



# COMMENT LE CAC 40 RÉPOND-IL AUX INVESTISSEURS ?

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

LES RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR

ASSEMBLÉES  
GÉNÉRALES

◀ 2024 ▶

# SOMMAIRE

---

## ENVIRONNEMENT

Question 1. **Réduction des émissions GES**

Question 2. **Biodiversité**

Question 3. **Circularité**

## SOCIAL

Question 4. **Intégration des représentants du personnel & environnement**

Question 5. **Rachats d'actions**

Question 6. **Salaire décent**

Question 7. **Épargne salariale**

## GOVERNANCE

Question 8. **Fiscalité**

Question 9. **Activités d'intérêts**

Question 10. **Compétences/formations des administrateurs sur les enjeux**

---

Les réponses intégrales des entreprises sont disponibles sur le site du FIR : [www.frenchsif.org](http://www.frenchsif.org)



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**  
RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5  
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

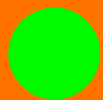
Assemblées  
générales

◀ **2024** ▶

---

Question 1

# Réduction des émissions de GES



## ENVIRONNEMENT

Objectifs de réduction et principales actions par scope sur le court, moyen, long termes.

Part des émissions négatives

Montant d'investissement sur chacune des actions et par scope

Scénario(s) de référence sur les trois scopes



## SOMMAIRE

|                         |    |                                 |     |
|-------------------------|----|---------------------------------|-----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 97  |
| AIR LIQUIDE _____       | 5  | MICHELIN _____                  | 102 |
| AIRBUS _____            | 8  | ORANGE _____                    | 105 |
| ARCELORMITTAL _____     | 9  | PERNOD RICARD _____             | 109 |
| AXA _____               | 13 | PUBLICIS _____                  | 111 |
| BNP PARIBAS _____       | 17 | RENAULT _____                   | 116 |
| BOUYGUES _____          | 24 | SAFRAN _____                    | 119 |
| CAPGEMINI _____         | 28 | SAINT-GOBAIN _____              | 126 |
| CARREFOUR _____         | 34 | SANOFI _____                    | 131 |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 42 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 143 |
| DANONE _____            | 48 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 147 |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 52 | STELLANTIS _____                | 153 |
| EDENRED _____           | 56 | ST MICROELECTRONICS _____       | 155 |
| ENGIE _____             | 60 | TELEPERFORMANCE _____           | 159 |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 63 | THALES _____                    | 162 |
| EUROFINS _____          | 68 | TOTALENERGIES _____             | 166 |
| HERMÈS _____            | 73 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 172 |
| KERING _____            | 81 | VEOLIA _____                    | 177 |
| LEGRAND _____           | 88 | VINCI _____                     | 182 |
| L'ORÉAL _____           | 90 | VIVENDI _____                   | 184 |



# ACCOR

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et longs termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Accor a pour objectifs de réduire ses émissions carbone d'ici 2030 de 46% sur ses Scopes 1 et 2 et de 28 % sur son Scope 3. Le Groupe s'est ainsi engagé à réduire son empreinte carbone en cohérence avec une trajectoire de réchauffement climatique mondial à + 1,5 °C conformément à l'Accord de Paris.

Accor se concentre actuellement sur deux priorités :

- Améliorer l'efficacité énergétique de ses hôtels ;
- Intensifier le recours des hôtels aux énergies vertes.

Enfin, en 2024, Accor a signé un accord-cadre d'une durée de trois ans avec l'ADEME, l'Agence de la transition écologique. L'expertise, les outils et les solutions que l'ADEME mettra à disposition des propriétaires hôteliers en France permettront d'accélérer la transformation durable des hôtels et du Groupe.

- b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Accor s'inscrit dans un modèle « asset light », et à ce titre ne détient généralement pas les actifs immobiliers et ne porte donc pas la responsabilité des CapEx des hôtels.

Les directeurs d'hôtels sont toutefois incités financièrement à réduire leur consommation d'énergie. En 2024, cinq objectifs ESG ont en effet été fixés pour les directeurs d'hôtels filiales et sous contrat de gestion, dont un objectif de réduction de la consommation d'énergie par rapport à 2023.

Un objectif quantitatif d'approvisionnement en énergie verte a aussi été défini en 2023, en accord avec la trajectoire carbone 2030. D'ici 2026, le Groupe souhaite ainsi atteindre 100% d'énergies renouvelables pour la consommation électrique de 90% des hôtels des 300 hôtels les plus consommateurs d'électricité. Pour favoriser le recours des hôtels aux énergies vertes, Accor a notamment signé un contrat cadre



pour des services d'approvisionnement en Certificats d'Énergie Renouvelable (EAC – Energy Attribute Certificate).

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Les scénarios de référence du Groupe sont alignés sur une trajectoire de réchauffement climatique mondial à + 1,5 °C et donc en cohérence avec l'Accord de Paris. Le Groupe prévoit de réduire ses émissions carbone d'ici 2030 de 46% sur ses Scopes 1 et 2 et de 28% sur son Scope 3. Ces objectifs sont validés SBTi (Science Based Targets initiative).



# AIR LIQUIDE

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Lors de la présentation de ses nouveaux objectifs de développement durable en mars 2021, Air Liquide a annoncé son ambition d'atteindre la neutralité carbone en 2050. Pour atteindre cette ambition, Air Liquide s'appuie avant tout sur une baisse massive des émissions le long de sa chaîne de valeur. Le Groupe a également annoncé son objectif de réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> (scope 1 + 2) de 33 % à l'horizon 2035. Air Liquide a en outre indiqué les trois leviers de réduction des émissions dont il est attendu qu'ils contribuent à environ 1/3 chacun à l'atteinte des objectifs. Ces leviers sont : (i) le captage de CO<sub>2</sub> sur les unités de production d'hydrogène par reformage de gaz naturel, (ii) l'approvisionnement en électricité bas carbone et renouvelable des unités de production de gaz de l'air, et (iii) l'amélioration de l'efficacité et la modernisation de ses actifs de production. Aujourd'hui la stratégie de décarbonation pour la réduction des émissions de scope 1 et 2 de 33% en 2035 par rapport à 2020 s'appuie exclusivement sur la réduction des émissions.

La stratégie d'Air Liquide repose sur la décarbonation de ses propres actifs, ainsi que sur un engagement sur l'ensemble de sa chaîne de valeur :

- en amont, en intégrant la réduction des émissions dans la démarche achat et en accompagnant ses fournisseurs,
- en aval, en développant des solutions bas carbone innovantes pour ses clients, en co-développant des procédés comme l'oxycombustion ou le captage du CO<sub>2</sub>.

Plus généralement, le Groupe contribue à l'émergence d'une société bas carbone en s'appuyant sur l'hydrogène, pour développer la décarbonation de l'industrie et de la mobilité, et en favorisant l'économie circulaire grâce au biométhane.

Conscient de l'importance de contribuer à l'atteinte de la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, Air Liquide a travaillé depuis 2022 au développement de sa stratégie de réduction des émissions « scope 3 ». L'importance de la relation avec ses clients a amené le Groupe à prendre l'engagement d'avoir, d'ici à 2025, 75 % de ses 50 clients les plus importants engagés pour la neutralité carbone, 100 % d'ici à 2035.



- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

La décarbonation de nos actifs existants et les investissements associés sont étroitement liés à des offres business dans le cadre de la signature d'extension contractuelles ou de nouveaux contrats avec nos clients. Dans la majorité des cas, il ne s'agit pas d'investissements dédiés et isolés. Par ailleurs, le levier de décarbonation (cf *réponse a*) correspondant à l'approvisionnement en électricité bas carbone ne nécessite pas d'investissement particulier par le Groupe. Les leviers de décarbonation seront ainsi activés en parallèle du développement des offres visant à accompagner nos clients dans la baisse des émissions de leurs activités. Ainsi, en termes de CAPEX, la transition énergétique et la décarbonation des activités industrielles créent des opportunités majeures pour le Groupe. Les objectifs climat d'Air Liquide ont été réitérés et intégrés à notre plan stratégique présenté le 22 mars 2022. Le Plan stratégique ADVANCE prévoit 16 milliards d'euros d'investissements sur la période 2022-2025, dont plus de 50% des investissements industriels de plus de 5 millions d'euros sera consacrée à la transition énergétique.

Les décisions d'investissement suivent un processus leur permettant d'être alignées avec nos ambitions en matière de baisse des émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, les décisions ayant un impact matériel à la hausse ou à la baisse sur les émissions de CO<sub>2</sub> sont revues par un comité dédié. Ce processus d'investissement s'accompagne de l'allocation et du suivi d'un budget CO<sub>2</sub> annuel alloué aux opérations du Groupe, afin de piloter finement la trajectoire.

En outre, à l'horizon 2035, Air Liquide a pour objectif d'investir de l'ordre de 8 milliards d'euros dans la chaîne de valeur de l'hydrogène bas carbone et renouvelable. Cela couvre environ 50 % la production primaire des molécules et le captage de CO<sub>2</sub> et environ 50 % la partie logistique de l'hydrogène, pour accompagner la montée en puissance des marchés liés à la transition énergétique, en particulier dans les zones géographiques ayant pris des engagements forts en la matière – ou en passe de le faire – comme l'Europe, l'Amérique du Nord et la plupart des pays d'Asie où le Groupe a une forte présence. Air Liquide a également pour ambition de développer 3 GW d'électrolyse pour la production d'hydrogène d'ici à 2030.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**



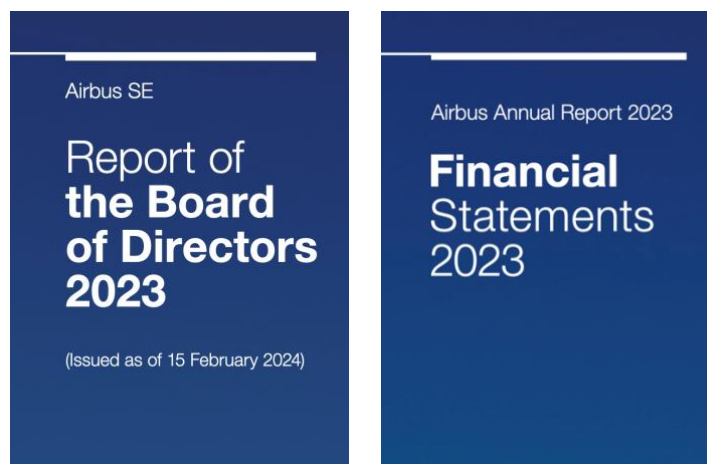


Les objectifs de réduction de CO<sub>2</sub> à 2035 soumis par Air Liquide ont été reconnus par la Science Based Target initiative (SBTi) comme aligné “Well Below 2°C”, en utilisant une approche “Absolute Contraction Approach”, qui alloue un taux de réduction uniforme sur les différents secteurs, alors que Air Liquide est dans un secteur “hard to abate” dont les scénarios 1.5° (comme par exemple celui de l’Agence Internationale de l’Énergie) montrent que leur trajectoire alignée est différente d’une trajectoire moyenne. Il n’existe pas aujourd’hui de trajectoire “1.5°” sectorielle pour le secteur de la chimie en général, ni pour celui des gaz industriels en particulier. Air Liquide a néanmoins développé ses objectifs climat en s’appuyant sur divers travaux, dont ceux du GIEC -en particulier le rapport spécial 1.5° - et ceux de l’Agence internationale de l’énergie, dont le rapport Net Zero publié en mai 2021 met en avant des leviers et une trajectoire pour l’industrie lourde similaires à ceux de notre plan.



# AIRBUS

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et longs termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.
- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.
- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).



Cf. :

Rapport du Conseil d'Administration<sup>1</sup> - Climate change, section 6.1.2

Rapport du Conseil d'Administration<sup>2</sup> - EU Taxonomy, section Section 6.1.19

Financial Statements 2023 Climate Impact<sup>3</sup> - Section 2.1.3

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=103>

<sup>2</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=178>

<sup>3</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Financial-Statements-FY2023.pdf#page=17>



# ARCELORMITTAL

- a) **Could you recall your short, medium and long-term decarbonization objectives on your three scopes (in absolute value and intensity)? For each of your objectives, explain the main actions planned to achieve these objectives (please specify the percentage of contribution to the objective of each action). What part is dedicated to negative emissions (absorption and storage, etc.), avoided emissions or even carbon credits in your strategy (to be distinguished from your decarbonization objectives)? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 1.**

As a hard-to-abate sector, it is not possible to set near-term targets. Feasibility studies, engineering, construction, commissioning and product validation for new assets can take 4-6 years to complete before their GHG emissions reduction impact can be realised.

In the medium term, we have set a target to reduce carbon emissions intensity by 25% globally by 2030, and by 35% in Europe, across Scopes 1 and 2. During 2023 we have undertaken substantial work to better understand our Scope 3 emissions, improving our accounting methodology, identifying value chain emissions hotspots, and prioritizing stakeholders' engagement, so we can in due course set realistic Scope 3 targets as well.

We are implementing clear steps in addressing our asset base, technologies and processes to achieve our long-term 2050 net-zero target (which include scopes 1, 2 and 3 on an absolute basis), although some parts of our business may achieve net zero in advance of this:

## Transforming our steelmaking assets

The global steel industry faces a total transformation of its asset base and the technology used to make steel. We believe a broad suite of decarbonization technologies will support our pathway to net zero. In fact, steel will be made in many different ways across the world dependent on the policy and supporting infrastructure. Innovative DRI which uses green hydrogen for the production of Direct Reduced Iron (DRI) is one way to decarbonize steel. We also see Smart Carbon as another route to decarbonisation where you modify the blast furnace to take advantage of gas injection/ recirculation, bioenergy and carbon capture, usage and storage. Longer term, we are investing in direct electrolysis which uses clean electricity to power the direct electrolysis of iron ore. We have not explicitly disclosed the split between these technologies as this will depend on policy conditions.

## Increasing the proportion of scrap used in the steelmaking process

In addition to using scrap in EAF operations, the business can increase the use of low-quality scrap in the BF-BOF steelmaking process by improving steel scrap sorting and



classification, installing scrap pre- melting technology and adjusting the steel making process to accommodate scrap. It is expected that scrap availability globally will increase as the amount of steel in circulation increases, thereby demonstrating the inherent circularity of steel. The acquisition of John Lawrie (Scotland, 2022), Alba International Recycling (Germany, 2022) and Riwald Recycling (Netherlands, 2023) are good examples of how the company is working to increase its access to scrap steel to lower carbon emissions from steelmaking.

### **Investing in clean electricity used in the steelmaking process**

Reducing the business' Scope 2 emissions means mainly focusing on sourcing low-carbon electricity. The company is looking for more and wider sources of clean energy at affordable prices, purchasing Guarantees of Origin (GOOs) and Renewable Energy Certificates (RECs) as well as making more use of direct power purchase agreements (PPA) with suppliers from renewables projects. We have made significant investments in renewable energy projects in India (1GW), Argentina (130 MW) and through a JV with Casa dos Ventos in Brazil (554MW), from solar power, wind power and pumped hydro power projects to participation in a green hydrogen hub.

### **Negative Emissions**

We plan to buy high-quality offsets or launch projects to generate high-quality carbon credits to neutralize our residual emissions (~10% of our base year emissions). We have based our understanding of quality and integrity of carbon credits in five fundamental elements:

- Be additional - credits that would not have happened without the company's intervention.
- Not be overestimated – credits based on a realistic and credible baseline, and that are quantified, monitored, reported, and verified
- Be permanent – credits shall represent a permanent removal of CO<sub>2</sub> from the atmosphere
- Not be claimed by another entity, and
- Not be associated with significant social or environmental harm In terms of carbon offset removals solutions, we have identified three main groups:
  - Restoration of ecosystems that serve as natural carbon sinks. Restoring these natural habitats is necessary to sustain population as well as local flora and fauna
  - Nature-based solutions, based on actions to protect sustainably manage and restore natural and modified ecosystems, simultaneously benefiting people and nature.
  - Technology-based solutions, based on innovative or adaptative technologies

In 2023, we conducted a preliminary assessment of these solutions based on criteria such as cost, carbon storage capacity and availability in different timeframes. Based on this work, we envisage an offset strategy that focuses on the nature-based solutions in the shorter term into the 2030's and then increasingly moves into technology-based solutions.

- b) Could you associate a necessary investment amount with each of the main actions deployed across all three scopes? Please specify the time horizon covered by these investments. Most often, the information expected here is different from the amount of CAPEX / OPEX aligned with the European taxonomy which only concerns investments in your sustainable activities and not those for your entire decarbonization plan.**

To achieve its 2030 global carbon emissions intensity reduction target of 25%, ArcelorMittal has estimated the gross capital cost required to be approximately \$10bn, including Country Government support.

We have announced our DRI/EAF project plans at integrated sites in Canada, Spain, France, Belgium, and Germany – these plans make up the sizeable majority of the \$10bn investment. For all of these projects, we have received approval for Government funding support in line with our request of 50%. Engineering studies are underway to assess the economic viability of building and operating these assets.

At the same time, we are continuing discussions with host governments over energy cost and availability, which is critical to ensure these projects are sustainable long-term. Recently, we signed a Letter of Intent with EDF for a long-term agreement to supply low-carbon emissions power for our key French operations.

- c) On which reference scenario(s) is your decarbonization strategy based (on the three scopes)? Is it aligned with a 1.5°C scenario? Is it validated by an independent third party (SBTi, ACT- ADEME, etc.)? Please indicate the name of the scenario(s) and the reference organization(s) (e.g. IEA, IPCC, etc.).**

In 2021, we engaged with the Science Based Targets Initiative (SBTi) to initiate a new sector decarbonisation approach as it was clear that the previously proposed approach was not fit-for-purpose. We were a founding member of the multi-stakeholder Expert Advisory Group comprised of steel producers and civil society groups, and were directly involved throughout the 18 month process.

After thoughtful consideration and analysis, ArcelorMittal has concluded that it is not possible to credibly set a science-based 2030 target for the group at this point in time.

We believe that for targets to be credible they must be achievable, and that is counter-productive to give the impression that a considerably higher level of ambition is possible than the current political and economic realities support.

Specifically in the case of steel, we need faster progress in the scaling up of renewable energy, green hydrogen and carbon capture and storage (CCS), all of which are critical to enable the transition to net zero, in all the regions where we operate. We are continuing to evaluate the potential of setting a target for individual segments. Any relevant updates will be shared in due course.

We continue to progress our decarbonisation plans and remain confident in both ArcelorMittal's ability to achieve net zero by 2050 and in the opportunity for steel as a critical material in a low-carbon world.

[Pour le secteur de l'acier :](#)

- d) Could you communicate the share of your investment expenditure (CAPEX) that you plan to allocate to sustainable alternative solutions (in particular electric arc furnaces operating with sustainable electricity for steel recycling, and direct reduction hydrogen-based iron) in the short, medium and long term, specifying your definition of “sustainable alternative solutions” based on your activity?**

ArcelorMittal's definition of 'sustainable alternative solutions' would include all investments which are supportive of the decarbonization of the steel sector (e.g. electric arc furnace, direct reduced hydrogen-based iron, renewables, metallics) and also investments that support our customers to provide sustainable solutions (e.g. electrical steels for EVs)

As we have outlined, we have estimated that we will spend \$10bn gross capex (including Country Government support) to meet our 2030 targets. This includes the DRI/ EAF projects communicated in Europe and Canada.

In addition, we have been investing in strategic projects which support the decarbonization of the steel sector. These include a renewable project in India, an Electric Arc Furnace in Calvert (JV with Nippon Steel) and an Electrical steels project in France used for Electric Vehicles.



# AXA

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et longs termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**
- b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**
- c) **Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

AXA s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre à zéro d'ici 2050. Par ailleurs, elle adhère à *Science-Based Targets Initiative* (SBTi) depuis 2015. En tant que tel, AXA s'engage régulièrement auprès de SBTi sur la base des protocoles de fixation d'objectifs. Le Groupe AXA a annoncé de nouvelles cibles de décarbonation pour ses portefeuilles d'assurance et d'investissement en juin 2023<sup>4</sup>.

## **S'agissant des opérations internes (voir page 181 du Rapport Annuel 2023) :**

Le Groupe AXA continue de travailler au déploiement de son plan d'action pour atteindre ses objectifs à l'horizon 2025.

Ces objectifs s'appuient sur « l'approche sectorielle de la décarbonation » de SBTi pour définir ses objectifs 2019-2025, visant à atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Le Groupe AXA a soumis au SBTi un objectif de -31 % pour les périmètres Scope 1 et 2 liés à nos opérations propres.

Cet objectif initial s'intègre dans un cadre plus large couvrant désormais de nouvelles mesures liées aux activités informatiques du Groupe AXA et vise une réduction globale des émissions de GES du Groupe de 20 % d'ici 2025 par rapport à 2019, et s'est engagée

<sup>4</sup> <https://www.axa.com/fr/presse/communiqués-de-presse/axa-annonce-de-nouveaux-objectifs-de-decarbonation-et-publie-son-rapport-climat-et-biodiversite>



à compenser toutes les émissions restantes (Scope 1, Scope 2 et Scope 3 relatif aux voyages d'affaires, à la fabrication de matériels et à l'achat de services informatiques et aux émissions d'énergie en amont).

En 2023, les émissions totales de gaz à effet de serre (GES) pour l'énergie, la flotte automobile, les voyages d'affaires et l'achat de services et de biens d'équipement liés à l'informatique (à l'exclusion des déplacements domicile-travail) s'élèvent à 150 458 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> réparties comme suit :

- Emissions brutes de GES Scope 1 : 21 598 t.eq.CO<sub>2</sub>
- Emissions brutes de GES Scope 2 *Market-based*<sup>2</sup> : 30 712 t.eq.CO<sub>2</sub>
- Emissions brutes indirectes de GES Scope 3
  - Emissions de GES liées à l'achat de services liés à l'informatique (Catégorie 1) : 5 955 t.eq.CO<sub>2</sub>
  - Emissions de GES liées aux biens d'équipement liés à l'informatique (Catégorie 2) : 23 430 t.eq.CO<sub>2</sub>
  - Emissions de GES liées aux activités relatives aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le Scope 1 ou 2) *Market-based*<sup>5</sup> : 11 757 t.eq.CO<sub>2</sub>
  - Emissions de GES liées aux voyages d'affaires (Catégorie 6) : 57 006 t.eq.CO<sub>2</sub>.

En 2023, AXA enregistrait une baisse de 34 % par rapport à 2019 (périmètre Scopes 1, 2 et 3 : énergie, flotte automobile, voyages d'affaires et l'achat de services et de biens d'équipement liés à l'informatique (à l'exclusion des déplacements domicile-travail)). Ce résultat a été obtenu grâce à des efforts de sobriété énergétique sur les sites du Groupe, malgré une hausse des émissions liées aux déplacements professionnels.

Pour plus d'informations sur les émissions de GES du Groupe AXA, voir page 180 du Rapport Annuel 2023).

Les objectifs de décarbonation n'intègrent pas d'émissions négatives. En revanche, AXA compense les émissions résiduelles de ses opérations internes. Pour compenser l'empreinte carbone de ses opérations internes de l'année 2023 (150 458 t.eq.CO<sub>2</sub>), le Groupe a sélectionné cinq projets axés sur :

- le développement du biogaz en milieu rural en Chine ;
- le développement de l'énergie solaire au Maroc ;

---

<sup>5</sup> Market-based : reflète les émissions provenant de l'électricité que les entreprises ont délibérément choisie, notamment le choix de l'électricité renouvelable.







- la restauration de la jungle maya de Calakmul, au Mexique, pour deux projets communautaires ; et
- l'amélioration des pratiques de gestion forestière à San José del Rincon, au Mexique.

Pour plus d'informations, voir page 187 du Rapport Annuel 2023.

Les émissions liées aux opérations internes n'ont pas nécessité d'investissements notables en 2023, et au contraire ont permis de réduire l'impact de la hausse du coût de l'énergie pour AXA.

### **S'agissant des investissements :**

- En tant que membre de la *Net-Zero Asset Owner Alliance* (NZAOA), AXA a défini des objectifs de réduction de l'intensité carbone des actifs pour l'actif général du Groupe (périmètre : dettes et actions émises par les entreprises cotées, et actifs immobiliers physiques dans la mesure du possible) :
  - 20 % de réduction de l'intensité carbone de l'actif général du Groupe AXA<sup>6</sup> (2019-2025) ;
  - 50 % de réduction de l'intensité carbone de l'actif général du Groupe AXA<sup>7</sup> (2019-2030), annoncée en juin 2023.

Ces deux objectifs sont alignés sur le protocole de définition des objectifs de la NZAOA. Pour fixer ses objectifs intermédiaires de réduction de carbone de l'actif général, AXA utilise les scénarios du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'Evolution du Climat) (1,5°C avec « *low or no overshoot* »), qui ont été choisis par la NZAOA. Selon cette méthodologie, l'intensité carbone du bilan du Groupe AXA par valeur d'entreprise a baissé de -47,6 % entre 2019 et 2023, et de 17,7 % pour la seule année 2023 (périmètre : dettes et actions émises par les entreprises cotées, et actifs immobiliers physiques dans la mesure du possible - voir page 170 du Rapport Annuel 2023).

- Un objectif d'investissements verts a été fixé à 26 milliards d'euros d'ici 2023. Ces investissements englobent :
  - les obligations vertes,
  - les dettes et actions liées aux infrastructures,
  - les investissements à impact,

<sup>6</sup> Périmètre : 20% de réduction cumulée pour la dette et les actions des entreprises cotées ainsi que les actifs immobiliers physiques dans la mesure du possible

<sup>7</sup> Périmètre : 50% de réduction cumulée pour la dette et les actions des entreprises cotées ainsi que les actifs immobiliers physiques dans la mesure du possible



- l'immobilier,
- les prêts immobiliers commerciaux.

En décembre 2023, les investissements verts d'AXA ont atteint 29,9 milliards d'euros.

Ces objectifs font partie de l'AXA *For Progress Index* (indice interne composé de sept engagements de moyen et long terme, permettant d'évaluer l'impact de la stratégie de développement durable du Groupe). AXA publie chaque année dans son Rapport Annuel les progrès réalisés par rapport à ces objectifs.

Le Groupe AXA publie également les émissions absolues de carbone issues de ses portefeuilles de l'actif général (dette d'entreprise, actions et actifs immobiliers) : à fin 2022, elles étaient de 5,0 millions de tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> (Mt.eq.CO<sub>2</sub>), soit une baisse significative par rapport à fin 2021 (7,0 Mt.eq.CO<sub>2</sub>). Nous vous invitons à consulter notre rapport Climat et Biodiversité à paraître en juin prochain pour les valeurs à fin 2023.

#### **S'agissant des activités d'assurance :**

En outre, AXA a annoncé des objectifs de décarbonation pour les émissions de carbone liées à l'assurance des portefeuilles de souscription les plus importants d'AXA (voir page 175 du Rapport Annuel 2023) :

- 20 % de réduction de l'intensité carbone pour les véhicules automobiles personnels dans certaines zones géographiques sélectionnées assurés par AXA<sup>8</sup> (2019-2030) ;
- 30 % de réduction des émissions absolues de carbone pour les plus assurés « grandes entreprises »

---

<sup>8</sup> Portefeuilles de souscription automobile de particuliers d'AXA France, d'AXA Allemagne, d'AXA Suisse et d'AXA UK ; Unité : Emissions de carbone liées à l'assurance (Insurance Associated Emissions - IAE)/véhicule)



# BNP PARIBAS

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et longs termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ?**
- b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**
- c) **Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

## [Pour les banques](#)

- d) **Dans son scénario Net-Zero-by-2050 auquel vous faites référence dans votre politique climat, l'Agence Internationale de l'Energie projette que pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, 6 dollars doivent être alloués annuellement à l'approvisionnement en énergie « propre » (incluant la production, le réseau et le stockage d'énergie), principalement électrique, pour chaque dollar alloué annuellement aux énergies fossiles (incluant l'ensemble de la chaîne de valeur, de la production à la distribution), ce d'ici à 2030. Pourriez-vous communiquer votre cible de financement (entreprises et projets) aux énergies fossiles sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'une part, et de l'approvisionnement en énergies « propres » d'autre part (en précisant le périmètre détaillé des sources et technologies incluses dans ces énergies propres) d'ici 2030 ? Si vous n'atteignez pas le ratio de 6:1, pourriez-vous expliquer pourquoi ?**

BNP Paribas, en tant qu'institution financière, mesure à la fois une partie des émissions de ses clients et ses émissions de CO<sub>2</sub> sur son périmètre opérationnel. Les émissions de CO<sub>2</sub> sont en très grande majorité indirectes via les financements accordés aux clients. Dans ce cadre, elles s'inscrivent dans ce qui est appelé le scope 3.

### Opérations financées (Scope 3)

BNP Paribas s'est engagé à aligner ses portefeuilles de crédits et d'investissements avec des trajectoires compatibles avec une économie neutre en carbone en 2050. Pour définir sa trajectoire de décarbonation, la Banque s'est appuyée sur les

recommandations de la *Net Zero Banking Alliance (NZBA)*, notamment au travers des priorités suivantes :

- Aligner les émissions de gaz à effet de serre résultant des activités de crédit et d'investissement pour compte propre avec la trajectoire nécessaire pour atteindre la neutralité carbone en 2050 (augmentation de la température limitée à 1,5°C) ;
- S'appuyer sur des scénarios de transition crédibles publiés par des organismes reconnus tels que le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et l'Agence internationale de l'énergie (AIE) ;
- Se concentrer sur les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre et jouer un rôle clé dans la transition vers une économie neutre en carbone ;
- Fixer des objectifs intermédiaires, au plus tard en 2030 ;
- Publier chaque année les progrès réalisés et les plans d'action correspondants.

Le Groupe a publié en mars 2024 dans son Document d'Enregistrement Universel l'alignement de son portefeuille de crédits sur six secteurs parmi les plus émetteurs. Notre approche s'appuie sur les *IEA NZE 2025/2030 Benchmark* et sur le *IA<sup>9</sup> 1.5° Benchmark*.

- Production d'électricité :
  - L'objectif en intensité des émissions du portefeuille en 2025 est d'atteindre 146gCO<sub>2</sub>/kWh (la moyenne mondiale de la projection AIE NZE 2025 est de 397gCO<sub>2</sub>/kWh en 2025) ;
  - Cet objectif s'appuie sur :
- La diminution de la part du charbon dans le portefeuille de crédits du mix énergétique à moins de 5% en 2025 (à fin 2023, la part est de 5%). La sortie du charbon est programmée d'ici 2030 dans les pays de l'UE et de l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde ;
- L'augmentation de la part des énergies renouvelables dans le portefeuille de crédit du mix énergétique à plus de 66% en 2025 (à fin 2023 la part est de 65%) ;
- Un objectif de 90% de financement de production d'énergie faite à partir d'énergies bas carbone en 2030 ;
- L'objectif d'atteindre un montant de financement des énergies bas carbone d'au moins 40 milliards d'euros, essentiellement renouvelables, à l'horizon 2030. Au 30 septembre 2023, l'exposition de crédit de BNP Paribas à la

---

<sup>9</sup> IAI : International Aluminium Institute.



production d'énergies bas-carbone représente 32 milliards d'euros, dont 28,8 milliards d'euros pour les énergies renouvelables.

- Pétrole et Gaz :
  - L'objectif en intensité des émissions du portefeuille de crédits en 2025 est de 61gCO<sub>2</sub>e/MJ.
  - Cet objectif s'appuie sur :
    - La fin du financement uniquement dédié au développement de nouveaux gisements de pétrole et de gaz, indépendamment des méthodes de financement ;
    - La réduction de 80 % des financements à l'exploration-production de pétrole fin 2030 par rapport au 30 septembre 2022. A fin décembre 2023, BNP Paribas enregistre une réduction de 40% ;
    - La réduction de 30 % des financements à l'exploration-production de gaz sur la même période. A fin 2023 BNP Paribas enregistre une baisse de 34% comparée au 30 septembre 2022.
- Automobile :
  - L'objectif en intensité des émissions du portefeuille de crédits en 2025 est de 137gCO<sub>2</sub>/km ;
  - Cet objectif s'appuie sur l'électrification des véhicules avec un objectif supérieur ou égal à 25% en 2025. A fin 2023, cette part des véhicules électriques dans la production était de 15%.
- Acier :
  - L'objectif en intensité des émissions du portefeuille de crédits en 2030 est de 1,2 tonne de CO<sub>2</sub> par tonne d'acier ;
  - Les résultats à fin 2023 montrent que le portefeuille de BNP Paribas est en ligne avec l'objectif défini avec 1,5 tonne de CO<sub>2</sub> par tonne d'acier.
- Aluminium :
  - L'objectif en intensité des émissions du portefeuille de crédits en 2030 est de 5,6 tonnes de CO<sub>2</sub>e par tonne d'aluminium ;
  - Les résultats à fin 2023 montrent que le portefeuille de BNP Paribas est en ligne avec l'objectif défini et affiche une intensité significativement inférieure au scénario 1,5 °C 2050 de l'IAI, avec 8,9 tonnes de CO<sub>2</sub>e par tonne d'aluminium en 2030.
- Ciment :
  - L'objectif en intensité des émissions du portefeuille en 2030 est de 0,51 tonne de CO<sub>2</sub> par tonne de produit cimentaire ;



- Sur la base des dernières données clients disponibles, l'intensité d'émission du portefeuille de crédits s'établissait à fin 2022 à 0,64 tonne de CO<sub>2</sub> par tonne de produit cimentaire, en ligne avec l'objectif défini.

Au-delà de l'alignement de son portefeuille de crédits, le Groupe progresse dans l'alignement de son portefeuille d'investissements avec la publication en 2022 des engagements net zero de [BNP Paribas Asset Management](#)<sup>10</sup> et de [BNP Paribas Cardif](#)<sup>11</sup>.

#### **BNP Paribas Asset Management s'est engagé à :**

- Réduire l'empreinte carbone des investissements (scopes 1 et 2) de 30 % d'ici 2025 et de 50 % d'ici 2030 (par rapport à 2019) ;
- Aligner 60 % des investissements sur l'objectif « net zéro » d'ici 2030, et 100 % d'ici 2040 ;
- Stopper les investissements liés au charbon d'ici 2030 dans les pays de l'Union Européenne et l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde ;
- Augmenter sensiblement les investissements dans les solutions axées sur les thématiques climatiques et environnementales ;
- Accompagner les clients dans leur démarche « net zéro ».

#### **BNP Paribas Cardif s'est engagé à :**

- Sortir définitivement de la chaîne de valeur du charbon thermique selon un calendrier déjà communiqué, au plus tard en 2030 pour les pays de l'Union Européenne et de l'OCDE et en 2040 dans le reste du monde ;
- Réduire d'au moins 23% d'ici 2024 (par rapport à 2020) l'empreinte carbone (Scopes 1 et 2) de ses portefeuilles actions et obligations d'entreprises détenues en direct ;
- Réduire d'au moins 12% d'ici 2030 (par rapport à 2020) l'intensité carbone (Scopes 1 et 2) des immeubles de bureaux détenus en direct ;
- Allouer au moins 800 millions d'euros par an à des investissements à thématique environnementale.

Rappelons enfin que ces engagements et objectifs sont soutenus par des montants en crédits et en actifs sous gestion dont les objectifs sont présents via les indicateurs du tableau de suivi RSE et inscrits dans le plan stratégique du Groupe. Notons notamment les indicateurs suivants :

---

<sup>10</sup> <https://docfinder.bnpparibas-am.com/api/files/F5EE3377-26CE-4DFD-B770-DBD29323D78B>

<sup>11</sup> <https://www.bnpparibascardif.com/en/article/-/article/engaging-with-a-changing-world/net-zero-asset-owner-alliance-bnp-paribas-cardif-announces-new-commitments>



- 350 milliards d’euros de crédits et d’obligations durables (184 milliards d’euros réalisés à fin 2023) ;
- 300 milliards d’euros d’actifs sous gestion des fonds Article 8 et 9 selon SFDR (254 milliards d’euros réalisés à fin 2023).

BNP Paribas s’est également fixé l’objectif d’atteindre un montant de **200 milliards d’euros pour le soutien apporté à ses clients Corporate et Institutionnels dans leur transition vers une économie bas-carbone (104 milliards d’euros réalisés à fin 2023)**.

De manière transversale, le Groupe a créé le *Low-Carbon Transition Group* en 2021, une plateforme regroupant 200 banquiers fin 2023, avec un objectif de 250 fin 2025, dédiés à l’accompagnement des clients, entreprises et institutionnels internationaux, dans l’accélération de leur transition vers une économie durable et bas-carbone.

### Opérations propres (Scopes 1, 2 et 3 partiel)

Le Groupe s’est fixé un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur son périmètre opérationnel (scopes 1, 2 et déplacements professionnels) : être en dessous de 1,85 tonne équivalent CO<sub>2</sub> par ETP à horizon 2025. A fin 2023, le Groupe est déjà en dessous de l’objectif avec 1,56 tonne équivalent CO<sub>2</sub> par ETP. Pour l’atteindre, BNP Paribas s’efforce de réduire ses émissions de gaz à effet de serre via la baisse des consommations énergétiques et le recours à l’énergie décarbonée.

Cet objectif s’appuie notamment sur les actions suivantes :

- le Groupe augmente depuis plusieurs années sa part d’électricité bas-carbone. En 2023, l’électricité bas-carbone a représenté 79 % de la consommation totale d’électricité. La part d’électricité renouvelable a quant à elle représenté 34,8 % ;
- Le plan de réduction de l’empreinte carbone du parc immobilier en France se décline en trois leviers :
  - Le premier passe par l’amélioration continue de la performance énergétique des bâtiments : un outil de surveillance centralise les données de consommation d’énergie de 90 % du parc, permettant le suivi des plans d’optimisation ;
  - Le deuxième levier repose sur des travaux et plans d’investissement pour moderniser et améliorer l’efficacité des installations (pompes à chaleur, éclairages LED, isolation de façade, réfection de toitures, etc.) ;
  - Enfin, la sensibilisation des collaborateurs au quotidien, adaptée aux usages des immeubles est un axe majeur du plan.

Pour plus de renseignement consulter notre Document d'Enregistrement Universelle (DEU) 2023<sup>12</sup> page 692.

### Crédits carbone

BNP Paribas réduit ses émissions opérationnelles, notamment par des efforts de réduction de sa consommation d'énergie et l'utilisation d'énergie bas-carbone. En complément, BNP Paribas achète chaque année des crédits carbone correspondant à ses émissions opérationnelles résiduelles.

En dehors de son périmètre opérationnel, et dans le cadre de son engagement NZBA, BNP Paribas n'utilise pas de crédits carbone pour compenser les émissions liées à son portefeuille de crédit et ainsi atteindre ses objectifs d'alignement.

Il est à noter que le Groupe ne prend pas en compte les émissions négatives dans ses objectifs de décarbonation.

Enfin, le ratio « 1 pour 6 » que vous mentionnez est tiré du rapport IEA The Oil and Gas Industry in Net Zero Transitions<sup>13</sup> sorti le 23 novembre 2023. Ce ratio entre les investissements dans les énergies fossiles et les investissements dans les énergies propres était de 1/1,8 en 2023 et doit atteindre 1/10 en 2030 dans le scénario net zéro : pour 1 dollar investi dans les fossiles, 10 doivent l'être dans les énergies propres ou bas-carbone.

L'AIE précise aussi que ces 10 dollars investis dans les énergies propres se répartissent idéalement en :

- 6 dollars investis dans la fourniture (*supply*) d'énergie bas carbone (sous forme de carburants et électricité bas carbone). C'est le 1/6 ;
- 4 dollars investis dans l'efficacité énergétique et les technologies liées aux usages finaux de l'énergie bas carbone (voitures électriques, pompes à chaleur, modernisation et électrification, etc.).

Le ratio 1/6 est donc une sous-partie du ratio 1/10 de l'AIE, et ne prend en compte que la fourniture d'énergie bas carbone. Dans son rapport, l'AIE (pages 140-141) indique que la seule prise en compte de ce ratio 1/6 est surtout pertinent pour les acteurs du pétrole et du gaz.

BNP Paribas ne se limite donc pas à utiliser ce ratio partiel.

Le Groupe s'est doté d'un objectif très ambitieux : un ratio de financements à la production d'énergie fossile (exploration- production gazière et pétrolière, raffinage, charbon) vs. financements à la production d'énergie bas carbone de 10/90 en 2030. Il

<sup>12</sup> <https://invest.bnpparibas/document/document-denregistrement-universel-et-rapport-financier-annuel-2023-pdf>

<sup>13</sup> <https://iea.blob.core.windows.net/assets/f065ae5e-94ed-4fcb-8f17-8ceffde8bdd2/TheOilandGasIndustryinNetZeroTransitions.pdf>





est exprimé en stock (exposition de crédit), contrairement au ratio de l'AIE qui ne s'applique qu'aux investissements à réaliser à compter de maintenant, et non au stock (voir [DEU 2023](#)<sup>14</sup>, page 688).

- Fin 2023, ce ratio est d'ores et déjà de 35% pour les énergies fossiles contre 65% pour les énergies bas-carbone (à comparer à 90% vs 10% en 2012), montrant que le Groupe a déjà pivoté majoritairement vers le financement de la production d'énergies bas carbone ;
- Face à cette dynamique, l'objectif initialement pris en 2023 d'atteindre en 2030 au moins 40 milliards d'euros d'exposition de crédit sur les énergies bas-carbone représentant 80 % de l'encours à la production d'énergie (donc un ratio 2/8) a été avancé de deux ans, à fin 2028 (DEU page 634). En 2030, le ratio de financement du secteur de l'énergie de BNP Paribas, incluant son stock, sera de 1/9 et 90% de ses financements seront consacrés aux énergies bas-carbone.

Par ailleurs, sur l'année 2023, le rapport entre les flux de financement octroyés par BNP Paribas aux acteurs spécialisés dans l'exploration-production pétrolière et gazière et les flux de financement liés aux projets d'énergies renouvelables était déjà de 1/11 ce qui montre que les nouveaux financements octroyés en 2023 ont été quasi exclusivement consacrés aux énergies bas-carbone.

En outre, BNP Paribas a clairement défini ce qu'elle entend par « énergies bas carbone » (avec une définition moins large que celle de l'AIE) et « énergies renouvelables » : l'objectif 10/90 correspond aux financements aux énergies bas carbone, comprenant énergies renouvelables et nucléaire. Les énergies renouvelables, comprennent les énergies éolienne et marine, solaire photovoltaïque, solaire à concentration, hydraulique, la géothermie, les bioénergies (incluant biocarburants sauf de 1<sup>ère</sup> génération (voir [DEU 2023](#)<sup>14</sup> page 687).

---

<sup>14</sup> <https://invest.bnpparibas/document/document-denregistrement-universel-et-rapport-financier-annuel-2023-pdf>



# BOUYGUES

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

La diversité des activités du groupe Bouygues, au travers de ses six métiers, implique que chacun d'entre eux développe des objectifs de réduction spécifiques en phase avec les recommandations et méthodologies développées par le *Science Based Targets Initiative* (SBTi). Cinq des six métiers du Groupe ont fait valider leurs objectifs de décarbonation par l'initiative SBT : Colas en 2021, Bouygues Telecom en 2022, et Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Construction en 2023. Equans, qui a rejoint le groupe Bouygues au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022, a finalisé l'audit de son empreinte carbone mondiale ; il a déposé son dossier auprès du SBTi fin mars 2024 et vise une validation de sa trajectoire carbone avant la fin de l'année 2024, sous réserve du délai d'instruction des dossiers par le SBTi.

L'année cible des objectifs des 5 métiers dont la trajectoire est validée, est 2030 (hors Bouygues Telecom pour lequel l'année cible est 2027). Bouygues Immobilier s'est par ailleurs engagé sur le plus long terme à horizon 2050. Dans le cadre de sa trajectoire Net Zero, Bouygues Immobilier s'est engagé à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> de 90% par rapport à 2021, tous scopes confondus.

Les actions sont adaptées à chaque métier, en fonction de leurs spécificités. Il peut s'agir :

- Dans les métiers de construction, de recourir à des matériaux alternatifs que les filières intègrent dans leur processus (construction bois, béton bas carbone, matériaux géosourcés, biosourcés ou réemployés, enrobés semi-tièdes, enrobés froids, techniques de chaussée recyclées en place, intégration de matériaux issus du recyclage), de favoriser la réversibilité et le multi-usage des constructions, ainsi que la rénovation et la réhabilitation ou encore de déployer des solutions pour diminuer l'empreinte carbone des utilisateurs des bâtiments.
- Dans les énergies et services, de favoriser la transition énergétique en proposant une gamme complète de services et solutions conçus pour permettre aux clients de consommer moins (pilotage des consommations énergétiques, récupération de chaleur fatale, déploiement de solutions d'économie circulaire), de consommer mieux (développement des énergies renouvelables, mise en œuvre de pompes à chaleur ou de réfrigérants naturels dans les bâtiments, développement de solutions en faveur de la mobilité électrique) et de consommer avec plus de flexibilité (mise en place



de solutions liées au stockage de l'énergie, de solutions de partage des flux d'énergie entre bâtiments)

- Dans les médias, de réduire l'impact des productions audiovisuelles, l'impact carbone du numérique, ou encore d'intensifier la sensibilisation du grand public aux enjeux de la transition écologique.
- Dans les télécoms, de proposer des installations plus performantes et efficaces énergétiquement pour l'exploitation des réseaux Mobile et Fixe, de proposer des produits et services plus durables (allongement de la durée de vie des équipements, valorisation des équipements en fin de vie) ou encore de favoriser des usages plus responsables (via des boîtes à outils, des astuces et formations).

|  |         | Quelques exemples d'actions pour chaque objectif   |
|--|---------|--|
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon court terme (2030)</b> | Scope 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Transition bas carbone de la flotte de matériels en recherchant des alternatives aux énergies fossiles (électriques, biogaz, stockage énergétique par hydrogène vert, etc.) pour réduire les émissions directes liées aux consommations de ses engins, véhicules et industries. En 2023 en France, des cuves d'Oleo100, carburant biosourcé 100 % colza français, ont été installées dans plusieurs établissements de Colas, afin d'alimenter 700 poids lourds. Chez TF1, 100% des véhicules de fonction et de reportage sont hybrides ou électriques.</li> <li>– Mise à l'arrêt progressive des groupes électrogènes au fioul chez Bouygues Telecom</li> </ul>   |
|  | Scope 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Achat d'électricité d'origine renouvelable. Bouygues Telecom vise notamment un objectif de 80% de l'électricité consommée produite à partir d'énergie renouvelable.</li> <li>– Monitoring et réduction des consommations d'énergie des sites et chantiers (en 2023, 45% des chantiers Bouygues Construction labellisés TOPSITE, label interne RSE)</li> <li>– Mise en veille de certains équipements du réseau mobile lorsqu'ils sont moins sollicités la nuit ou dans certaines zones géographiques lorsque le trafic est suffisamment faible (Bouygues Telecom)</li> <li>– Diminution de l'intensité énergétique par donnée transportée sur le réseau mobile Bouygues Telecom de 13% en 2023 par rapport à 2022</li> </ul>  |
|  | Scope 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Réalisation d'analyses de cycle de vie pour les principaux projets de construction et d'infrastructure (Bouygues Construction)</li> <li>– Écoconception des produits télécom (Bouygues Telecom) et des bâtiments (concept Archisobre chez Bouygues Construction qui affiche un bilan carbone inférieur de 40% aux objectifs de la RE2031)</li> <li>– Analyse des familles d'achats prioritaires dans tous les métiers pour favoriser les solutions locales, bas-carbone, de réemploi et/ou biosourcées. Par exemple, production et utilisation de bétons à plus faible empreinte carbone pour les bâtiments et routes (Bouygues Construction, Colas).</li> <li>– Lancement d'offres tous métiers permettant aux usagers de réduire leur empreinte carbone (mobilités douces, énergies renouvelables, rénovation énergétique, réduction de l'impact carbone du numérique, intensification et réversibilité des usages des bâtiments etc.)</li> <li>– Bouygues Bâtiment France poursuit son ambition d'atteindre une part de 30% de ses projets bois à l'horizon 2030 grâce à sa filiale dédiée WeWood.</li> <li>– Développement de « Source », premier forfait mobile qui prône la sobriété numérique pour réduire la consommation des utilisateurs finaux en B2C</li> <li>– Un objectif de 5 % de réemploi, réutilisation et recyclage a été fixé sur les opérations de Bouygues Immobilier d'ici à 2030</li> </ul> |

Chaque métier (hors Equans) a réalisé une analyse des leviers d'actions à activer et de leur contribution afin d'atteindre leurs objectifs.

**Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Une première étude a été menée sur les émissions évitées sur des cas de figures précis dans chaque métier pour identifier le potentiel d'émissions évitées à valoriser. Il s'est avéré complexe de mettre en place des méthodologies de calcul robustes et opposables.

Une note de cadrage est en préparation pour préciser dans quels cadres les émissions évitées doivent et peuvent être utilisées dans les remises d'offres pour valoriser les actions mises en œuvre par le Groupe Bouygues. Cette note précise également les écueils à éviter en matière de communication. Les émissions évitées ne doivent pas se soustraire au bilan des émissions de GES.

En complément, Equans, dont les activités contribuent à la décarbonation de l'industrie et du secteur du bâtiment, élabore avec Carbone 4, des méthodologies de calcul d'émissions évitées sur des projets précis (ex : production d'énergie renouvelable, reconditionnement et réemploi de matériaux/d'équipements, mise en place de bornes de recharges pour véhicules électriques).

Enfin, et conformément aux recommandations du GIEC, la part des émissions de GES négatives par l'achat de crédits carbone ne dépassera pas 10% du bilan GES de l'entreprise, pour suivre les recommandations des référentiels Net Zero Initiative ou encore SBTi Net Zero et afin d'éviter une démarche de compensation. Notre stratégie d'achats de crédits carbone est en cours de structuration. Une marque dédiée, REJENEO, a été développée en interne pour adresser ce chantier.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

En début d'année 2022, un premier travail a permis au Groupe d'identifier, parmi ses dépenses 2022- 2024, une enveloppe estimée à 2,2 milliards d'euros qui contribuera à la réduction de son empreinte carbone. Cette enveloppe de dépenses comprend notamment les capex, mais pas seulement. Mi- 2023, une réestimation de cette enveloppe a été réalisée ; elle a permis de confirmer que les dépenses étaient bien engagées, et l'enveloppe confirmée.

Ce montant comprend la mise en place d'actions avec des impacts directs (achats d'équipements, énergies renouvelables, matériaux bas carbone, réemploi) sur les émissions de GES et des impacts indirects (moyens humains, R&D, formation, prestations intellectuelles) répartis en 14 catégories.



La méthodologie sera révisée et le *reporting* adapté, afin de répondre aux exigences de la réglementation CSRD.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5°C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACTADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Nos stratégies de décarbonation se basent pour chacun de nos métiers sur la définition d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les 3 scopes (émissions directes et indirectes amont/aval) dans le cadre d'une trajectoire 1,5 °C à 2030 (à l'exception de Colas dont l'objectif est à date "well below 2°C" mais qui va être amendé pour s'aligner sur une trajectoire 1,5°C).

Les objectifs des métiers ont été validés par le SBTi (hors Equans), attestant de la robustesse et de la cohérence des objectifs avec les hypothèses définies par l'organisme.

Lors de l'élaboration de la stratégie climat, chaque métier a étudié dès 2020 les risques et opportunités à moyen et long terme associés aux effets du changement climatique. Cette analyse prospective se fonde sur des scénarios élaborés par Carbone 4 basés sur les travaux de l'Agence Internationale de l'Energie (voir également page 165 de la DPEF du DEU 2023).

Cette étude sera mise à jour conformément aux exigences de la CSRD. Les scénarios utilisés seront ceux recommandés par le GIEC.



# CAPGEMINI

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

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

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

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

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

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

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

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

- Cette transition repose sur des contrats d'achat d'énergie solaire et d'électricité (PPA) sur site. En 2023, près de 14 534 MWh ont été générés par de grands panneaux solaires installés sur nos campus en Inde, soit 9 % de la consommation électrique totale de Capgemini.
- Nous avons commencé à déployer des solutions de stockage d'énergie par batterie (BESS) sur nos plus grands campus en Inde. Ces systèmes nous permettent de stocker l'excédent d'énergie renouvelable produite par les



centrales solaires pendant la journée et de l'utiliser pendant les heures de pointe du soir. Cela permet de réduire considérablement la pression sur le réseau électrique aux heures des pics de consommation, et de limiter les émissions de GES et les coûts énergétiques.

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

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

- Continuer à investir dans les solutions et équipements informatiques les plus récents afin d'accompagner le travail hybride et la collaboration virtuelle, permettant à nos collaborateurs de travailler de n'importe où et à tout moment.
- Veiller à ce que notre politique de déplacements reste axée sur la responsabilité environnementale. En 2023, nous avons renforcé cette politique afin de rendre obligatoires les trajets en train plutôt qu'en avion pour les sites accessibles en moins de trois heures.
- Adopter des véhicules 100 % électriques (VE) pour notre parc automobile d'ici 2030. En 2023, la part de véhicules électriques s'élevait à 34 %. À partir de 2025, nous éliminerons progressivement les véhicules hybrides rechargeables.
- Nous investissons également dans des bornes de recharge pour véhicules électriques, avec 1 400 bornes installées à fin 2023 et beaucoup d'autres prévues dans les années à venir. Actuellement, bon nombre d'entre elles permettent une recharge gratuite, encourageant ainsi l'adoption de



l'électrique tant pour les véhicules de fonction que pour les véhicules personnels.

- Nous avons également mis en place un large éventail de plans d'action spécifiques à chaque pays pour lutter contre les émissions liées aux déplacements : notamment des dispositifs de mobilité très complets en Allemagne et aux Pays-Bas, où les collaborateurs sont incités à privilégier des modes de déplacements plus durables, des services de navette d'entreprise en Inde, en Espagne (Madrid) et en Italie (Rome), des webinaires organisés pour aider les professionnels à améliorer l'efficacité énergétique de leur domicile au Royaume-Uni, et l'accès à des prêts sans intérêt et à des bilans énergétiques.

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

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

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

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





recommande le standard *Net-Zero* de SBTi, nous investissons à une échelle équitable, proportionnelle à nos émissions, dans des projets visant à réduire et à éliminer le carbone au-delà de notre propre chaîne de valeur.

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

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

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

- Foyers de cuisson à l'éthanol KOKO, Kenya - Ce projet consiste à distribuer des foyers de cuisson au bioéthanol et à promouvoir leur utilisation à des fins culinaires au sein des ménages. KOKO permet la distribution de fourneaux à l'éthanol à haut rendement et la livraison du bioéthanol sur le dernier kilomètre aux clients cibles par le biais d'un réseau de distributeurs automatiques de carburant (points KOKO) installés dans des magasins locaux. Ce projet permet aux ménages de se passer des foyers non améliorés consommant de la biomasse ligneuse non renouvelable (charbon et bois de chauffage).
- Projet de gestion durable des prairies de Guoluo, Chine - Le projet élimine le carbone atmosphérique en restaurant les prairies dégradées du plateau. Situé dans la province du Qinghai, dans le centre de la Chine, ce projet vise à restaurer plus de 160 548,96 hectares de prairies dégradées en ensemençant trois espèces de graminées indigènes. Au cours des dernières décennies, la région des plateaux du Yangtsé, des fleuves Jaune et Lancang a souffert de la



dégradation des prairies en raison du surpâturage et du réchauffement. Ce projet présente des avantages exceptionnels en matière de biodiversité dans une zone-clé pour la biodiversité (KBA) abritant des espèces menacées telles que l'aigle des steppes, le faucon sacré et le cerf musqué alpin. Plus de la moitié des douze mille éleveurs locaux employés dans le cadre du projet étaient des femmes.

- Foyers de cuisson Gyapa, Ghana – Ce projet propose aux familles ghanéennes des foyers économes en combustible nécessitant près de moitié moins de bois, permettant ainsi aux familles d'économiser jusqu'à 100 dollars par an, tout en protégeant le couvert forestier du Ghana. Ce foyer permet non seulement de réduire les émissions de carbone, mais également l'exposition des familles aux fumées toxiques. Par ailleurs, ce projet propose une formation et un emploi à 180 métallurgistes et céramistes locaux et distribue leurs produits via un réseau de plus de 600 détaillants locaux.
- Projet de reboisement de Miaoling et Qianbei, Chine – Des essences d'arbres indigènes ont été plantées sur 80 230 hectares de terres stériles, dans le but de réaliser un boisement écologique et d'inverser la désertification rocheuse, en étroite collaboration avec les communautés locales. Pour assurer la permanence, l'exploitation forestière commerciale a été interdite dans la zone du projet.
- Rimba Raya, Indonésie – Ce projet vise à protéger environ 160 000 hectares de forêt tropicale humide et de marécages tourbeux. La zone du projet abrite plus de 350 espèces d'oiseaux, 122 espèces de mammifères et 180 essences d'arbres. Plus de 90 espèces sont menacées, dont l'orang-outan de Bornéo. Le projet génère également une grande variété d'avancées sociales, notamment le financement d'entreprises communautaires (la construction de bateaux), la création d'emplois locaux (des patrouilles de terrain, des pompiers et des guides forestiers). En outre, un dispensaire flottant fournit des soins médicaux aux villages isolés, tandis que des filtres à eau et des éclairages solaires alimentent les écoles et les foyers. Le projet a été le premier à avoir des co-bénéficiaires certifiés selon la norme *SD Vista* et contribue aux 17 ODD.
- Programme TIST, Inde – Le projet encourage de petits groupes d'agriculteurs de subsistance à améliorer leur environnement local et leurs exploitations agricoles en plantant et en entretenant des arbres sur des terres dégradées et/ou inutilisées. Les ventes de crédits carbone génèrent des revenus pour les participants et permettent de financer des projets visant à résoudre les problèmes d'agriculture, de VIH/SIDA, de nutrition et de combustible.

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

À l'heure actuelle, nous ne divulguons pas ces informations dans leur intégralité, bien que des exemples spécifiques d'actions et d'investissements connexes soient fournis



à la fois dans notre Document d'Enregistrement Universel et dans notre réponse au questionnaire du CDP sur le changement climatique.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

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



# CARREFOUR

**a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ?**

Carrefour renforce de nouveau son ambition en 2024 à l'occasion de son Assemblée Générale. Carrefour s'engage à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serres sur les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2030, afin de contribuer à l'effort collectif de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2050. Ces objectifs prennent en compte les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3) ainsi que la méthodologie FLAG (Forest, Land and Agriculture) pour les émissions du secteur agricole. Un dossier a été déposé auprès du SBTi pour approuver l'ambition du Groupe au regard d'une trajectoire 1,5°C à horizon 2030.

Réduction des émissions des magasins intégrés alignée avec une trajectoire 1,5°C (Émissions directes et indirectes issues des opérations) - Scopes 1 et 2

Le plan d'action du Groupe vise à réduire les émissions des activités directes du Groupe de 30% d'ici 2025 (vs. 2019), de 50% d'ici 2030 (vs. 2019) et de 70% d'ici 2040 (vs. 2019) - objectif aligné sur le scénario de 1,5°C.

Pour y parvenir, Carrefour met en œuvre les actions suivantes pour ses magasins :

- L'utilisation de 100% d'électricité renouvelable en 2030. Pour y parvenir, le Groupe donnera la priorité à la production sur site pour l'autoconsommation ou l'injection, puis au recours à des PPA (*Power Purchase Agreement*).
- La réduction des consommations d'énergie de 27,5% d'ici 2030 (vs 2019), soit l'équivalent de plus de 1 million de MWh par an et une réduction de 240 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>.
- La réduction de 50% des émissions liées à l'utilisation de fluides réfrigérants d'ici 2030 et de 80% d'ici 2040, notamment par le remplacement des fluides réfrigérants fluorés par de nouvelles installations utilisant du CO<sub>2</sub>, en synergie avec la réglementation européenne F-Gaz.

Réduction des émissions indirectes liées aux activités en amont et en aval des activités propres - Scope 3

Carrefour s'est fixé l'objectif de réduire ses émissions liées aux activités indirectes (scope 3) de GES de 32% d'ici 2030, par rapport à 2019. Un dossier a été déposé auprès de l'initiative Science Based Targets pour approuver l'alignement de ces objectifs sur une trajectoire 1,5°C à horizon 2030.



Au vu des principaux postes d'émissions indirectes, Carrefour a structuré son plan d'action climat scope 3 autour des postes d'émission suivants qui représentent plus de 90% du scope 3 en 2023<sup>15</sup> :

Synthèse des objectifs du Groupe alignés avec une trajectoire 1,5°C FLAG 2030 et part du scope 3 couvert<sup>16</sup>

|   | Part dans le total du scope 3 | Réduction à 2030   |
|---|-------------------------------|--|
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>90,9%</b>                  | <b>-32%</b>  |
| <b>Achats de biens et de service - non FLAG</b> | 18,1%                         | -30%   |
| <b>Achats de biens et de service - FLAG</b>     | 63,0%                         | -33,30%  |
| <b>Utilisation des produits vendus</b>          | 9,0%                          | -27,50%  |
| <b>Franchises</b>                               | 0,6%                          | 80% des magasins équipés de solutions bas carbone            |
| <b>Transport aval</b>                           | 0,2%                          | -27,50%  |
| <b>Engagement des fournisseurs</b>              | -                             | TOP100 engagés 1,5°C en 2026                                 |
| <b>Zéro déforestation</b>                       | -                             | Plan d'actions pour les matières premières sensibles en 2025 |

Les objectifs du Groupe sont les suivants :

- Achats de biens et services : Réduire de 32% les émissions de GES liées aux achats de biens et services d'ici 2030 (vs 2019)
  - Réduire de 30% les émissions de GES liées aux achats de biens et services non FLAG d'ici 2030 (vs 2019),
  - Réduire de 33,3% les émissions absolues du scope 3 liées au secteur FLAG d'ici 2030 (vs 2019),
  - Mise en œuvre d'un plan d'actions de lutte contre la déforestation pour les matières premières sensibles d'ici 2025 pour les marques Carrefour. Les matières concernées sont le bœuf au Brésil, le bois et papiers et dérivés, l'huile de palme, le soja et le cacao.
  - Engagement des fournisseurs : le TOP100 fournisseurs aligné sur une trajectoire 1,5°C d'ici 2026, sous peine de déréférencement.
- Utilisation des produits vendus : Réduire de 27,5% des émissions de GES liées à l'utilisation des produits vendus, notamment la vente de carburant, d'ici 2030 (vs 2019),
- Transport aval : Réduire de 27,5% les émissions de GES liées au transport aval d'ici 2030 (vs 2019),

<sup>15</sup> Ces chiffres prennent en compte une première estimation des émissions FLAG liées au changement d'usage des sols.

<sup>16</sup> Objectifs en cours de révision par le SBTi - mai 2024.

- Franchises : 80% des magasins équipés en technologies économes et bas carbone d’ici 2030, Périmètre :
  - Les engagements du Groupe Carrefour s'appliquent aux 8 pays intégrés du Groupe : France, Espagne, Italie, Belgique, Pologne, Roumanie, Argentine et Brésil.
  - Les magasins franchisés dans les huit pays dans lesquels le Groupe opère sont également couverts par les objectifs du Groupe (“Achats de biens et services”, “Utilisation des produits vendus” et “Transport aval”).
  - Concernant les scopes 1 et 2 des magasins franchisés (catégorie “Franchises”), cet objectif couvre les magasins franchisés dans les huit pays dans lesquels le Groupe opère ainsi que les partenaires franchisés internationaux.

#### Synthèse des engagements du Groupe Carrefour :

|  | Scope 1  |    | Scope 2   |                | Scope 3                         |     |
|--|--|----|---|----------------|---------------------------------|-----|
| <b>Engagement du Groupe</b>  | -30% en 2025, -50% en 2030, -70% en 2040 (vs. 2019)                    |    |   |                | -32% en 2030 (vs. 2019)         |     |
| <b>Trajectoire</b>   | 1,5°C  |    | 1,5°C   |                | 1,5°C                           |     |
| <b>Couverture de l’engagement (% des émissions totales en 2021)</b>  | 100% des magasins intégrés   |    | 100% des magasins intégrés                      |                | 90%                             |     |
| <b>Catégories couvertes par les engagements du Groupe (et répartition en % des postes d’émission au sein du scope en 2023)</b> | Emissions directes des magasins intégrés :                             | %  | Emissions indirectes des magasins intégrés :    | %              | Emissions indirectes :          | %   |
|  | Émissions liées aux Fuites de gaz réfrigérants                         | 86 | Emissions liées à la consommation d’électricité | 100            | Achats de biens et de service   | 81  |
|  | Émissions liées à la consommation de gaz (pétrole liquéfié et naturel) | 9  |   |                | Utilisation des produits vendus | 9   |
|  | Émissions liées à la consommation de Fuel pour les magasins            | 5  |   |                | Franchises                      | 0,6 |
|  |  |    |   | Transport aval | 0,2                             |     |

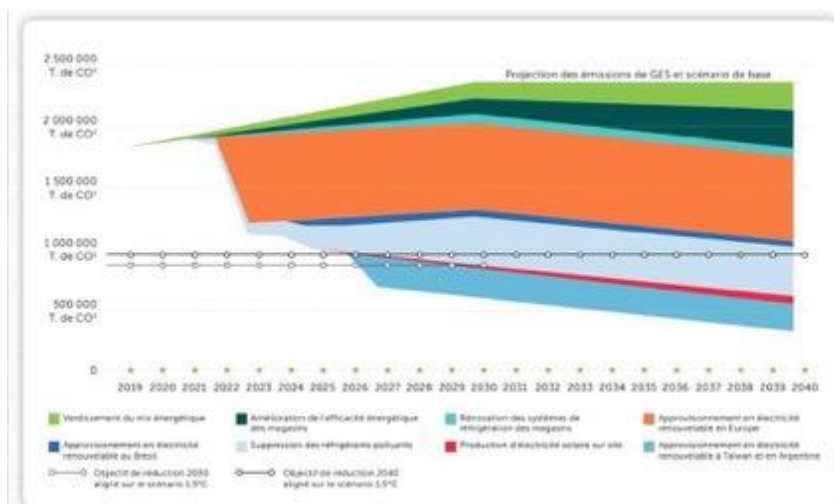
**Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d’atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l’objectif de chaque action).**

Réduction des émissions des magasins intégrés alignée avec une trajectoire 1,5°C (Émissions directes et indirectes issues des opérations) - Scopes 1 et 2

Le Groupe a défini en 2021 le scénario cible pour l’atteinte de son objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de ses magasins. Ce scénario s’appuie sur une

projection jusqu'en 2040 des émissions du Groupe, en se fondant sur les émissions actuelles et sur la croissance estimée du Groupe jusqu'en 2040 (Business as Usual + Projected Growth). Ce scénario décompose les différentes actions à mettre en place pour mettre en œuvre ses objectifs de réduction alignés avec une trajectoire 1,5°C.

**Figure :** Décomposition du plan d'action pour contribuer à la neutralité carbone à travers les magasins d'ici 2040



L'utilisation de 100% d'électricité renouvelable en 2030 en donnant la priorité à la production sur site pour l'autoconsommation ou l'injection, puis au recours de *Power Purchase Agreements* :

- le Groupe a accéléré l'équipement de ses magasins de centrales photovoltaïques (94 en Espagne, 14 en France, 13 en Pologne, 9 au Brésil, 6 en Belgique et 1 en Italie au 31 décembre 2023). En 2023, le Groupe a signé 4 *Physical Power Purchase Agreements* (portant sur des parcs éoliens et photovoltaïques) en France qui produiront dès 2024 environ 100 GWh par an, soit l'équivalent de la consommation de 29 hypermarchés. Le Groupe continuera son accélération sur la mise en place de ces contrats d'énergie verte dans l'ensemble de ses géographies.
- De plus, dans le cadre de son objectif Carrefour 2026 d'une production de près d'un TWh d'électricité par an dès 2027 sur les territoires France, Espagne et Brésil, Carrefour a, d'une part, sélectionné plusieurs partenaires pour la production d'énergie photovoltaïque sur plus de 500 sites en France, et a, d'autre part, préparé le lancement en Espagne de la sélection d'opérateurs. Le premier semestre 2024 sera consacré à la contractualisation des partenariats.

La réduction des consommations d'énergie de 27,5% d'ici 2030 (par rapport à 2019). Les investissements consentis (sous forme de dépenses d'exploitation et d'investissement) permettront de réduire la consommation énergétique de 20% d'ici 2026 et de 27,5% d'ici 2030 au niveau du Groupe. La France a atteint l'objectif de réduction de 20% dès 2023. Le Groupe vise à gagner en efficacité énergétique via



6 actions et technologies prioritaires recommandées dans ses magasins : rénovation des systèmes de production de froid commercial, installation de portes fermées sur les meubles de froid positif, usage de variateurs électroniques de vitesse, utilisation de compteurs divisionnaires, éclairage LED basse consommation et gestion technique des bâtiments (dont le pilotage de la climatisation, de la ventilation et du chauffage).

La réduction des émissions liées à l'utilisation de fluides réfrigérants. Le Groupe s'est engagé à remplacer les équipements froid par des installations fonctionnant au fluide naturel (CO<sub>2</sub>), beaucoup moins émissif, d'ici 2030 en Europe et 2040 dans les autres géographies. Chaque pays a constitué sa feuille de route du renouvellement de son parc : à fin 2023 sa mise en œuvre est en ligne avec les objectifs fixés pour 2030 en Europe.

### Réduction des émissions indirectes liées aux activités en amont et en aval des activités propres - Scope 3

Carrefour met en œuvre un plan d'actions complet permettant de réduire ses émissions sur le scope 3. Les estimations du Groupe prévoient une inflexion en 2026 permettant de compenser la croissance organique observée depuis 2019 et entraînant une augmentation des émissions brutes. Cette inflexion permettra de réduire nos émissions à horizon 2030.

Plusieurs leviers ont été identifiés pour contribuer à la réduction des émissions de GES du scope 3 :

- l'engagement des fournisseurs pour respecter une trajectoire 1,5°C, la collaboration au sein du Pacte transition alimentaire et du projet 20 mégatonnes, et la mise en œuvre de projets en magasins. Fin 2023, 44% des fournisseurs du TOP 100 sont dotés d'une trajectoire 1,5°C. 306 fournisseurs sont membres du Pacte Transition Alimentaire et 80 fournisseurs sont inscrits sur la plateforme 20 mégatonnes.
- l'agriculture régénératrice permettant la mise en œuvre de pratiques agricoles bas carbone pour la production des matières premières prioritaires pour le Groupe, en particulier :
  - la viande, en priorité le bœuf, le porc et la volaille,
  - les céréales,
  - les fruits et légumes,
  - les produits laitiers,
  - le café,
- la lutte contre la déforestation pour les matières premières prioritaires : huile de palme, bois et papier, bœuf au Brésil, soja et cacao. Avec la prise en compte du standard FLAG, la lutte contre la déforestation aura un impact important sur la réduction des émissions du scope 3.





- le développement d'une alimentation plus végétale, en atteignant 650 M€ de chiffre d'affaires en 2026 et en accompagnant la transition vers davantage de protéines végétales d'ici 2030. A fin 2023, le Groupe réalise 514 M€ de ventes de produits à base de protéines végétales. Carrefour a également lancé une coalition internationale pour accélérer les ventes d'alternatives végétales avec 7 partenaires industriels.
- le développement d'une mobilité verte afin de réduire des émissions liées à la vente de carburants et l'utilisation des carburants par nos clients. À fin 2023, Carrefour a déjà réduit de -11% les émissions liées à l'utilisation par les clients des carburants vendus par rapport à 2019.

D'autres leviers sont également mis en œuvre même s'ils contribuent de manière peu significative, par exemple :

- réduction des emballages et consommation zéro déchets,
- valorisation des déchets et réduction du gaspillage alimentaire en magasins,
- réduction des émissions liées au transport aval,
- Développement des circuits courts.

Pour plus de détail :

| Périmètre prioritaire       | Contribution 2030 vs 2019 | Actions mises en œuvre  | Engagements contribuant à l'objectif   |
|-----------------------------|---------------------------|---|--|
| Engagement des fournisseurs | -8%                       | Engagement des 100 plus gros fournisseurs internationaux du Groupe pour définir une trajectoire de réduction des émissions 1,5°C.   | TOP 100 fournisseurs engagés sur une trajectoire 1,5 °C d'ici 2026 sous peine de déréférencement.  |
|                             |                           | Collaborer avec les fournisseurs, petits et grands, pour mettre en œuvre la transition alimentaire et favoriser des modes de consommation bas carbone.  | 500 fournisseurs engagés au sein du pacte pour la transition alimentaire et 20 mégatonnes économisées d'ici 2030.  |
| Agriculture régénératrice   | -8%                       | Décarboner la production des matières premières prioritaires pour le Groupe : <ul style="list-style-type: none"> <li>– le bœuf, le porc, la volaille, et autres viandes (dont les croquettes),</li> <li>– les produits laitiers,</li> <li>– les œufs,</li> <li>– les fruits et légumes, les céréales et le café,</li> </ul> | Mise en place de plans d'actions par matière première pour atteindre une réduction de -32% des émissions des achats de biens et services d'ici 2030 (vs 2019). |
|                             |                           | Développer des partenariats avec les producteurs pour faciliter la transition vers des pratiques bas carbone.   | 50 000 producteurs partenaires d'ici 2026.   |
|                             |                           | Favoriser les labels écologiques (Bio, FSC, PEFC, etc.).  | 8 milliards d'euros de vente de produits certifiés durables d'ici 2026.  |
|                             |                           | Développer l'agriculture régénératrice et l'agroécologie au sein des Filières Qualité Carrefour.  | 100 % des produits issus des Filières Qualité Carrefour engagés dans une démarche d'agroécologie d'ici 2025.   |

|   |     |   |  |
|---|-----|---|--|
| Zéro déforestation (émissions FLAG LUC) | -4% | Lutter contre la déforestation et développer les alternatives au soja pour l'alimentation animale.  | D'ici 2025, mise en œuvre d'un plan d'actions de lutte contre la déforestation pour les matières premières sensibles pour les marques Carrefour. Les matières concernées sont le bœuf au Brésil, le bois et papiers et dérivés, l'huile de palme, le soja et le cacao.<br>D'ici 2030, 100% des productions sensibles pour la forêt font l'objet d'un plan de mitigation des risques. |
| Alimentation végétale                   | -3% | Engager les parties prenantes dans la transition vers une alimentation plus végétale (opérations commerciales, pacte de la transition alimentaire). Favoriser l'innovation et développer une offre complète.  | Augmenter les ventes de protéines végétales en Europe pour atteindre 650 millions d'euros d'ici 2026.  |
| Carburants et mobilité verte            | -3% | Accroître les volumes de biocarburants. Encourager les modes de transport doux et l'utilisation de véhicules électriques.   | Réduction de 27,5% des émissions de GES liées à l'utilisation des produits vendus d'ici 2030 (vs. 2019).<br>Installation de 2 000 bornes de recharges électriques en France d'ici 2023.  |
| Autres actions peu significatives       | <1% | Amélioration de l'efficacité du transport aval. Modernisation de la flotte et développement d'une flotte de véhicules roulant au biométhane.  | Réduction de 27,5% des émissions de GES liées au transport aval d'ici 2030 (vs. 2019).   |
|   |     | Réduire la production de déchets, garantir le tri des matériaux pour recyclage et zéro enfouissement.   | 100% de déchets valorisés d'ici 2025.  |
|   |     | Agir à tous les niveaux pour réduire le gaspillage alimentaire au sein de la chaîne de valeur, dans les magasins et chez les consommateurs.   | 50% de réduction du gaspillage alimentaire d'ici 2025.   |
| Reste à réduire                         | -   | D'autres actions sont à définir, les principaux leviers identifiés sont les suivants :<br>– Chiffrage de l'impact des réductions d'emballages sur l'empreinte des achats de biens et services : 100% des emballages de marques Carrefour réutilisables, recyclables ou compostables en 2025 ; 300 M€ de ventes en vrac et réemploi en 2026.<br>– Plan d'actions sur les produits non alimentaires et notamment les produits électroménagers,<br>– Extension de la démarche de décarbonation de l'agriculture à d'autres matières premières. |  |

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

La feuille de route du Groupe se concentre à horizon 2030 sur la réduction des émissions sur tous les scopes. Le recours à une stratégie de compensation, aux crédits carbone et la prise en compte d'émissions négatives ne fait pas partie de la stratégie du Groupe Carrefour à court terme (horizon 2030). A plus long terme, pour réduire l'impact des émissions qui n'auront pas pu être réduites, le Groupe priorise les projets de capture de CO<sub>2</sub> au sein de ses chaînes d'approvisionnement.



- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Au sein du groupe Carrefour, le Comité d'Investissement Groupe (CIG) valide les projets d'investissement. Afin d'assurer l'atteinte de son ambition climatique, le Groupe a construit une trajectoire CAPEX pour la mise en œuvre des actions de réductions des émissions GES d'ici 2030. Le CIG analyse l'impact climatique des projets par l'inclusion de critères spécifiques dans la planification des investissements. Les CAPEX principaux sont liés à la réduction des émissions de GES des magasins et ont déjà été planifiés. Ils concernent principalement l'installation de technologies de basse consommation (lampe LED, fermeture des meubles froids, variateurs de vitesse) et la transformation des systèmes de froid commercial pour l'utilisation de fluides naturels.

La plupart des objectifs du Groupe impliquent une transformation de la gestion opérationnelle permettant une réduction des coûts et une augmentation des revenus des magasins. L'engagement de CAPEX n'est pas systématique pour atteindre nos plans d'actions. A titre d'exemple, les objectifs liés à la valorisation des déchets nécessitent un pilotage sur le terrain pour améliorer le tri et la revente des déchets et sont liés à une amélioration de la performance des magasins.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

À l'occasion de son Assemblée Générale du 29 mai 2020, Carrefour a annoncé de nouveaux objectifs, approuvés par la Science Based Target initiative (SBTi) menée par le CDP, le Global compact, le World Resources Institute (WRI) et le WWF®. Carrefour est ainsi certifié compte tenu de ses objectifs visant à maintenir le réchauffement climatique bien en-dessous de 2° C en 2100 par rapport aux températures de la période préindustrielle. Cet engagement prend en compte pour la première fois les émissions liées aux activités indirectes du Groupe (scope 3) avec une réduction cible de 29% d'ici 2030.

Carrefour renforce de nouveau son ambition en 2024 à l'occasion de son Assemblée Générale. Carrefour s'engage à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serres sur les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2030, afin de contribuer à l'effort collectif de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2050. Ces objectifs prennent en compte les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3) ainsi que la méthodologie FLAG (Forest, Land and Agriculture) pour les émissions du secteur agricole. Un dossier a été déposé auprès du SBTi pour approuver l'ambition du Groupe au regard d'une trajectoire 1,5°C à horizon 2030.



# CRÉDIT AGRICOLE

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termesur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encoreaux crédits carbonés dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

|         |                     | Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme  | Objectifs de décarbonation à horizon long terme  |
|---------|---------------------|--|---|--|
| Scope 1 | Valeur absolue      |  | - 50 % d'émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie des bâtiments et de la flotte de véhicules (scopes 1 et 2) entre 2019 et 2030 (cible en absolu).               | En ligne avec le scénario Net zéro 2050 de l'AIE |
|         | Valeur en intensité |  |   |  |
| Scope 2 | Valeur absolue      |  | - 50 % d'émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie des bâtiments et de la flotte de véhicules (scopes 1 et 2) entre 2019 et 2030 (cible en absolu).               | En ligne avec le scénario Net zéro 2050 de l'AIE |
|         | Valeur en intensité |  |   |  |
| Scope 3 | Valeur absolue      |  | Scope 3 catégorie 6 déplacements professionnels cible en absolu 2019-2030<br>- 50 %<br>Emissions financées cible 2030<br>Pétrole et gaz -75%  | En ligne avec le scénario Net zéro 2050 de l'AIE |
|         | Valeur en intensité |  | Emissions financées Cible 2030<br>– Electricité -58%<br>– Automobile -50%<br>– Transport maritime -36%<br>– Aviation - 25%<br>– Immobilier commercial - 40%<br>– Ciment -20%<br>– Acier -26 | En ligne avec le scénario Net zéro 2050 de l'AIE |
|         | Valeur absolue      |  | Scope 3 catégorie 6 déplacements professionnels cible en absolu 2019-2030<br>- 50 %<br>Emissions financées cible 2030<br>Pétrole et gaz -75%  | En ligne avec le scénario Net zéro 2050 de l'AIE |
|         | Valeur en intensité |  | Emissions financées Cible 2030<br>– Electricité -58%<br>– Automobile -50%<br>– Transport maritime -36%<br>– Aviation - 25%<br>– Immobilier commercial - 40%<br>– Ciment -20%<br>– Acier -26 | En ligne avec le scénario Net zéro 2050 de l'AIE |



|  |         | Principales actions pour chaque objectif   | % de contribution à l'objectif de chaque action |
|--|---------|--|---|
| Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Scope 1 | <p>En 2023, Crédit Agricole a poursuivi les mesures du plan de sobriété énergétique dans lequel il s'est engagé en septembre 2022 :</p> <p>Adaptation des éclairages (adaptation des plages d'éclairage dans les espaces communs et extinction des lumières des locaux inoccupés ; modernisation et poursuite du déploiement d'éclairages LED).</p> <p>Alignement des températures sur celles préconisées par l'ADEME : chauffage des bâtiments à 19 °C et climatisation à 26 °C ; diminution des températures à 16 °C dans les locaux inoccupés durant 48 heures.</p> <p>Optimisation de la consommation d'énergie sur ses deux plus grands campus – soit 300 000 m<sup>2</sup> – permettant de viser une économie d'énergie globale de 14 % à fin 2024 par rapport à 2019 (7% obtenus au travers d'actions d'exploitation et 7% supplémentaires au travers de la mobilisation de ses collaborateurs).</p>  |   |
|  | Scope 2 | - 50 % d'émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie des bâtiments et de la flotte de véhicules (scopes 1 et 2) entre 2019 et 2030 (cible en absolu).  |   |
|  | Scope 3 | <p><b>Pétrole et gaz, principaux engagements :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nous ne finançons pas de nouveaux projets d'exploration et de production d'énergie fossile</li> <li>– nous ne finançons pas les producteurs spécialisés, consacrés exclusivement à l'exploration et production d'énergie fossile ;</li> <li>– concernant les énergéticiens, nous étudions nos financements au cas par cas selon une appréciation mise à jour régulièrement en tenant compte de leurs engagements dans la transition ; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous favorisons leur développement dans les énergies renouvelables sous forme de crédit ou sous forme d'obligations vertes ;</li> <li>• Nous ne participons plus aux émissions d'obligations non fléchées qui ne respectent pas notre green bond framework.</li> </ul> </li> <li>– nous donnons la priorité aux clients fortement engagés dans la réduction de leur empreinte carbone, et qui agissent comme des catalyseurs pour le développement des solutions de décarbonation (énergies renouvelables, technologies de captage et de stockage du carbone, production d'hydrogène) ;</li> <li>– nous poursuivons le désengagement du financement de l'extraction de pétrole : baisse de 25 % de l'exposition de Crédit Agricole CIB à l'extraction de pétrole d'ici 2025 (par rapport à 2020) (- 35 % au 31 décembre 2023) ;</li> <li>– nous nous désengageons des hydrocarbures non conventionnels et excluons les financements de projets en Arctique.</li> </ul> <p><b>Electricité</b></p> <p>Se retirer de manière sélective des unités de production à base d'énergie fossile en finalisant la sortie du charbon d'ici 2030 (UE et OCDE) et 2040 (reste du monde).</p> <p>Accroître significativement le financement des énergies renouvelables en le multipliant par trois d'ici 2030.</p> <p>Accroître de 80 % de l'exposition aux énergies bas carbone (production et stockage) d'ici 2025 (par rapport à 2020), contre un objectif de +60 % annoncé en 2022 (Crédit Agricole CIB).</p> <p>Elargir la base de clients, en intégrant de nouveaux clients afin de mieux refléter la diversité croissante du secteur.</p> <p><b>Automobile</b></p> <p>Financer un véhicule neuf sur deux véhicules neufs financés en motorisation hybride ou électrique et un véhicule neuf sur trois en motorisation 100 %</p> |   |

|  |                |   |  |
|--|----------------|---|--|
| <p><b>Objectifs de décarbonation à horizon court terme</b></p> | <p>Scope 3</p> | <p>électrique à horizon 2025 (Crédit Agricole Consumer Finance).</p> <p>Promouvoir la transition des particuliers et des entreprises vers les véhicules plus vertueux et la mobilité douce à travers d'outils comme les locations court et long terme, le leasing social ou des initiatives innovantes comme des partenariats avec de nouveaux acteurs du segment électrique (Agilauto, youRmobile, JV avec Watèa, Agilauto-partage, etc.).</p> <p>Soutenir les constructeurs automobiles dans les investissements nécessaires à l'électrification de leurs véhicules.</p> <p>Accompagner la transformation du secteur en finançant de nouveaux acteurs, tels que les fabricants de batteries et les opérateurs de solutions de recharge, les constructeurs exclusivement dédiés aux véhicules électriques et avec un suivi rapproché des trajectoires des fabricants en matière d'émissions de carbone.</p> <p><b>Transport maritime</b></p> <p>Crédit Agricole travaillera avec ses clients pour estimer le score carbone de chaque navire en portefeuille ou à venir, et mettre en place des mesures pour financer les investissements nécessaires (retrofit financing) à l'alignement avec la politique Net Zero de la banque pour les navires le permettant.</p> <p>Crédit Agricole développera une politique active pour financer la construction de nouveaux navires utilisant des carburants durables, en collaboration avec les agences de crédit export, afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagner ses clients dans leurs commandes de navires de nouvelle génération ;</li> <li>- accélérer le démantèlement des navires les plus polluants.</li> </ul> <p>Crédit Agricole engagera une démarche d'amélioration de sa méthodologie en ligne avec les réglementations en vigueur et les standards de l'industrie.</p> <p><b>Aviation</b></p> <p>Crédit Agricole donnera la priorité au financement d'avions de quatrième génération, les plus économes en carburant, et vise un portefeuille composé à plus de 90 % de ces avions en 2030 (vs 33 % en 2019).</p> <p>Crédit Agricole s'impliquera dans la chaîne de valeur des carburants durables.</p> <p>En parallèle, Crédit Agricole maintiendra un dialogue permanent avec ses clients sur les enjeux de durabilité.</p> <p><b>Immobilier commercial</b></p> <p>Jouer un rôle majeur dans le financement des besoins massifs en travaux de rénovation, en accompagnant les clients et capitalisant sur la réglementation locale : pour Crédit Agricole CIB, augmenter de 50 % l'exposition aux bâtiments verts (en 2025, comparé à 2020) ; pour LCL, atteindre plus de 4 milliards d'euros de nouveaux financements de bâtiments peu énergivores cumulés sur la période 2023-2030.</p> <p>Mettre l'efficacité énergétique au cœur des efforts commerciaux et des politiques en matière de risques, en développant des solutions tout-en-un et clés en main pour faciliter la gestion de l'énergie dans tous les bâtiments.</p> <p>Poursuivre l'amélioration de la qualité de la donnée pour compléter la connaissance du portefeuille et des efforts des clients.</p> <p><b>Ciment</b></p> <p>Engager un dialogue soutenu avec les clients afin d'encourager l'adoption d'objectifs en intensité inférieurs à 500 kgCO<sub>2</sub>e/ tonne de ciment, pour les émissions brutes des scopes 1 et 2.</p> <p>Continuer à soutenir les besoins de financement massifs des clients leur permettant d'atteindre leurs objectifs de décarbonation (nouvelles infrastructures, développement du CCUS, électrification).</p> <p>Piloter le portefeuille Ciment, en tenant compte des objectifs d'intensité CO<sub>2</sub>e fixés par les clients, en procédant à une réallocation des actifs en faveur des producteurs de ciment ayant mis en place les stratégies de décarbonation les plus ambitieuses.</p> |  |
|--|----------------|---|--|



|   |         |  |  |
|---|---------|--|--|
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon court terme</b> | Scope 3 | <b>Acier</b><br>Dialogue soutenu avec les clients non alignés sur une trajectoire 1,5 °C pour étudier comment Crédit Agricole peut les accompagner dans leur décarbonation.<br>Développement de financements de projets portant sur des technologies de production d'acier bas carbone.<br>Pilotage du portefeuille Acier, avec réallocation en faveur des clients les plus ambitieux en matière de décarbonation. |  |
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon long terme</b>  | Scope 1 |  |  |
|   | Scope 2 |  |  |
|   | Scope 3 |  |  |

|   |   |
|---|---|
| <b>La part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...) :</b> | En période de transition vers l'objectif Net Zéro et parallèlement à ses actions de diminution de ses émissions, le Crédit Agricole contribue à la neutralité carbone mondiale par le biais de la compensation d'une partie de ses émissions résiduelles, en finançant des projets environnementaux volontaires qui favorisent la réduction de gaz à effet de serre dans l'atmosphère ou leur séquestration. Le Crédit Agricole a ainsi investi, depuis leur lancement en 2011, dans les Fonds Carbone Livelihoods finançant des projets qui contribuent à la lutte contre le dérèglement climatique, à la restauration et protection d'écosystèmes naturels à fort potentiel et à l'amélioration des conditions de vie des communautés rurales. Les fonds Livelihoods financent des projets de reforestation, de restauration d'écosystèmes dégradés, d'agroforesterie, d'agriculture régénératrice et de petite énergie rurale (foyers améliorés) en Afrique, Asie, Amérique latine et, depuis 2021, en France (Sols de Bretagne). Suite à la décision de son Comité exécutif en juin 2021, Crédit Agricole CIB compense désormais 100 % de son empreinte de fonctionnement : une partie via Livelihoods, le solde étant compensé via l'achat de crédits carbone. |
| <b>La part dédiée aux émissions évitées :</b>                               |   |
| <b>La part dédiée aux crédits carbone :</b>                                 | Scope 3 - Emissions financées : les crédits carbone que pourraient acheter les clients pour compenser leurs émissions ne sont pas pris en compte dans le calcul de leur trajectoire - seule la capture et séquestration de CO <sub>2</sub> directement dans les opérations des clients sont pris en compte, puisqu'elles viennent diminuer directement leur scope 1 (le CO <sub>2</sub> n'est pas émis dans l'atmosphère). Le choix de ne pas considérer les crédits carbone se justifie car les trajectoires de réduction sur lesquelles Crédit Agricole S.A. s'aligne sont des trajectoires scientifiques calculées à partir de budgets carbone et de réduction des émissions pour chaque secteur ne reposant pas sur l'achat de crédits carbone. Il s'agit de l'approche scientifique la plus robuste et la plus ambitieuse en termes de cible de neutralité carbone.  |

**b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Nous ne communiquons pas sur les montants des investissements mais ceux-ci sont cohérents avec les trajectoires ambitieuses affichées. Par ailleurs, pour satisfaire à l'exigence de suivi des trajectoires de décarbonation, le pilotage des engagements Net Zéro est intégré au processus budgétaire. Le carbone est en effet géré comme une ressource rare et en réduction. La dimension carbone des financements sera ainsi suivie selon les trajectoires sectorielles, soit en valeur absolue soit en intensité, avec



des objectifs annuels fixés par entité sur la base des objectifs à 2030 annoncés par le Groupe. Une équipe dédiée au pilotage carbone a été créée au sein de la Direction financière du Groupe, et un cadrage budgétaire des trajectoires carbone est désormais fixé annuellement pour chaque entité. Le suivi budgétaire de ces trajectoires sera effectué chaque semestre. L'impact Climat et Net Zéro est ainsi intégré aux décisions stratégiques.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Notre stratégie de décarbonation et nos trajectoires sont basées sur le scénario Net Zéro de l'IEA (International Energy Agency) aligné sur un scénario 1,5°C. Nous avons soumis nos objectifs pour approbation au SBTi en octobre 2022 et les discussions autour de la validation ont été poursuivies au cours de l'année 2023.

[Pour les banques](#)

- d) Dans son scénario Net-Zero-by-2050 auquel vous faites référence dans votre politique climat, l'Agence Internationale de l'Energie projette que pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, 6 dollars doivent être alloués annuellement à l'approvisionnement en énergie « propre » (incluant la production, le réseau et le stockage d'énergie), principalement électrique, pour chaque dollar alloué annuellement aux énergies fossiles (incluant l'ensemble de la chaîne de valeur, de la production à la distribution), ce d'ici à 2030. Pourriez-vous communiquer votre cible de financement (entreprises et projets) aux énergies fossiles sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'une part, et de l'approvisionnement en énergies « propres » d'autre part (en précisant le périmètre détaillé des sources et technologies incluses dans ces énergies propres) d'ici 2030 ? Si vous n'atteignez pas le ratio de 6 :1, pourriez-vous expliquer pourquoi ?**

Vous trouverez dans les slides ci-dessous un bilan de notre soutien aux énergies renouvelables et bas carbone et de notre désengagement des énergies fossiles (source : publication de résultats annuels 2023 [disponible ici](#)<sup>17</sup>.)

Nous avons chiffré l'impact de notre stratégie de déploiement massif des financements dans les énergies renouvelables depuis 2020. Pour 2 euros désinvestis de l'extraction des énergies fossiles, 8 euros ont été alloués aux énergies renouvelables entre 2020 et 2023. Nous dépassons donc ce ratio puisque nous *désinvestissons* 2 euros dans l'extraction des énergies fossiles et *investissons* et investissons 8 euros dans les énergies renouvelables et bas carbone.

<sup>17</sup> <https://www.credit-agricole.com/pdfPreview/201146>



STRATÉGIE CLIMAT

### DE NOUVEAUX ENGAGEMENTS FORTS DANS LA CONTINUITÉ DES ENGAGEMENTS EXISTANTS

#### Concentration et renforcement de notre soutien aux énergies bas carbone et accélération du désengagement des énergies fossiles

**Soutien aux énergies renouvelables et bas carbone**

**x3**  
Financements annuels d'ENR structurés par CAT&E en France entre 2020 et 2030, soit **19Md€** de financements cumulés d'ici 2030

**+80%**  
Exposition de CACIB aux énergies bas carbone entre 2020 et 2025 soit **13,3Md€** en 2025

**Désengagement des énergies fossiles**

Arrêt du financement de tout nouveau projet d'extraction fossile

Accélération de la réduction des émissions financées

**-75%**  
Sur les émissions financées sur le secteur Oil & Gas d'ici 2030 (vs 2020) contre -30% annoncé en 2022

Approche sélective dans l'accompagnement des énergéticiens

#### Engagements à horizon 2030 pris sur 10 secteurs

représentant 60% des encours Groupe et 75% des émissions mondiales

**Trajectoires Net Zéro sur 8 secteurs**

|                       |          |
|-----------------------|----------|
| Pétrole & Gaz         | Aviation |
| Automobile            | Shipping |
| Electricité           | Acier    |
| Immobilier commercial | Ciment   |

**Accompagnement des trajectoires sur 2 secteurs**

|                        |             |
|------------------------|-------------|
| Immobilier Résidentiel | Agriculture |
|------------------------|-------------|

Une mise en action collective pour intégrer nos engagements au cœur de notre action

**Dans nos offres**

Alimenter l'expansion de notre champ serviciel et de nos expertises

**Dans nos process**

Piloter le carbone comme une ressource rare, intégrée à nos process budgétaires, nos politiques risques et nos décisions d'octroi

**Dans nos reporting**

Communiquer de manière transparente et annuellement sur l'avancée de nos trajectoires de décarbonation

STRATÉGIE CLIMAT

### DÉPLOIEMENT MASSIF DES FINANCEMENTS DANS LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

#### Financements au secteur de l'énergie : focus sur les encours extraction énergies fossiles et énergies bas carbone <sup>(1)</sup>

Groupe Crédit Agricole

| Année | Extraction énergies fossiles | Énergies bas-carbone |
|-------|------------------------------|----------------------|
| 2020  | 9,4                          | 10,8                 |
| 2023  | 7,5 (-20%)                   | 16,7 (+80%)          |

**Évolution de la part relative des encours extraction énergies fossiles par rapport aux encours énergies bas carbone**

| Année | Extraction énergies fossiles (%) | Énergies bas-carbone (%) |
|-------|----------------------------------|--------------------------|
| 2020  | 46%                              | 34%                      |
| 2023  | 28%                              | 72%                      |

1. Les encours énergies bas-carbone sont constitués des énergies renouvelables produites par les clients de l'ensemble des entités incluant les encours énergie maritime pour CACIB (encours énergies bas-carbone de CACIB : 1,4 Md€ en 2020, 12,8 Md€ en 2023).  
2. Perspectives : Montant du groupe Crédit Agricole

#### Impact de notre stratégie de réallocation progressive des portefeuilles

Pour **2€<sup>(2)</sup>** désinvests de l'extraction des énergies fossiles

**8€<sup>(2)</sup>** alloués aux énergies renouvelables



# DANONE

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre de Danone à court terme (2030), tels que validés par la SBTi, sont les suivants :

- Réduire les émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 (énergie et industrie) de 46,3 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2020 ;
- Réduire de 42 % d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2020, les émissions absolues de gaz à effet de serre de scope 3 (énergie et industrie) provenant des biens et services achetés, des émissions liées à l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déchets générés par les opérations, du transport et de la distribution aval et du traitement de fin de vie des produits vendus ; et
- Réduire de 30,3 % les émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1 et 3 FLAG (Forest, Land and Agriculture) d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2020.

Comme indiqué dans son Document d'Enregistrement Universel 2023, Danone a déposé en novembre 2023 une mise à jour de ses objectifs court terme auprès du SBTi, afin de prendre en compte la déconsolidation en juillet 2023 de ses activités EDP Russie. Cette mise à jour modifie l'objectif de réduction des émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 (énergie et industrie). La présente réponse prend en compte l'objectif mis à jour par Danone et validé par le SBTi en avril 2024.

La stratégie de réduction des émissions de Danone, de 21,9 Mt CO<sub>2</sub>e en 2020 à 14,3 CO<sub>2</sub>e en 2030, pour atteindre ces objectifs scientifiques à court terme repose sur huit programmes :

- Augmenter l'efficacité énergétique et passer à l'énergie renouvelable (0,5 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 5%) ;
- Produire le lait de Danone de manière durable (1,9 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 21%) ;
- S'approvisionner de manière durable en ingrédients (2,4 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 27%) ;
- Transformer les emballages de Danone de manière durable (1,2 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 13%) ;

- Améliorer la logistique de Danone (0,8 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 9%) ;
- Aider les sous-traitants de Danone à se décarboner (0,8 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 9%) ;
- Développer des produits durables pour les consommateurs (1,4 Mt CO<sub>2</sub>e, soit environ 16%) ; et
- Engager dans la chaîne de valeur de Danone (transverse).

Ces 8 programmes sont présentés de façon synthétique pages 179 et 180 dans le Document d'Enregistrement Universel 2023, et de façon détaillée dans le Plan de Transition Climat de Danone, [téléchargeable \(en anglais\) ici](#)<sup>18</sup>.

Les 9 Mt CO<sub>2</sub>e de réductions présentées ci-dessus s'entendent par rapport à une année de référence 2030, pour lesquelles les émissions estimées en l'absence de plans d'action de décarbonation seraient de 23,3 Mt CO<sub>2</sub>e, comme présenté dans le Plan de Transition Climat de Danone.

Les objectifs d'atteinte de zéro émission nette de gaz à effet de serre de Danone à long terme (2050), tels que validés par la SBTi en avril 2024, sont les suivants :

- Énergie et industrie : réduire de 90% d'ici à 2050, par rapport à l'année de référence 2020, les émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3 provenant des biens et services achetés, des émissions liées à l'énergie amont, du transport et de la distribution amont, des déchets générés par les opérations, du transport et de la distribution aval et du traitement de fin de vie des produits vendus ;
- FLAG (Forest, Land and Agriculture) : réduire de 72 % d'ici à 2050 par rapport à l'année de référence 2020 les émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1 et 3.

Ces objectifs incluent la neutralisation des émissions résiduelles d'ici à 2050. Danone suivra les lignes directrices de la SBTi en ce qui concerne :

- Les réductions des émissions au sein de la chaîne de valeur afin d'atteindre des niveaux d'émissions résiduelles compatibles avec un scénario 1,5 °C d'ici à 2050 au plus tard ;
- La réduction des émissions au-delà de la chaîne de valeur pour contribuer à l'effort de décarbonation mondial pendant la période de transition ; et
- La neutralisation (ou « absorption ») de toutes les émissions résiduelles à partir de 2050.

<sup>18</sup> <https://www.danone.com/content/dam/corp/global/danonecom/about-us-impact/policies-and-commitments/en/danone-climate-transition-plan-2023.pdf>

Depuis 2011, Danone est associé des Fonds Livelihoods, qui mettent en œuvre des projets de compensation incluant la restauration des mangroves, l'agroforesterie, et des chaînes d'approvisionnement durables, et s'est engagé à y investir un montant total de 68,8 millions d'euros. À ce jour, ses investissements sur ces projets ont permis de capter ou d'éviter 2,1 millions de tonnes d'émissions de CO<sub>2</sub>e. Forte de cette expérience, Danone va s'appuyer sur ces réalisations pour neutraliser ses émissions résiduelles d'ici à l'horizon 2050.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Au 31 décembre 2023, le Groupe a projeté dans ses plans d'affaires les hypothèses relatives aux impacts de la feuille de route Danone Impact Journey communiquée le 22 février 2023. La mise en œuvre de ces effets dans les tests de dépréciation n'a pas mis en évidence de perte de valeur complémentaire pour l'exercice 2023 tel que décrit en Note 11.3 des Annexes aux comptes consolidés.

En 2023, le Groupe n'a pas identifié d'effets significatifs des engagements pris sur la valeur de ses actifs corporels. En particulier, la mise en œuvre des plans d'actions nécessaires pour adapter les outils de production ne remet pas en cause leur durée d'utilisation.

Nous ne communiquons pas actuellement, au niveau de Danone, les montants investis spécifiquement sur la sustainability, et en particulier sur les initiatives de décarbonation. En effet, notre démarche ESG est intrinsèquement liée à nos activités commerciales : dans ce cadre, nous ne distinguons pas les enveloppes d'investissement. Dans la mesure où nos démarches de durabilité sont intimement liées aux stratégies de nos marques et activités, nous développons nos plans de manière intégrée. Par exemple, nos plans de développement de la catégorie produits laitiers en Espagne nous conduisent à mettre en avant les avantages de cette catégorie dans l'alimentation (notamment en matière d'apport protéiniques). Dans ce contexte, nous avons mené une étude en partenariat avec les pouvoirs publics qui a permis de démontrer les bénéfices des produits laitiers, et des yaourts en particulier, dans le cadre d'une alimentation saine. Nous avons également pu démontrer que les yaourts sont une des sources de protéines et de calcium les plus performantes en termes d'apports protéiniques d'un point de vue émissions de carbone. Les investissements liés à cette démarche, opex et capex, nous permettent ainsi d'améliorer la perception de notre catégorie et de nos marques, mais également de progresser dans la démarche de décarbonation de nos activités (déploiement d'agriculture régénératrice, pour ne citer qu'un exemple).

Seule exception à cette règle, nous avons récemment dévoilé que Danone France a investi plus de 40 millions d'euros dans la transition agroécologique depuis 2016 dans



le cadre de son engagement pour l'avenir de l'agriculture française. Cette somme a été déployée dans le cadre de plusieurs initiatives :

- Aide à l'installation : 100% de nos zones de collecte de lait en France bénéficient de conventions « Jeunes Agriculteurs » pour favoriser leur installation.
- Agriculture régénératrice : près de 60% de nos agriculteurs partenaires français sont engagés dans la transition vers l'agriculture régénératrice à fin 2023, avec un objectif de 100% d'ici 2025.
- Développement des filières : Danone poursuit ses engagements pionniers pour construire des filières pérennes.

**c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Nos objectifs de décarbonation basés sur la science à l'horizon 2030 sont alignés avec un scénario 1,5°C sur les scopes 1, 2,3, aussi bien pour les émissions énergie et industrie que pour les émissions FLAG, et sont validés par la SBTi.

De la même façon, nos objectifs de zéro émissions nettes basés sur la science à l'horizon 2050 sont alignés avec un scénario 1,5°C sur les scopes 1, 2, 3, aussi bien pour les émissions énergie et industrie que pour les émissions FLAG, et viennent d'être validés par la SBTi.



# DASSAULT SYSTÈMES

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitiez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

L' *Annexe 1* rappelle les objectifs de décarbonation à court, moyen et long terme de Dassault Systèmes. Ces derniers se structurent autour des objectifs SBTi en 2025 et 2027 et de la trajectoire de neutralité en 2040 de l'Entreprise :

- -35 % de réduction sur les scopes 1 et 2 d'ici 2027 ;
- -20 % de réduction sur le scope 3 (déplacements domicile-travail et déplacements professionnels) d'ici 2027 ;
- 50 % des fournisseurs (en émissions) ayant une trajectoire de réduction validée auprès du SBTi.

Jusqu'à présent, Dassault Systèmes a concentré ses efforts sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ces objectifs de réduction, qui courent jusqu'en 2027, préfigurent l'objectif de neutralité carbone, fixé à 2040. Dans ce cadre, l'acquisition de crédits carbone est envisagée. Certains événements ont d'ores et déjà été compensés. En 2023, Dassault Systèmes a ainsi compensé l'équivalent de 671 tonnes de CO<sub>2</sub> via l'achat de crédits carbone acquis dans le cadre de la compensation carbone volontaire.

En 2023, l'empreinte carbone des Scopes 1, 2 et 3 s'est élevée à 186 894 teqCO<sub>2</sub>, en baisse de 19 % par rapport à 2019 et en croissance de 6 % par rapport à 2022. Cette évolution est à la fois en ligne avec la croissance des effectifs moyens et le résultat des actions engagées depuis plusieurs années pour la baisse des émissions de GES. Plus spécifiquement, les Scopes 1 et 2 de Dassault Systèmes sont en décroissance de 71 % par rapport à 2019, année de référence des objectifs SBTi, et de 6 % par rapport à 2022. Cette amélioration est principalement le fruit des efforts de sobriété énergétique engagés sur les grands sites et d'une utilisation plus optimisée du parc de véhicules de fonction, dans la droite ligne de la politique « Mobilité responsable » de l'Entreprise. L'approvisionnement en énergie renouvelable se porte, en 2023, à 84 %, stable par rapport à 2022.

Les émissions relatives au Scope 3 « déplacements professionnels » et « déplacements domicile – lieu de travail » ont baissé de 52 % par rapport à 2019 et sont restées stables par rapport à 2022, contre balançant totalement la hausse des effectifs de l'Entreprise (+ 5,7 %), et démontrant la maîtrise des déplacements d'affaires. Le pourcentage, en



émissions, des fournisseurs ayant des objectifs fondés sur la science a atteint 37 % fin 2023 contre 26 % en 2022, notamment grâce aux actions de sensibilisation portées par les équipes Achats de Dassault Systèmes, et contribuant à une accélération dans la mise en œuvre de stratégies de décarbonation au sein de la chaîne de valeur de l'Entreprise.

Malgré la croissance des effectifs et de l'activité, Dassault Systèmes reste bien positionné pour atteindre ses objectifs SBTi relatifs aux émissions des Scopes 1, 2 et 3 à l'horizon 2025 et 2027.

L'intensité carbone, en millions d'euros de chiffre d'affaires IFRS, est quasi stable à 31,4 contre 31,2 en 2022, mais, à taux de change constant, montre une amélioration de 2,4 %. L'intensité carbone par collaborateur affiche, pour les Scopes 1, 2 et 3, une diminution nette de 40 % par rapport à 2019, et de 1 % par rapport à 2022, passant de 8,2 à 8,1 teqCO2 par collaborateur.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Le bilan carbone de Dassault Systèmes est généré à 75 % par le scope 3 lié à la chaîne fournisseurs et aux voyages et déplacements. La plupart des actions entreprises pour limiter les émissions de gaz à effet de serre de Dassault Systèmes ne nécessitent donc pas d'investissement significatif direct sur les scopes 1, 2 et 3, mais par exemple la mise en place de nouvelles politiques relatives aux voyages et déplacements ou au travail à distance, ou la gestion des températures sur les sites.

Les investissements les plus significatifs devront être mis en œuvre par nos principaux fournisseurs sur les catégories les plus importantes à savoir les locations immobilières, les équipements informatiques et les services d'hébergement de données. Les montants des investissements de nos fournisseurs pour décarboner leur chaîne de production sont très difficiles à obtenir mais Dassault Systèmes prend en compte des critères d'efficacité carbone dans ses choix de solutions ou d'équipement et peut accepter un impact sur ses dépenses opérationnelles (OPEX).

La politique immobilière de Dassault Systèmes prend en compte des critères de haute efficacité environnementale lors de ses déménagements et nouvelles implantations. L'Entreprise s'est montrée prête à s'acquitter de loyers plus élevés pour respecter ces objectifs.

Les appels d'offres récents d'équipements informatiques ont également pris en compte le contenu carbone des équipements, les index de réparabilité des équipements comme leur efficacité énergétique dans la décision finale.

Enfin, l'Entreprise ne détenant en propre que très peu de data centers, un dialogue régulier est entretenu avec nos fournisseurs d'infrastructure d'hébergement de



données pour étudier leurs plans d'investissement afin d'améliorer l'efficacité énergétique de ces infrastructures.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi,ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

La stratégie de Dassault Systèmes est alignée sur le scénario 1,5°C et a été validée par le SBTi pour les objectifs à moyen terme en 2025 et 2027 de l'Entreprise.

## Annexe 1

|                                     |                     | Objectifs de décarbonation à horizon court terme  | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme  | Objectifs de décarbonation à horizon long terme |
|-------------------------------------|---------------------|---|---|---|
| Scope 1 & 2                         | Valeur absolue      | Objectif de réduction de -20% vs 2019 (-5 500 tonnes de CO <sub>2</sub> )                                     | Objectif de réduction de -35% vs 2019 (-8 800 tonnes de CO <sub>2</sub> )                                     | Engagement de neutralité : total des émissions  |
|                                     | Valeur en intensité | Objectif -45% de réduction par rapport à une intensité de départ de 1,3t de CO <sub>2</sub> /personne en 2019 | Objectif -65% de réduction par rapport à une intensité de départ de 1,3t de CO <sub>2</sub> /personne en 2019 |   |
| Scope 3 Business travel & commuting | Valeur absolue      | Objectif -13% de réduction par rapport à 2019 (-10 000 tonnes de CO <sub>2</sub> )                            | Objectif de -20% de réduction par rapport à 2019 (15 000 tonnes de CO <sub>2</sub> )                          | Engagement de neutralité : total des émissions  |
|                                     | Valeur en intensité | Objectif -35% de réduction par rapport à une intensité de départ de 4,2t de CO <sub>2</sub> /personne en 2019 | Objectif -50% de réduction par rapport à une intensité de départ de 4,2t de CO <sub>2</sub> /personne en 2019 |   |
| Scope 3 Achats                      | Valeur absolue      | Objectif 42% (en émission) de fournisseurs ayant des objectifs approuvés SBTi                                 | Objectif 50% (en émission) de fournisseurs ayant des objectifs approuvés SBTi                                 | Engagement de neutralité : total des émissions  |

|  |  | Principales actions pour chaque objectif  | % de contribution à l'objectif de chaque action  |
|--|--|---|--|
| Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Scope 1  | Mise en place de la norme ISO 50001 Management de l'énergie   | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 5 % diminution de l'énergie consommée                                       |
|  |  | Electrification de notre flotte de véhicules  | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 20 % lié à l'électrification de la flotte de véhicules                      |
|  | Scope 2  | Mise en place de la norme ISO 50001 Management de l'énergie (ex : baisse des températures des bâtiments de tous les sites de 2°C (19°C), mise en place de capteurs pour tracer les consommations sur 47 sites...) | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 15 % de contribution liée à la consommation électrique                      |
|  |  | Politique d'achat d'électricité « verte » principalement en Europe et couverture par certificats d'origine pour les US et l'Inde (EACs)   | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 170 % achats de certificats renouvelable ou de contrats d'électricité verte |
| Scope 3  | Politique voyages mise en place « Travel smarter, travel greener » comprenant plusieurs mesures comme la réduction en volume des voyages internationaux, l'incitation à privilégier le train par rapport à l'avion, la location de véhicules électriques plutôt que thermiques | Sur notre objectif business travel et commuting (20 % de réduction vs 2019), 190 % lié au business travel   |  |





|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon court terme</b> | Work office policy : flexibilité laissée aux employées à hauteur de 2 jours de télé travail (en moyenne respectée et correspondant à 40 % de réduction sur ce scope)   | Sur notre objectif business travel et commuting (20 % de réduction vs 2019), 65 % lié au commuting |
|   | SBTi fournisseurs embarqués dans une démarche de décarbonation (42 % des fournisseurs en émissions) : actions de sensibilisation des fournisseurs, inclusion d'une clause dans les RFP exigeant l'adhésion SBTi, discussions directes avec les plus gros fournisseurs contributifs et allongement de la durée de vie des équipements | Sur les achats, 100 % de l'action SBTi fournisseurs concerne l'objectif publié                     |

|   |         | Principales actions pour chaque objectif  | % de contribution à l'objectif de chaque action  |
|---|---------|---|--|
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme</b> | Scope 1 | Déploiement de la norme ISO 50001 Management de l'énergie   | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 10 % diminution de l'énergie consommée                                      |
|   |         | Electrification de notre flotte de véhicules  | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 15 % lié à l'électrification de la flotte de véhicules                      |
|   | Scope 2 | Déploiement de la norme ISO 50001 Management de l'énergie (ex : baisse des températures des bâtiments de tous les sites de 2°C (19°C), mise en place de capteurs pour tracer les consommations sur 47 sites, plus grande sélectivité des nouveaux bâtiments loués...)   | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 20 % diminution de la consommation électrique                               |
|   |         | Politique d'achat d'électricité « verte » principalement en Europe et couverture par certificats d'origine pour les US et l'Inde (EACs)   | Contribution à l'objectif de réduction sur les scope 1 & 2 : 165 % achats de certificats renouvelable ou de contrats d'électricité verte |
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon long terme</b>  | Scope 1 | Continuité de la norme ISO 50001 Management de l'énergie  | Le solde des actions sera couvert par des achats de crédits carbone  |
|   |         | Electrification de notre flotte de véhicules  |  |
|   | Scope 2 | Continuité de la norme ISO 50001 Management de l'énergie (ex : baisse des températures des bâtiments de tous les sites de 2°C (19°C), mise en place de capteurs pour tracer les consommations sur 47 sites, plus grande sélectivité des nouveaux bâtiments loués...)  | Le solde des actions sera couvert par des achats de crédits carbone  |
|   |         | Politique d'achat d'électricité « verte » principalement en Europe et couverture par des certificats d'origine pour les Etats-Unis et l'Inde (EACs)   |  |
|   | Scope 3 | Work office policy : flexibilité laissée aux employées à hauteur de 2 jours de télétravail (en moyenne respectée et correspondant à 40 % de réduction sur ce scope)   | Le solde des actions sera couvert par des achats de crédits carbone  |
|   |         | SBTi fournisseurs embarqués dans une démarche de décarbonation (+ de 50 % des fournisseurs en émissions) : actions de sensibilisation des fournisseurs, inclusion d'une clause dans les RFP exigeant l'adhésion SBTi, discussions directes avec les plus gros fournisseurs contributifs et allongement de la durée de vie des équipements |  |

|  |   |
|--|---|
| La part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...) : | Cette répartition sera fonction du budget annuel alloué aux crédits carbone et à notre stratégie de stockage de crédits |
| La part dédiée aux émissions évitées :                               |   |
| La part dédiée aux crédits carbone :                                 |   |



## EDENRED

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Dans le cadre de son plan stratégique Beyond22-25 révélé en octobre 2022, Edenred a annoncé son engagement Net Zero carbon à horizon 2050 dans le cadre de la démarche *Science Based Targets*. Le Groupe travaille actuellement à la finalisation de ses trajectoires de réduction de GES, alignées avec un scénario 1,5 °C, et alignées avec l'accord de Paris, ainsi qu'à sa feuille de route concrète pour la décennie à venir. Ces objectifs et ambitions ont été soumis pour validation au Comité *Science Based Targets* courant 2024.

Les objectifs de réduction des scopes 1 & 2 en intensité et en valeur absolue sont les suivants :

- en 2021, une nouvelle trajectoire a été calculée et définie. Cette trajectoire, dont l'année de référence est 2019, suit l'approche de contraction absolue des émissions de GES et engage Edenred sur une réduction de 15% d'ici 2025 et 28% d'ici 2030 ;
- en 2023, au regard des réductions d'émissions déjà opérées par le Groupe, Edenred a décidé de renforcer son niveau d'ambition et s'est engagé sur une réduction des émissions des scopes 1 et 2 en intensité (sources fixes) de -55% en 2026 par rapport à 2013 avec une étape à -52% en 2023. Le Groupe s'était engagé en 2018 à une réduction de -52% d'ici à 2030 sur le même périmètre.

Ces trajectoires sont cependant amenées à être revues compte tenu de l'engagement plus ambitieux du Groupe auprès de l'initiative *Science Based Targets*. En effet, Edenred a signé la lettre d'engagement en octobre 2022. Edenred travaille actuellement à la finalisation des trajectoires de réduction des GES alignées sur un scénario de 1,5°C, et alignées sur l'Accord de Paris, d'ici 2050 et à sa feuille de route et des moteurs concrets pour la décennie à venir afin d'atteindre ses objectifs. Edenred dispose de 24 mois pour finaliser ses scénarios de réduction. Edenred communiquera à ce sujet dès que les objectifs et les scénarios seront validés.



### Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe met en œuvre plusieurs leviers de décarbonation.

#### **Pour les scopes 1 et 2 :**

- Améliorer l'efficacité énergétique de nos bâtiments avec une maximisation de la consommation en énergie renouvelable
- Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicule.

En termes de résultats sur 2023 : Les émissions de CO<sub>2</sub> des scopes 1 et 2 ont diminué de 8% par rapport à 2022 et de 14% par rapport à 2019. Cette réduction a notamment été atteinte grâce à la baisse de la consommation d'électricité de 24% vs 2022 et l'accroissement du recours aux énergies renouvelables qui représente désormais 25% de l'énergie (contre 20% en 2022).

#### **Pour le scope 3 hors usage des produits :**

- **Développer des mesures en faveur du numérique responsable** : Edenred s'engage à améliorer l'efficacité énergétique et l'empreinte carbone de ses centres de données avec pour objectif de réduire au maximum l'indicateur d'efficacité énergétique, ou Power Usage Effectiveness (PUE), moyen dans les prochaines années. Ainsi, environ 64% des centres de données Edenred consomment des énergies renouvelables en 2023 avec un PUE moyen de 1,31.
- **Accélérer la digitalisation des solutions qui permet une réduction de la consommation de papier et de plastique et favoriser l'éco-conception de ses solutions physiques**. En 2023, le Groupe a conçu et fourni 54% de solutions éco-conçues, contre 33% en 2022. Ainsi 70% des supports papiers sont conçus à partir de papier recyclé et / ou labellisé sur un volume total papier en recul de 27% en 2023 vs 2022. Edenred a utilisé 110 tonnes de plastique pour la production de ses cartes dont 33% de plastique recyclé vs 30% en 2022.
- **Engager l'amont et les fournisseurs dans la stratégie de décarbonation** : En 2023, le Groupe souhaitant renforcer ses objectifs et accélérer ses engagements, s'est doté d'une Charte fournisseurs en faveur des achats responsables, qui détaille les engagements s'appliquant tant au Groupe qu'à ses fournisseurs. Ainsi, Edenred attend de ses fournisseurs qu'ils conduisent leurs activités dans le respect de ses exigences en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Cette politique d'achats responsables vise à promouvoir des pratiques d'achats qui minimisent les impacts environnementaux, favorisent la diversité et l'inclusion tout en respectant les principes éthiques et les droits de l'homme, conformément à la norme ISO 20400, qui définit les lignes directrices des achats responsables.

#### **Pour le scope 3 dédié à l'usage des produits (aval) :**

Edenred s'engage dans la promotion de services et de solutions qui réduisent l'impact de l'utilisation des produits par les clients, notamment en favorisant une mobilité plus



durable et la lutte contre le gaspillage alimentaire ou promouvoir une alimentation durable.

1. **Promotion de l'alimentation durable** et de la lutte contre le gaspillage alimentaire. En tant que promoteur des bonnes habitudes alimentaires, de la lutte contre l'obésité, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, Edenred tente de trouver des moyens pragmatiques pour répondre à des problèmes de santé publique. La structure décentralisée de Edenred permet à ses filiales d'être proches de leurs parties prenantes :
  - a. au quotidien, elles doivent comprendre les besoins des utilisateurs et des restaurants en matière d'alimentation saine, en tenant compte du contexte politique et économique local (ex : inflation) la grande majorité des filiales de Edenred organisent tout au long de l'année des actions locales de sensibilisation à l'alimentation saine. Les équipes travaillent en étroite collaboration avec leurs commerçants et utilisateurs pour les sensibiliser et les rendre acteurs de la transition. En outre, pour renforcer notre communication, certains pays travaillent avec des scientifiques et des médecins sur des sujets liés à l'alimentation saine.
  - b. Edenred est également engagé au sein du programme FOOD depuis sa création (FOOD – Fight against Obesity by Offer and Demand). Ce programme initialement européen promeut auprès d'un réseau d'acteurs, en particulier des restaurateurs une alimentation équilibrée et de plus en plus durable. Ainsi, depuis 2009, plus de 500 outils de communication ont été développés, permettant de sensibiliser plus de 7,4 millions de salariés, 251 000 entreprises et 500 000 restaurants dans les 11 pays membres du programme.
2. **Promotion de la Mobilité durable** : La mobilité est un enjeu de plus en plus important pour les entreprises. Edenred souhaite accompagner la transition écologique en étroite collaboration avec ses clients en leur proposant des solutions permettant de gérer efficacement leur mobilité professionnelle et de réduire leur empreinte carbone, au service d'une mobilité professionnelle plus durable, tenant compte des spécificités locales. Ce programme s'articule autour de 3 piliers :
  - a. Sensibiliser les entreprises, les clients et les utilisateurs à la nécessité absolue de réduire leurs émissions en premier lieu : en leur donnant accès à des ressources et bases de connaissances
  - b. Les aider à mesurer, réduire et éviter leurs émissions : en encourageant l'usage des mobilités moins émettrices (comme les véhicules électriques en Europe ou le bioéthanol en Amérique latine) et en encourageant les principes de d'éco- conduite
  - c. Pour les émissions restantes qui ne peuvent être réduites, Edenred propose à ses clients de les aider à compenser leurs émissions restantes via des projets certifiés.





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

Dans le cadre de l'approche "Science Based Targets", le Groupe a signé la lettre d'engagement en octobre 2022 et a soumis ces objectifs de décarbonation avec un scénario 1,5 degrés en 2024.

Le Groupe est en attente du retour de Sciences Based Targets sur la validation de ces objectifs. Les estimations financières seront publiées de manière détaillée en 2025 dans le prochain Document d'Enregistrement Universel 2024 dans le cadre de la CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Les scénarios sur lesquels le Groupe a travaillé et soumis à Science-Based Targets Initiative ont été formalisé conformément aux nouvelles exigences du référentiel Sciences Based targets Initiatives Net-Zero. Ces nouvelles exigences sont basées sur le rapport spécial du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) sur le réchauffement planétaire de 1.5°C.



# ENGIE

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

ENGIE s'est fixé l'objectif d'atteindre en 2045 le Net Zéro Carbone sur l'ensemble de ses scopes (1, 2, 3) via une trajectoire "well-below 2 °C" à horizon 2030 certifiée par la Science Based Target initiative (SBTi) en février 2023.

Ainsi, le Groupe réduira ses émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) d'au moins 90 % d'ici 2045 par rapport à 2017 ; le reliquat pouvant être compensé.

Pour atteindre ces objectifs, le Groupe a identifié les leviers opérationnels suivants :

- Sortie du charbon en 2025 en Europe et en 2027 dans le reste du monde ;
- Accélération du développement des capacités renouvelables, avec un objectif de 50 GW en 2025 et 80 GW en 2030 ;
- Objectif d'environ 10 GW de capacités de batteries d'ici 2030, principalement en Europe et aux États-Unis
- 20 TWh/an de chaleur, de froid et d'électricité distribués à partir de sources renouvelables et de récupération d'ici 2030 pour les activités de réseaux de chaleur et de froid et de production sur site ;
- 100 % de gaz décarbonés en 2045 via :
  - Une réduction progressive de la consommation de gaz (réduction du facteur de charge et fin de vie des actifs, efficacité énergétique, sobriété, électrification de certains usages) et l'utilisation de gaz décarbonés (biométhane, hydrogène bas carbone, ou gaz naturel avec capture et stockage de carbone)\*,
  - La production de 10 TWh/an de biométhane en Europe en 2030,
  - Une capacité de production d'hydrogène vert de 4 GW en 2035.

Le Groupe s'engage par ailleurs à accompagner ses fournisseurs dans la réduction de leurs émissions de GES afin d'accélérer la décarbonation de sa propre chaîne de valeur.

Nos engagements sont pris activités par activités (notamment production d'énergie, émissions des infrastructures, ventes) et non par scopes et couvrent 99 % de l'empreinte carbone 2023 du Groupe. Ils figurent aux pages 78 à 86 de notre Rapport intégré.



Par souci de transparence, nous avons également communiqué cette année dans notre rapport intégré des estimations 2030 par scope (p. 90).

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

ENGIE engage des moyens financiers en cohérence avec son ambition de décarbonation. Ainsi, le Groupe consacrera entre 22 et 25 milliards d'euros de Capex de croissance entre 2023 et 2025, dont plus de 80% sont alignés avec la taxonomie européenne, et prévoit d'investir un montant similaire en moyenne annuelle en 2026. Sur cette période, 14 à 15 milliards d'euros seront dédiés au développement de moyens de production d'énergie bas carbone, 2 à 3 milliards d'euros au développement d'infrastructures bas carbone (transport électrique, mobilité bas carbone et réseaux de chaleur et de froid) et enfin, 3 à 4 milliards d'euros au développement de moyens de production de gaz verts (biogaz, biométhane et hydrogène) ainsi que des capacités de stockage telles que les batteries.

A horizon 2030, le Groupe prévoit d'investir 4 milliards d'euros dans l'hydrogène bas carbone et 2,5 milliards d'euros pour les connexions biométhane au réseau.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

La trajectoire de décarbonation du Groupe à 2030 a été :

- certifiée “bien en dessous de 2 °C” par SBTi en février 2023 (cf. réponse à la question 1) ;
- évaluée, en février 2024, par l'agence Moody's avec une ambition alignée sur une trajectoire 1,5 °C et un niveau *solid* en terme d'implémentation. Son analyse est basée sur les scénarios de l'AIE « *Net Zero emissions by 2050 (NZE)* » ;
- évaluée comme alignée 1,5 °C par la *Transition Pathway Initiative*. Son analyse est basée sur les scénarios de l'AIE « *Net Zero emissions by 2050 (NZE)* ».

[Pour les utilities](#)

- d) L'AIE ainsi que plusieurs Etats européens (dont la France) appellent à décarboner complètement le système électrique européen et dans l'OCDE à horizon 2035. Dans son scénario NZE, l'AIE projette l'atteinte de la neutralité carbone dans la production d'électricité au niveau mondial à horizon 2040 ainsi que l'arrêt de tout nouveau projet pétrolier et gazier. ENGIE s'est engagé à atteindre la neutralité carbone à horizon 2045. Pourtant, ENGIE a récemment signé des contrats d'importation de GNL en Europe qui courent jusqu'à 2042 pour certains, et prévoit la construction de nouvelles centrales à gaz (dont la date de conversion est incertaine), comme par exemple à Nimègue aux Pays-Bas.**

**Pourriez-vous nous indiquer comment ENGIE envisage-t-elle respecter les objectifs de décarbonation du système électrique européen et dans l'OCDE ? Conformément au scénario NZE de l'AIE, pourriez-vous vous engager à ne plus signer de nouveaux contrats de longs termes d'importation de GNL en Europe, ni de participer à la construction de nouvelles centrales à gaz ?**

ENGIE est un maillon de la sécurité d'approvisionnement en énergie des territoires sur lesquels l'entreprise opère., qui opère sa décarbonation en tentant compte de cette nécessité.

En matière d'approvisionnement gazier, la guerre en Ukraine a mis en évidence l'importance de disposer de contrats d'origine diversifiée et notamment des contrats de GNL. Les contrats souscrits par le Groupe se terminent tous avant 2045 et sont cohérents avec ses objectifs d'émissions de CO<sub>2</sub> pour 2030 et avec l'engagement d'atteindre zéro émission nette d'ici 2045.

En ce qui concerne la construction de nouvelles centrales à gaz, le Groupe a remporté un appel d'offres du gouvernement belge pour construire une centrale à Flémalle, nécessaire à la sécurité d'approvisionnement du pays en électricité. Pour le reste, des études préliminaires sont en cours et aucune décision d'investissement n'a été prise ni sur le type de technologie, ni sur le lieu d'implantation. Les nouveaux projets, ou extension de projets de centrales thermiques existantes sont conditionnés à une possibilité de décarbonation au plus tard en 2045, au travers de gaz verts, de la méthode CCS (Captage et stockage de carbone) ou d'une fin d'opération d'ici cette date.





# ESSILORLUXOTTICA

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Avec le lancement du programme de développement durable Eyes on the Planet en juillet 2021, EssilorLuxottica s'est engagé à aborder le développement durable à chaque étape de sa chaîne de valeur, en cohérence avec le processus d'intégration d'Essilor, Luxottica et GrandVision. Ce programme comprend l'engagement de l'Entreprise à faire face au changement climatique, et à ce titre, sa première étape majeure est la neutralité carbone dans ses opérations directes (Scopes 1 et 2) en Europe d'ici 2023 (atteint en 2023) et dans le monde entier d'ici 2025. Comme décrit dans la section 5.2.1 du Document d'enregistrement universel 2023 et rappelé ci-dessous, la priorité de l'Entreprise est de réduire ses émissions avant de compenser celles qui restent. En particulier, en ce qui concerne les émissions de Scope 1 et 2 (responsables de 18% des émissions totales de GES de l'entreprise), EssilorLuxottica s'est concentré sur les actions suivantes :

- 1. Programmes d'efficacité énergétique** : le Groupe investit dans de nouveaux processus de conception et garantit une mise à jour fréquente des équipements et des technologies (par exemple, révision de l'efficacité énergétique pour les processus de production et les unités périphériques, mise à niveau des gros moteurs électriques, etc.). De plus, 13 de ses sites de production, quatre laboratoires de prescription, deux centres de distribution et un bâtiment de bureaux ont obtenu la certification ISO 50001 au fil des ans, ce qui couvre au total environ 15 % de l'effectif total du Groupe. L'efficacité énergétique est également l'un des critères environnementaux de construction qui sont strictement suivis dans la conception et la construction des nouvelles installations d'EssilorLuxottica (par exemple, Rayong en Thaïlande, Tijuana et Chihuahua au Mexique) avec pour objectif d'obtenir la certification LEED Gold.

Augmenter l'utilisation des énergies renouvelables : dans le cadre des efforts du Groupe pour minimiser ses propres émissions (Scopes 1 et 2), les actions sur les énergies renouvelables ont été largement accélérées avec plus d'investissement dans l'autoproduction d'énergie renouvelable et la formalisation d'une feuille de route d'achat d'énergie renouvelable. Depuis 2013, les sites de production et de distribution ont commencé à réduire les émissions de GES grâce à l'installation de systèmes de panneaux



photovoltaïques et de systèmes de chauffage et de refroidissement par biomasse. Ce faisant, la production d'énergie solaire sur site est passée de 7,4 GWh en 2022 à 12,7 GWh en 2023 (+62 %), tandis qu'une nouvelle centrale biomasse est en développement à Agordo (Italie). De plus, en 2023, les sites d'EssilorLuxottica en Italie ont commencé à utiliser de l'énergie renouvelable, en application du contrat d'achat d'énergie (PPA) de 12 ans signé avec ERG Power Generation pour la fourniture d'environ 900 GWh d'énergie éolienne, qui couvrirait environ 50 % des besoins énergétiques du Groupe en Italie entre 2023 et 2034.

Pendant ce temps, également en 2023, le Groupe a poursuivi sa transition vers les sources d'énergie renouvelable dans le monde entier. Plus précisément, l'approvisionnement en énergie renouvelable couvre un pourcentage important de la consommation d'électricité pour ses sites, bureaux et magasins en Europe. Le Groupe a également commencé à acheter des énergies renouvelables pour ses principaux sites de production en Asie-Pacifique, comme en Chine, en Thaïlande et aux Philippines. Grâce à son programme d'approvisionnement en énergie renouvelable, le Groupe a évité plus de 347 000 tonnes d'émissions de CO<sub>2</sub>e dans ces pays, ce qui se reflète également dans les émissions de Scope 2 basées sur le marché communiquées dans la section 5.2.1 du Document d'enregistrement universel 2023.

## **2. Impliquer toutes les parties prenantes dans la progression sur le climat :**

les salariés sont encouragés à participer à des formations et des initiatives de sensibilisation au développement durable disponibles via un parcours d'apprentissage complet en ligne sur la plateforme Leonardo. De plus, des ateliers de sensibilisation au changement climatique, conçus pour sensibiliser aux conséquences du changement climatique et encourager l'action des salariés, sont régulièrement organisés. Enfin, EssilorLuxottica s'efforce d'impliquer les clients et les consommateurs dans ses engagements sur le climat et de développement durable également via la plateforme Leonardo.

En ce qui concerne les émissions du champ d'application 3 (responsables de 82 % des émissions totales de GES de l'entreprise), l'Entreprise fixera des objectifs à court terme conformément à son engagement envers l'initiative des objectifs fondés sur la science. Enfin, l'initiative SBTi validera que les objectifs des champs d'application 1 et 2 de l'entreprise sont alignés sur un scénario de 1,5°C et que l'objectif du champ d'application 3 est aligné sur un scénario bien en deçà de 2°C.

Il convient de rappeler qu'EssilorLuxottica s'est particulièrement concentré sur le transport et la distribution des produits, qui représentent ses plus importantes sources d'émissions de carbone indirectes. L'Entreprise dispose d'une équipe dédiée aux initiatives concernant la chaîne d'approvisionnement à faible émission de



carbone, y compris les directives de *reporting* carbone, l'engagement avec les fournisseurs et les plans d'action pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Depuis quelques années, le développement durable fait partie des critères de sélection des transporteurs, avec l'inclusion d'un chapitre spécifique pour les demandes de devis et les contrats avec les transitaires et les transporteurs mondiaux de l'Entreprise. Comme détaillé dans la section 5.2.1 du document d'enregistrement universel 2023, les projets logistiques à faible émission de carbone d'EssilorLuxottica relèvent des domaines suivants : *i)* transfert modal ; *ii)* nearshoring / reshoring ; *iii)* projets de carburants alternatifs ; *iv)* expéditions responsables.

En plus des efforts déployés dans le cadre de ses propres activités, EssilorLuxottica reconnaît la nécessité d'avoir un impact positif au-delà de sa chaîne de valeur. Le groupe investit dans des solutions basées sur la nature, contribuant ainsi à la protection des écosystèmes naturels et des puits de carbone, ainsi que dans des projets d'énergie renouvelable. Compte tenu de la pertinence de ces projets pour atténuer le changement climatique, EssilorLuxottica a établi des critères de sélection spécifiques :

- les projets sont situés dans les pays où le Groupe opère ;
- les projets ont un impact positif sur la biodiversité et le développement socio-économique des communautés locales (par exemple, création d'opportunités d'emploi)
- les crédits carbone associés ont un millésime dans les cinq ans suivant la date d'obtention et sont vérifiés par des normes internationales reconnues ;
- preuve de la diligence raisonnable spécifique effectuée par le développeur et le fournisseur de crédits carbone pour les projets sélectionnés.

En 2023, l'Entreprise a sélectionné deux projets en Chine et en Inde pour soutenir respectivement le reboisement et l'installation de panneaux solaires, en ligne avec les efforts du Groupe sur sa propre chaîne de valeur. Ces projets ont généré des crédits carbone qui ont contribué, à hauteur d'environ 83 000 tonnes de CO<sub>2</sub>e, à la réalisation de l'objectif fixé en 2021 d'équilibrer les émissions résiduelles de Scope 1 et Scope 2 en Europe d'ici 2023 (neutralité carbone).

De plus, pour renforcer ses efforts en matière de lutte contre le changement climatique, en mars 2023, EssilorLuxottica a signé la lettre d'engagement SBTi pour la fixation d'objectifs à court terme. Le Groupe a deux ans à compter de la signature pour développer des objectifs SBT sur les scopes 1, 2 et 3. L'engagement des fonctions internes et des fournisseurs est essentiel dans ce processus.

Enfin, EssilorLuxottica a répondu au questionnaire sur le changement climatique du Carbon Disclosure Project (CDP) en 2023 et a reçu une note de « B », en reconnaissance de l'amélioration de sa communication et de ses performances environnementales.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la section 5.2.1 du Document d'enregistrement universel 2023.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Le programme de développement durable d'EssilorLuxottica « Eyes on the Planet » fait partie de la stratégie et du processus décisionnel du Groupe et, à ce titre, est soutenu aux plus hauts niveaux de l'organisation. En effet, la fonction Corporate Sustainability rend compte directement au Président Directeur-Directeur Général du Groupe. Et le Comité RSE du Conseil d'administration est régulièrement informé des sujets spécifiques, tels que l'évaluation des risques ESG et la gestion des questions de développement durable. Le Comité RSE travaille également en coordination avec le Comité d'audit et des risques pour toutes les questions liées à ses domaines d'intervention. Pour plus de détails, veuillez consulter la section 3.1.2.6 du Document d'enregistrement universel 2023.

Le Groupe a alloué des ressources financières et humaines importantes pour mettre en œuvre et exécuter son programme de développement durable « Eyes on the Planet » dans le monde entier. Cela comprend les différents flux d'activité pour atteindre la neutralité carbone à travers le monde d'ici 2025, comme indiqué dans les questions précédentes, ainsi que toutes les initiatives dans le cadre des piliers du programme (Circularité, Éthique, Inclusion et Vision pour Tous).

- Pour plus de détails, veuillez consulter la section 5.2 du Document d'enregistrement universel 2023. Cependant, EssilorLuxottica ne fournit pas de chiffres détaillés sur ce sujet, à l'exception des informations divulguées conformément au règlement de l'UE sur la taxonomie, disponibles dans la section 5.3 du Document d'enregistrement universel 2023.

À cet égard, les dépenses d'investissement alignées en 2023 s'élèvent à 17,6 millions d'euros (dont 13,4 millions d'euros concernent l'installation, l'entretien et la réparation de technologies d'énergie renouvelable), par rapport à un total d'investissements éligibles de 1 402,12 millions d'euros, tel que défini par le Règlement relatif à la Taxonomie.

En ce qui concerne les indicateurs de dépenses opérationnelles, le Groupe a calculé une valeur pour le dénominateur égale à 607 millions d'euros en suivant la méthodologie décrite dans la « Méthodologie pour les dénominateurs de la Taxonomie de l'UE » à la section 5.5 du Document d'enregistrement universel 2023. L'évaluation du dénominateur a montré que le modèle économique du Groupe ne génère pas de charges opérationnelles significatives pour les catégories mentionnées par le règlement



- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Pour renforcer ses efforts pour lutter contre le changement climatique, en mars 2023, EssilorLuxottica a signé la lettre d'engagement SBTi pour la fixation d'objectifs à court terme. L'adoption d'une telle approche scientifique représente un nouveau pas en avant dans son objectif à long terme de lutter contre le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone de ses opérations et de sa chaîne de valeur. En alignant les objectifs de l'entreprise sur le SBTi, EssilorLuxottica alignera également ses objectifs sur les scénarios influencés par l'Agence internationale de l'énergie (AIE). En outre, le SBTi validera que les objectifs des scopes 1 et 2 de l'entreprise sont alignés sur un scénario de 1,5°C et que l'objectif du scope 3 est aligné sur un scénario bien en deçà de 2°C.

À cet égard, suite à la mise à jour de l'évaluation complète de son empreinte carbone, le Groupe priorise les actions climatiques dans sa sphère d'influence et engage toutes ses parties prenantes. Dans le cadre d'une prise de conscience plus large des risques et des opportunités liés au climat lors de l'exécution et de l'évolution de sa feuille de route climatique, le Groupe soutient les recommandations de la TCFD et fournit des informations conformément aux quatre piliers clés des lignes directrices de la TCFD dans la section 5.2.1 de son Document d'enregistrement universel 2023.

En particulier, EssilorLuxottica a mis à jour et élargi la portée de son évaluation des risques climatiques physiques en 2022, couvrant l'ensemble de ses activités, y compris les sites de production et de logistique, les bureaux et les magasins gérés en direct. Ce modèle de risque climatique a été bâti sur la base de quatre risques climatiques chroniques (stress thermique, élévation du niveau de la mer, précipitations et sécheresse) et de trois risques climatiques aigus (cyclones tropicaux, inondations extrêmes et incendie liés aux conditions météorologiques) à moyen terme (2030) et à long terme (2050 et 2100). Le modèle prend en compte trois scénarios RCP développés par le GIEC et aide le Groupe à évaluer l'exposition aux risques climatiques physiques d'un site spécifique en fonction de son emplacement, à anticiper et à se préparer aux risques climatiques potentiels, à sensibiliser et à protéger les salariés dans des situations d'urgence et à améliorer la résilience de ses actifs et de sa chaîne d'approvisionnement. L'un de ces trois scénarios comprend le RCP 2,6, qui suppose que les hausses de température sont conformes à l'Accord de Paris (> +1,5°C d'ici 2100), dans lequel la transition énergétique est envisagée conformément à des objectifs d'atténuation ambitieux. De plus, le risque lié à la transition climatique est dûment analysé lors de l'évaluation des risques à l'échelle du Groupe, comme expliqué dans les sections 1.6 et 5.1.4 du Document d'enregistrement universel 2023.

Enfin, cette analyse sera également complétée par l'évaluation de la double matérialité que l'Entreprise effectue.

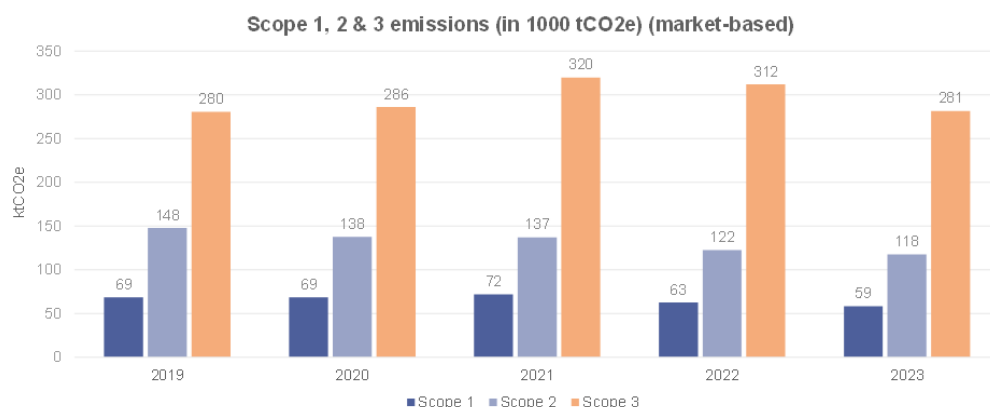


# EUROFINS

- a) Could you recall your short, medium and long term decarbonization objectives on your three scopes (in absolute value and intensity)? For each of your objectives, explain the main planned actions to achieve these objectives (please specify the percentage of contribution to the objective of each action). What is the portion dedicated to negative emissions (absorption and storage, etc.), to avoided emissions or still using carbon credits in your strategy (to be distinguished from your decarbonization objectives)? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 1.

## Our carbon performance in 2023

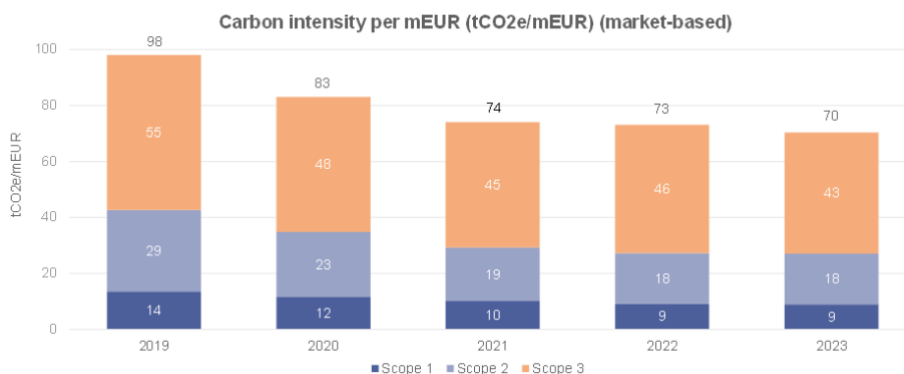
Eurofins’ overall 2023 emissions (covering > 95% of Eurofins’ FTEs worldwide) for Scopes 1, 2 and part of 3 have been determined as 457,527 metric tonnes of CO<sub>2</sub> equivalents. For the same scope, 2019, 2020, 2021 and 2022 emissions were also determined. Scope 1 emissions account for ca. 13% of all emissions, Scope 2 for ca. 26% and the examined Scope 3 categories for ca. 62%. The distribution by scope is almost identical to the data reported in 2022. Notably, Scope 3 emissions have been significantly reduced (ca. -10%) (specifically chemicals, freight, and Information and Communication Technology (ICT) purchases).



The largest single source of emissions was electricity (direct and indirect emissions), representing over thirty percent (32%) of all emissions. Other major emission sources listed in order of magnitude were purchased chemicals, employee commuting freight, and heating.

Carbon intensity by revenue decreased by 3.7% in 2023 at a lower rate compared to absolute CO<sub>2</sub> emission reduction as pro-forma scope revenues decreased compared to 2022. Over the last 4 years, period from 2019 to 2023, emissions in tCO<sub>2</sub>e/€m decreased significantly by ca. 28% from 98 to 70. This indicates sustainable efficiency in our operations and advances made to reduce input required to generate revenues and growth.

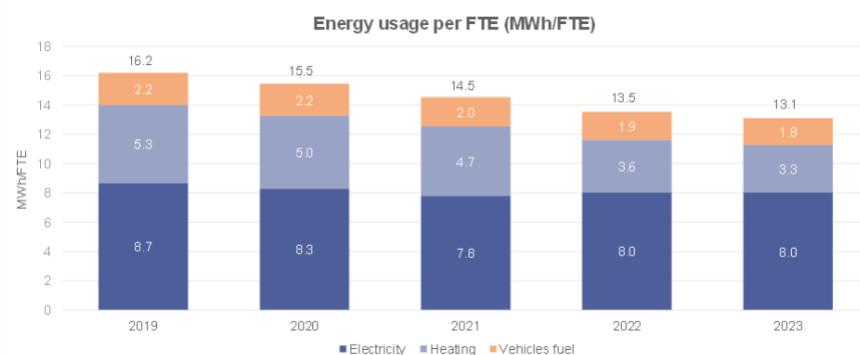




At the consolidated level, 2023 activities were focussed on advancing our *reporting* in preparation of CSRD requirements, signing Eurofins' first Power Purchase Agreement (PPA), best practice sharing on energy saving and preparing Science Based Targets initiative (SBTi) targets. In addition, the target setting process was refined where operational managers set relative emission reduction targets for 2023 and 2024 in tons CO<sub>2</sub>e/FTE. At a local level, many Eurofins laboratories have put ongoing sustainability programmes in place to reduce their carbon footprint. Examples of programmes include the purchase of renewable electricity, the promotion of CO<sub>2</sub>-efficient commuting options (e.g., carpooling, biking, utilising public transport, etc.), LED lighting conversions, and investments in renewable heating and electricity projects.

Eurofins' total energy consumption was reduced in 2023 by ca. 3.6% compared to 2022. Overall, ca. 742,000 MWh were consumed (2022: ca. 769,000 MWh). Total energy consumption per FTE was reduced by ca. 3.2% from 13.5 MWh/FTE to 13.1 MWh per FTE. The largest energy reduction was achieved for heating, where ca. 19,000 MWh less were consumed, a 9.3% reduction compared to 2022. Over the 2019 to 2023 period, more than 30% (over 80,000 MWh) of heating energy could be saved annually. From 2019 to 2023, electricity comprised over 50% of total energy consumption (61% in 2023), vehicle usage ca. 15% and heating ca. 25-35% (25% in 2023). Sourcing renewable energy is the biggest lever to decarbonise emissions and Eurofins has significantly increased the portion of green electricity sourced for use in its energy mix from 8% in 2021 to 23% in 2023 (20% in 2022). Eurofins also consumed less electricity in 2023 in MWh (-0.7%) and MWh per FTE (-0.3%). Fuel consumption for vehicles was reduced by ca. 5% to ca. 103,000 MWh.

Beyond the focussed efforts to source more renewable electricity, additional local site energy reduction initiatives include converting to LED lights, behaviour changes in the laboratories and office areas (closing fume hood sashes when not in use, using light sensors where possible, turning off or unplugging IT equipment when not in use, etc.), monitoring default set temperatures in buildings for heating and cooling to increase efficiency, and purchasing energy efficient equipment. All these efforts contributed to the reduction of our overall energy consumption.



## Decarbonization objectives

### 2023 and 2024 objectives

Eurofins achieved a 7.6% reduction in Carbon Intensity per FTE versus a targeted reduction for 2023 of 5% (market-based). For 2024, Eurofins targets a reduction to 7.8 tCO<sub>2</sub>e/FTE, reduction by ca. 4%. A key part of our mid-term reduction is the negotiation of PPA agreements to increase our share of renewable energy.

### Near-term objectives

Eurofins' leaders and Board set a public target in 2020 for the Group to become carbon emissions neutral by 2025. At the beginning of 2024, Eurofins progressed to the next step and has committed to setting near-term science-based emissions reduction targets in line with the Science Based Targets initiative (SBTi) Criteria and Recommendations. This will include both targets for significant Scope 1 & 2 emission reductions as well as Scope 3 supply chain emission mitigations. Eurofins has to specify these targets, submit them to SBTi and get them approved by SBTi within a two years' time period. The quantification of Eurofins' carbon footprint has resulted in the development of the Eurofins Greenhouse Gas Inventory. The calculations conform to the ISO 14064 standard, the Greenhouse Gas Protocol and the European Emissions Trading Scheme (EU ETS / Directive 2003/87/EC).

## Negative emissions (absorption and storage, etc.):

### Carbon credits

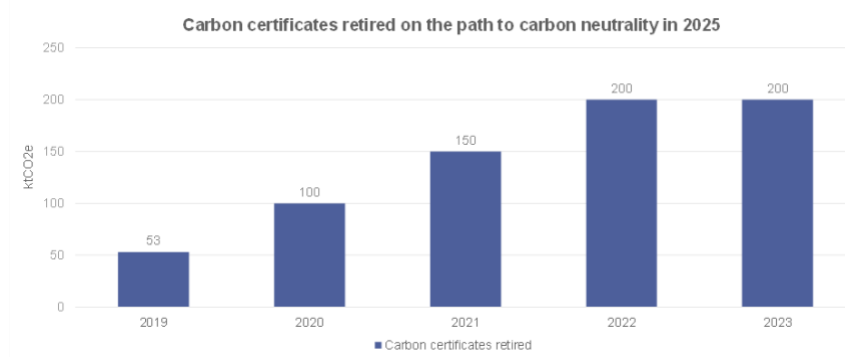
On its path to carbon neutrality by 2025, Eurofins offset part of the emissions caused by its operations. Eurofins retired 200,000 metric tonnes of carbon credits in 2023 (2022: 200,000 tonnes CO<sub>2</sub>). The retired offsets fully cover the remaining Scope 1 and 2 emissions in 2023 (176,080 tonnes CO<sub>2</sub>e). Eurofins is now tracking its carbon reduction activities by an annual bottom-up performance review of the previous year's carbon emissions, current year's targets and the to be set target of the next year. These targets are also included in the individual performance reviews of all Eurofins leaders and part of their variable compensation.

In addition to its investments in Livelihood Carbon Funds 2 and 3 ("LCF2" & "LCF3"), Eurofins has sourced the carbon credits it believes will be required for the mid-term to





offset its emissions in Scope 1 & 2 so that it can reach its objective of carbon neutrality from 2025 onwards.



From 2025-2030, Eurofins will continue to refine the tools and approaches used, particularly for Scope 3 categories. Reduction initiatives are ongoing in all categories, in particular in decarbonising electricity emissions, our largest emission category.

### Eurofins Foundation

- **Blue Marine Foundation:**

**In 2020, the Eurofins Foundation supported BLUE in proving the carbon sequestration value of two of its projects: the restoration of saltmarsh, seagrass and oysters in the Solent, and the protection of Sussex kelp forests.**

**In 2021/2022, the Eurofins Foundation supported BLUE's project 'Catalysing significant investment into ocean protection and restoration through a Blue Carbon Accelerator Fund.'**

- **ULB:**

The mission of Fondation ULB is to support innovative research projects at the Université Libre de Bruxelles (ULB) and to help researchers at the forefront of their discipline to achieve significant scientific progress.

Eurofins Foundation supports the **research project CLEAN**. While the world's reliance on combustion of fossil energy is set to continue, to satisfy our energy needs, we need to advance combustion science to develop new technologies that can handle CO<sub>2</sub>-neutral fuels efficiently, without producing pollutants. Some examples of new combustion technologies have been proposed recently and implemented in some practical devices. However, these low-emissions combustion regimes are very complex and difficult to predict, making it impossible to exchange solutions from one industrial configuration to another.

CLEAN aims to combine the most recent advances in computer science and high performance computing to decode the complexity of turbulent reacting flows and develop new models that can be used to effectively develop fuel-flexible, efficient and clean combustion technologies.

- b) Could you associate a necessary investment amount with each of the main actions deployed across all three scopes? Please specify the time horizon covered by these investments. Most often, the information expected here is different from the amount of CAPEX / OPEX aligned with the European taxonomy which only concerns investments in your sustainable activities and not those for your entire decarbonization plan.**

Some of our investments are dedicated to reach our decarbonization objectives, and fall into our operational expenses and capital expenditures:

- Operational expenses:
  - Renewable energy sourcing: 23% of energy consumed by Eurofins sites globally was sourced from renewable energy in 2023 compared to 20% in 2022.
  - Virtual Power Purchase Agreement: in partnership with Thermo Fisher Scientific, an investment in a 36-megawatt share of the Serbal Solar Project, a 127-megawatt initiative in Spain developed by ib vogt GmbH was announced in December 2023. The project is expected to generate 76,000 megawatt hours of renewable energy annually for 15 years after becoming operational in early 2025, equivalent to over 15% of Eurofins' total worldwide electricity consumption.
- Capital expenditures:
  - Real estate investments: In 2023, Eurofins has completed, initiated and continued investments in multiple renewable energy projects such as solar panels, photovoltaic systems, heat pump and geothermal systems in the Netherlands, France, Denmark, Spain, Germany, Japan and the USA.
  - Electric vehicles: in Eurofins Food and Feed Testing laboratories in Germany, in addition to 23 charging spots powered by 100% renewable energy for electric vehicles in place at the site in Hamburg-Harburg, charging spots for E-bikes were installed in 2023.

- c) On which reference scenario(s) is your decarbonization strategy based (on the three scopes)? Is it aligned with a 1.5°C scenario? Is it validated by an independent third party (SBTi, ACT ADEME, etc.)? Please indicate the name of the scenario(s) and the reference organization(s) (for example, IEA, IPCC, etc.).**

Eurofins acknowledges the need to limit the increase in global warming to well below 2 degrees Celsius (preferably to 1.5 degrees Celsius) as set out by the Paris Agreement in 2015. Eurofins' Leaders and Board of Directors set a public target in 2020 for the Group to become carbon neutral by 2025. At the beginning of 2024, Eurofins progressed to the next step and has committed to setting near-term science-based emissions reduction targets in line with the Science Based Targets initiative (SBTi) Criteria and Recommendations standards. The calculations conform to the ISO 14064 standard, the Greenhouse Gas Protocol and the European Emissions Trading Scheme (EU ETS / Directive 2003/87/EC). The Greenhouse Gas Protocol (GHG) was used as guiding methodology for the carbon footprint measurement exercise. CO2logic, an external carbon footprint consultancy company, provided consultation for the methodology (according to the GHG Protocol) and the emission factors used for our 2023 carbon footprint and energy calculations.



# HERMÈS

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Grâce à son modèle artisanal et une production majoritairement française, Hermès est aujourd'hui l'un des plus faibles émetteurs en carbone parmi les entreprises du CAC 40 (666 kT Co<sub>2</sub> Eq). Prenant néanmoins toute la mesure de l'effort nécessaire dans la lutte contre le changement climatique, le groupe a amplifié depuis 2020 l'ensemble des actions visant à réduire l'empreinte du groupe.

| En k tonnes eq CO <sub>2</sub> | 2018         | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         | 2023         | Variation à données comparables/ 2022 <sup>(5)</sup> | Variation/ 2018 | Objectif 2030   |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|-----------------|-----------------|
| Scope 1                        | 22,1         | 20,9         | 19,9         | 21,3         | 18           | 12,8         | -  | -               | -               |
| Scope 2 market based           | 21,7         | 20,5         | 18,7         | 16,1         | 13,3         | 9,2          | -  | -               | -               |
| <b>Total Scopes 1 et 2</b>     | <b>43,7</b>  | <b>41,4</b>  | <b>38,5</b>  | <b>37,4</b>  | <b>31,3</b>  | <b>22</b>    | <b>- 29,5 %</b>                                      | <b>- 49,6 %</b> | <b>- 50,4 %</b> |
| Scope 3                        | 578,7        | 483,5        | 462,5        | 490,1        | 609,6        | 643,8        | -  | -               | -               |
| <b>TOTAL GROUPE</b>            | <b>622,4</b> | <b>524,9</b> | <b>501,0</b> | <b>527,5</b> | <b>640,9</b> | <b>665,8</b> | <b>1 %</b>   | <b>-</b>        | <b>-</b>        |

(5) Voir en annexe du § 2.5, le tableau Bilan des émissions de gaz à effet de serre.

Le réchauffement climatique, son impact sur la biodiversité ainsi que l'industrialisation des matières premières sont des sujets de préoccupation, que nous abordons à travers notre stratégie climat, nos initiatives concrètes en termes de filières responsables et nos politiques de préservation des ressources naturelles.

Le Groupe adhère depuis fin 2021 à l'initiative « Science Based Targets » (SBTi) afin d'atteindre zéro émission nette en 2050, et a fait valider les objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 dans une trajectoire de réduction des émissions contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2100, conformément à l'Accord de Paris.

Les différents objectifs de décarbonation d'Hermès sont les suivants :

- mettre en œuvre une politique de 100% d'électricité renouvelable au sein de ses propres opérations d'ici à 2025 [court terme] et 100% d'énergies renouvelables d'ici 2030 [moyen terme]
- atteindre la sortie des combustibles fossiles des sites industriels [moyen terme]
- réduire en valeur absolue de 50,4% les émissions des scopes 1 et 2 sur la période de 2018 à 2030 [moyen terme]
- réduire en valeur relative de 58,1% les émissions du scope 3 sur la période de 2018 à 2030, cet objectif implique d'associer à la démarche la chaîne



d'approvisionnement ainsi que les fournisseurs et partenaires [moyen terme] ;

- e. réduire de 50% l'empreinte carbone/m<sup>2</sup> des surfaces immobilières construites ou rénovées d'ici 2030, par rapport à 2018 [moyen terme]
- f. atteindre zéro émission nette en 2050 [long terme].

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, des plans de transition climat<sup>19</sup> et de décarbonation sur les 3 scopes ont été établis.

Le Comité exécutif assure, lors de sessions entièrement dédiées au développement durable et organisées tous les deux mois, la validation des orientations stratégiques, le suivi les objectifs associés et les résultats, et la revue périodique de l'adéquation des ressources allouées aux objectifs.

La direction industrielle anime avec les métiers et sites de production un plan de réduction des émissions des scopes 1 et 2. Au préalable, chaque métier (division d'activité) a réalisé une analyse des émissions de ses sites industriels, qui s'appuient sur des actions d'optimisation de l'existant, ou des investissements dans de nouveaux équipements plus performants ou de production d'énergie décarbonée.

La somme des actions décrites ci-dessous permet de projeter entre 2023 et 2030, une réduction supplémentaire de 10 200 tonnes eq CO des émissions en valeur absolue et devrait permettre d'atteindre une baisse de 50% des émissions des sites industriels d'ici 2030 par rapport à 2018, et ce en intégrant la croissance prévisionnelle de l'activité [100% de l'objectif c] :

| Métiers   | Plan de décarbonation scopes 1 et 2 [objectifs a-b-c-f]  |
|-----------|--|
| Tanneries | <p><b>Production d'électricité photovoltaïque sur les sites localisés dans les pays avec une électricité carbonée :</b></p> <p>2023 : Conceria di Cuneo - Augmentation du parc photovoltaïque (300m<sup>2</sup> supplémentaires à l'été 2023) et relamping LED.</p> <p><b>Raccordement aux réseaux de chauffage urbain peu carbonés :</b></p> <p>2024 : Tannerie de Montereau – Raccordement à l'usine d'incinération des déchets pour récupérer la chaleur.</p> <p><b>Substitution du gaz par une énergie alternative bas carbone :</b></p> <p>2024 : Tannerie de Vivoin – Suppression des chaudières à gaz et du circuit vapeur, passage au tout électrique avec remplacement des équipements de production (foulons et sèches).</p> <p>2025 : Tannerie d'Annonay – Installation de deux chaudières gaz à air chaud par PAC et chaudière biomasse.</p> <p>2025 : Tanneries du Puy – Suppression des chaudières à gaz et du circuit vapeur. Étude des choix technologiques en cours.</p> <p>2025 : Mégisserie Jullien – Remplacement des chaudières gaz. Étude des choix technologiques en cours.</p> |

<sup>19</sup> [https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf\\_file/2023-07/1690390651/plan-de-transition-pour-le-climat-dhermes-juillet-2023-vfr.pdf](https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2023-07/1690390651/plan-de-transition-pour-le-climat-dhermes-juillet-2023-vfr.pdf)



|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Fermes</b>           | <p>Production d'électricité photovoltaïque sur les sites localisés dans les pays avec une électricité carbonée.</p> <p>Augmentation du parc de panneaux photovoltaïques sur les sites australiens entre 2025 et 2027.</p> <p>Remplacement d'une chaudière fioul sur l'une des fermes en 2027 par une solution de production d'eau chaude décarbonée.</p> <p>Mise sous surveillance accrue des installations de froid pour limiter au maximum les fuites de fluides frigorigènes.</p>   |
| <b>Cuir</b>             | <p><b>Programme d'investissement spécifique</b> avec une planification entre 2023 et 2026 sur 5 manufactures prioritaires (<b>générant 58% des émissions carbone scopes 1 et 2</b>)</p> <p>Actions de progrès sont planifiées jusqu'en 2029 sur l'ensemble des Maroquinerie : gestion optimisée des équipements énergétiques, l'arrêt définitif de l'utilisation des énergies fossiles (spécifiquement le gaz) et des travaux d'optimisation des bâtiments existants.</p> <p>Dans ce cadre, en 2023, au sein de la Manufacture de Haute Maroquinerie des travaux d'isolation du bâtiment ont été réalisés et les chaudières gaz ont été remplacées par des pompes à chaleur.</p> <p>Ajustement des consignes de températures sur l'ensemble des sites a permis des réductions de consommation d'énergie s'élevant jusqu'à 27%.</p> <p>Chaque nouvelle maroquinerie suit le référentiel Harmonie prend en compte les enjeux carbone et les objectifs issus des engagements du groupe dans le cadre des projets de constructions neuves, de rénovation et de déconstruction.</p> |
| <b>Textile</b>          | <p>2023 : Les consommations d'énergie représentent 8% des émissions carbone de la filière. <b>Les émissions scopes 1 et 2 ont été réduites de 7%</b> par rapport à l'année dernière grâce aux actions mises en œuvre.</p> <p>Sobriété et efficacité énergétique :</p> <p>Modification de l'utilisation ou renouvellement des équipements : chaudières, extractions, rooftops. Arrêt de certains équipements ou productions énergivores.</p> <p>Communications, suivis et pilotages réguliers.</p>  |
| <b>Cristallerie</b>     | <p>La mise en place d'un four à bassin utilisant l'oxycombustion fin2022 a permis de réduire de plus de 30% les consommations de gaz par rapport à l'ancien four.</p> <p>Une partie de la chaleur fatale de ce nouveau four est récupérée pour le chauffage du musée attendant La Grande Place, et permet de réduire de plus de <b>40% la consommation de gaz associée</b>.</p> <p>Le renouvellement des équipements, l'utilisation de la chaleur fatale, l'électrification des procédés associés à des actions d'efficacité énergétique et de sobriété sont également à l'étude pour poursuivre la décarbonation du site.</p>   |
| <b>Parfum et Beauté</b> | <p>Poursuite de l'étude de faisabilité pour le remplacement des chaudières à gaz par une solution décarbonée chaudière biomasse ou géothermie, ou raccordement à un réseau de chaleur en tenant compte des projets d'évolution du site.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Hermès<br/>Manufacture<br/>de Métaux</b></p>                 | <p>Réalisées :</p> <p>Fabrique de Coeuilly : Suppression du chauffage au gaz, renforcement de l'isolation de la toiture, installation d'un chauffe-eau instantané et remplacement des anciens éclairages par des LED.</p> <p>Fabrique de Bonnétage : Installation d'une chaudière à granulés de bois, remplacement du convecteur électrique par un radiateur à inertie, installation d'éclairages LED et de variateurs sur les moteurs électriques.</p> <p>Fabrique de Roye : Optimisation de la régulation centralisée des bureaux, mise à disposition de thermomètres pour un contrôle de la température ambiante, et installation d'éclairages LED et de détecteurs de présence pour réduire la consommation d'énergie liée à l'éclairage.</p> <p>Fabrique de Châtillon-le-Duc : Installation d'éclairages LED, mise en place d'un nouveau compresseur d'air avec paramètres d'autorégulation horaire pour contrôler la consommation d'énergie de manière plus précise.</p> <p>A déployer :</p> <p>Fabrique de Champigny sur Marne : Optimisation du pilotage de la galvanoplastie, isolation des murs, remplacement des fenêtres et installation de lampes LED.</p> <p>Fabrique de Fundao : Études pour l'installation d'éoliennes, et de panneaux photovoltaïques, amélioration de l'isolation des murs.</p> <p>Fabrique de Coeuilly : Étude de l'installation de panneaux solaires et de films solaires pour réduire le besoin en climatisation.</p> <p>Fabrique de Bonnétage : Isolation des murs, remplacement des menuiseries, optimisation de la ventilation et mise à jour du parc de machines.</p> |
| <p><b>Ateliers<br/>Hermès<br/>Horloger et<br/>LMH (Suisse)</b></p> | <p>Validation de la Convention d'objectifs universelle, sous l'égide de la Confédération Suisse, avec une reconnaissance des engagements pris sur l'efficacité énergétique et la protection du climat jusqu'en 2031. Les objectifs de réduction ont été validés par l'OFEV (Office Fédéral de l'Environnement) et seront suivis annuellement avec un cabinet externe.</p> <p>Les premières mesures pour réduire la consommation d'énergie et diminuer les émissions de CO<sub>2</sub> ont été validées et seront mises en application dans les mois à venir : réfection de la toiture, installation solaire photovoltaïque, assainissement de l'éclairage, etc....</p> <p>Les 300 collaborateurs d'Hermès Horloger ont également été formés aux enjeux climatiques avec une journée dédiée à la Fresque du climat et aux enjeux climatiques pour Hermès. Il s'agissait de la plus grande fresque du climat jamais organisée en Suisse en entreprise.</p>   |
| <p><b>Porcelaine</b></p>   | <p>Renouvellement d'équipement, par des équipements plus performants et modifications des usages : compresseur, lave-vaisselle industriel, pompe à vide, banderoleuses.</p> <p>Optimisation du remplissage et des plages de fonctionnement des fours de cuisson émail.</p> <p>Réduction de la consigne de température de chauffage des bâtiments et de l'eau chaude servant à la décoration, arrêt de certains équipements de chauffage et ventilation le week-end.</p> <p>Par ailleurs, une étude de décarbonation du site de la CATE a été réalisée, avec l'accompagnement de la direction immobilière. Elle conduit à la programmation de la substitution du gaz utilisé sur site dans les prochaines années.</p>   |

Sur le **scope 3**, le **plan de transition climat** prévoit des actions sur les **postes les plus contributeurs** :

**Immobilier** (objectifs d-e-f cf. objectifs plus haut) :

La direction immobilière groupe systématise l'analyse du cycle de vie (ACV) des matériaux de construction choisis pour chaque projet immobilier. - Ainsi, l'amélioration du bilan carbone des nouveaux magasins et des nouveaux bâtiments reposent sur une attention particulière portée au choix des matériaux de construction, à la diminution de leur poids, à la recherche d'approvisionnements locaux et à leur



mode de transport peu émissif en carbone. Le déploiement du référentiel Harmonie permettra de baisser fortement les scopes 1 et 2 des nouvelles constructions. En effet, il prend en compte les enjeux carbone et les objectifs issus des engagements du groupe dans le cadre des projets de constructions neuves, de rénovation et de déconstruction.

#### **Transports** (objectifs d-f cf. objectifs plus haut) :

Les appels d'offres en matière de transport de marchandises incluent systématiquement un critère lié à l'amélioration de l'empreinte carbone : l'utilisation de GNV et de bioGNV pour le transport routier, de SAF (Sustainable Aviation Fuel) pour le transport aérien, de SMF (Sustainable Maritime Fuel) pour le transport maritime, sont progressivement demandés aux prestataires retenus. En ce qui concerne les carburants alternatifs, il est demandé aux transporteurs de s'approvisionner uniquement auprès de fournisseurs reconnus et certifiés.

Pour améliorer l'empreinte carbone du transport, trois leviers principaux existent et sont mobilisés, éventuellement conjointement, par la direction commerciale : poursuivre le report modal, déployer des carburants alternatifs et optimiser le transport.

L'intensité des émissions liées au transport de marchandises a baissée en intensité de 26% en 5 ans.

#### **Achats de biens** (objectifs d-f cf. objectifs plus haut) :

Les achats de matières premières nécessaires à la fabrication des objets Hermès (cuirs, textiles, métaux et pierres précieuses...) représentent 58% de l'impact carbone total et 60% du scope3.

La décarbonation du poste Achats de biens ne pourra se faire qu'en lien avec les fournisseurs ou partenaires.

L'objectif est donc de les accompagner pour qu'ils puissent réaliser en interne leur propre bilan carbone puis allouer à chaque métier d'Hermès la part lui revenant. Pour les fournisseurs plus matures, un questionnaire leur est envoyé pour qu'ils partagent à la fois leur stratégie RSE, leur bilan carbone voire leur trajectoire de réduction, à commencer par leurs scopes 1 et 2. Des journées fournisseurs sont également organisées avec un focus carbone. Les exemples sont discutés au long du DEU 2023 page 189, pour mentionner 2 exemples :

Pour le textile, un groupe, regroupant des acteurs de la filière cachemire dont le pôle Textile, a été créé pour travailler sur les émissions de la matière cachemire, identifier les postes les plus contributeurs et les réduire ; l'étude a débuté en 2023 et sera finalisée en 2024.

Pour les cuirs, la direction matières premières du pôle tanneries, en lien avec la direction des achats directs, crée un référentiel Environnement pour approfondir les échanges et le partage de bonnes pratiques avec ses fournisseurs de peaux brutes. Ce référentiel, coconstruit avec Bureau Veritas, a pour vocation d'évaluer et de



partager de façon pédagogique les meilleures pratiques, notamment la gestion des énergies, en lien avec les émissions carbone.

### **Déplacements domicile travail et professionnel** (objectifs d-f cf. objectifs plus haut) :

Par exemple le pôle Cuir a pris l'objectif ambitieux, du fait de ses implantations majoritairement rurales, de diminuer de 4% par an l'impact des déplacements domicile travail des collaborateurs. Plusieurs actions sont en cours au sein des manufactures comme le déploiement d'une solution digitale de management de la mobilité durable au travail. Au sein du pôle Cuir, les maroquineries sont équipées de bornes de recharge pour véhicules électriques afin d'encourager et de faciliter le déploiement des véhicules hybrides et électriques.

Hermès conduit également une politique volontariste de remplacement des véhicules thermiques par l'électrique ou l'hybride (34% de la flotte actuelle en France), tant pour les véhicules de fonction que pour les véhicules de service. En effet, la politique véhicules d'Hermès a toujours anticipé les réglementations, en France ou à l'international : limitation des émissions de CO<sub>2</sub> /km, limitation du poids des véhicules, suppression du diesel dès- 2017...

Cette démarche se poursuit avec une vision en termes de mobilité et non plus uniquement sous l'angle de la motorisation.

En ce qui concerne les déplacements plus longs, les perturbations liées à la crise sanitaire ont permis de solidifier les solutions de travail alternatives (visioconférences), et accéléré la prise de conscience des collaborateurs sur l'examen des modes de travail les plus efficaces à l'international. Les filiales de distribution travaillent sur des organisations permettant de réduire leur empreinte carbone, dans le cadre du suivi de leurs plans stratégiques RSE. Des initiatives sont par exemple conduites localement en France.

L'ambition du groupe de s'inscrire dans une cible « net zéro » à horizon 2050 s'articule autour de deux approches complémentaires : se concentrer sur la réduction des émissions sur sa propre chaîne de valeur et recourir à la compensation volontaire, qui repose notamment sur des solutions dites « fondées sur la nature ».

Cette part de compensation volontaire est comptabilisée séparément. Hermès a rejoint depuis 2012, les fonds carbone Livelihoods (LCF), une coalition d'entreprises finançant des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale, comptabilisant, entre autres, 142 millions d'arbres déjà été plantés, au bénéfice de plus de 2,15 millions de personnes. Sur 2023, le groupe a compensé ses émissions à hauteur de 30%. Cet investissement volontaire dans des projets de compensation carbone s'inscrit dans une stratégie de croissance progressive du taux de couverture des émissions résiduelles du groupe, avec pour cible une situation intermédiaire de 50% entre 2030 et 2040, et de 100% des émissions résiduelles en 2050, dans l'optique du « net zéro ».





- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Le Comité exécutif approuve les dépenses d'investissement et de fonctionnement nécessaires à la mise en œuvre du plan de transition, qu'elles soient exceptionnelles ou budgétées. Les plans d'action établis dans le programme de décarbonation sont reflétés dans les états financiers consolidés par le biais d'investissements opérationnels et de dépenses d'exploitation.

Pour donner quelques exemples, l'engagement de construire des maroquineries, comme Louviers et la Sormonne, suivant l'objectif ambitieux du E4C2, a entraîné une augmentation significative des coûts de construction. Par exemple, les surcoûts de construction du site de Louviers représentent 1M€ réparti entre 200k€ d'études dédiées par des bureaux d'études spécialisés et 800k€ pour les coûts de construction proprement dits, incluant les surcoûts d'investissement pour intégrer les abris, les protections solaires, la ventilation naturelle, l'isolation intérieure, la géothermie, la récupération de chaleur et la production d'électricité photovoltaïque. Aussi en 2022, le coût additionnel des contrats d'électricité renouvelable a été estimé à 170 064 €.

En 2023, l'alignement des CapEx selon la Taxonomie a atteint 20% (CapEx alignés rapportés au total des CapEx Taxonomie), soit 267 M€, contre 8% en 2022. Cet alignement pour l'atténuation climatique est réparti entre la rénovation de bâtiments existants et l'acquisition et propriété de bâtiments.

Le groupe est propriétaire de la quasi-totalité de ses sites de production. Hermès a créé son propre référentiel de construction durable, appelé Harmonie, labellisé en 2022 pour son alignement sur les labels et certifications les plus ambitieux du marché. Ce référentiel est progressivement enrichi des critères et éléments de preuve requis par la Taxonomie. Ainsi, l'application du référentiel Harmonie a largement contribué à l'augmentation du taux d'alignement des CapEx.

Par ailleurs, le groupe Hermès est locataire de la plupart des magasins dans les villes où il opère. Ces magasins sont souvent situés dans les avenues marchandes de centres-villes historiques, dans des bâtiments ne respectant pas encore les meilleurs standards de performance énergétique, et actuellement incompatibles avec les standards fixés par la Taxonomie. Chaque fois que cela est possible, Hermès entreprend néanmoins des travaux de rénovation permettant d'améliorer la performance environnementale du point de vente occupé. Au total, l'indicateur alternatif rapportant les CapEx Taxonomie alignés aux CapEx Taxonomie éligibles atteint 32 % en 2023.



- c) **Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Le Groupe s'est engagé à suivre une trajectoire de réduction des émissions contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à **1,5°C** d'ici 2100, conformément à l'Accord de Paris. Les objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 associés sont **validés par l'initiative « Science Based Targets » (SBTi)**. Les objectifs sont de réduire en valeur absolue de 50,4% les émissions des scopes 1 et 2, et en valeur relative (par M€ de marge brute) de 58,1% les émissions du scope 3 sur la période de 2018 à 2030. Hermès ambitionne également de contribuer au zéro émission nette en 2050.

Les émissions de GES du groupe en 2023 sont de 666 k tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Avec une baisse de -49,6% en valeur absolue des scopes 1 et 2 par rapport à 2018, et de -52,2% du scope 3 en intensité, les émissions sont en ligne avec les objectifs 2030 du groupe validés par SBTi.

La politique du groupe intègre aussi une vision prospective par l'analyse des risques liés aux changements climatiques sur ses opérations et son modèle économique (risques physiques et risques de transition) en utilisant les scénarios scientifiquement reconnus dont ceux du GIEC (SSP1-1.9, SSP1-2.6, SSP2-4.5, SSP3-7.0, SSP5-8.5).



# KERING

**a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ?**

Kering a fait de l'action climatique un élément essentiel de sa démarche de développement durable, visant une trajectoire Net Zéro s'inscrivant dans l'ambition des accords de Paris, au travers d'une stratégie climat dédiée. Cette stratégie intègre des mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique et vise la transformation de l'ensemble du secteur de Kering. Nos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long terme sur nos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) sont ainsi :

- **Court terme - d'ici 2030** : objectifs certifiés en 2021 par SBTi en ligne avec les objectifs de l'Accord de Paris :
  - réduire de 90 % en absolu ses émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à ses opérations en propre (intégralité des Scopes 1 et 2 du GHG Protocol) par rapport à 2015 – ambition alignée sur une trajectoire 1.5°C
  - réduire de 70 % l'intensité de ses émissions de GES du Scope 3 du GHG Protocol<sup>20</sup>, par rapport à 2015 ;
- **Moyen terme - d'ici 2035** : réduire<sup>21</sup> de 40 % en absolu ses émissions à l'échelle du Groupe (Scopes 1, 2 et 3 du GHG Protocol), par rapport à 2021 ;
- **Long terme - d'ici 2050** : engagement de contribution à la neutralité carbone, en ligne avec les ambitions de l'Accord de Paris.

---

<sup>20</sup> Le périmètre de cet objectif concerne les catégories suivantes du Scope 3 : Achats de biens et services (Cat. 1 du GHG Protocol), Activités impliquant une consommation de combustible ou d'énergie non incluses dans les émissions des Scopes 1 et 2 (Cat. 3), Transport et distribution en amont (Cat. 4), Déplacements professionnels (Cat. 6), Transport et distribution en aval (Cat. 9), tel que validé par le SBTi en 2021 au moment de la certification.

<sup>21</sup> <https://www.kering.com/fr/actualites/kering-se-fixe-un-nouveau-cap-en-matiere-de-developpement-durable-avec-un-objectif-de-reduction-de-40-de-ses-emissions-absolues-a-l-echelle-du-groupe/>

|         |                  |    | Objectifs de décarbonation à court terme | Objectifs de décarbonation à moyen terme | Objectifs de décarbonation à long terme  |
|---------|------------------|----|--|--|--|
| Scope 1 | Valeur absolue   |    | 10 063 tCO2 (scopes 1&2)                 | Scopes 1, 2 & 3 : 1 514 022 tCO2         | Nos objectifs de décarbonation sont en cours de révision et seront re-soumis d'ici quelques semaines au SBTi pour validation. Ceux-ci seront alignés avec le Net Zero Standard ainsi que le référentiel FLAG du SBT. |
|         | Valeur intensité | en | n.a.                                     | n.a.                                     |  |
| Scope 2 | Valeur absolue   |    | 10 063 tCO2 (scopes 1&2)                 | 1 514 022 tCO2 (scopes 1, 2 & 3)         |  |
|         | Valeur intensité | en | n.a.                                     | n.a.                                     |  |
| Scope 3 | Valeur absolue   |    | n.a.                                     | 1 514 022 tCO2 (scopes 1, 2 & 3)         |  |
|         | Valeur intensité | en | 87,8 tCO2/M€ marge brute                 | n.a.                                     |  |

**Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).**

Pour atteindre ces objectifs, le Groupe s'engage au sein de ses opérations propres, mais aussi tout au long de sa chaîne de valeur. Une feuille de route de décarbonation a été définie pour l'ensemble du Groupe et est déclinée pour chacune des Maisons en fonction de son activité et des principaux postes d'émissions identifiés. Elle s'appuie sur d'importants projets d'investissement et sur des initiatives couvrant toutes les activités et les principaux sites logistiques, tanneries et boutiques du Groupe, ainsi que l'ensemble de sa chaîne de valeur. Le Groupe a engagé des actions portant sur chacun de ses principaux postes d'émissions, autour de trois piliers : *fair production*, mise à l'échelle des pilotes et meilleures pratiques (sourcing, circularité, innovation, optimisation d'énergie) et développement de nouveaux *business models*.

**Au niveau des opérations du Groupe (Scopes 1 et 2 – qui contribuent à 1 % de l'empreinte du Groupe) sobriété énergétique :** En raison des enjeux énergétiques survenus au cours de l'hiver 2022-2023 et de l'appel du gouvernement français de réduire les consommations de 10 % en France, le Groupe a renforcé sa stratégie d'économie d'énergie avec un plan de sobriété énergétique mis en place par toutes les Maisons et le Siège ;

- optimisation de l'efficacité énergétique des sites :
  - *Standard for Stores* définissant les niveaux de performance attendus sur 11 thèmes prioritaires, dont la gestion de l'énergie, de l'éclairage et des énergies renouvelables, en particulier le déploiement de la technologie LED pour l'éclairage qui permet jusqu'à 90 % d'économies d'énergie et atteint quasiment 100 % de mise en place dans les zones de vente des magasins ;

- certifications environnementales des sites rénovés par Kering : LEED (niveau Gold ou Platinum), HQE, ou BREEAM qui intègrent des critères d'optimisation de la performance énergétique, ainsi que la certification WELL (axée sur le bien-être des utilisateurs dans les bâtiments, y compris confort thermique) ;
  - pilotage centralisé de la performance énergétique des sites permettant l'amélioration de la performance via la rationalisation de la gestion des achats d'énergie par mutualisation et massification des volumes et le recours accru à l'électricité d'origine renouvelable. Le projet, couvrant l'Europe, les États-Unis, et l'Asie, a généré des économies d'énergie tangibles et une réduction des coûts pour les Maisons et le Groupe ;
- stratégie d'approvisionnement énergétique :
- production d'énergie renouvelable sur site avec l'installation de systèmes photovoltaïques sur les toits et les parkings ;
  - achat d'électricité d'origine renouvelable : Kering privilégie la signature de contrats d'achat d'électricité renouvelable localement produite lorsque le site paie directement ses factures et lorsque le marché local de l'électricité le permet. Pour les implantations géographiques où cette pratique n'est pas possible, Kering a alors recours à l'achat de certificats d'électricité renouvelable issus de systèmes de production photovoltaïque ou éolien, sélectionnant uniquement des installations nouvelles ou récentes (inférieures à dix ans), afin d'accélérer la transition énergétique dans les pays où Kering opère. Depuis 2022, conformément à l'objectif fixé, Kering atteint 100 % d'électricité renouvelable en accord avec les lignes directrices de l'organisation RE100 ;
  - signature d'un *Corporate Virtual Power Purchase Agreement (CVPPA)* : Kering s'est associé aux efforts de 12 marques, coordonnés par le Fashion Pact, pour signer un CVPPA transnational. Grâce à cet accord, d'une valeur globale de 160 GWh par an (dont 43 GWh/an pour Kering), un nouveau parc solaire sera construit dans le sud de l'Espagne. L'accord garantit au développeur du parc solaire une valeur de vente stable pour l'énergie produite au cours des 10 premières années d'exploitation, lui permettant ainsi d'assurer le financement du projet. Les travaux de construction ont commencé en 2023 et la ferme produira de l'énergie à partir de 2025. Grâce à ce projet, 65 000 tonnes de CO2e seront évitées chaque année. Le CVPPA couvrira environ un tiers de la consommation globale directe d'électricité du Groupe en Europe, réduisant également le coût de l'énergie et les fluctuations de prix.

**Tout au long de sa chaîne d'approvisionnement (Scope 3) :** Le Groupe mène des initiatives pour réduire ses principales sources d'émissions, notamment celles liées à l'achat de biens et services et au transport des marchandises :



- **éco-conception des produits et stratégie de *sourcing* durable** : mise en place des *Kering Standards* pour l'ensemble des matières premières et évolution des processus de production vers des options à plus faible impact environnemental et notamment carbone ;
- ***fair production*** : tirer parti de la planification et de la gamme de produits pour ajuster les volumes de production au plus près des ventes ;
- développement de l'utilisation des énergies renouvelables et de programmes d'efficacité énergétique avec nos fournisseurs, notamment avec le Programme *Clean by Design* : ce programme vise à réduire l'empreinte environnementale des fabricants de textile par l'organisation d'audits sur dix points clés de la performance (eau, énergie, déchets) du site de production ;
- **transport** : travail avec les plateformes logistiques, les Maisons et les transporteurs du Groupe pour optimiser le transport de marchandises aux différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement, jusqu'à la boutique, notamment :
  - rationalisation des itinéraires, optimisation du taux de remplissage, design fonctionnel, logistique inverse,
  - développement des transports alternatifs, notamment pour le « dernier kilomètre », développement du transport maritime,
  - amélioration de la performance des flottes : les véhicules et avions les plus performants sont ainsi privilégiés avec des niveaux d'émissions de CO<sub>2</sub> à respecter très ambitieux (600 gCO<sub>2</sub>/t.km) maximum pour l'aérien, norme EURO 6 pour le routier.

**Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

La réduction des émissions de gaz à effet de serre est la priorité du Groupe en matière de stratégie climatique. En complément des objectifs prioritaires de réduction du Groupe validés par la SBTi, Kering investit depuis 2012 dans des projets de compensation carbone fondés sur la nature, contribuant ainsi à la protection des écosystèmes et des puits de carbone mondiaux essentiels. Ces projets contribuent à l'atténuation du changement climatique au-delà de nos chaînes de valeur et permettent de préserver et restaurer des écosystèmes sensibles (forêts, zones humides, zones côtières). Dans le cadre de sa stratégie de compensation volontaire de ses émissions carbone :

- Kering s'est engagé début 2023 à investir dans le *Climate Fund for Nature*, un fonds carbone géré par la société Mirova, filiale de Natixis, pour un montant maximum à terme de 100 millions d'euros. Cet engagement sera décaissé progressivement, essentiellement sur les 8 premières années, par appels de fonds successifs, au fur et à mesure des besoins de financement des projets.





Ce fonds investit dans des projets de séquestration et d'évitement basés sur des solutions fondées sur la nature générant des crédits carbone pour Kering et les autres co-investisseurs. Ces crédits carbone sont transférés à ses actionnaires au fur et à mesure de leur livraison au travers d'un contrat d'achat à terme.

- **Crédits et émissions négatives** : En 2023, Kering a compensé 2 135 568 tCO<sub>2</sub>e, ce qui correspond aux émissions des Scopes 1, 2 et 3 de l'année 2022, hors utilisation des produits (Scope 3 – Catégorie 12 du GHG Protocol) et telles que calculées pour la publication 2022. La part dédiée aux émissions négatives se répartit ainsi :
  - 2/3 : projets de séquestration (« *removal* »)
  - 1/3 : projet de conservation et évitement (« *avoidance* »).

À travers son fonds *Regenerative Fund for Nature*, Kering investit par ailleurs dans des projets soutenant des pratiques agricoles régénératrices auprès de producteurs de matières premières clés pour le Groupe, contribuant à l'absorption de carbone dans sa chaîne de valeur et au-delà. Avec un objectif d'un million d'hectares régénérés d'ici 2025, 7 projets couvrant une surface de 840 000 hectares sont déjà soutenus à fin 2023. Les pratiques mises en place (minimisation du travail du sol, rotation des cultures, maintien d'une couverture végétale) améliorent notamment la santé des sols et leur capacité à séquestrer le carbone, sans que la capacité de stockage de CO<sub>2</sub> n'ait encore été précisément quantifiée à date.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Une feuille de route de décarbonation a été définie pour l'ensemble du Groupe et est déclinée pour chacune des Maisons en fonction de son activité et des principaux postes d'émissions identifiés afin de ventiler l'objectif global en actions opérationnelles :

### Actions Court-Moyen terme

**Dépenses opérationnelles à court terme** : Kering consacre environ **70 millions d'euros de dépenses opérationnelles** chaque année pour réduire son empreinte carbone. Ceci inclut les différentes actions opérationnelles ci-dessous :

- Scope 1 et 2 :
- L'achat d'électricité renouvelable ;
  - Une partie des **dépenses courantes dans le cadre des programmes d'ouverture, de rénovation et de certification des bâtiments** des sites du



Groupe, intégrant systématiquement une dimension relative à l'efficacité énergétique (détaillés ci-dessous - Capex) ;

- Scope 3 :
- Le **sourcing** des matières premières ;
  - L'**accompagnement des fournisseurs** dans l'adoption de process de production plus vertueux avec notamment le Programme *Clean by Design* ;
  - Les initiatives menées en faveur de la biodiversité et de la régénération des sols - la séquestration du carbone étant l'un des principes de l'agriculture régénératrice. La dotation de Kering pour le Fonds Régénératif pour la Nature<sup>22</sup> s'élève à 5 millions d'euros sur 5 ans.

### Actions Moyen-Long terme

- **Scope 3 : 100 millions d'euros** investis par Kering dans le *Climate Fund for Nature*<sup>23</sup> pour le soutien et la mise en place de projets de solutions fondées sur la nature (éviter et/ou séquestration – voir ci-dessus) : cet engagement sera décaissé progressivement, essentiellement sur les 8 premières années, par appels de fonds successifs, au fur et à mesure des besoins de financement des projets.
- **Scope 2 : Signature d'un contrat collectif d'achat d'électricité – CVPPA (voir réponse précédente)** : dont 43 GWh/an pour Kering. L'accord garantit au développeur du parc solaire une valeur de vente stable pour l'énergie produite au cours des 10 premières années d'exploitation, lui permettant ainsi d'assurer le financement du projet. Grâce à ce projet, 65 000 tonnes de CO2e seront évitées chaque année. Le CVPPA couvrira environ un tiers de la consommation globale directe d'électricité du Groupe en Europe, réduisant également le coût de l'énergie et les fluctuations de prix.

**Dépenses d'investissement (CAPEX)** : En complément des dépenses opérationnelles, s'ajoutent les dépenses d'investissement. En application du règlement européen Taxonomie, les dépenses d'investissement du Groupe ont été publiées à la section 5.6.1 du Document d'enregistrement universel 2023<sup>24</sup> (pages 257 et suivantes). Étant donné l'absence de chiffre d'affaires éligible, les « CAPEX Taxonomie » alignés représentent 13 % du « Total CAPEX Taxonomie » de Kering soit 593 millions d'euros.

<sup>22</sup> <https://www.kering.com/fr/developpement-durable/preserver-la-planete/fonds-regeneratif-pour-la-nature/>

<sup>23</sup> <https://www.kering.com/fr/actualites/kering-et-le-groupe-loccitane-sassocient-pour-soutenir-la-protection-de-la-nature-a-grande-echelle-avec-le-fonds-climate-fund-for-nature>

<sup>24</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)





Par ailleurs, Kering a investi environ 2 millions d'euros sur l'année 2023 pour le traitement de l'eau principalement dans ses tanneries et prévoit des investissements à hauteur de 3,5 millions d'euros d'ici à 2025.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Première entreprise du secteur du luxe certifiée par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) en 2016 pour ses objectifs de décarbonation, Kering a fait le choix d'adopter une approche scientifique alignée sur le référentiel SBTi. Comme indiqué en 1.a), les objectifs de court terme - d'ici 2030 – ont été certifiés par SBTi en ligne avec les objectifs de l'Accord de Paris (l'objectif scopes 1 & 2 est aligné avec le scénario 1.5°C du GIEC et l'objectif scope 3 est aligné avec le scénario WB 2°C du GIEC). Nos objectifs de décarbonation sont en cours de révision et seront re-soumis d'ici quelques semaines au SBTi pour validation. Ceux-ci seront alignés avec le Net Zero Standard ainsi que le référentiel FLAG du SBT.



# LEGRAND

a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

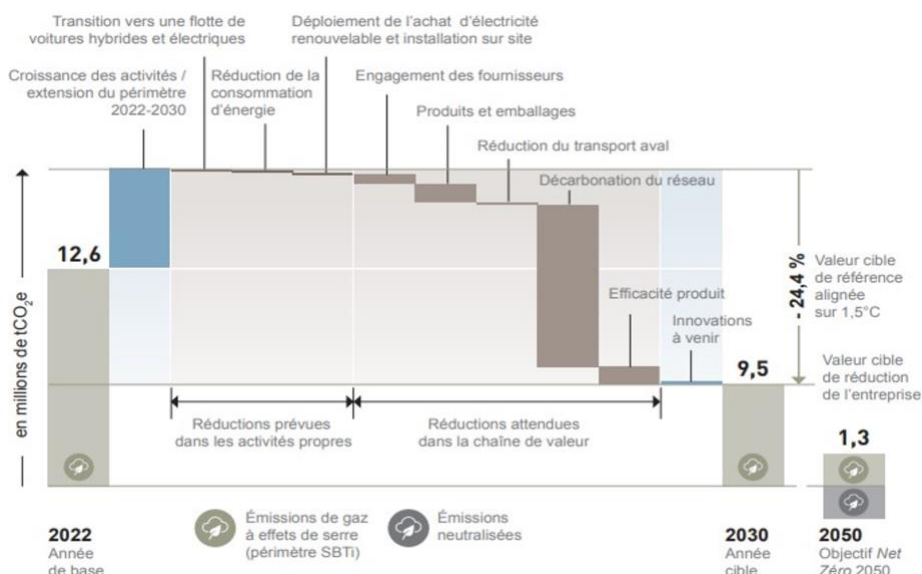
Début 2024, Legrand s'est engagé à devenir Net Zero d'ici 2050 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, engagement validé par SBTi en avril 2024.

Cet objectif sera atteint en réduisant de 90 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe sur les Scopes 1, 2 et 3, soit sur l'ensemble des émissions du Groupe et de sa chaîne de valeur, et par la neutralisation des émissions qui ne pourront pas être évitées (capture carbone).

Cette trajectoire carbone de long-terme s'accompagne d'une accélération des objectifs de réduction des émissions du Groupe pour 2030, par rapport à 2022 :

- une réduction de 42 % des Scopes 1&2 ;
- une réduction de 25 % du Scope 3, provenant des biens et services achetés et de la phase d'usage des produits vendus.

Vous trouverez ci-après le détail de la trajectoire de décarbonation de Legrand (plan de transition climat présenté dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2023, page 112) :



Legrand s'est engagé à neutraliser les émissions de ses Scopes 1&2 et 2 postes de son Scope 3 (voyages d'affaires et trajets quotidiens de ses collaborateurs) par le biais





de la compensation carbone volontaire. Le Groupe a compensé 204 533 t CO<sub>2</sub>e en 2023, 156 110 t CO<sub>2</sub>e (soit 1,2 % des émissions globales de GES de Legrand en 2023) au titre des émissions de 2023 et, suite à la mise à jour de l'empreinte carbone 2022 du Groupe, 48 422 t CO<sub>2</sub>e au titre de 2022. Les projets de compensation carbone sélectionnés par Legrand pour remplir ses objectifs 2024 portent sur :

- la préservation de la flore et de la faune au Kenya : 74 598 t CO<sub>2</sub>e ;
- l'extension du métro de New Delhi en Inde : 129 935 t CO<sub>2</sub>e.

L'engagement *Net Zero* 2050 de Legrand nécessitera à terme de neutraliser les 10 % des émissions de CO<sub>2</sub>e restantes (après la réduction de 90% des émissions de *Scopes* 1, 2 et 3).

Le détail des émissions de CO<sub>2</sub>e par *Scope* de Legrand est présenté dans le DEU 2023, pages 113 à 120.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Cette information n'est pas encore publiée. Le suivi des coûts / investissements financiers et des opportunités financières liées aux initiatives RSE (non limités au climat) seront mis à disposition dans les années qui viennent, conformément à la CSRD.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

L'engagement *Net Zero* à horizon 2050 de Legrand est aligné sur le scénario 1,5°C pour les *Scopes* 1 et 2 et Well Below 2°C pour le *Scope* 3. Cet engagement a été validé par le SBTi en avril 2024.

Nous vous invitons à vous référer au Communiqué de Presse du 30 avril 2024 sur le sujet : [Legrand valide auprès du SBTi son engagement Net Zero 2050 - Legrand](https://www.legrandgroup.com/fr/actualites/legrand-valide-aupres-du-sbti-son-engagement-net-zero-2050)<sup>25</sup> (legrandgroup.com).

<sup>25</sup> <https://www.legrandgroup.com/fr/actualites/legrand-valide-aupres-du-sbti-son-engagement-net-zero-2050>



# L'ORÉAL

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation)? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

En 2017, l'Oréal avait défini des objectifs de décarbonation alignés avec un scénario 1,5 degrés (scopes 1 et 2) et validés par SBTi (initiative Science Based Targets). Le Groupe s'était engagé d'ici 2030 à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> des **Scopes 1, 2 et 3** de **- 25 % en valeur absolue**, par rapport à 2016.

Conformément aux nouvelles exigences du référentiel Science Based Targets initiative (SBTi) Net-Zero, le Groupe a soumis en octobre 2023 sa nouvelle trajectoire de décarbonation 2030 et 2050. Le renouvellement de l'objectif du Groupe a été l'occasion d'actualiser l'année de référence fixée à 2019, en cohérence avec les autres objectifs du programme L'Oréal pour le Futur. Les nouvelles cibles, validées par SBTi mi-avril, se déclinent de la façon suivante :

- À court terme, d'ici 2030, la réduction des Scopes 1 & 2 de 57 % et le Scope 3 (catégories du *GHG protocol 3.1 Purchased Goods and services, 3.4 Upstream transportation and distribution, et 3.6 Business travel*) de 28%, ces cibles étant en absolu par rapport à l'année de référence 2019 ;
- A long terme, d'ici 2050, la réduction des émissions Scopes 1, 2, et 3 de 90 % en absolu par rapport à l'année de référence 2019, les émissions résiduelles étant alors compensées de manière à atteindre zéro émission nette.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe met en œuvre de nombreux leviers de décarbonation, dont les principaux sont les suivants :

- **Scopes 1 et 2** : L'Oréal vise une amélioration de l'efficacité énergétique de ses bâtiments, et un approvisionnement en énergie renouvelable couvrant 100% de la consommation des sites opérés (usines, centres de distribution, sites administratifs et centres de recherche) dès 2025. D'ici à 2030, le Groupe maximisera la part d'énergie renouvelable dans la consommation de ses boutiques opérées et poursuivra l'électrification de sa flotte de véhicules.
- **Scope 3 (catégories 3.1, 3.4, 3.6) :**
  - **Conception et développement de produits (Packaging et Formules : ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 35% à la cible 2030) :**



- **Packaging** : L'emballage représente une part importante de l'empreinte GES des produits cosmétiques. Réduire cette empreinte constitue donc un objectif clé de la démarche de décarbonation de L'Oréal. Ces dernières années, le Groupe s'est employé à diminuer l'intensité des emballages en les optimisant (par exemple, développement d'options de recharge et de réutilisation, allègement, augmentation de taille) ainsi qu'en accroissant la part de contenu recyclé.

Le plan de décarbonation 2030 du packaging du Groupe s'articulera autour de cinq grandes priorités :

- poursuivre la baisse d'intensité des emballages (par exemple, en les redimensionnant et en allégeant leur poids) ;
  - accroître la part et la disponibilité des formats réutilisables et rechargeables ;
  - augmenter la part de contenu recyclé dans les produits (en particulier les plastiques et l'aluminium), lorsque l'empreinte carbone du contenu recyclé est inférieure à son équivalent vierge ;
  - travailler avec les fournisseurs sur l'approvisionnement des matériaux d'emballage ayant une faible empreinte carbone (par exemple l'aluminium bas-carbone) ;
  - rechercher des moyens de réduire l'impact des techniques de finition (par exemple la métallisation) et inciter les fournisseurs à adopter, à grande échelle, des techniques ayant les impacts environnementaux les plus faibles.
- **Formules** : L'Oréal travaille sur l'impact environnemental de ses produits cosmétiques depuis 1995, date à laquelle le Groupe s'est doté de son premier laboratoire de recherche environnementale pour évaluer et réduire l'empreinte environnementale de ses formules. Dès la phase de conception, les matières premières utilisées dans la formulation des produits sont évaluées dans le cadre d'un processus strict de sélection des ingrédients.

Au cours des dernières années, L'Oréal a concentré sa décarbonation sur la suppression et le changement d'ingrédients, dans le cadre de son objectif global de 95 % d'ingrédients biosourcés issus de minéraux abondants ou de processus circulaires dans ses formules.

Afin d'atteindre son objectif 2030, L'Oréal priorisera la décarbonation des matières premières dans 4 domaines principaux :



- reformulation des produits - abandonner les ingrédients issus de la pétrochimie au profit d'ingrédients d'origine naturelle et remplacer les ingrédients à forte intensité d'émissions carbone ;
  - étudier les moyens de réduire l'impact lié aux gaz présents dans les aérosols de son portefeuille, en particulier les gaz à fort potentiel de réchauffement climatique (soit en les remplaçant par d'autres propulseurs, soit en modifiant le format des produits) ;
  - réduire l'impact des dérivés de palme et de soja utilisés dans ses produits, en poursuivant ses actions contre la déforestation et en encourageant ses fournisseurs en amont à adopter des pratiques agricoles durables et régénératrices ;
  - travailler avec ses fournisseurs sur l'approvisionnement de matières premières à faible impact carbone, sur l'efficacité énergétique de leur propre production ainsi que sur l'utilisation des énergies renouvelables lorsque cela est possible (cf. § décarbonation des fournisseurs).
- **Marketing digital et matériel PLV (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 15% à la cible 2030)**
  - **Marketing digital** : L'empreinte carbone du marketing digital de L'Oréal provient principalement des émissions liées à la production et à la transmission de ses contenus publicitaires.  
Le Groupe a réalisé un travail important de mesure d'impact concernant la production de contenus et l'activation des médias digitaux, et fait de l'intégration de l'empreinte de ses influenceurs rémunérés une priorité.  
Pour atteindre son objectif 2030, le Groupe accentuera ses efforts de réduction d'impact, notamment :
    - produire des contenus publicitaires plus responsables, en réduisant les émissions liées aux déplacements et espaces de tournages ;
    - augmenter le taux d'utilisation des contenus produits ;
    - diminuer l'impact de la transmission de ses contenus publicitaires en mettant en œuvre des leviers d'optimisation dans les médias digitaux, tels que l'adaptation de la résolution des créations en fonction du type d'appareil de diffusion, de la longueur de l'actif par plateforme et de la planification média ;



- plus largement, travailler avec ses fournisseurs (y compris ses influenceurs) à la réduction de leurs émissions (cf. § décarbonation des fournisseurs).
  - **Matériel PLV, présentoirs et éléments publicitaires** : Dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'emploie à améliorer l'empreinte environnementale de ses supports publicitaires pour les points de vente, en augmentant progressivement la part de matériel respectueux des principes d'éco-conception.  
Pour atteindre son objectif 2030, les principaux axes de décarbonation consisteront à :
    - poursuivre la refonte de ses PLV, en généralisant ses directives d'éco-conception pour alléger ses créations, passer à des contenus mono-matériau et réduire les déchets ;
    - utiliser davantage de matériaux recyclés pour les affichages ;
    - continuer à réduire la consommation électrique liée aux présentoirs permanents en points de vente, en les optimisant et en profitant de l'impact positif de la transition de ses partenaires détaillants vers des sources d'électricité renouvelables.
- **Flux logistiques avec les fournisseurs et les retailers (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 10% à la cible 2030)**
  - **Logistique** : L'Oréal s'engage depuis longtemps à réduire les émissions générées par le transport et le stockage de ses produits. Notre programme 2030 reposera sur les grands piliers suivants :
    - poursuivre la réduction du transport aérien en privilégiant la production locale autant que possible, en adoptant des approches multi-sourcing dans les Divisions et en optimisant la planification avec le basculement du fret aérien vers le ferroviaire/maritime ;
    - déployer de nouvelles solutions pour favoriser au maximum le transport multimodal (passage de la route à la mer, de la route au rail, par exemple) ;
    - optimiser les taux de remplissage (notamment sur le fret routier en Europe et en Amérique du Nord) ;
    - utiliser des carburants à plus faibles émissions (par exemple le biogaz, les véhicules à biocarburant, les SAF ou carburants à faible teneur en carbone pour le fret maritime, ainsi que les véhicules électriques et les vélos cargo pour le dernier kilomètre) ;



- inciter nos fournisseurs amont et aval à réduire leurs émissions de transport de ses produits, notamment en développant des programmes pilotes sur l'adoption de véhicules électriques à batterie pour les longues distances.
- **Déplacements professionnels (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 5% à la cible 2030)**
  - L'Oréal poursuivra la réduction de toutes les émissions associées à ses voyages d'affaires, à travers la mise en place d'une politique de mobilité renforcée.
- **Autres leviers de décarbonation (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 5% à la cible 2030)**
  - D'autres leviers de décarbonation contribueront à l'atteinte de la cible 2030, notamment la décarbonation des mix énergétiques des pays dans lesquels L'Oréal et ses fournisseurs opèrent.
- **Décarbonation des fournisseurs (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 30% à la cible 2030)**
  - L'empreinte globale du Groupe est majoritairement liée à l'impact des activités de ses fournisseurs pour l'ensemble des catégories d'achats du Groupe.

Depuis 2007, le Groupe a impliqué ses fournisseurs stratégiques dans le processus de mesure et de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre et les a encouragés à participer au programme CDP Supply Chain.

Poursuivre ces travaux est indispensable à la décarbonation globale de la chaîne de valeur du Groupe. À l'avenir, l'objectif principal du Groupe sera de poursuivre le travail avec ses fournisseurs stratégiques, non seulement pour réduire les émissions liées à leurs Scopes 1 et 2 mais également à leur Scope 3. Ses principaux axes de travail seront les suivants :

- continuer à former et accompagner ses fournisseurs stratégiques afin de les sensibiliser aux enjeux du changement climatique ;
- continuer à soutenir ses fournisseurs stratégiques dans l'identification des principaux leviers de décarbonation dans leur secteur d'activité, en étudiant des moyens d'accélérer leurs progrès et en prenant des mesures favorisant la réduction de leurs émissions ;
- fixer de nouvelles attentes envers ses fournisseurs, afin qu'ils développent leurs propres plans de transition climatique, y compris des Science Based Targets (ou stratégies de réduction des émissions équivalentes) ;
- renforcer la transparence et le suivi des émissions propres à chaque fournisseur/produit afin de suivre les progrès et de stimuler le changement.







- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

La nouvelle trajectoire Net-Zéro a été soumise à la validation de SBTi en octobre 2023, comme cela est précisé dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 déposé à l'Autorité des Marchés Financiers le 19 mars 2024.

L'Oréal a reçu confirmation mi-avril par SBTi de la validation des objectifs de décarbonation court terme et long terme telles qu'expliquées ci-dessous.

Les estimations financières seront publiées de manière détaillée l'an prochain dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, avec le nouveau cadre de la CSRD.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

En 2017, L'Oréal avait défini des objectifs de décarbonation alignés avec un scénario 1,5 degré (scopes 1 et 2) et validés par le SBTi. Le Groupe s'était engagé d'ici à 2030 à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> des **Scopes 1, 2 et 3** de **-25 % en valeur absolue**, par rapport à 2016.

Conformément aux **nouvelles exigences du référentiel Science Based Targets initiative (SBTi) Net-Zero**, qui est basé sur le rapport spécial du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) sur le réchauffement planétaire de 1,5°C (SR15, 2018), le Groupe a soumis en octobre 2023 sa nouvelle trajectoire de décarbonation 2030 et 2050. À la date de l'arrêté par le Conseil d'Administration du Rapport de Gestion, L'Oréal était en attente de la validation par SBTi de cette nouvelle trajectoire. Celle-ci sera publiée de manière détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2024.

L'Oréal a reçu confirmation mi-avril par SBTi de la validation des objectifs de décarbonation court terme et long terme telles qu'expliquées ci-dessous.

Le renouvellement de l'objectif du Groupe a été l'occasion d'actualiser l'année de référence fixée à 2019, en cohérence avec les autres objectifs du programme « L'Oréal pour le Futur ». Les nouvelles cibles, validées par SBTi mi-avril, se déclinent de la façon suivante :

- À court terme, d'ici à 2030, la réduction des Scopes 1 & 2 de 57 % et le Scope 3 (catégories du GHG protocole 1.1 *Purchased Goods and services*, 3.4



*Upstream transportation and distribution, et 3.6 Business travel*) de 28%, ces cibles étant en absolu par rapport à l'année de référence 2019 ;

- A long terme, d'ici à 2050, la réduction des émissions Scopes 1, 2, et 3 de 90 % en absolu par rapport à l'année de référence 2019, les émissions résiduelles étant alors compensées de manière à atteindre zéro émission nette.



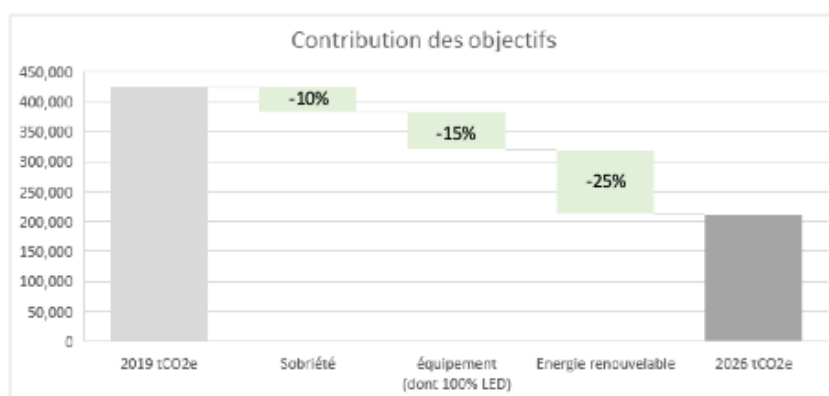
# LVMH

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

## Objectifs, Actions & Contributions

En 2021, LVMH a revu sa trajectoire carbone qui est désormais en ligne avec l'Accord de Paris sur le scénario de référence 1.5 °C pour les scopes 1, 2 et 3. Cette trajectoire a été validée par l'initiative Science Based Targets (**SBTi**) et repose sur les deux engagements clés de la stratégie LIFE 360 concernant l'émission de GES :

- Scopes 1 et 2 : réduction de 50% en valeur absolue (base 2019) des émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation énergétique des sites et des boutiques d'ici à 2026. Le Groupe a défini une stratégie de décarbonation constituée de différents leviers : sobriété, efficacité énergétique et passage aux énergies renouvelables. Des objectifs de moyens ont été définis, ainsi que des plans d'action pour les atteindre, et notamment :
- **-10%** de consommation d'énergie des sites (Boutiques, Sites de production, entrepôts, sites administratifs) à la mise en place du plan de sobriété (Europe 2023, monde 2024)
- **100%** d'éclairage LED du réseau de boutiques du Groupe pour une réduction visée de 30% de la consommation d'énergie des magasins
- **0** boutique avec une consommation supérieure à 500kWh/m<sup>2</sup> en 2023 (500kWh/m<sup>2</sup> en 2026, 300kWh/m<sup>2</sup> en 2030).
- **100%** d'énergie renouvelable ou bas carbone dans les sites et les boutiques d'ici à 2026, une ambition qui s'appuie sur des plans d'action achat énergie verte pour chacune des grandes zones géographiques. En 2023, le Groupe a également mis en place une politique d'achat de Garantie d'Origine (REC) fondée sur des achats propres au pays de consommation et un cahier des charges sur les typologies d'installation de production d'énergie renouvelable.



- Scope 3 : diminution de 55 % par unité de valeur ajoutée d’ici à 2030 (base 2019) des émissions générées par les matières premières, achats, transports, déchets, usage et fin de vie du produit. Le Groupe s’est organisé avec les Maisons pour constituer des « taskforces » propres à chacun des métiers dans le but de les décarboner. Des objectifs de moyens ont été définis, ainsi que des plans d’action pour les atteindre, et notamment :
  - **Achats de matières premières** (environ 42% du scope 3 du Groupe) : la stratégie porte sur un approvisionnement remodelé et circulaire. Le groupe s’est fixé notamment les objectifs suivants :
    - 10% de matière recyclée en poids dans les produits de Mode & Maroquinerie en 2030
    - 70% de matière recyclée dans le packaging (Parfums & Cosmétiques, Vins & Spiritueux) en 2030
    - 100% de matières premières stratégiques certifiées en 2026
    - 100% des matières premières stratégiques issues de l’agriculture régénératrice à l’exception des matières recyclées d’ici 2030
  - **Transports amont et aval** (environ 8% du scope 3 du Groupe) : un objectif spécifique a été mis en place sur les transports participants à l’atteinte des objectifs du scope 3 avec une réduction de 20% en valeur absolue des émissions liées aux transports amont d’ici 2030. Un facteur clé est l’évolution du ratio fret route/mer/aérien, avec la mise à disposition des Maisons d’outils de pilotage ad hoc.
  - **Green IT** (environ 1% du scope 3 du Groupe) : le Groupe a défini un programme « Green IT » couvrant également une charte portant sur l’e-commerce vert. L’objectif fixé est de -20% en absolue sur l’ensemble des activités IT
  - **Médias, services marketing et communication** (environ 10% du scope 3 du Groupe) une taskforce a été mise en place pour changer les pratiques



## Principaux résultats 2023

- Scope 1 et 2 :
  - **-28%** de réduction en absolue en 2023 par rapport à 2019  
En 2023, le Groupe a atteint une réduction de 28% par rapport à la base 2019 en ligne avec sa trajectoire pour atteindre l'objectif de -50% en 2026
  - **-10%** de consommation d'énergie à périmètre constant  
Le Groupe a mis en place un plan de sobriété fin 2022 à l'échelle mondiale qui a permis une réduction de plus de 10% de consommation énergétique des boutiques et des sites sur l'année 2023.
  - **79%** d'éclairage LED du réseau de boutiques  
Un effort considérable a été fait par les Maisons, notamment au travers d'investissements permis par le fond carbone (environ 20m€ en 2023) pour renouveler les équipements consommateurs d'énergie par des équipements plus efficaces. Ainsi en 2023, 85% du parc des boutiques du Groupe est éclairé par des LED et la plupart des équipements de sites de production ont été renouvelés.
  - **63%** d'énergies renouvelables  
Enfin, la part des énergies renouvelables est passée à 63% en 2023 contre 47% en 2022. Cela a été permis par l'établissement de contrats d'énergie verte dans les pays clés (France, Italie, Espagne...) ainsi que les investissements dans les panneaux solaires sur les sites clés ainsi qu'un politique de REC mise en place en 2023.
  
- Scope 3 : **-29.9%** en intensité entre 2019 et 2023

| Catégorie  | 2019 tCO2e | 2023 tCO2e | Variation intensité |
|--|------------|------------|---------------------|
| 3-1 Achats de produits et de services                                    | 4 246 796  | 3 819 546  | -39,8%              |
| 3-2 Immobilisation des biens   | 1 226 792  | 1 886 949  | 2,9%                |
| 3-3 Emissions liées à l'énergie<br>(non incluses dans les scopes 1 et 2) | 109 891    | 117 437    | -28,5%              |
| 3-4 Transport des marchandises amont et distribution                     | 528 658    | 552 171    | -30,1%              |
| 3-5 Déchets  | 7 653      | 7 465      | -34,8%              |
| 3-6 Déplacements professionnels  | 104 919    | 171 169    | 9,1%                |
| 3-7 Déplacement domicile travail   | 204 021    | 184 702    | -39,4%              |
| 3-10 Transformation des produits vendus                                  | 2 587      | 534        | -86,2%              |
| 3-11 Utilisation des produits vendus                                     | 272 596    | 208 089    | -48,9%              |
| 3-12 Fin de vie des produits vendus                                      | 54 643     | 53 767     | -34,2%              |
| 3-13 Leasing aval  | 1 804      | -          | -100,0%             |

|                      |                  |                  |               |
|----------------------|------------------|------------------|---------------|
| 3-15 Investissements | 63 131           | 144 866          | 53,5%         |
| <b>Total</b>         | <b>6 823 490</b> | <b>7 146 695</b> | <b>-29,9%</b> |

**Part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation).**

Le Groupe se focalise sur la réduction de ses émissions. L'absorption et le stockage relatifs aux investissements réalisés dans l'agroforesterie, l'agriculture régénératrice ou encore le programme de restauration et préservation des habitats ne sont à date pas comptabilisés.

Leur prise en compte se fera au travers de l'engagement SBTi FLAG à sa validation.

De la même façon les émissions évitées relatives au fond carbone sont calculées mais ne sont pas à date comptabilisées.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**
- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

## Scénario

En 2021, LVMH a revu sa trajectoire carbone qui est désormais en ligne avec l'Accord de Paris sur le scénario de référence 1.5°C pour les scopes 1, 2 et 3. Cette trajectoire a été validée par l'initiative Science Based Targets (**SBTi**) et repose sur les deux engagements clés de la stratégie LIFE 360 concernant l'émission de GES :

- Scopes 1 et 2 : division par deux des émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation énergétique des sites et des boutiques d'ici à 2026, sur une base 2019
- Scope 3 : diminution de 55 % par unité de valeur ajoutée d'ici à 2030 des émissions générées par les matières premières, achats, transports, déchets, usage et fin de vie du produit.

LVMH a utilisé des analyses de scénarios climatiques pour instruire ses orientations stratégiques. LVMH a considéré deux scénarios compatibles 1,5°C réalisés avec le modèle climatique de l'économie mondiale de l'énergie **REMIND** et le scénario **B2DS de l'AIE**. LVMH a couvert l'ensemble de sa chaîne de valeur LVMH et a utilisé les chiffres LVMH 2021 (et une croissance moyenne de +7%) pour mener l'analyse, la



même approche a été utilisée dans la trajectoire SBTn LVMH approuvée en 2021. Cette analyse sera mise à jour tous les 2 ans.

En 2023, en plus de LVMH, ce sont désormais 7 Maisons qui ont validé leurs engagements auprès du SBTi<sup>26</sup>.

## Investissements

Les investissements (CAPEX) et les dépenses (OPEX) sont influencés par les enjeux climatiques en ligne avec l'Accord de Paris de trois manières :

- Depuis 2016, LVMH a été la première entreprise de luxe à mettre en place un fonds carbone interne. Le Groupe applique un prix carbone interne à chaque tonne de CO<sub>2</sub> émise annuellement, et le montant identifié doit ensuite être investi, en CAPEX, pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre des sites en propre (scope 1 et 2), la production d'énergies renouvelables, le comptage des consommations d'énergies et investissements et en OPEX avec le financement de garanties d'origines pour l'électricité (RECs), le biogaz, le biofioul ou les carburants d'aviation durables. Au titre de 2023, **20 millions d'euros** ont été investis sur 95 projets (contre 9 millions d'euros en 2022) et ont permis d'éviter 256 000 tonnes CO<sub>2</sub>eq. Depuis 2016, cela porte l'investissement à plus de **80 millions d'euros**. En 2023, le prix de la tonne carbone a été réévaluée en **60€** contre 30€ en 2022
- Depuis 2018, la validation des investissements des Maisons par la direction de LVMH intègre dans le processus 3 critères environnementaux : consommation énergétique attendue de l'équipement/bâtiment, contribution au Fonds Carbone et mise en place de LED.
- Le nouveau programme de Recherche Scientifique annoncé par le Groupe en 2021 a été structuré au regard des objectifs LIFE 360.

L'ambition carbone des Maisons, traduite à travers les plans stratégiques des Maisons validés par le comité exécutif du Groupe chaque année, fait partie intégrante des budgets alloués aux métiers des Maisons. Les parts relatives ne sont pas consolidées.

## Taxonomie

Depuis 2022, le Groupe procède à l'identification de la part de ses activités alignées (CAPEX) au titre de l'adaptation et de l'atténuation du changement climatique. **8,1%** des CAPEX éligibles 2023 sont alignés au titre de la Taxonomie européenne.

---

<sup>26</sup> <https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action>



# MICHELIN

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long terme sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**
- b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**
- c) **Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

La stratégie climat du Groupe s'articule autour de deux axes : d'une part, un plan de transition composé de la décarbonation des activités directes et indirectes (Scopes 1, 2 et 3) et d'un plan stratégique résilient et favorisant une économie bas-carbone, et d'autre part, un plan d'adaptation aux impacts physiques du changement climatique.

Les objectifs de décarbonation à horizon court (2030) et long termes (2050) sont déclinés dans l'annexe 1 (de même que les montants d'investissement attachés).

Les progrès passés et à venir résultent d'une stratégie fondée sur deux axes : *i)* réduire la consommation d'énergie *ii)* faire évoluer le mix énergétique vers des énergies moins intensives en CO<sub>2</sub>.

- Le premier axe s'appuie sur la démarche d'efficacité énergétique des usines.
- Sur le deuxième axe, les leviers d'action sont de deux natures : les leviers structurels, qui consistent à faire évoluer les infrastructures de fourniture d'énergie vers des énergies moins carbonées ; et les leviers marchés, qui consistent à acheter des énergies moins carbonées.

S'agissant du scope 3, les domaines d'action concernent en priorité la réduction des émissions liées à :

- L'achat de matières premières et de composants (la part des matières premières est prépondérante puisqu'elle représente environ 85 % des émissions liées aux achats de biens et de services)





- Les opérations de transport du Groupe : transport des matériaux entrant dans la confection des semi- finis vers les sites industriels, transport des semi-finis entre les sites, transport des produits finis vers les clients, fonctionnement des magasins)
- La phase amont de l'énergie : l'extraction, la production et le transport de combustibles, achetés par l'entreprise ou utilisés pour produire de l'électricité ou de l'énergie thermique.

En juillet 2021, Michelin a rejoint la campagne « *Race To Zero* » portée par le consortium international *Science Based Targets initiative (SBTi)*, le Pacte Mondial des Nations Unies et *We Mean Business*. L'engagement pris par le Groupe conduit à fixer des cibles de réduction à court-terme (entre 2024 et 2034) et long terme (entre 2035 et 2050) sur la totalité des 3 scopes (hors phase d'usage), et à neutraliser les émissions résiduelles chaque année pour atteindre zéro émission nette à l'horizon 2050. Le Groupe a fixé les objectifs court-terme, compatibles avec un scénario de réchauffement climatique « *well below 2 °C* », validés par *SBTi* en janvier 2023. En janvier 2024, le Groupe a soumis à *SBTi* de nouvelles cibles court terme et long terme, alignées avec une trajectoire 1,5°C, qui sont décrites dans l'[annexe 1](#).

## Annexe 1

|              |                     | Objectifs de décarbonations à horizon court terme   | Objectifs de décarbonations à horizon moyen terme | Objectifs de décarbonations à horizon long terme   |
|--------------|---------------------|---|---|--|
| Scope 1 et 2 | Valeur absolue      | Notre objectif 2030, soumis à SBTi en janvier 2024, est de -47,2% par rapport à l'année 2019, sur les émissions de Scope 1 & 2. Cette cible est en attente de validation par SBTi. Elle correspond à une trajectoire SBTi/GIEC compatible avec un objectif 1,5°C. Sur le périmètre actuel du Groupe*, conformément à cette cible, les émissions de scopes 1 et 2 du Groupe devront diminuer de 2,311 millions de tonnes en 2019 à 1,703 millions de tonnes en 2030. |   | Notre objectif 2050, soumis à SBTi en janvier 2024 est de -90% par rapport à l'année 2019, sur les émissions de Scope 1 & 2. Cette cible est en attente de validation par SBTi. Elle correspond à une trajectoire SBTi/GIEC compatible avec un objectif 1,5°C.                           |
|              | Valeur en intensité |   |   |  |
| Scope 2      | Valeur absolue      |   |   |  |
|              | Valeur en intensité |   |   |  |
| Scope 3      | Valeur absolue      | Notre objectif 2030, soumis à SBTi en janvier 2024 est de -27,5% par rapport à l'année 2019, sur les émissions de Scope 3 essentiel (i.e. : hors usage). Cette cible est en attente de validation par SBTi. Elle correspond à une trajectoire SBTi/GIEC compatible avec un objectif 1,5°C.  |   | Notre objectif 2050, soumis à SBTi en janvier 2024 est de -90% par rapport à l'année 2019, sur les émissions de Scope 3 essentiel (i.e. : hors usage). Cette cible est en attente de validation par SBTi. Elle correspond à une trajectoire SBTi/GIEC compatible avec un objectif 1,5°C. |
|              | Valeur en intensité |   |   |  |

\* incluant les émissions des sites des sociétés

|   |         | Principales actions pour chaque objectif  | % de contribution à l'objectif de chaque action  |
|---|---------|---|--|
| Objectifs de décarbonation à horizon court terme (2030) | Scope 1 | Axe 1 : réduire la consommation d'énergie. Objectif : améliorer de -37% l'efficacité énergétique de notre production entre 2010 et 2030 (soit -24% entre 2019 et 2030).   | 50% (soit -0,8 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-10% près)   |
|   | Scope 2 | Axe 2 : faire évoluer le mix énergétique vers des énergies moins intensives en CO <sub>2</sub> ,<br>- orientant les infrastructures de fourniture d'énergie vers des énergies moins carbonées (Notamment : élimination de l'utilisation du charbon à horizon 2030, électrification des installations...)<br>- achetant de l'énergie garantie d'origine renouvelable.  | 50% (soit -0,8 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-10% près)   |
|   | Scope 3 | Nos principales actions portent sur la réduction de l'emprunte carbone liée à l'achat de nos matières premières.<br><br>Nous avons également des actions visant à réduire l'impact de notre logistique par notre stratégie « transporter moins, transporter mieux et transporter différemment », et de la phase amont de l'énergie (l'extraction, la production et le transport de combustible, achetés par l'entreprise ou utilisés pour produire de l'électricité ou de l'énergie thermique). | 80% (soit -2,5 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-30% près)<br><br>20% (soit -0,5 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-30% près) |
| Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme        | Scope 1 |   |  |
|   | Scope 2 |   |  |

|  |         | Objectifs de décarbonation à horizon court terme   | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme   | Objectifs de décarbonation à horizon long terme |
|--|---------|--|--|---|
|  | Scope 3 |  |  |   |
| Objectifs de décarbonation à horizon long terme (2050) | Scope 1 | Axe 1 : réduire la consommation d'énergie. Objectif : améliorer de -37% l'efficacité énergétique de notre production entre 2010 et 2030 (soit -24% entre 2019 et 2030).  | 50% (soit -1,4 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-10% près)   |   |
|  | Scope 2 | Axe 2 : faire évoluer le mix énergétique vers des énergies moins intensives en CO <sub>2</sub> ,<br>- orientant les infrastructures de fourniture d'énergie vers des énergies moins carbonées (Notamment : élimination de l'utilisation de charbon à horizon 2030, électrification des installations...)<br>- achetant des énergies moins carbonées.<br><br>+ Ces leviers devront être complétés par la recherche de nouvelles solutions en cours d'exploitation. Par exemple : autres énergies décarbonatées, capture du carbone en cheminée. | 25% (soit -0,7 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-10% près)<br><br>25% (soit -0,7 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-10% près) |   |
|  | Scope 3 | Conversion vers 100% de matières premières d'origine renouvelable<br><br>Poursuite des mêmes leviers que ceux activés pour atteindre nos objectifs court terme   | 30% (soit -3,5 Mt CO2e entre 2019 et 2050 à +/-30% près)   |   |

|  |  |
|--|--|
| La part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...) : | Nous n'incluons aucune émission négative dans notre comptabilité carbone |
| La part dédiée aux émissions évitées :                               | Nous n'incluons pas d'émissions évitées dans notre comptabilité carbone  |
| La part dédiée aux crédits carbone :                                 | Nous ne comptabilisons aucun crédit carbone.                             |

|   |  |   |
|---|--|---|
| CAPEX nécessaire au plan de décarbonation : | Notre plan d'investissement comprend 90 M€ / an, au moins jusqu'en 2028. | Répartition des CAPEX pour l'année 2023 :<br>- Leviers d'efficacité énergétique : 39%<br>- Electrification des installations : 42%<br>- Projet de décarbonation des installations : 19% |
|---|--|---|



# ORANGE

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long terme sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Voir [Annexe 1](#).

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

L'identification et la classification des montants d'investissement nécessaires à chacune des principales actions est en cours pour être communiquées en 2025 pour l'exercice 2024 dans le cadre de l'exercice de publication annuelle de l'information extra-financière, et pour la première fois sous le régime de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

La stratégie de décarbonation d'Orange est alignée sur un scénario 1,5°C et comprend bien les trois scopes. Les objectifs intermédiaires à court terme (2025) sont validés par *Science Based Targets Initiative* (SBTi) ; les objectifs à moyen terme (2030) et à long terme (2040) pour le secteur numérique sont soumis à SBTi pour validation. Orange se réfère aux scénarios du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) dans son plan d'adaptation (en particulier au scénario SSP5-8.5).

## Annexe 1

|              |                     | Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme | Objectifs de décarbonation à horizon long terme |
|--------------|---------------------|--|--|---|
| Scopes 1 & 2 | Valeur absolue      | -30% en 2025 par rapport à 2015                  |  | Net Zéro Carbone 2040                           |
|              | Valeur en intensité |  |  |   |
| Scope 3      | Valeur absolue      | -14% en 2025 par rapport à 2018                  |  | Net Zéro Carbone 2040                           |
|              | Valeur en intensité |  |  |   |

|             |                     |  |   |                       |
|-------------|---------------------|--|---|-----------------------|
| Scope 1/2/3 | Valeur absolue      |  | -45% en 2030 par rapport à 2020 pour le secteur numérique | Net Zéro Carbone 2040 |
|             | Valeur en intensité |  |   |                       |

|  |         | Principales actions pour chaque objectif  | % de contribution à l'objectif de chaque action |
|--|---------|---|---|
| Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Scope 1 | <p>Liste des actions ayant plus précisément un impact sur le scope 1, sachant que l'ensemble des actions d'économie d'énergie ou de décarbonation de l'approvisionnement électrique ont un impact sur les scopes 1 &amp; 2 ainsi que sur le scope 3 énergie amont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implémenter les solutions de mobilité : Impulser le déploiement de véhicules électrifiés ainsi qu'un dispositif de co-voiturage</li> <li>- Basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d'intervention)</li> <li>- Améliorer l'efficacité opérationnel de l'intervention</li> <li>- Réduire la consommation énergétique dans les bâtiments principaux (réduction des surfaces tertiaires, pilotage 360° de la consommation d'énergie dans les bâtiments principaux)</li> <li>- Travailler avec les prestataires pour moderniser les systèmes de chauffage (pompes à chaleur)</li> </ul>   | non disponible                                  |
|  | Scope 2 | <p>Liste des actions ayant plus précisément un impact sur le scope 2, sachant que l'ensemble des actions d'économie d'énergie ou de décarbonation de l'approvisionnement électrique ont un impact sur les scopes 1&amp;2 ainsi que sur le scope 3 énergie amont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre le programme d'efficacité énergétique dans les réseaux</li> <li>- Décommissionner les anciennes technologies</li> <li>- Mettre en place les fonctions avancées d'économie d'énergie (modes de veille avancées)</li> <li>- Automatiser la maintenance proactive du réseau, utiliser l'intelligence artificielle (optimisation)</li> <li>- Augmenter le partage de réseau actif</li> <li>- Recourir à l'électricité d'origine renouvelable (PPA en Europe ; des Energy Services Companies (ESCO) et des fermes solaires en MEA ; et de la solarisation de site dans toutes les zones géographiques notamment MEA)</li> <li>- Développer de l'éco-conception des équipements de réseaux,</li> <li>- Utiliser les critères ESG pour 20% de la notation globale afin d'évaluer les fournisseurs dans ses principaux appels d'offres, augmenter le taux d'appel d'offre avec des critères spécifiquement dédiés à chaque catégorie d'équipement.</li> <li>- Travailler en direct avec les fournisseurs et encourager les actions éco-systémiques par l'intermédiaire d'organismes sectoriels tels que la GSMA, l'UIT et la JAC, afin de stimuler l'efficacité énergétique</li> </ul> | non disponible                                  |
|  | Scope 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer l'économie circulaire pour les équipements clients : allongement de la durée de vie, éco-conception des équipements, ventes d'équipements reconditionnés, collecte d'équipement pour reconditionnement</li> <li>- Développer l'économie circulaire pour les équipements réseaux : allongement de la durée de vie, éco-conception des équipements, réemploi au sein d'une filiale ou entre filiale, achats d'équipements reconditionnés</li> <li>- Augmenter le partage de réseau passif et actif</li> <li>- Basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d'intervention)</li> <li>- Améliorer l'efficacité opérationnelle de l'intervention</li> <li>- Automatiser la maintenance proactive du réseau, utiliser l'intelligence artificielle (optimisation)</li> </ul>   | Non disponible                                  |
| Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme | Scope 1 | <p>Liste des actions ayant plus précisément un impact sur le score 1, sachant que l'ensemble des actions d'économie d'énergie ou de décarbonations de l'approvisionnement électrique ont un impact sur les scopes 1 &amp; 2 ainsi que sur le score 3 énergie amont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implémenter les solutions de mobilité : Impulser le déploiement de véhicules électrifiés ainsi qu'un dispositif de co-voiturage</li> <li>- Basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d'intervention) ; arrêt du réseau cuivre à l'horizon 2030</li> <li>- Améliorer l'efficacité opérationnelle de l'intervention</li> <li>- Réduire la consommation énergétique dans les bâtiments principaux (réduction des surfaces tertiaire, pilotage 360° de la consommation d'énergie dans les</li> </ul>  | Non disponible                                  |

|  |         |   |                |
|--|---------|---|----------------|
|  |         | <p>bâtiments principaux)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler avec les prestataires pour moderniser les systèmes de chauffage (pompes à chaleur)</li> </ul>  |                |
|  | Scope 2 | <p>Liste des actions ayant plus précisément un impact sur le score 2, sachant que l'ensemble des actions d'économie d'énergie ou de décarbonation de l'alimentation électrique ont un impact sur les scopes 1 &amp; 2 ainsi que sur le score 3 énergie amont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre le programme d'efficacité énergétique dans les réseaux</li> <li>- Décommissionner les anciennes technologies, basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d'intervention) ; arrêt du réseau cuivre à l'horizon 2030</li> <li>- Mettre en place les fonctions avancées d'économie d'énergie (modes de veille avancées)</li> <li>- Automatiser la maintenance proactive du réseau, utiliser l'intelligence artificielle (optimisation)</li> <li>- Augmenter le partage de réseau actif</li> <li>- Recourir à l'électricité d'origine renouvelable (PPA en Europe ; des Energy Services Companies (ESCO) et des fermes solaires en MEA)</li> <li>- Développer de l'éco-conception des équipements de réseaux,</li> <li>- Utiliser les critères ESG pour 20% de la notation globale afin d'évaluer les fournisseurs dans ses principaux appels d'offres, augmenter le taux d'appel d'offre avec des critères spécifiquement dédiés à chaque catégorie d'équipement</li> <li>- Travailler en direct avec les fournisseurs et encourager les actions éco-systémiques par l'intermédiaire d'organismes sectoriels tels que la GSMA, l'UIT et la JAC, afin de stimuler l'efficacité énergétique.</li> </ul>  | Non disponible |
| Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme | Scope 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourager la décarbonation de la chaîne de valeur par la mise en place de clauses RSE dans les contrats (critères ESG pour 20% de la notation globale afin d'évaluer les fournisseurs dans ses principaux appels d'offres, augmenter le taux d'appel d'offre avec des critères spécifiquement dédiés à chaque catégorie d'équipement), la mise en place d'un programme d'engagement fournisseurs qui vise à cartographier les fournisseurs, les faire monter en maturité et mettre en place un programme de décarbonation de leurs produits compatible avec les engagements carbone d'Orange. Ce programme s'appuie sur l'action conjointes avec des organismes sectoriels tels que la GSMA, l'UIT et la JAC)</li> <li>- Développer l'économie circulaire pour les équipements réseaux : allongement de la durée de vie, éco-conception des équipements, réemploi au sein d'une filiale ou entre filiale, achats d'équipements reconditionnés.</li> <li>- Augmenter le partage de réseau passif et actif</li> <li>- Implémenter les solutions de mobilité : Impulser le déploiement de véhicules électrifiés chez les sous-traitants</li> <li>- Basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d'intervention) ; arrêt du réseau cuivre à horizon 2030</li> <li>- Fin du déploiement de réseaux de fibres optiques d'ici à 2030</li> <li>- Améliorer l'efficacité opérationnelle de l'intervention</li> <li>- Automatiser la maintenance proactive du réseau, utiliser l'intelligence artificielle (optimisation)</li> <li>- Pour Orange Energia Polska, acheter et revendre de l'électricité renouvelable, si possible par le biais de PPAs</li> </ul> | Non disponible |
| Objectifs de décarbonation à horizon long terme  | Scope 1 | <p>Liste des actions ayant plus précisément un impact sur le score 1, sachant que l'ensemble des actions d'économie d'énergie ou de décarbonations de l'alimentation électrique ont un impact sur les scores 1 &amp; 2 ainsi que sur le score 3 énergie amont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implémenter les solutions de mobilité : Impulser le déploiement de véhicules électrifiés chez les sous-traitants</li> <li>- Basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d'intervention) ; arrêt du réseau cuivre à horizon 2030</li> <li>- Améliorer l'efficacité opérationnelle de l'intervention</li> <li>- Réduire la consommation énergétique dans les bâtiments principaux (réduction des surfaces tertiaire, pilotage 360° de la consommation d'énergie dans les bâtiments principaux)</li> <li>- Travailler avec les prestataires pour moderniser les systèmes de chauffage (pompes à chaleur)</li> </ul>   | Non disponible |

|                                      |         |   |                |
|--------------------------------------|---------|---|----------------|
| Objectifs de décarbonation à horizon | Scope 2 | Liste des actions ayant plus précisément un impact sur le score 2, sachant que l'ensemble des actions d'économie d'énergie ou de décarbonation de | Non disponible |
|--------------------------------------|---------|---|----------------|



|            |         |  |                |
|------------|---------|--|----------------|
| long terme |         | <p>l’approvisionnement électrique ont un impact sur les scopes 1 1 2 ainsi que sur le scope 3 énergie amont.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre le programme d’efficacité énergétique dans les réseaux</li> <li>- Décommissionner les anciennes technologies, basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d’intervention) ; arrêt du réseau cuivre à l’horizon 2030</li> <li>- Mettre en place les fonctions avancées d’économie d’énergie (modes de veille avancées)</li> <li>- Automatiser la maintenance proactive du réseau, utiliser l’intelligence artificielle (optimisation)</li> <li>- Augmenter le partage du réseau actif</li> <li>- Recourir à l’électricité d’origine renouvelable (PPA en Europe ; des Energy Services Companies (ESCo) et des fermes solaires en MEA ; et de la solarisation de site dans toutes les zones géographiques notamment MEA)</li> <li>- Développer de l’éco-conception des équipements de réseaux,</li> <li>- Utiliser les critères ESG pour 20% de la notation globale afin d’évaluer les fournisseurs dans ses principaux appels d’offres, augmenter le taux d’appel d’offre avec des critères spécifiquement dédiés à chaque catégorie d’équipement</li> <li>- Travailler en direct avec les fournisseurs et encourager les actions éco-systémiques par l’intermédiaire d’organismes sectoriels tels que la GSMA, l’UIT et la JAC, afin de stimuler l’efficacité énergétique</li> </ul>   |                |
|            | Scope 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourager la décarbonation de la chaîne de valeur par la mise en place de clauses RSE dans les contrats (Critères ESG pour 20% de la notation globale afin d’évaluer les fournisseurs dans ses principaux appels d’offres, augmenter le taux d’appel d’offre avec des critères spécifiquement dédiés à chaque catégorie d’équipement), la mise en place d’un programme d’engagement fournisseurs qui vise à cartographier les fournisseurs, les faire monter en maturité et mettre en place un programme de décarbonations de leurs produits compatible avec les engagements carbone d’Orange. Ce programme s’appuie sur l’action conjointe avec des organismes sectoriels tels que la GSMA, l’UIT et la JAC)</li> <li>- Développer l’économie circulaire pour les équipements clients : allongement de la durée de vie, éco-conception des équipements, ventes d’équipements clients : allongement de la durée de vie, éco-conception des équipements, ventes d’équipements reconditionnés, collecte d’équipement pour reconditionnement</li> <li>- Développer l’économie circulaire pour les équipements réseaux : allongement de la durée de vie, éco-conception des équipements, réemploi au sein d’une filiale ou entre filiale, achats d’équipements reconditionnés</li> <li>- Augmenter le partage de réseau passif et actif</li> <li>- Implémenter les solutions de mobilité : Impulser le déploiement de véhicules électrifiés chez les sous-traitants</li> <li>- Basculer du cuivre à la fibre (réduction du volume d’intervention) ; arrêt du réseau cuivre à horizon 2030</li> <li>- Fin du déploiement de réseaux de fibres optiques d’ici à 2030</li> <li>- Améliorer l’efficacité opérationnelle de l’intervention</li> <li>- Automatiser la maintenance proactive du réseau, utiliser l’intelligence artificielle (optimisation)</li> <li>- Pour Orange Energia Polska, acheter et revendre de l’électricité renouvelable, si possible par le biais de PPAs</li> </ul> | Non disponible |

|  |  |
|--|--|
| La part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage, ...) : | Max 10% des émissions de 2018 du secteur numérique |
| La part dédiée aux émissions évitées :                                 | Pas d’objectif                                     |
| La part dédiée aux crédits carbone :                                   | 10%  |





# PERNOD RICARD

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et longs termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Les objectifs de décarbonation du Groupe, en ligne avec le scénario 1,5° défini par les accords de Paris, reposent sur deux horizons de temps :

- Un objectif court terme à 2030 de réduction des émissions scopes 1 et 2 de -54% en absolu, une réduction des émissions liées à l'agriculture (FLAG, tous scopes) de -30,3% en absolu, et une réduction des émissions scope 3 non FLAG (achat de biens et services, transport amont et distribution) de -25% en absolu par rapport à l'année fiscale de référence 2022 ;
- Un objectif long terme à 2050 de réduction des émissions scopes 1, 2 et 3 non FLAG de -90% en absolu d'ici 2050, ainsi qu'une réduction des émissions liées à l'agriculture (FLAG, tous scopes) de -72% en absolu, par rapport à l'année fiscale de référence 2022 ;
- Le Groupe s'engage dans le même temps à garantir l'absence de déforestation pour toutes les matières premières agricoles ou issues des forêts connues comme pouvant être à risque, d'ici la fin de l'année 2025.

Les leviers de réduction identifiés pour décarboner les catégories citées ci-dessus sont :

- L'agriculture régénératrice, grâce à l'implémentation de systèmes agricoles moins consommateurs d'énergie ou d'engrais de synthèse, plus favorables à la biodiversité et la rétention d'eau, et plus résilients aux aléas climatiques ;
- Le développement de puits de carbone au sein des Terroirs par la mise en place d'actions de restauration ou de conservation d'écosystèmes (type mangroves, forêts), visant également à générer des bénéfices sur la biodiversité ou le cycle de l'eau ;
- La distillation bas carbone, grâce à un mix énergétique renouvelable (électricité verte, biomasse, agrocarburants) et à l'installation de nouvelles technologies le favorisant ;
- Le packaging durable à travers l'allègement de la bouteille, l'augmentation du taux de matière recyclée, l'innovation et l'exploration de nouveaux matériaux ou encore la circularité et le ré-emploi ;



- Le transport via l’optimisation des chargements et des modes de transport ainsi qu’un recours accru aux énergies vertes (biofuel ou électrification des flottes).

Le dimensionnement de chacun de ces leviers est en cours d’étude par les équipes Climat du Groupe en collaboration avec les filiales et fournisseurs.

- b) Pourriez-vous associer un montant d’investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l’ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l’horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l’information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l’ensemble de votre plan de décarbonation.**

Les investissements nécessaires à la trajectoire climatique du Groupe sont en cours d’évaluation et seront publiés dans notre Document d’Enregistrement Universel de septembre 2025, et ce en ligne avec les exigences de la CSRD.

Les activités éligibles à la Taxonomie verte européenne contribuent à la décarbonation de nos scope 1 et 2. En FY24, le montant des CAPEX investis s’élève à 881 millions d’euros, dont 25,3% éligibles à la Taxonomie verte. Sur ces montants éligibles, 5,7% sont alignés à la taxonomie verte en lien avec des objectifs de Climate Change Mitigation.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d’indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

La stratégie Climat Net Zero du Groupe est basée sur la méthodologie des Sciences Based Targets (SBTi) et a été validée en 2024. Elle s’aligne à un scénario 1,5°C.





# PUBLICIS

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Vous trouverez des éléments de réponse détaillés en [annexe 1](#) ci-jointe.

Notre objectif est la réduction de tous nos impacts. Nous ne raisonnons pas, pour le moment, en termes d'émissions évitées. Nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) sont publics, validés par SBTi et alignés avec l'Accord de Paris, sur la base d'un scénario de 1,5.

Nous visons les résultats suivants :

- 50 % de réduction en 2030 – soit une réduction linéaire annuelle de 5 %
- 90 % de réduction en 2040 – soit à compter de 2030, une réduction linéaire annuelle de 5 %

Avec une bascule volontaire vers 100% d'énergies renouvelables d'ici à 2030 ; tant que ces 100 % ne sont pas réalisés du fait de la situation des différents marchés sur lesquels nous nous approvisionnons, nous achetons chaque année des RECs & GOs afin d'atteindre 92 %, couvrant ainsi l'essentiel des énergies consommées non renouvelables.

Les achats de crédits carbone volontaires ont été initiés dès 2019 afin de participer à l'effort d'investissement général. Les périmètres couverts actuellement sont les émissions des scopes 1+2, ainsi que – pour le scope 3 – les transports aériens.

Les actions en œuvre dans notre politique Climat sont les suivantes (voir les % en pied de page) :

1. Réduction des transports, principalement aériens<sup>27</sup> et de leurs impacts grâce à l'usage accru des outils de téléconférence. Différents scénarios d'évolution des voyages d'affaires en avion ont été étudiés, afin d'ajuster les actions pour les années à venir tant en termes de politique que de validation des déplacements.

<sup>27</sup> 1 23,1 % des émissions du Groupe en 2023



Le retour au bureau 3 jours par semaine permet de réduire les impacts liés au trajet domicile-travail. Les entités du Groupe encouragent via des aides financières le recours aux transports en commun ou les solutions à faible impact comme les vélos électriques quand cela est praticable.

2. Réduction de la consommation d'énergie et basculement vers 100 % d'énergies renouvelables<sup>28</sup> en source directe. Fin 2023, nous atteignons 60% et sommes en avance d'une année sur notre plan de progression. Un nouveau travail spécifique est en cours depuis 2023 sur les consommations énergétiques des Data Centers en propre et externes.
3. Réduction des consommations des ressources naturelles<sup>29</sup> et des matières premières (principalement papier, eau, plastiques). Le plan mondial engagé début 2020 pour éliminer de toutes les agences les plastiques à usage unique (Zero Single Use Plastic) afin de se conformer rapidement aux objectifs du plan voté par le Parlement Européen progresse bien, avec l'utilisation de matériaux alternatifs comme le bois ou le bambou.
4. Réduction du volume des déchets<sup>30</sup> : la systématisation des filières de recyclage notamment pour les produits électroniques et informatiques (DEEE ou WEEE), et la gestion organisée des déchets non dangereux restent la priorité partout où c'est possible (le Groupe n'opère pas de déchets dangereux).
5. Réduction des impacts des campagnes et des projets réalisés pour les clients : le Groupe a créé une plateforme interne d'évaluation des impacts A.L.I.C.E (Advertising Limiting Impacts & Carbon Emissions), qui permet de mesurer les émissions carbone liées aux projets pour les clients dans ses différentes phases d'exécution, et de trouver des alternatives moins impactantes.
6. Innovation produits et services au niveau des agences, voire des pays, avec des solutions nouvelles proposées aux clients pour accompagner leur transition énergétique et écologique. En 2022, Razorfish France a lancé le Razoscan qui permet de faire une analyse de la consommation énergétique d'un site internet. Publicis Sapient France a lancé en open-source en 2023 eFootprint, fonctionnant aussi sur les sites de e-commerce (retail).
7. Réduction des impacts liés aux biens et services achetés<sup>31</sup> : cela se traduit par un engagement accru des fournisseurs autour de la trajectoire de

<sup>28</sup> 15,2 % des émissions du Groupe en 2023

<sup>29</sup> 2,4 % des émissions du Groupe en 2023

<sup>30</sup> <1 % des émissions du Groupe en 2023

<sup>31</sup> 25,1 % des émissions du Groupe en 2023



l'Accord de Paris et du scénario 1.5°. Il est demandé aux fournisseurs Groupe ou stratégiques d'être évalués par un tiers indépendant en RSE (Ecovadis ou autre) et de s'aligner sur une trajectoire de réduction validée par ce tiers. Pour les autres fournisseurs, une plateforme d'autoévaluation de leur démarche RSE et environnementale a été créée : P.A.S.S (Publicis Groupe Providers' Platform for a self-Assessment for a Sustainable Supply chain). Elle permet de partager leurs données et objectifs environnementaux de réduction de leurs impacts réels.

8. Engagement des salariés. Ces efforts doivent venir de la part de tous nos salariés afin de faire évoluer nos pratiques et réduire l'ensemble des impacts environnementaux.

L'objectif Net Zero d'ici 2040 guide l'ensemble de nos actions, avec une neutralité carbone pour l'ensemble du Groupe dès que possible avant 2030.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Compte tenu des activités de services intellectuels de Publicis Groupe cette approche est peu applicable. Le Groupe a investi depuis 2017 dans des outils internes comme A.L.I.C.E, le calculateur carbone Groupe, ou encore dans des solutions destinées à nos clients comme le Razoscan.

Au 31 décembre 2023, nos investissements depuis 2019 dépassent 2 M€ pour l'achat annuel de RECs et de crédits carbone volontaires pour ces dernières années.

En février 2024, nous avons annoncé l'investissement de 20 M€ dans le Fonds pour la Nature de Mirova/Natexis, afin de se projeter sur les 15 prochaines années. Les projets soutenus par ce Fonds sont basés sur la nature et la séquestration.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Nos objectifs sont alignés avec l'Accord de Paris et le scénario 1.5°. Nous avons basé nos travaux d'évaluation des risques sur les scénarii du GIEC. Nous avons retenu deux scénarii sur les 12 examinés :

- un scénario de transition bas carbone compatible avec un réchauffement limité à 1,5°C à horizon 2100 (RCP 2.6) ;



- un scénario tendanciel conduisant à un réchauffement climatique de plus de 4°C à horizon 2100 (RCP 8.5).

Les risques physiques et de transition ont été examinés avec des mesures d'atténuation identifiées et des actions à engager. Ces éléments sont décrits dans notre Document d'Enregistrement Universel. Ces travaux ont conduit, entre autres, à la mise en place d'un prix interne du carbone, et à l'investissement dans le Fonds Climat pour la Nature de Mirova/Natexis.

Nos objectifs sont validés par SBTi depuis 2021, et ont été à nouveau validés en 2022 avec leur nouvelle méthodologie de Net Zero. Nos engagements sont publics sur le site SBTi et sur le site de notre Groupe.

VOIR ANNEXE CI-DESSOUS

## Annexe 1

|                |                     | Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme | Objectifs de décarbonation à horizon long terme |
|----------------|---------------------|--|--|---|
| <b>Scope 1</b> | Valeur absolue      | 6 401  | 3935   | 730   |
|                | Valeur en intensité | NA   | NA   | NA  |
| <b>Scope 2</b> | Valeur absolue      | 48 900   | 28 627   | 5 587   |
|                | Valeur en intensité | NA   | NA   | NA  |
| <b>Scope 3</b> | Valeur absolue      | 163 200  | 111 141  | 20 658  |
|                | Valeur en intensité | NA   | NA   | NA  |

|   |                 | Principales actions pour chaque objectif   | % de contribution à l'objectif de chaque action  |
|---|-----------------|--|--|
| Objectifs de décarbonations à horizon court terme | Scope 1, 2 et 3 | Voir notre politique "Zéro Impact Climate Policy" pour les détails, disponible ici <sup>32</sup> . | Overall Net-Zero Target Publicis Groupe commits to reach net-zero greenhouse emissions across the value chain by 2040 from a 2019 base year. |
| Objectifs de décarbonations à horizon moyen terme | Scope 1, 2 et 3 | Voir notre politique "Zéro Impact Climate Policy" pour les détails, disponible ici <sup>32</sup> . | Overall Net-Zero Target Publicis Groupe commits to reach net-zero greenhouse emissions across the value chain by 2040 from a 2019 base year. |
| Objectifs de décarbonations à horizon long terme  | Scope 1, 2 et 3 | Voir notre politique "Zéro Impact Climate Policy" pour les détails, disponible ici <sup>32</sup> . | Overall Net-Zero Target Publicis Groupe commits to reach net-zero greenhouse emissions across the value chain by 2040 from a 2019 base year. |

<sup>32</sup> . [https://publicisgroup-csr-smart-data.com/assets/upload/en/Environment\\_Consume\\_Less\\_&\\_Better](https://publicisgroup-csr-smart-data.com/assets/upload/en/Environment_Consume_Less_&_Better)



Pour le détail des principales actions pour chaque objectif de décarbonation à court, moyen et long termes, pour les Scopes 1, 2 et 3, voir notre politique "Zero Impact Climate Policy"<sup>33</sup>. Ainsi que l'annexe<sup>34</sup>.

Concernant les pourcentages de contribution à l'objectif de chaque action :

Objectifs à court terme : Publicis Groupe s'engage à réduire les émissions absolues de GES des champs d'application 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Publicis Groupe s'engage également à réduire de 50 % les émissions absolues de GES du champ d'application 3 provenant des biens et services achetés, du carburant et des activités liées à l'énergie, des voyages d'affaires, des déplacements des employés et des actifs loués en amont au cours de la même période.

Objectifs à long terme : Publicis Groupe s'engage à réduire les émissions absolues de GES des champs d'application 1 et 2 de 90 % d'ici 2040 par rapport à l'année de référence 2019. Publicis Groupe s'engage également à réduire de 90 % les émissions absolues de GES du champ d'application 3 provenant des biens et services achetés, du carburant et des activités liées à l'énergie, des voyages d'affaires, des déplacements des employés et des actifs loués en amont au cours de la même période.

|  |        |
|--|--------|
| La part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...) : | 0      |
| La part dédiée aux émissions évitées :                               | 0      |
| La part dédiée aux crédits carbone :                                 | 24 105 |

<sup>33</sup> [https://publicisgroupe-csr-smart-data.com/assets/upload/en/Environment\\_Consume\\_Less\\_%26\\_Better](https://publicisgroupe-csr-smart-data.com/assets/upload/en/Environment_Consume_Less_%26_Better)

<sup>34</sup> [https://publicisgroupe-csr-smart-data.com/assets/upload/en/Consume\\_Less\\_%26\\_Better\\_Appendix.pdf](https://publicisgroupe-csr-smart-data.com/assets/upload/en/Consume_Less_%26_Better_Appendix.pdf)



# RENAULT

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Renault Group prévoit de réduire les émissions de gaz à effet de serre du scope 1 et 2 de 50% d'ici 2025 et de 80% d'ici 2030. Ces objectifs s'appuient principalement sur :

- La réduction des consommations d'énergie sur tous les sites du Groupe (objectif -30% par véhicule produit dans le monde en 2025 comparé à 2021)
- La mise en place de contrat d'approvisionnement en énergies renouvelables (objectif 80% en 2030 pour l'électricité, 70% en 2030 pour l'énergie thermique).

Les émissions scopes 1 & 2 représentent actuellement environ 1% de l'empreinte carbone totale du Groupe (données 2023)

Pour le scope 3 *upstream*, la réduction prévue est jusqu'à 30% pour la matière (/kg) et jusqu'à 35% pour la production des batteries d'ici 2030.

Ces objectifs s'appuient sur une collaboration avec les fournisseurs pour la production de batteries bas-carbone et les plans de réduction des émissions liées à la production des 6 commodités les plus émissives (acier, aluminium, polymères, pneumatiques, composants électroniques, vitrages).

Les actions engagées par le Groupe dans le domaine de l'économie circulaire contribuent également à la réduction du Scope 3 *upstream* car elles permettent d'éviter les émissions liées à l'extraction et à la transformation des matières premières. Le groupe a pour objectif une part de 33% de matières recyclées ou issues de l'économie circulaire dans les nouveaux véhicules en 2030, et une part de matériaux stratégiques recyclés réintégrés dans la production de nouvelles batteries (boucle fermée) de 80% en 2030.

Les émissions liées à la production des matières et pièces mises en œuvre dans la production des véhicules (y compris les batteries) représentent actuellement plus de 11% de l'empreinte carbone totale du Groupe (données 2023).



Pour le scope 3 *downstream*, l'objectif est de réduire les émissions à l'usage (*well-to-wheel*) de 20% à l'horizon 2025 et de 35% à l'horizon 2030. Ces objectifs reposent principalement sur l'électrification de la gamme de véhicules.

Les émissions liées à l'usage des véhicules (*well-to-wheel*) représentent actuellement plus de 85% de l'empreinte carbone totale du Groupe (données 2023).

A moyen terme, Renault Group vise la neutralité carbone<sup>(\*)</sup> de l'entité Ampère (scopes 1, 2 et 3) à l'horizon 2035.

A long terme, Renault Group vise la neutralité carbone<sup>(\*)</sup> (scopes 1, 2 et 3) sur le périmètre Europe en 2040 et dans le monde en 2050.

A court terme, Renault Group prévoit de recourir à la compensation pour les émissions scopes 1&2 résiduelles après mise en place de contrats d'approvisionnement en énergie décarbonée (électricité et chaleur), avec une première application à l'horizon 2025 pour les sites du pôle ElectriCity et en 2030 pour l'ensemble des sites européens du Groupe.

A moyen terme, Renault Group prévoit de recourir à la compensation pour les émissions résiduelles des scopes 1, 2 et 3 de l'entité Ampère à l'horizon 2035.

A long terme, Renault Group prévoit de recourir à la compensation pour les émissions résiduelles des scopes 1, 2 et 3 sur le périmètre Renault Group Europe à l'horizon 2040 et sur le périmètre Renault Group monde en 2050.

Par ailleurs, Mobilize développe dans ses activités les services liés à l'énergie, tels que le stockage stationnaire d'énergie avec des batteries de seconde vie issues de véhicules électriques, ou encore des applications telle que Betteries (fabrication de groupes électrogènes reposant sur des modules recyclés de batteries de véhicules électriques). L'ensemble de ces services contribue aux émissions évitées par les produits ou services du Groupe.

---

<sup>(\*)</sup> Neutralité carbone : balance entre d'une part les émissions résiduelles après le plan de réduction des émissions de GES de RG sur les scopes 1,2 et 3 et d'autre part des investissements dans des projets de création de puits de carbone.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation**

En 2023, les CAPEX liés à l'activité de fabrication, réparation, entretien, adaptation, vente de véhicules à faibles émissions de carbone et alignés avec l'objectif



d'atténuation du changement climatique, selon la taxonomie européenne, s'élèvent à 1 milliard d'euros soit 22,5% du montant des CAPEX totaux de l'année 2023.

Les estimations financières seront publiées de manière détaillée l'an prochain dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le nouveau cadre de la directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*).

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Les engagements de Renault Group annoncés dans son rapport Climat et à l'Assemblée générale d'avril 2021 sont alignés avec le scénario 1.5°C pour le scope 1 & 2 et « *well below 2°C* » pour les scopes 3 upstream et downstream.

Ces trajectoires sont plus ambitieuses que les précédents objectifs validés en 2019 et visibles sur le site de SBTi.

Nous sommes engagés dans la démarche *Business Ambition for 1.5°C campaign* et avons entamé les démarches auprès de SBTi afin d'obtenir la validation des nouvelles trajectoires.





# SAFRAN

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

L'Accord de Paris sur le climat, conclu en 2015, a fixé l'objectif de maintenir le réchauffement de la température moyenne de la Terre en dessous de 2 °C, voire à 1,5 °C, à la fin du siècle par rapport aux niveaux préindustriels. Safran s'inscrit pleinement dans cet objectif, en évaluant sa stratégie, ses risques et ses opportunités au regard de différents scénarios climatiques : Scénarios Sustainable Development Scenario (réchauffement inférieur à 2 °C) et Net Zero Scenario (réchauffement de 1,5 °C) de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).

Safran s'est engagé, en 2021, avec l'ensemble des acteurs du secteur aérien réunis au sein de l'Air Transport Action Group (ATAG), à atteindre l'objectif de neutralité carbone pour l'aviation civile mondiale d'ici 2050. Cet objectif a été adopté en 2022 par les États lors de l'assemblée générale de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI).

Dans le cadre de son pilier stratégique visant à décarboner le secteur aéronautique, Safran s'est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre selon les objectifs suivants :

- Scopes 1 et 2 : Réduction des émissions de 30 % d'ici 2025 et 50,4 % d'ici 2030 par rapport à 2018, aligné sur une trajectoire de réchauffement climatique de 1,5 °C ;
- Scope 3 Usage des produits vendus (environ 90 % des émissions totales de Safran en 2023) : Réduction des émissions par siège.kilomètre de 42,5 % en 2035 par rapport à 2018, contribuant à l'objectif global d'atteindre zéro émission nette pour le secteur aérien d'ici 2050 ;
- Scope 3 Achats de biens et services : engagement des 400 fournisseurs les plus contributeurs à l'empreinte carbone de Safran (environ 80 % des émissions liées aux achats) pour qu'ils adoptent des objectifs climatiques alignés sur l'Accord de Paris d'ici 2025, en visant une trajectoire de réduction compatible avec un réchauffement inférieur à 2 °C, et si possible 1,5 °C ;
- Scope 3 Déplacements professionnels et Déplacements domicile-travail : réduction des émissions de 50 % d'ici 2030 par rapport à 2018, aligné sur une trajectoire de réchauffement climatique de 1,5 °C.

La stratégie et les objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre de Safran ont été validés en janvier 2023 par SBTi. Safran est ainsi l'un des premiers acteurs



aéronautiques au monde dont le niveau d'ambition a été reconnu par SBTi comme compatible avec l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris. La validation de SBTi atteste que les objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre fixés par Safran sont compatibles avec l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris, décidés lors de la COP21 en décembre 2015. En particulier, SBTi a confirmé que l'objectif de réduction des émissions Scope 1&2 était compatible avec un scénario 1,5°C.

### Scopes 1 et 2

Pour réduire ses émissions des scopes 1 et 2, Safran a structuré son plan d'action en mobilisant les leviers stratégiques suivants :

- Réduction des consommations d'énergie ;
- Substitution du gaz naturel ;
- Recours croissant aux énergies renouvelables.

Safran a par ailleurs mis en place depuis 2019 un prix interne du carbone, sous la forme d'un prix directeur fixé à 80 dollars/tCO<sub>2e</sub> pour ses investissements (shadow price, sans flux monétaire associé). Le Groupe prévoit de réviser ce prix en 2024. Il vise à sensibiliser les investisseurs internes et à favoriser les financements à moindre impact sur l'environnement, en diminuant le temps de retour sur investissement pour les solutions les plus vertueuses.

Pour atteindre ses objectifs, Safran SA et ses sociétés de rang 1 ont lancé des plans d'action pour la transition énergétique. Les actions phares en 2023 sont indiquées dans le §5.3.3.2 « Stratégie pour réduire les émissions des scopes 1 et 2 » du Document d'Enregistrement Universel de Safran.

Safran estime que 76 % des actions nécessaires à l'atteinte de l'objectif climatique 2025 ont été réalisées à fin 2023. Concrètement, cela représente 730 actions (4% production et autoconsommation sur les sites industriels, 6% achats d'énergie décarbonnée, 86% économies d'énergie dans les usines, etc.) pour un total de 166 000 tonnes de CO<sub>2</sub> évitées par rapport à un scénario tendanciel sans action. Concernant les actions à venir, 37 % ont d'ores et déjà été lancées (63 actions pour un gain de 81 000 tCO<sub>2</sub>) et 14 % sont inscrites au budget pluriannuel du Groupe, soit environ 71 actions représentant 31 000 tCO<sub>2</sub>. Des actions supplémentaires ont été identifiées afin d'anticiper les efforts de décarbonation à mener par la suite (objectif -50% en 2030).

Sur la base des actions déjà menées, l'atteinte des objectifs de réduction des émissions Scope 1 et 2 en 2025 et en 2030 devrait provenir en grande majorité de l'achat d'énergie décarbonnée (59% électricité, gaz, carburants durables aériens), de la production et autoconsommation d'énergie renouvelables sur site (4%), et dans une moindre mesure de la réduction des consommations énergétiques des sites existants (31%). La fixation d'objectifs de performance énergétique des nouveaux bâtiments et



la bascule de combustibles fossiles vers des énergies alternatives pour la chaleur représentent moins de 5% (4%) de l'atteinte de ces objectifs.

### **Scope 3 Hors usage des produits vendus**

L'analyse des postes d'émissions du scope 3 listés par le GHG Protocol conduit à retenir huit des quinze postes comme étant matériels pour le Groupe :

- Achats de biens et services ;
- Logistique en amont de l'activité, dès lors qu'elle est pilotée par Safran ;
- Logistique en aval de l'activité, dès lors qu'elle est pilotée par Safran ;
- Déplacements professionnels ;
- Déplacements domicile-travail ;
- Emissions amont liées à l'énergie consommée ;
- Usage des produits vendus ;
- Déchets générés par l'activité.

En 2023, Safran a poursuivi son travail d'élaboration ou de mise en œuvre des feuilles de route opérationnelles pour réduire les émissions de ces différents domaines. Ces feuilles de route, les actions phares ainsi que les émissions associées en 2023 sont indiquées dans le §5.3.3.3 « Stratégie de réduction des émissions du scope 3 hors usage des produits » du Document d'Enregistrement Universel 2023 de Safran.

Afin de relever le défi du changement climatique, Safran associe ses 400 principaux fournisseurs les plus contributifs à l'empreinte carbone du Groupe (émettant environ 80 % du CO<sub>2</sub> des achats de Safran) à sa démarche de décarbonation sur une trajectoire de réduction de leurs émissions. Cette démarche est compatible avec un réchauffement climatique inférieur à 2 °C, et si possible limité à 1,5 °C à l'horizon 2100 par rapport au niveau préindustriel dans le respect de l'Accord de Paris.

Chacun de ces fournisseurs doit renseigner un questionnaire de maturité et présenter un plan d'action de décarbonation. Dans le cadre de cette démarche, en juin 2023, lors du Salon du Bourget, le Groupe a organisé un second Safran Supplier Day ainsi qu'une première édition du Challenge Décarbonation. Trois fournisseurs ont été récompensés pour leurs innovations en termes de décarbonation.

En matière de feuille de route concernant la réduction des émissions des achats de biens et services, Safran a axé celle-ci autour de 3 volets principaux :

- Mieux évaluer le contenu en émissions de gaz à effet de serre de ses achats ;
- Engager ses fournisseurs dans une trajectoire de décarbonation ;
- Intégrer la composante carbone dans l'ensemble du processus achat.



Afin de travailler sur l'ensemble de ses impacts, Safran travaille également sur des sujets tels que le numérique responsable : En 2023, Safran a ainsi signé la « charte du numérique responsable » de l'Institut du numérique responsable et est devenu membre de cet organisme. Un partenariat a été mis en place en France pour recycler les équipements usagés. Par ailleurs Safran participe aux réflexions sur le numérique responsable à travers le Cigref, l'association représentative des grandes entreprises et administrations publiques françaises, qui anime les réflexions sur les enjeux numériques. En complément de ce plan, le déploiement des outils digitaux fait partie de la stratégie de Safran d'amélioration de sa performance opérationnelle. Il permet en outre d'éviter une partie des déplacements des salariés et donc de réduire les émissions de carbone du Groupe.

### **Scope 3 Usage des produits vendus**

Dans le cadre de sa stratégie de réduction des émissions liées à l'usage de ses produits (scope 3), Safran s'engage depuis plusieurs années à améliorer l'efficacité énergétique des aéronefs, contribuant ainsi à la réduction des émissions du secteur aérien. Sa dernière génération de produits, le moteur LEAP, est 15 % plus efficace que le moteur CFM56, plus ancien. Il contribue à économiser 120 000 tonnes de CO<sub>2</sub> par avion, sur la durée de vie des avions court et moyen-courriers de dernière génération.

Pour atteindre ces objectifs, Safran consacre un effort majeur à la recherche et technologie (R&T), avec un engagement d'au moins 75% de ses dépenses autofinancées allouées à l'amélioration de l'impact environnemental de ses produits. En 2023, cet engagement s'est élevé à 88 %.

Ces améliorations portent en particulier sur la décarbonation, la réduction de la consommation énergétique des produits, la réduction des pollutions, la réduction de la masse des produits (et donc des ressources consommées, contribuant indirectement à la réduction de consommation des aéronefs) et la réduction du bruit.

La feuille de route technologique de Safran pour décarboner le secteur aérien repose sur les piliers suivants :

- Préparer les technologies pour le développement de nouveaux avions ultra-sobres d'ici 2035 ;
- Rendre possible le recours croissant aux carburants d'aviation durables (Sustainable Aviation Fuel, SAF) ;
- Développer la propulsion électrique pour des segments de courte distance, et plus généralement la propulsion hybride des aéronefs.

Ces feuilles de route, les actions phares ainsi que les émissions associées en 2023 sont indiquées dans le §5.3.3.4 « Stratégie de réduction des émissions liées à l'usage de ses produits (scope 3) » du Document d'Enregistrement Universel 2023 de Safran.



Pour atteindre la neutralité carbone de l'aérien à l'horizon 2050, Safran estime que les progrès technologiques relatifs à la sobriété des avions apporteront 35 à 40 % des réductions d'émissions, que les carburants d'aviation durables apporteront environ 50 %, tandis que 5 à 10 % de la décarbonation sera obtenue grâce à une amélioration des opérations des avions. Une part d'émissions résiduelles de 5 à 10 % devra être compensée par des puits de carbone, dans la mesure où les carburants durables ne sont pas « zéro émission » sur leur cycle de vie.

**Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Tous ces objectifs de décarbonation portent sur une pure réduction des émissions, sans prise en compte d'émissions négatives (que ce soit sur les sites Safran ou via l'achat de crédits carbone volontaires). Les émissions négatives ne sont prises en compte, à ce stade, que dans l'objectif sectoriel d'une aviation Net Zero d'ici 2050, adopté par l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI) et auquel Safran s'engage à contribuer.

En effet, pour atteindre la neutralité carbone de l'aérien à l'horizon 2050, Safran estime qu'une part d'émissions résiduelles de 5 à 10 % devra être compensée par des puits de carbone, dans la mesure où les carburants durables ne sont pas « zéro émission » sur leur cycle de vie.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Afin de s'assurer que sa trajectoire de décarbonation soit conforme à ses objectifs, Safran a introduit, dans son plan financier à moyen terme (PMT), un chapitre spécifique dédié aux investissements liés au plan bas-carbone. Chaque année, le processus du PMT conduit à identifier les CAPEX (investissements) et OPEX (coûts récurrents) nécessaires pour respecter le plan de transition de Safran.

Safran ne communique pas les données financières détaillées issues de cette démarche de recensement. En revanche, les obligations relatives à la taxonomie européennes conduisent à identifier les dépenses (CAPEX) suivantes réalisées par Safran en 2023 :

- Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque :
  - 3 millions d'euros ;
- Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique ou par utilisation de chaleur fatale :



- 3 millions d'euros ;
- Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique :
  - 15 millions d'euros ;
- Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques :
  - 1 millions d'euros ;
- Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables :
  - 17 millions d'euros ;
- Rénovation de bâtiments existants :
  - 40 millions d'euros.

En matière de recherche et technologie (R&T) autofinancée, Safran a consacré 88% de ses dépenses à l'amélioration de l'impact environnemental de ses produits. Les dépenses de R&T autofinancées ont représenté 598 millions d'euros (471 millions d'euros en 2022).

Safran a acheté des carburants durables d'aviation (SAF - Sustainable Aviation Fuel) incorporés dans le kérosène utilisé pour les essais de réception de moteurs d'avions et d'hélicoptères : l'incorporation des carburants durables utilisés pour ces essais représentait 20 % en moyenne en 2023. Safran prévoit d'augmenter ce taux jusqu'à 35 % d'ici 2025. Ces carburants sont essentiellement des biocarburants avancés, seule filière existante à ce jour. Ils apportent une réduction d'émission jusqu'à 80 % par rapport à des carburants fossiles. Sur 2023, Safran a approvisionné et consommé 2 739 522 litres de carburant aérien durable. Le prix des SAF oscille entre 3 et 4 fois le coût du kérosène conventionnel.

Par ailleurs, quelques exemples d'actions réalisées en 2023 sont détaillés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 de Safran :

- §5.3.3.2 « Stratégie pour réduire les émissions des scopes 1 et 2 »
- §5.3.3.3 « Stratégie de réduction des émissions du scope 3 hors usage des produits »
- §5.3.3.4 « Stratégie de réduction des émissions liées à l'usage de ses produits (scope 3) »



- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

L'Accord de Paris sur le climat, conclu en 2015, a fixé l'objectif de maintenir le réchauffement de la température moyenne de la Terre en dessous de 2 °C, voire à 1,5 °C, à la fin du siècle par rapport aux niveaux préindustriels. Safran s'inscrit pleinement dans cet objectif, en évaluant sa stratégie, ses risques et ses opportunités au regard de différents scénarios climatiques.

- Des scénarios sectoriels spécifiques :
  - au niveau mondial (ATAG Waypoint 2050, visant la neutralité carbone d'ici 2050),
  - ou au niveau européen (Destination 2050, visant - 55 % de CO<sub>2</sub> d'ici 2030 par rapport à 1990).
- Le volet relatif à l'aviation des scénarios de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) :
  - Scénario Sustainable Development Scenario, compatible avec un réchauffement inférieur à 2 °C,
  - Scénario Net Zero, compatible avec un réchauffement limité à 1,5 °C.

En 2023, la SBTi a validé les objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre de Safran, et le fait que la trajectoire de décarbonation des émissions Scopes 1 & 2 de Safran était alignée sur un scénario 1,5 °C.

S'agissant des émissions Scope 3 « Usage des produits vendus », le rythme de décroissance des émissions de Safran apparaît davantage en ligne avec une trajectoire de réduction well below 2°C pour la moyenne des secteurs d'activité. La SBTi a validé dans ce sens la réduction des émissions par siège.kilomètre de 42,5 % en 2035 par rapport à 2018, en ligne avec un scénario well below 2°C. Il convient de noter qu'à la l'époque de la validation par SBTi, il n'existait pas de trajectoire consensuelle des émissions du secteur aérien reconnue comme alignée sur 1,5 °C, ni de référence validée par SBTi pour une telle trajectoire 1,5 °C.

Le Groupe est ainsi l'un des premiers acteurs aéronautiques au monde dont le niveau d'ambition a été reconnu par la SBTi comme compatible avec l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris.



# SAINT-GOBAIN

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Face à l'enjeu du changement climatique et aux risques liés à l'augmentation des températures moyennes, l'objectif de Saint-Gobain est de contribuer à une transition juste et durable vers une économie décarbonée. La mise en œuvre et les résultats de cette stratégie s'intègrent dans des scénarios permettant de limiter le réchauffement climatique sous les 1,5 °C versus l'ère pré-industrielle, de manière à ce qu'ils soient alignés avec l'accord de Paris.

## Maximiser la contribution grâce à des solutions innovantes

Les bâtiments et la construction représentent environ 37 % des émissions annuelles de CO<sub>2</sub> dans le monde. Les deux tiers de l'impact carbone de ce secteur sont constitués par l'exploitation des bâtiments, alors que le tiers restant résulte des émissions contenues notamment dans les produits pour la construction. La transition du secteur du bâtiment et de la construction vers la neutralité carbone est donc essentielle dans la lutte contre le changement climatique.

Les solutions proposées par Saint-Gobain contribuent à réduire l'impact négatif du secteur de la construction. Le Groupe articule ses plans d'actions autour des axes suivants :

- l'offre de solutions apportant des bénéfices lors de la phase d'exploitation des bâtiments (phase d'usage) : la conception, la production et la distribution de solutions performantes ayant une contribution positive sur l'environnement, c'est-à-dire des solutions qui favorisent l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> lors de la phase d'usage des bâtiments ;
- l'offre de solutions permettant de décarboner un procédé industriel ou un produit manufacturé comme par exemple les adjuvants développés par la Business Unit Chimie de la construction pour réduire l'impact carbone du ciment ou du béton ;
- l'offre de solutions bas carbone grâce à la réduction des émissions dans ses opérations (« scope » 1 et 2) et des émissions liées à sa chaîne de valeur (« scope » 3) afin de réduire le carbone contenu dans les bâtiments.





## Minimiser l'empreinte carbone du Groupe vers zéro émission nette (« scopes » 1, 2 et 3)

L'objectif est d'atteindre, à l'horizon 2050, une réduction à 100 % des émissions nettes de carbone, directes et indirectes, du Groupe. Au moins 90 % de cet objectif sera réalisé grâce aux efforts de la transformation durable de ses procédés industriels et de sa chaîne de valeur et moins de 10 % par des mesures complémentaires.

Le plan d'action de réduction des émissions carbone (« scopes » 1, 2, 3) s'articule en deux périodes :

- 2020 à 2030 : Saint-Gobain déploie sa feuille de route « carbone 2030 », qui a deux ambitions :
  - atteindre entre 2017 et 2030 les objectifs de réduction (en valeur absolue) de 33 % des émissions de (CO<sub>2</sub> équivalent) CO<sub>2</sub>e sur le « scope » 1 et 2 et une réduction de 16 % des émissions de (CO<sub>2</sub> équivalent) CO<sub>2</sub>e sur le « scope » 3. Ces objectifs sont validés par l'organisation Science Based Targets initiative (SBTi), qui les considère comme alignés avec l'accord de Paris et une trajectoire 1,5 °C ;
  - innover et tester des procédés industriels permettant d'atteindre l'objectif de zéro émission nette sur les trois « scopes ».
- 2030 à 2050 : la feuille de route sera adaptée sur la base des résultats obtenus lors de la période précédente. Les innovations identifiées lors de la mise en œuvre de la feuille de route « carbone 2030 » seront déployées. Des projets de captation carbone pourront être activés en fin de période pour compléter les mesures de transformation, et ce, dans la limite de 10 % maximum des émissions (« scopes » 1, 2 et 3).

Les rémunérations à court et à long terme des dirigeants intègrent des indicateurs de performance sur la feuille de route Carbone.

Des outils de financement, comme le *Sustainability-Linked Bond* ou le *Sustainability-Linked Loan*, ont été mis en place en 2022 et 2023.

## Embarquer les parties prenantes

La lutte contre le changement climatique passe par la coopération de l'ensemble des parties prenantes – en particulier les États, les entreprises et la société civile – autour d'un cadre international exigeant.

Saint-Gobain s'engage avec ses parties prenantes pour la mise en place de plans d'action rapides autour d'un objectif commun de limiter la hausse des températures à 1,5 °C. Ainsi, des actions sont menées :

- avec ses collaborateurs : par des formations permettant une appropriation des enjeux, en mettant des ressources à leur disposition pour leur permettre d'agir, comme les fonds carbone, ou en participant ensemble à des projets de mécénat pour accélérer la rénovation des logements à destination des



populations exclues ou pour aider les populations exposées aux effets du changement climatique ;

- avec ses partenaires : fournisseurs, clients, partenaires de lobbying, institutions internationales ou États pour accélérer la transition vers une construction plus durable et une industrie décarbonée ;
- dans les pays ou les communautés locales où il est présent, pour s’impliquer dans le débat public sur les enjeux climatiques locaux, former aux métiers de la construction durable, et accompagner le tissu associatif pour aider les populations fragiles.

|  |                     | Objectifs de décarbonation à horizon court terme   | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme                     | Objectifs de décarbonation à horizon long terme   |
|--|---------------------|--|--|---|
| <b>Scope 1 et 2</b>  | Valeur absolue      |  | réduction de 33% des émissions de CO <sub>2</sub> entre 2017 et 2030 | zéro émission nette à l'horizon 2050  |
|  | Valeur en intensité | réduction de 20% des émissions de CO <sub>2</sub> entre 2010 et 2025 à isoproduction   |  | zéro émission nette à l'horizon 2050  |
| <b>Scope 3</b>   | Valeur absolue      |  | réduction de 16% des émissions de CO <sub>2</sub> entre 2017 et 2030 | zéro émission nette à l'horizon 2050  |
|  | Valeur en intensité |  |  | zéro émission nette à l'horizon 2050  |
|  |                     | <b>Principales actions pour chaque objectif</b>  |  |   |
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon court et moyen terme</b> | Scope 1 et 2        | <p>La feuille de route 2030 s'appuie sur quatre leviers principaux pour réduire le « scope » 1 et 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les actions sur les produits (A) : l'optimisation des produits et l'éco-conception incluant les efforts de recyclage et l'intégration de matières recyclées ;</li> <li>– l'excellence industrielle (B) : les améliorations de procédés industriels et les efforts de productivité ;</li> <li>– l'innovation (C) : les piliers nouvelles technologies, nouvelles compositions ;</li> <li>– l'utilisation d'énergies décarbonées (D). Voir Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.120 à p.122</li> </ul> |  | L'objectif étant établi en valeur absolue, la contribution de chaque action à l'objectif dépend du niveau d'activité qui est une variable non connue à ce jour. |



|  |             |  |   |
|--|-------------|--|---|
|  | Scope 3     | <p>La première étape est d'améliorer l'identification et la mesure des impacts tout en développant la sensibilisation des acteurs internes, en particulier les acheteurs et les experts logistique, et des partenaires externes, en premier lieu les fournisseurs.</p> <p>Des actions sont menées sur chacune des 15 catégories en fonction de la matérialité de leur impact.</p> <p>Trois catégories sont primordiales pour l'atteinte de l'objectif de réduction : la catégorie 1 : achats, et les catégories 4 et 9 : transports.</p> <p>Concernant la catégorie 3 relative aux émissions liées à l'énergie et non incluse dans les « scopes » 1 et 2, les efforts réalisés pour réduire les consommations d'énergies fossiles et pour favoriser l'utilisation d'énergies décarbonées auront un impact positif sur la réduction des émissions de scope 3 (voir Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.122 et p.123).</p>   | L'objectif étant établi en valeur absolue, la contribution de chaque action à l'objectif dépend du niveau d'activité qui est une variable non connue à ce jour. |
| <b>Objectifs de décarbonation à horizon long terme</b> | Scope 1,2,3 | <p>L'ambition de croissance de Saint-Gobain à moyen et long terme impose une réduction de l'intensité carbone.</p> <p>Au fur et à mesure du déploiement de la feuille de route 2030, de nouveaux objectifs en valeur absolue de moyen terme pourront être définis. Ces objectifs seront alignés avec l'accord de Paris, conformément à l'engagement du Groupe. Une nouvelle feuille de route sera définie. Elle intégrera les progrès techniques identifiés grâce aux efforts d'innovation réalisés durant la période 2020–2030. Le développement d'une économie circulaire dans tous les pays est présent et est également un facteur déterminant pour l'atteinte de l'objectif de réduction des « scopes » 1 et 3.</p> <p>La disponibilité d'une énergie décarbonée et économiquement viable en quantité suffisante sera un élément indispensable pour atteindre zéro émission nette à l'horizon 2050. Cela concerne la production et la distribution de l'énergie. Le transport de l'énergie et la connexion des sites sont des éléments déterminants à intégrer à la feuille de route.</p> |   |

|  |              |
|--|--------------|
| La part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...) :   | 0            |
| <p>La part dédiée aux émissions évitées : Les solutions innovantes développées par Saint-Gobain pour améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments permettent de réduire à la fois les impacts négatifs du bâtiment et de la construction sur le climat et les factures énergétiques des occupants, tout en améliorant le bien-être de ces derniers. Elles jouent ainsi un rôle important dans la lutte contre le changement climatique, puisqu'elles permettent, en réduisant les besoins en énergie, de diminuer la quantité de gaz à effet de serre émise. Saint-Gobain a estimé à près de 1 300 millions de tonnes les émissions évitées grâce aux solutions produites et vendues en un an en 2020 et ce sur l'ensemble de leur cycle de vie. La méthodologie mise à jour (construction et industrie) est accessible à l'ensemble des parties prenantes sur le site Web de Saint-Gobain<sup>35</sup> :</p> <p>Ce calcul a été revu par une tierce partie indépendante. Ces émissions évitées sont complémentaires des efforts du Groupe pour réduire ses « scopes » 1, 2 et 3 mais ne les compensent pas.</p> | 1300 ktdeCO2 |
| <p>La part dédiée aux crédits carbone : Les objectifs du Groupe sont menés par une transformation de sa production. Les investissements sont centrés sur l'objectif de contribution à la neutralité carbone (« scopes » 1, 2 et 3). Pour atteindre l'objectif de zéro émission carbone à l'horizon 2050, des projets de captation carbone pourront être activés en fin de période pour compléter les mesures de transformation, et ce, dans la limite de 10 % maximum des émissions (« scopes » 1, 2 et 3).</p>  | 0            |

<sup>35</sup> [https://www.saint-gobain.com/sites/saint-gobain.com/files/media/document/2021\\_Methodological\\_guide\\_CO2\\_emissions\\_avoided\\_of\\_Saint-Gobain\\_solutions.pdf](https://www.saint-gobain.com/sites/saint-gobain.com/files/media/document/2021_Methodological_guide_CO2_emissions_avoided_of_Saint-Gobain_solutions.pdf)

[https://www.saint-gobain.com/sites/saint-gobain.com/files/media/document/2021\\_Methodological\\_guide\\_2-CO2\\_emissions\\_avoided\\_CO2\\_of\\_Saint-Gobain\\_Solutions.pdf](https://www.saint-gobain.com/sites/saint-gobain.com/files/media/document/2021_Methodological_guide_2-CO2_emissions_avoided_CO2_of_Saint-Gobain_Solutions.pdf)



- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Afin de soutenir cet effort vers des procédés industriels contribuant à la neutralité carbone, une enveloppe de 100 millions d'euros par an a été allouée aux investissements en CAPEX et en recherche et développement sur dix ans. Saint-Gobain publie chaque année dans son Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023, le point de ses investissements pour sa feuille de route 2030. En 2023, Saint-Gobain a investi plus de 223 millions d'euros pour soutenir sa feuille de route 2030.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Depuis septembre 2022, les engagements de Saint-Gobain pour réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> directs et indirects d'ici 2050 sont approuvés par Science Based Targets initiative (SBTi) comme alignés sur une trajectoire 1,5°C. Ces engagements comprennent les objectifs de court, moyen terme et long terme en valeur absolue des scopes 1, 2 et 3.



# SANOFI

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

« Sanofi met en œuvre un plan d'action pour parvenir à zéro émission nette en 2045 assorti des objectifs suivants :

- Réduire de 55 % en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 et 2 d'ici à 2030, par rapport à 2019 ;
- Augmenter son approvisionnement annuel en électricité renouvelable pour atteindre 80 % en 2025, puis 100 % en 2030 ;
- Réduire de 30 % en valeur absolue ses émissions de scope 3 entre 2019 et 2030, provenant des biens et services achetés, des dépenses d'investissement, de la consommation d'énergie et de carburant relatifs à ses activités du transport et de la distribution en amont, des déchets générés par les opérations, les voyages d'affaires et les déplacements des employés ;
- Réduire de 90 % en valeur absolue ses émissions de gaz à effet de serre tous scopes confondus d'ici à 2045, par rapport à 2019 ;
- Investir dans des projets de compensation carbone qui associent un impact positif à la fois sur les communautés et sur l'environnement pour compenser les seules émissions résiduelles à partir de 2030.

Plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2

La mise en œuvre de la feuille de route Planet Care permet l'atteinte des objectifs de réduction SBTi des scopes 1 et 2 (incluant les sites industriels, de R&D et tertiaires, ainsi que la flotte de véhicules) qui s'élèvent à -55 % à l'horizon 2030 sur la base de 2019.

Pour prendre en compte les contraintes liées à la raréfaction des ressources fossiles et au changement climatique, Sanofi s'est engagée dans une démarche d'efficacité énergétique (consommer moins et mieux) et de décarbonation de ses énergies (consommer différemment).

## Réduction de la consommation et amélioration de l'efficacité énergétique

Dans une optique d'amélioration de l'efficacité énergétique et de réduction de la consommation d'énergie, Sanofi prévoit de réduire de 15 % la consommation d'énergie

de ses installations existantes en 2025, par rapport à 2021. La démarche de l'efficacité énergétique est étendue à l'ensemble des activités de l'entreprise, aux bâtiments, procédés et équipements, à la conception architecturale et opérationnelle des nouveaux bâtiments, mais aussi aux flottes de véhicules des représentants médicaux. Des programmes d'économie d'énergie sont en place sur tous les sites de Sanofi. Toutes les questions HSE et Énergie relèvent d'un système de gestion qui couvre l'ensemble des activités de l'entreprise et comprend un référentiel et un programme d'audits internes et d'évaluation de la performance. En 2023, le système de gestion de l'énergie de Sanofi a été évalué et certifié conforme aux exigences de la norme ISO 50001 pour les activités suivantes : recherche, développement, fabrication, centres de distribution et fonctions support connexes exercées dans les entités commerciales.

Divers leviers sont mis en place en fonction des activités des sites avec une attention particulière aux systèmes de traitement d'air qui assurent la qualité des environnements dans les bâtiments de production et de R&D et qui peuvent représenter jusqu'à 70 % de la consommation d'énergie de ces bâtiments. Toutefois, ces systèmes contribuent activement à la qualité et à la sécurité des médicaments et toute modification nécessite des validations spécifiques.

Des standards sont établis en intégrant l'efficacité énergétique dans la conception et le choix des équipements consommateurs d'énergie. La charte du Bâtiment durable de Sanofi permet également de promouvoir des bâtiments efficaces en énergie à travers des certifications HQE (Haute Qualité Environnementale), LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) et BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method).

Depuis 2019, la consommation d'énergie a diminué de 7%, comme le montre le tableau ci-dessous.

| Consommation d'énergie (en MWh)   | 2023             | 2022             | 2019 (année de référence) | Évolution depuis 2019 (en %) |
|---|------------------|------------------|---------------------------|------------------------------|
| Gaz naturel   | 1 400 771        | 1 515 845        | 1 673 843                 | -16 %                        |
| Électricité non renouvelable  | 211 803          | 430 929          | 1 191 011                 | -82 %                        |
| Électricité renouvelable  | 1 079 566        | 902 727          | 174 872                   | 517 %                        |
| Autres énergies renouvelables (biomasse, biométhane )                     | 145 421          | 86 120           | 17 635                    | 725 %                        |
| Charbon   | —                | —                | —                         | —                            |
| Autres énergies (vapeur achetée, valorisation énergétique des déchets...) | 354 221          | 335 268          | 366 004                   | -3 %                         |
| <b>Total</b>  | <b>3 191 782</b> | <b>3 270 889</b> | <b>3 423 366</b>          | <b>-7 %</b>                  |

Entre 2022 et 2023, la consommation d'énergie a baissé de 2 % sous l'effet de la sobriété énergétique motivée par la crise énergétique en Europe, de plans d'efficacité énergétique renforcés et de la concentration d'activités sur un même site, comme le regroupement d'activités de R&D en France.

Estimation de l'impact de la réduction de la consommation et l'amélioration de l'efficacité énergétique à horizon 2030 :



|  |                       |
|--|-----------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019   | 74ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 des scopes 1 et 2 | 19%                   |

### **Décarbonation des énergies**

Sanofi s'est engagée dans une politique énergie bas carbone en favorisant le recours aux énergies moins carbonées dans les projets et l'achat d'électricité d'origine certifiée renouvelable. En septembre 2020, Sanofi s'est engagée publiquement à 100 % d'électricité consommée renouvelable en 2030 en rejoignant l'initiative RE100.

Cet approvisionnement en électricité renouvelable commence par le déploiement de panneaux solaires sur les surfaces disponibles. Un contrat a été signé en Europe et en Asie : la puissance des panneaux photovoltaïques installés est passée de 0,5 MW à la fin de 2021 à 4,8 MW à la fin de 2022 et à 13,5 MW à la fin de 2023 (Aramon et Montpellier en France, Virginia en Australie). Ceci peut représenter entre 5 % et jusqu'à 20 % de la consommation des sites. Des contrats d'achats de garanties d'origine certifiée complètent le dispositif.

Sanofi est ainsi passée de 11 % d'électricité consommée d'origine renouvelable en 2019 à 79 % en 2023. Un contrat d'achat d'électricité renouvelable (PPA, Power Purchase Agreement) a été mis en place au Mexique, permettant de fournir de l'énergie aux trois sites mexicains de Sanofi. La possibilité d'étendre ce modèle en Europe et aux États-Unis est en cours de discussion.

Sanofi accélère également sa transition vers des énergies thermiques renouvelables en augmentant son recours au biométhane et à la biomasse. Un contrat d'achat à long terme (2024 à 2030) a été signé en France pour 210 GWh par an.

Sanofi est membre de l'initiative RE100, renforçant ainsi sa volonté de proposer, sur l'ensemble de son périmètre, de l'électricité 100 % d'origine renouvelable d'ici à 2030. Dans ce cadre, le groupe a programmé l'installation d'environ 32 000 panneaux solaires sur 8 sites internationaux différents qui produiront 25 GWh par an, dont 5 sont basés en France et seront opérationnels d'ici fin 2024. La plus grande centrale, qui produira 11,5 MWh par an, est située sur le site de Sisteron. D'autres centrales seront ajoutées dans le cadre d'un deuxième appel d'offres sur 17 sites internationaux, dont 7 en France, et seront opérationnelles d'ici la fin de l'année 2025.

A horizon 2030, la décarbonation des énergies contribue à 68% de l'atteinte de l'objectif des scopes 1 et 2 et permettent de réduire de 272 kt CO<sub>2</sub>e l'empreinte carbone de Sanofi par rapport à 2019.

Estimation de l'impact de la décarbonation des énergies à horizon 2030 :

|  |                        |
|--|------------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019   | 272ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 des scopes 1 et 2 | 68%                    |



### **Mise en place d'une flotte de véhicules « éco responsables »**

Sanofi a pris l'engagement d'optimiser sa flotte de véhicules en fonction des offres disponibles dans les différentes régions du monde afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre qui en découlent. L'objectif de l'entreprise est de faire en sorte que 80 % de sa flotte automobile soit « éco-responsable », c'est à dire qu'elle combine des véhicules hybrides, électriques ou utilisant des biocarburants, d'ici à 2030. C'est désormais 43 % du parc automobile qui est considéré « éco-responsable » avec une réduction des émissions de CO<sub>2</sub>e provenant des forces de ventes de 45 % par rapport à 2019 (année de référence). Le programme passe aussi par la réduction des distances parcourues, la formation à l'écoconduite et l'amélioration de l'efficacité énergétique des véhicules thermiques.

Estimation de l'impact de la mise en place d'une flotte de véhicule éco responsables à horizon 2030 :

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019   | 43ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 des scopes 1 et 2 | 11%                   |

### **Maîtrise des fluides frigorigènes**

Des plans sont en place pour la maîtrise des fluides frigorigènes à forte intensité carbone : remplacement des fluides par d'autres dont le pouvoir de réchauffement global est moindre, amélioration de la prévention des fuites, analyse systématique des rejets accidentels pour en tirer des enseignements et les partager avec l'ensemble des sites. Depuis 2019, l'impact climatique de ces pertes a été réduit de 31 % pour un gain de 7 000 tonnes de CO<sub>2</sub>e.

Estimation de l'impact de la maîtrise des fluides frigorigènes à horizon 2030 :

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019   | 10ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 des scopes 1 et 2 | 2%                    |

### **Résultat : trajectoire de réduction des émissions des scopes 1 et 2 par année**

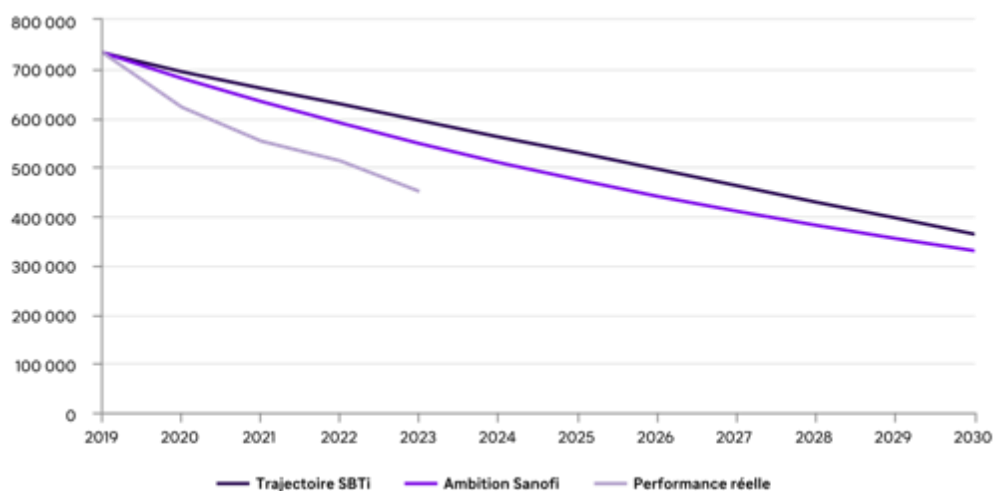
Le graphique ci-dessous compare la trajectoire de réduction réelle des émissions des scopes 1 et 2 (market based) de 2019 à 2023 à la trajectoire SBTi validée. La performance actuelle de Sanofi est en avance sur la trajectoire fixée par SBTi qui vise une baisse de - 55 % des émissions pour les scopes 1 et 2 par rapport à 2019. Entre 2019 et 2023, les émissions totales de CO<sub>2</sub>e de scopes 1 et 2 ont baissé de 38 %, notamment grâce au plan d'économie d'énergie, à l'accélération du plan d'approvisionnement en électricité renouvelable et à la contractualisation d'un contrat de biométhane en France pour couvrir les besoins en chaleur. La courbe de performance réelle démontre l'efficacité et l'accélération du programme de réduction des émissions de scopes 1 et 2.





Les émissions indirectes de scope 2, calculées selon la méthode market based, se situent très en dessous des émissions indirectes de scope 2 évaluées selon la méthode location based. Ce résultat traduit la politique volontariste d’approvisionnement en électricité renouvelable de Sanofi.

Trajectoire de réduction des émissions des scopes 1 et 2 (market based). Comparatif réel vs SBTi en tCO<sub>2</sub>e



### Plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 3

Même si les émissions du scope 3 ont diminué de 7 % en 2023 par rapport à 2019, la réduction des émissions de scope 3 reste un défi. Pour cela Sanofi travaille avec les différentes entités et fonctions du Groupe à l’identification de leviers de réduction, à la définition de feuilles de route et à la sécurisation des ressources nécessaires avec un point d’intérêt particulier sur les matières premières et les services.

Le résultat du calcul des émissions de scope 3 est revu régulièrement. Les principales évolutions des émissions par rapport aux années précédentes s’analysent et s’expliquent par catégorie, suivant le protocole GHG.

Grâce à une analyse approfondie des émissions de gaz à effet de serre par activité (catégorie du protocole GHG), des leviers de décarbonation ont été identifiés et une feuille de route de décarbonation a pu être réalisée au niveau de Sanofi, puis pour chaque entité commerciale (Médecine Générale, Médecine de Spécialité, Médecine Grand Public et Vaccins). La déclinaison au niveau de l’entité commerciale permet l’appropriation, la responsabilisation et le pilotage de l’exécution du programme de décarbonation directement pas les opérationnels.

Les leviers de décarbonation du scope 3 se concentrent d’abord sur les produits, à travers leur éco conception et la fourniture durable des matières premières, ensuite sur un programme de décarbonation des fournisseurs et enfin sur des leviers



opérationnels actionnables en interne, comme le transport des produits, les déplacements des employés et la gestion des déchets industriels.

### **Eco conception et approvisionnement durable des matières premières**

Les émissions correspondant à l'achat de matières premières et de sous-traitance représentent plus de la moitié des émissions de Sanofi (62 % pour la catégorie 1 en 2023). Elles représentent donc le levier principal de décarbonation.

Le programme d'éco-conception permet d'identifier des leviers pour la décarbonation des activités et produits. L'éco-conception est une démarche systémique qui vise à intégrer les critères environnementaux dès la conception d'un produit, mais également dans les processus d'amélioration continue de celui-ci.

Afin de réduire l'impact de ses produits, Sanofi cherche à revoir ses procédés de fabrication et à remplacer les matières premières les plus carbonées par des alternatives plus durables. La mise en place d'alternatives d'approvisionnement d'un certain nombre de matières premières à forte intensité de carbone améliorera le niveau des émissions dès 2024.

Des fournisseurs moins carbonés sont recherchés pour les matières premières principales. Le pays de fabrication et d'origine des matières premières est devenu un élément décision clé lors du choix des fournisseurs. Par exemple, l'approvisionnement en Chine de l'une des matières premières les plus carbonées a été réduit considérablement depuis 2019 pour s'approvisionner en Europe (Espagne et France). La fourniture en provenance de Chine représente 5 % en 2024 alors qu'elle représentait plus de la moitié des approvisionnements en 2019.

Le groupe étudie aussi la chaîne d'approvisionnement des œufs utilisés dans les vaccins contre la grippe, afin de déterminer les possibilités de décarbonation de cette filière, qui est l'une des sources d'émissions principales du scope 3. Cette étude se concentre sur les leviers les plus importants, c'est-à-dire les pratiques d'élevage, la gestion du fumier et l'agriculture régénératrice dans la production d'aliments pour les poules.

Estimation de l'impact du programme d'éco conception et d'approvisionnement durable à horizon 2030 :

|  |           |
|--|-----------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019 | 620ktCO2e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 du scope 3      | 48%       |

### **Programme d'engagement des fournisseurs**

Sanofi travaille avec ses fournisseurs pour améliorer leur niveau de maturité et décarboner leurs opérations.

Sanofi a lancé en 2021 un programme d'engagement des fournisseurs couvrant ses fournisseurs les plus émetteurs. En 2023, 160 fournisseurs étaient engagés,



couvrant 65 % des émissions liées aux fournisseurs. L'objectif est d'atteindre 400 fournisseurs d'ici 2025.

Le programme d'engagement des fournisseurs de Sanofi comporte deux dimensions d'amélioration collaborative :

1. *Augmenter le niveau de maturité en matière de durabilité des fournisseurs : évaluation des émissions, divulgation publique et établissement d'objectifs fondés sur la science.*
2. *Réduire l'empreinte carbone des fournisseurs : mettre en place différentes actions adaptées à chaque catégorie de fournisseur (augmenter l'utilisation d'électricité renouvelable avec le programme Energize par exemple, améliorer l'efficacité des processus de production, l'utilisation de matériaux verts et/ou recyclés, améliorer la performance de Sanofi).*

Sanofi a pour objectif d'accompagner ses fournisseurs dans la réduction de leurs émissions en les aidant à augmenter leur niveau de maturité en matière de développement durable selon les échelles suivantes :

- 0 : *Aucun système de gestion des GES n'est en place*
- 1 : *Éléments de base de la gestion des GES (Scope 1+2 uniquement)*
- 2 : *Éléments de base de la gestion des GES et de la déclaration publique*
- 3 : *Éléments avancés de la gestion des GES, de la production de rapports publics et de l'engagement envers la neutralité carbone*
- 4 : *Principaux éléments de la gestion des GES, des rapports publics et de l'engagement à atteindre la neutralité carbone avant 2050*

L'objectif est que 100 % des fournisseurs les plus émetteurs atteignent une maturité 2 ou 3 d'ici 2025.

En 2023, Sanofi a signé la « Lettre ouverte sur les objectifs des fournisseurs » de la Sustainable Markets Initiative, qui fixe des objectifs minimaux de décarbonation des fournisseurs, notamment :

- *D'ici à 2025, s'engager sur des objectifs à court terme alignés sur la trajectoire de 1,5 degré (SBTi) ;*
- *D'ici à 2025, fixer des objectifs de réduction des déchets (y compris les solvants), d'énergie et de réutilisation des matériaux dans la fabrication ;*
- *S'engager à s'approvisionner à 80 % au moins en électricité d'origine renouvelable d'ici à 2030 ;*
- *D'ici à 2030, explorer les options d'approvisionnement en chaleur verte ;*



- Les fournisseurs de transport doivent s’aligner sur la trajectoire SBTi d’ici à 2025 et inclure des solutions de transport vertes dans leur offre de base d’ici à 2030 ; et
- S’engager à établir des normes pour ses propres fournisseurs.

Les partenariats auxquels Sanofi contribue activement, tels que la Pharmaceutical Supply Chain Initiative, Sustainable Markets Initiative, Energize et Manufacturing 2030, vont permettre d’accélérer la décarbonation des fournisseurs.

Estimation de l’impact du programme d’engagement des fournisseurs à horizon 2030 :

|  |           |
|--|-----------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019 | 182ktCO2e |
| Contribution à l’atteinte de l’objectif 2030 du scope 3      | 14%       |

### **Transfert des expéditions aériennes vers des modes de transport plus durables**

Bien qu’il ne concerne que 10 % du volume transporté, le fret aérien est responsable de 75 % des émissions liées au transport des produits, en particulier pour les vaccins et la médecine de spécialité. Sanofi a pour objectif de faire évoluer cette pratique afin que l’avion ne soit plus utilisé, sauf exception telle qu’une rupture de stock ou une situation d’urgence avec conséquence sur la santé publique ou d’un patient.

L’amélioration des émissions liées au transport en 2023 provient de la diminution du fret aérien pour l’exportation des produits de l’entreprise vers ses filiales. En 2023, les expéditions de vaccins vers l’Australie, le Japon, la Malaisie, le Mexique et le Brésil ont été effectuées par voie maritime depuis la France (hors vaccins grippe) et plusieurs nouvelles routes maritimes ont été validées pour le transport des vaccins. L’utilisation du transport maritime permet d’éviter 260 ktCO2 chaque année.

La feuille de route de décarbonation du transport est pilotée par la direction Supply Chain qui cherche sans cesse à diminuer son impact climatique. Les actions principales visant à créer une chaîne de transport multimodale plus efficace et plus respectueuse de l’environnement, sont :

- La réduction du transport aérien et la priorité donnée aux transports ferroviaires et fluviaux.
- L’augmentation des niveaux de remplissage des camions et les conteneurs maritimes.
- Le développement du rail pour les livraisons intra-européennes et pour la Chine.
- L’expérimentation de véhicules électriques et au gaz naturel pour les livraisons en ville.
- La conception des emballages afin de réduire le volume des produits et optimiser le transport.



- *Le regroupement des expéditions de produits et le transport groupé pour réduire le nombre de camions sur la route.*

Estimation de l'impact du transfert des expéditions aériennes à horizon 2030 :

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019 | 76ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 du scope 3      | 6%                    |

### **Réduction des déplacements des employés**

Les déplacements des employés incluent les déplacements des employés de leur domicile à leur lieu de travail ainsi que les voyages d'affaires.

La mise en place d'une politique de télétravail permet de réduire significativement les émissions liées aux trajets domicile / travail des employés. Sanofi a pris des mesures pour encourager ses employés à utiliser des moyens de transport à faibles émissions de carbone. Les employés sont fortement encouragés à choisir les transports en commun. De nombreux sites sont équipés d'un local pour les vélos et de places réservées aux véhicules électriques équipées de borne de recharge, et certains sites industriels ont leur propre application de covoiturage.

Les voyages d'affaires incluent les moyens de transports et les nuits d'hôtels, mais également les émissions des visiteurs médicaux (dont leurs véhicules non gérés par Sanofi). De manière identique au transport de produits, cette catégorie d'émissions est fortement influencée par les voyages en avion des collaborateurs. Le groupe a pour objectif de réduire drastiquement les voyages en avion, à travers la mise à jour de sa politique de voyage.

Estimation de l'impact de la réduction des déplacements des employés à horizon 2030 :

|  |                        |
|--|------------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019 | 162ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 du scope 3      | 12%                    |

### **Réduction des déchets**

Sanofi a fixé deux objectifs complémentaires à l'horizon 2025. Le premier consiste à atteindre un taux de valorisation supérieur à 90 % d'ici 2025 et le second à baisser le taux de mise en décharge à 1 %.

Sanofi s'engage à poursuivre ses efforts en termes de gestion de ses déchets afin que, d'ici à 2025, plus de 90 % d'entre eux soient valorisés (réutilisation, recyclage ou valorisation énergétique) et qu'il n'y ait plus d'enfouissement.

Certains solvants sont retraités sur site après utilisation, afin d'être réutilisés et ne sont pas reportés comme déchets valorisés. En 2023, 56 % des solvants ont été

régénérés et réintroduits dans le processus industriel. Cela a permis d'éviter de générer la même quantité de déchets.

Fin 2023, le taux de mise en décharge était quant à lui de 2 %, contre 5 % en 2022, avec une baisse de 52 % des volumes. Le projet de compostage de déchets d'œufs au lieu d'enfouissement sur un site aux États-Unis a pu aboutir en juin 2022, après trois ans de travaux de mise en place (études d'impacts, changement du conditionnement, obtention des permis). Le poids annuel des déchets mis en décharge a baissé de près de 4 000 tonnes grâce à cette mesure.

En 2023, le taux de valorisation (valorisation matières et énergétiques) est passé de 86 % à 88 %, pour un objectif de 90 % en 2025. Lorsque le programme de maximisation du recyclage des déchets a été lancé en 2015, le taux de valorisation s'établissait à 56 %. L'avancement du programme permettra d'atteindre l'objectif de 90 % en 2025.

Estimation de l'impact de la réduction des déchets à horizon 2030 :

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019 | 96ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 du scope 3      | 7%                    |

### **Réduction des activités relatives aux combustibles et à l'énergie**

Ces émissions comprennent l'extraction, la production et le transport des combustibles consommés par l'entreprise (non incluses en scopes 1 et 2). La réduction de la consommation en énergie, l'amélioration de l'efficacité énergétique et les efforts consentis par Sanofi pour évoluer vers des énergies renouvelables permettent une réduction significative des émissions des activités relatives aux combustibles et à l'énergie.

Estimation de l'impact de la réduction des activités relatives aux combustibles et à l'énergie à horizon 2030 :

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Réduction des émissions de gaz à effet de serre 2030 vs 2019 | 90ktCO <sub>2</sub> e |
| Contribution à l'atteinte de l'objectif 2030 du scope 3      | 7%                    |

### **Mise en place du prix interne du carbone**

Pour accompagner son plan de transition, Sanofi a fait évoluer en 2022 son prix interne du carbone de 60 à 100 euros par tonne de CO<sub>2</sub>e, calculé sur la base du prix tutélaire français, des prix du marché du CO<sub>2</sub>e en Europe et qui sera actualisé au cours des prochaines années.

Ce mécanisme est intégré dans le calcul du temps de retour sur investissement des projets et dans le coût d'achat des matières premières principales lors des appels d'offres. Ce prix interne du carbone contribue à la décarbonation des scopes 1 et 2 ainsi que des catégories 1 et 2 du scope 3. Ainsi, les projets CAPEX ayant un coût



énergétique et un impact CO<sub>2</sub>e importants sont étudiés et leurs scénarios alternatifs ou options technologiques comparés, afin de sélectionner la solution qui satisfera à la fois aux critères financiers et environnementaux.

### Plan de compensation carbone

Sanofi concentre avant tout ses efforts sur la réduction de ses émissions sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3). Un plan de compensation carbone pour les seules émissions résiduelles à partir de 2030 est en cours d'élaboration. Quatre projets de compensation à long terme (15 à 20 ans) ont été lancés depuis 2022 et un projets supplémentaires est actuellement à l'étude. La sélection des mécanismes de compensation se concentre sur des projets efficaces qui associent un impact social positif sur les communautés et sur l'environnement avec les normes de certifications internationales parmi les meilleures de leur catégorie, reconnues par les régulateurs financiers.

En lien avec nos objectifs de réduction des émissions, les seules émissions résiduelles seront compensées à partir de 2030. En 2030, cela représente 3,4Mt CO<sub>2</sub>e (data 2023) qui seront compensés grâce à des projets d'absorption, de stockage et d'évitement. A l'horizon 2045, les seules émissions résiduelles après réduction d'au moins 90 % de nos émissions sur les 3 scopes vs 2019 seront compensées grâce à des projets d'absorption et stockage.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Les plans financiers (CAPEX/OPEX) nécessaires à la stratégie de décarbonation de l'entreprise, en lien avec sa trajectoire intermédiaire de neutralité carbone à 2030 ont été validés en interne. La réduction des émissions de 55 % d'ici à 2030 implique des investissements prévus s'élevant à 130 millions d'euros d'ici à 2030 sur toute la période pour soutenir le déploiement de projets d'énergies renouvelables et d'économies d'énergie. Les autres montants de ces investissements directement liés au programme Planet Care n'ont pas fait l'objet d'une publication. En alignement avec l'application de la nouvelle taxonomie européenne, Sanofi publie toutefois des indicateurs mettant en évidence la proportion de son chiffre d'affaires, dépenses d'investissements (CAPEX) et dépenses d'exploitation (OPEX) éligibles résultant de produits et/ou services associés à des activités économiques définies comme durables dans les Annexes I & II des Actes Délégués Climat. Les informations financières utilisées pour cette analyse sont issues des systèmes d'information de Sanofi (suivi des investissements, consolidation). Elles sont analysées et vérifiées conjointement par les équipes locales et centrales afin de s'assurer de leur cohérence avec le chiffre d'affaires, les OPEX et les CAPEX consolidés. Le résultat de cette



analyse détaillée à la clôture de l'exercice 2023 est disponible dans le document de référence universel de Sanofi (pages 215 à 221).

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT- ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

L'initiative Science Based Targets a validé l'ambition Sanofi vers zéro émission nette à l'horizon 2045, aligné avec leur standard Net Zero Corporate. Elle a également validé les objectifs intermédiaires de réduction des émissions sur les 3 scopes d'émissions d'ici à 2030. La validation de ses objectifs climat par l'initiative Science Based Targets (SBTi) est une reconnaissance scientifique des objectifs de Sanofi et permet d'accompagner l'effort planétaire global nécessaire pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.





# SCHNEIDER ELECTRIC

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long terme sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

En août 2022, Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) validés par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)*, en conformité avec son standard « *Corporate Net-Zero* », publié en octobre 2021. Dans le cadre de son engagement *Net-Zero*, le Groupe a défini des objectifs à court, moyen et long termes.

Ainsi à long terme, le Groupe s'engage à atteindre zéro émission nette sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, ce qui implique de réduire son empreinte 2021 de 90 % en valeur absolue d'ici 2050 et d'adresser les émissions résiduelles avec des projets de séquestration du carbone de haute qualité et durables (*like-for-like removals*).

Les étapes intermédiaires à court et moyen termes de l'engagement *Net-Zero* de Schneider Electric sont :

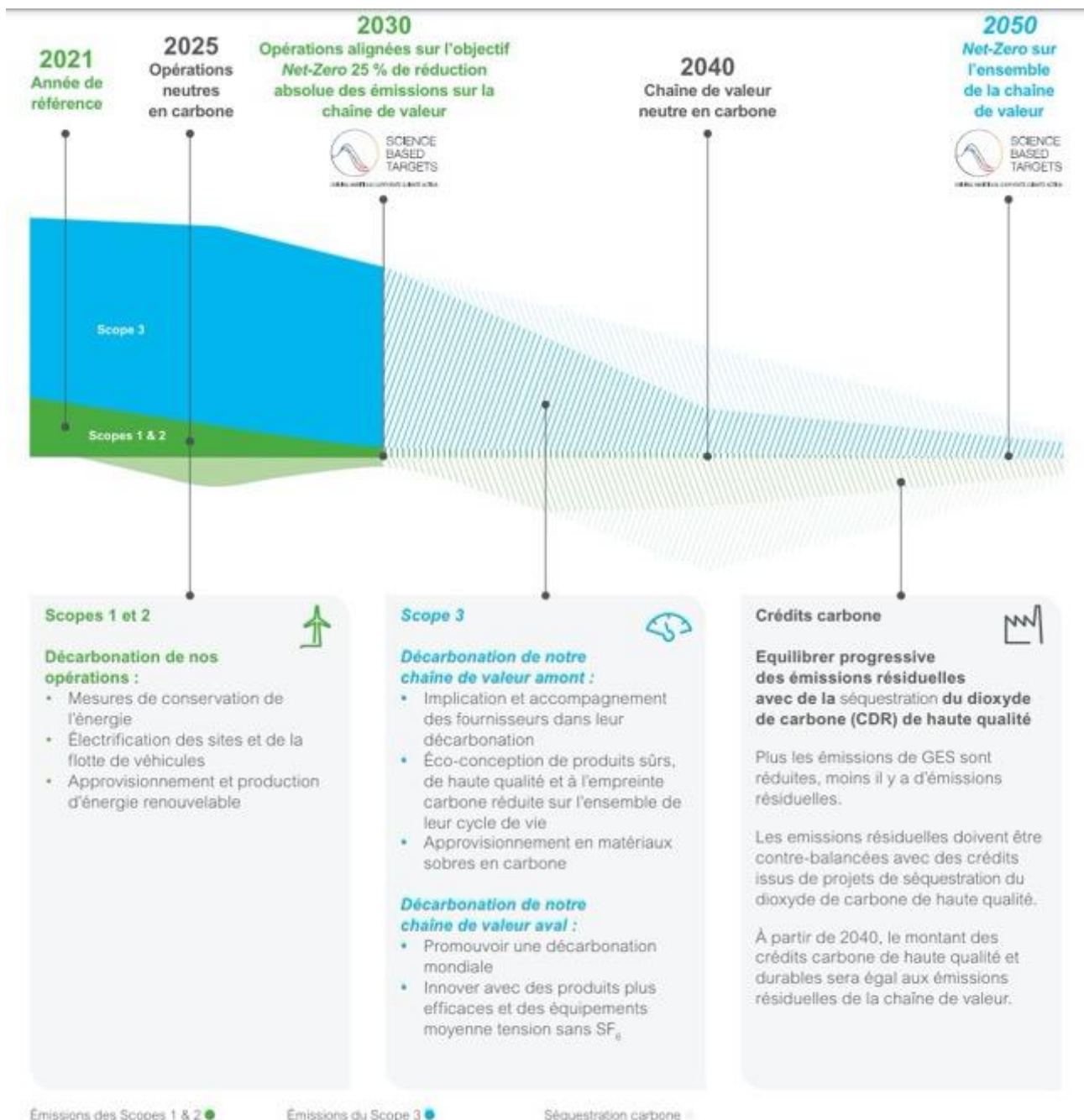
- sur les Scopes 1 et 2 : d'ici 2030, réduire les émissions de 76 % par rapport à l'année de référence 2021 (-90 % par rapport à 2017) et adresser les émissions résiduelles avec des projets de séquestration du carbone de haute qualité et durable ;
- sur le Scope 3 : réduire les émissions de 25 % par rapport à l'année de référence 2021.

L'ensemble de ces objectifs sont validés par SBTi. Ces objectifs sont complétés par l'engagement d'atteindre des opérations et une chaîne de valeur neutres en carbone en 2025 et 2040, respectivement :

- pour atteindre des opérations neutres en carbone d'ici 2025, Schneider Electric doit adresser les émissions de GES résiduelles des Scopes 1 et 2 avec des projets de séquestration du carbone de haute qualité et de même nature, suivant le concept dit de « *like-for-like* » ;
- de même, d'ici 2040, le Groupe s'est fixé l'objectif d'équilibrer son empreinte carbone de bout en bout (i.e. incluant les émissions du Scope 3).

Les émissions évitées par nos clients grâce à nos offres ne contribuent pas aux objectifs susmentionnés.

Ces objectifs sont illustrés par la représentation graphique ci-dessous (URD 2023, p. 164). Veuillez noter que ce graphique est destiné à fournir une visualisation simple de la feuille de route du Groupe, de sorte que les proportions entre les Scopes 1, 2, et 3 ont été ajustées pour en faciliter la lisibilité. Le graphique n'est pas représentatif des objectifs d'une année sur l'autre. Cependant, il est important de noter qu'entre 2040 et 2050, les zones apparaissant au-dessus et en dessous de la ligne horizontale sont symétriques, ce qui signifie que les émissions qui ne sont pas réduites devront être adressées avec un montant équivalent de crédits de séquestration carbone de haute qualité et durables.





Pour atteindre les objectifs de réduction des émissions des Scopes 1 et 2, le Groupe a lancé plusieurs transformations :

- avoir 150 sites Zéro-CO<sub>2</sub> d'ici 2025 (SSE #1) ;
- consommer 90 % de l'électricité à partir de sources renouvelables d'ici 2025 (SSE #3), et 100 % d'ici 2030 (RE100) ;
- augmenter l'efficacité énergétique de ses sites de 15 % d'ici 2025 (SSE #5), et doubler la productivité énergétique d'ici 2030 par rapport à 2005 (EP100) ;
- convertir un tiers de la flotte de véhicules du Groupe en véhicules électriques d'ici 2025 (SSE #7) et 100 % d'ici 2030 (EV100).

Concernant les objectifs du Scope 3, Schneider Electric mène déjà des actions concrètes pour engager sa chaîne de valeur dans la décarbonation, dans le cadre de ses engagements climat et ressources :

- mobiliser 1 000 fournisseurs majeurs pour réduire leurs émissions opérationnelles de CO<sub>2</sub> de 50 % grâce au Projet Zéro Carbone (SSI #3) ;
- porter la part de matériaux durables à 50 % (acier, aluminium et plastique) d'ici 2025, en privilégiant les matériaux biosourcés, recyclés et durables (SSI #4), et améliorer l'empreinte environnementale de bout en bout de ses offres grâce à EcoDesign Way™ ;
- éliminer 100 % des emballages primaires et secondaires de plastique à usage unique et utiliser du carton recyclé (SSI #5) ;
- proposer des alternatives sans SF6 pour toutes les technologies de moyenne tension d'ici 2025 (SSE #2) ;
- augmenter de 15 % l'efficacité CO<sub>2</sub> des marchandises dans les transports d'ici 2025 (SSE #4) et remplacer au moins 5 % de l'utilisation de kérosène classique par du carburant durable pour l'aviation d'ici 2030 (*First Movers Coalition* du Forum économique mondial) ;
- réduire les émissions de CO<sub>2</sub> provenant de la gestion des déchets et atteindre 200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource » (SSE #9).

**b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Au cours des années passées, le Groupe a investi entre 5 et 15 millions d'euros chaque année en faveur de l'efficacité énergétique, en déployant ses propres solutions sur ses sites, ce qui a permis des économies équivalentes sur les coûts énergétiques et contribue, conjointement à l'achat de certificats d'énergie renouvelable, à une



réduction de 71 % des émissions de CO<sub>2</sub> des Scopes 1 et 2 en 2023, en comparaison avec 2017.

Les dernières étapes du processus permettant à Schneider Electric d'être aligné sur l'objectif *Net-Zero* en 2030 seront les plus difficiles, car elles consisteront à atteindre 90 % d'émissions de CO<sub>2</sub> en moins par rapport à 2017. Pour soutenir cet objectif, il est estimé qu'un montant d'environ 400 millions d'euros sera investi d'ici 2030 dans des technologies telles que des pompes à chaleur pour électrifier les usages du gaz, ou dans l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. De tels investissements ne sont généralement pas linéaires d'une année sur l'autre, car les projets d'envergure peuvent prendre plusieurs années pour leur conception et mise en œuvre, et les opportunités à un moment donné dépendent du contexte économique et réglementaire local.

L'analyse complète des implications financières des engagements climatiques du Groupe est en cours de réalisation, et sera communiquée dans le prochain rapport annuel, conformément aux exigences de la CSRD.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Les objectifs 2030 et 2050 sur les Scopes 1 et 2 d'une part, et sur le Scope 3 d'autre part, ont été validés par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)*, en conformité avec son référentiel « *Corporate Net-Zero* », publié en octobre 2021. Ce référentiel permet aux entreprises de fixer des objectifs robustes et crédibles qui soient alignés avec un futur réchauffement limité à 1,5 °C.

Les objectifs 2030 du Scope 3 ont été validés, conformément aux règles de la SBTi, comme étant alignés avec un réchauffement contenu bien en-deçà de 2 °C (traduction de l'anglais « *Well-Below 2°C* »).



# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

L'ambition du Groupe Société Générale en matière de climat vise à la fois l'accompagnement de nos clients dans leur transition environnementale, l'atténuation des impacts potentiels de nos activités sur le climat et la gestion des risques liés au changement climatique. C'est dans ce cadre que le Groupe se fixe des objectifs de décarbonation.

Activités au quotidien (Scope 1 & 2 et scope 3 amont et déchets) : Après avoir atteint sa cible de réduction de 25 % de ses émissions de GES par occupant entre 2014 et 2019, le Groupe s'est fixé un objectif de réduction de 50% entre 2019 et 2030 des émissions carbone absolues liées à son fonctionnement en agissant sur l'énergie requise pour ses locaux, l'informatique, la réduction des déplacements aériens et le parc automobile. À fin 2023, le Groupe avait réduit son empreinte carbone en propre de 34% par rapport à 2019, en ligne avec cet objectif.

Scope 3 : Dans le cadre de l'adhésion à (i) la Net Zero Banking Alliance (NZBA), et (ii) la Net Zero Asset Owner Alliance de l'UNEP-FI depuis 2021, le Groupe a pour objectif sur le court, moyen et long terme d'aligner son portefeuille de crédits aux entreprises et son portefeuille d'investissement avec des trajectoires compatibles avec des scénarios 1,5°C. Cet objectif est décliné par des cibles spécifiques à chacun des secteurs.

Côté investissements, Société Générale Assurances s'est notamment engagée à réduire l'empreinte carbone de ses portefeuilles actions et obligations d'entreprises de 30% à l'horizon 2025 par rapport à 2018.

Concernant le portefeuille de crédit, le Groupe distingue les secteurs du charbon et du pétrole et gaz, pour lesquels une réduction est attendue en valeur absolue, des autres secteurs industriels, pour lesquels des cibles en intensité de CO<sub>2</sub> ont été fixées, à 2030 pour commencer. Désireux d'accompagner le financement de la transition de ses clients, le Groupe a priorisé son action sur les secteurs les plus émissifs et qui ont un rôle à jouer dans la transition vers une économie bas carbone.

A fin 2023, le Groupe a fixé des cibles sur 9 secteurs sur les 12 secteurs prioritaires identifiés par NZBA. Chacun de ces secteurs fait l'objet d'une description détaillée



dans notre rapport climat (p.58-87, *Climate and Alignment Report – December 2023*<sup>36</sup> (societegenerale.com)), (*disponible en anglais uniquement*) présentant les enjeux de décarbonation du secteur ainsi que les leviers identifiés pour les acteurs de ces secteurs.

Le résumé ci-dessous présente l'ensemble des cibles telles que définies en 2023 sur ces principaux secteurs, dont celles de sortie du financement du charbon thermique d'ici à 2030 pour les pays de l'UE et de l'OCDE et 2040 pour le reste du monde, et la réduction de l'exposition à la production de pétrole et de gaz de 50% d'ici 2025 et de 80% d'ici 2030. Ces dernières cibles font l'objet de mesures concrètes dont l'arrêt de l'offre de produits et services financiers dédiés aux projets de nouveaux champs de production de pétrole et de gaz, la sortie du financement des acteurs privés spécialisés de la filière amont du pétrole et du gaz, en gérant en extinction les expositions, et en parallèle le renforcement de la démarche d'engagement avec les clients du secteur énergétique, en particulier sur leur stratégie climatique.

En 2024, le Groupe a travaillé sur les secteurs Aviation, Agriculture et Immobilier résidentiel et a défini une nouvelle cible sur l'intensité des émissions carbone du secteur de l'aviation commerciale de 775 g de CO<sub>2</sub>e par Revenu Ton Kilomètre à 2030, soit - 18 % par rapport à 2019. Les conditions n'étaient en revanche pas réunies pour la publication de cibles sur les secteurs Agriculture et Immobilier résidentiel pour des raisons que nous détaillons sur notre site<sup>37</sup>, mais le Groupe s'est engagé à suivre de près les évolutions qui permettraient de le faire.

Le Groupe ne comptabilise pas d'émissions négatives ou évitées et n'utilise pas de crédits carbone.

La table ci-dessous résume l'état d'avancée de nos travaux d'alignement sectoriels (en date d'avril 2024, *disponible en anglais uniquement*).

---

<sup>36</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/CSR/climate-and-alignment-report.pdf>

<sup>37</sup> <https://investors.societegenerale.com/fr/strategie-et-gouvernance/engagements-rse>

**DATA ON SECTOR SPECIFIC ALIGNMENT AND TRANSITION TARGETS<sup>(1)</sup>**

| Sector      | Scope 1 & 2 Financial Emissions associated with the value chain (atCO <sub>2</sub> e, Q4 2022) <sup>(2)</sup> |                           | Scope 3 Financial Emissions associated with the value chain (atCO <sub>2</sub> e, Q4 2022) <sup>(2)</sup> |                           | Sector boundary | Metric   | Scope   | Emission scope                     | Baseline  | Target        | Reduction target | Progress   | Progress to % | New target  |      |
|-------------|---|---------------------------|---|---------------------------|-----------------|--|---|------------------------------------|---|---------------|------------------|------------|---------------|-------------|------|
|             | PCAF Score <sup>(3)</sup>   | PCAF Score <sup>(3)</sup> | PCAF Score <sup>(3)</sup>   | PCAF Score <sup>(3)</sup> |                 |  |   |                                    |   |               |                  |            |               |             |      |
| Energy      | Oil and gas   | 16.8                      | 3.9   | 16.3                      | 3.9             | Exploration, development and production (upstream) | Gross commitments (Gt), Index 2018                              | EA/NZE 2050                        | N/A (Roaming target)  | 100 (2018)    | 91 (2022)        | -9% (2022) | 69 (2022)     | -10% (2022) | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 | Upstream, midstream, downstream                    | Absolute GHG emissions (in MtCO <sub>2</sub> e)                 | EA/NZE 2050                        | Scopes 1 & 2 + Scope 3-11 (end-of-the upstream part of the value chain) | 28.8 (2020)   | 8.4 (2022)       | -70%       | 17.7 (2022)   | -40% (2022) | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 | Power generation                                   | GHG emissions intensity (gCO <sub>2</sub> e/kWh)                | EA/NZE 2050                        | Scope 1 & 2   | 323 (2018)    | 321 (2022)       | -0%        | 181 (2022)    | -45% (2022) | 2023 |
| Energy      | Power   | 17.9                      | 4.3   | 4.3                       | 4.4             | Thermal coal value chain                           | Gross commitments (Gt), Index 2018                              | EA/NZE 2050                        | N/A (Roaming target)  | 100 (2018)    | 94 (2022)        | -6% (2022) | 42 (2022)     | -18% (2022) | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2, calculated on a gross basis                               | 472 (2022)    | 438 (2022)       | -7%        | 471 (2022)    | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2  | 8.88 (2022)   | 9 (2022)         | N/A        | 8.88 (2022)   | N/A         | 2023 |
| Energy      | Cement  | 2.7                       | 3.2   | 1.9                       | 3.1             | Cement producers                                   | GHG emissions intensity (gCO <sub>2</sub> e/t cement)           | EA/NZE 2050                        | Scopes 1 & 2, calculated on a gross basis                               | 472 (2022)    | 438 (2022)       | -7%        | 471 (2022)    | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2  | 8.88 (2022)   | 9 (2022)         | N/A        | 8.88 (2022)   | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2 + Scope 3 upstream   | 8 (2022)      | 8 (2022)         | -0%        | 8 (2022)      | N/A         | 2023 |
| Energy      | Steel   | 3.7                       | 3.5   | 2.9                       | 3.6             | Crude steel producers                              | SIP alignment score of GHG emissions intensity <sup>(4)</sup>   | EA/NZE 2050                        | Scopes 1 & 2  | 8.88 (2022)   | 9 (2022)         | N/A        | 8.88 (2022)   | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2 + Scope 3 upstream   | 8 (2022)      | 8 (2022)         | -0%        | 8 (2022)      | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2 (end use)  | 194 (2022)    | 91 (2022)        | -53%       | 178 (2022)    | -9% (2022)  | 2023 |
| Transport   | Automotive  | 3.7                       | 3.7   | 3.0                       | 3.7             | Car manufacturers                                  | GHG emissions intensity (gCO <sub>2</sub> e/kWh)                | EA/NZE 2050                        | Scopes 1 & 2 (end use)  | 194 (2022)    | 91 (2022)        | -53%       | 178 (2022)    | -9% (2022)  | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 and Scope 3 <sup>(5)</sup>                                     | 104.0% (2022) | 119% (2022)      | +14%       | 104.0% (2022) | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 and Scope 3 <sup>(6)</sup>                                     | 650 (2022)    | 771 (2022)       | +19%       | 650 (2022)    | N/A         | 2023 |
| Transport   | Shipping  | 3.8                       | 3.3   | 2.8                       | 4.0             | Ship owners and operators                          | Positive Principles Alignment score of AEX <sup>(7)</sup>       | IMO Stranding Fuel <sup>(8)</sup>  | Scopes 1 and Scope 3 <sup>(9)</sup>                                     | 104.0% (2022) | 119% (2022)      | +14%       | 104.0% (2022) | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 and Scope 3 <sup>(10)</sup>                                    | 650 (2022)    | 771 (2022)       | +19%       | 650 (2022)    | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2, from a real estate asset's perspective                    | 40 (2022)     | 31 (2022)        | -23%       | 40 (2022)     | N/A         | 2023 |
| Real Estate | Commercial real estate  | 3.8                       | 3.3   | 2.8                       | 3.8             | Airlines and lessors                               | GHG emissions intensity (gCO <sub>2</sub> e/kg fuel)            | ICAO Stranding Fuel <sup>(8)</sup> | Scopes 1 and Scope 3 <sup>(10)</sup>                                    | 650 (2022)    | 771 (2022)       | +19%       | 650 (2022)    | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2, from a real estate asset's perspective                    | 40 (2022)     | 31 (2022)        | -23%       | 40 (2022)     | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2, from a real estate asset's perspective                    | 40 (2022)     | 31 (2022)        | -23%       | 40 (2022)     | N/A         | 2023 |
| Real Estate | Residential real estate   | N/A                       | N/A   | N/A                       | N/A             | Real estate professional investors                 | GHG emissions intensity (gCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> /yr) | ENRE/ENB                           | Scopes 1 & 2, from a real estate asset's perspective                    | 40 (2022)     | 31 (2022)        | -23%       | 40 (2022)     | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2, from a real estate asset's perspective                    | 40 (2022)     | 31 (2022)        | -23%       | 40 (2022)     | N/A         | 2023 |
|             |   |                           |   |                           |                 |  |   |                                    | Scopes 1 & 2, from a real estate asset's perspective                    | 40 (2022)     | 31 (2022)        | -23%       | 40 (2022)     | N/A         | 2023 |

(1) The reduction targets are supported by transition guidelines to keep the Group on track. Applicable at either client or transaction level, separate guidelines exist for each sector, to take into account specific cash flows.  
 (2) While our targets focus on the sector boundaries disclosed in this table, known to be the most material parts of their respective value chains, the calculation of Financial Emissions cover the sector's full value chain. It consists in aggregating the financial emissions of all companies identified within actual sectors from the NACE classification identified and disclosed (data by Société Générale as being part of the same comprehensive value chain. Financial Emissions are then calculated according to the PCAF methodology whereby we account for a portion of the annual emissions of our clients, by determining the ratio between the outstanding debt and the total equity and debt of the client).  
 (3) The PCAF score measures the data quality used to calculate Financial Emissions. When available, we have used data reported by clients and collected via Bloomberg or clients' annual reports (PCAF Score of 1 for verified data or 2 for unverified data). Otherwise, we have used revenue-based or asset-based emissions factors to estimate clients' emissions, with PCAF Scores of 3 and 4 respectively. We plan to improve the overall quality of our calculations in the future as client data becomes available or by using better quality physical activity-based emissions factors.  
 (4) Target applying to both thermal coal power and thermal coal mining.  
 (5) This target is an alignment score. A positive alignment score means that the steel portfolio is not aligned with the EA/NZE 2050 scenario. Conversely, a negative or zero alignment score means that the steel portfolio is aligned with the EA/NZE 2050 scenario.  
 (6) For the scope of emissions, a Real boundary further as per the SIP is used where the indicator covers Scopes 1, 2 and a portion (depending on the level of integration) of Scope 3 emissions (specifically category 1 and 2).  
 (7) This target is an alignment score. A positive alignment score means that the shipping portfolio is not aligned (i.e. that it exceeds the decarbonisation trajectory). Conversely, a negative or zero alignment score means that the shipping portfolio is aligned. The 40% reduction target applies to the intensity metric (AEX).  
 (8) Excluding cover ships, end use time as the IMO's carbon-intensity indicator can be selected to take into account the specifications involved.  
 (9) "Well-to-Wake" emissions corresponding to (i) operational activities (i.e., Scope 1, or fuel-to-wake emissions for ships/planes/airlines) from fuel combustion on board of a vessel/aircraft and (ii) upstream activities (i.e., Scope 3 category 3, or well-to-fuel emissions for ships/planes/airlines) including extraction, cultivation, production, processing, storage, transport and bunkering of fuels.  
 (10) Société Générale is currently finalizing the calculation of absolute emissions for the residential real estate sector based on the surface of the residential assets.

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

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

Concernant les objectifs de réduction de émissions indirectes scope 3, les investissements du Groupe prennent la forme de projets de mise en œuvre des objectifs de décarbonation au sein de chaque entité qui doit intégrer ces enjeux dans son fonctionnement (cibles de décarbonation, politiques sectorielles, questionnaires d'analyse E&S des clients, outils de pilotage...).

Pour coordonner l'ensemble de ces changements, le Groupe a mis en place en 2022 un programme de transformation transverse sur 4 ans appelé ESG by Design, visant à intégrer les thématiques ESG dans l'ensemble de nos processus actuels. Ce programme d'opérationnalisation de nos ambitions moyen long terme comprend des budgets significatifs visant la gestion de la transformation ainsi que des investissements en personnel, en données, outils et systèmes d'information (cf. p.17 de notre rapport Climat).

Depuis 3 ans, nous avons également mis en place un partenariat stratégique avec Blunomy, cabinet de conseil spécialisé dans la transition énergétique, pour nous accompagner dans l'élaboration de notre feuille de route de décarbonation des différents métiers du groupe.



En 2023, nous avons investi dans des compétences spécialisées pour renforcer significativement notre équipe dédiée aux travaux de décarbonation.

Au sein des lignes métiers, Global Banking and Advisory (GLBA) regroupant nos activités de financements et de conseils aux clients entreprises, un large programme appelé "the Shift" a été lancé, visant à mieux accompagner les attentes des grands clients du Groupe à travers des approches inter-sectorielles et regroupant 400 collaborateurs autour de 12 activités stratégiques (cf. p.27 de notre rapport Climat).

Le Groupe investit pour le développement des compétences et a mis en place un large programme de formations décliné en différents niveaux d'expertise de manière à diffuser la culture RSE au sein de l'entreprise, et à développer l'expertise des collaborateurs sur ces thématiques en vue de proposer de nouveaux produits en ligne avec les besoins de nos clients (cf. p.15-16 de notre rapport climat). Par exemple nous nous sommes fixé l'ambition de former 30% du personnel à la fresque du climat, avec le déploiement de plus de 600 animateurs spécialement formés.

Concernant son activité au quotidien, le Groupe investit dans son parc immobilier en France et à l'international pour améliorer sa performance énergétique. La Direction de l'Immobilier a mis en place un pilotage énergétique pour les immeubles de plus de 1 000 m<sup>2</sup> afin de parvenir à l'objectif fixé par la réglementation française (décret tertiaire) de -40% des consommations d'énergie d'ici à 2030 par rapport à 2019. Toutes les agences de Réseau SG France sont dotées depuis 2018 d'un logiciel dédié à l'analyse mensuelle des données de consommation (eau, électricité, gaz) et permettant ainsi d'engager les actions correctrices nécessaires. D'autre part, la Direction de l'Immobilier du Groupe conduit un programme 2021-2025, conçu pour répondre aux enjeux de performance des métiers, d'expérience digitale et de transformation des modes de travail des collaborateurs. Les immeubles centraux de Société Générale en Île-de-France bénéficient de certifications liées à l'environnement et management de l'énergie, ceux de La Défense sont ainsi certifiés ISO 50001, tandis qu'à Val de Fontenay, notre immeuble Sakura est certifié BREAAAM NC 2016 niveau Excellent, HQE Bâtiment Durable Niveau Très performant, WELL building standard Core & Shell niveau Gold, de celui des Dunes est certifiés HQE niveau Excellent et LEED niveau GOLD. Le bâtiment Société Générale à Londres est certifié « BREAAAM outstanding ». Le nouveau siège social de Société Générale au Luxembourg Arsenal inauguré en 2023 bénéficie quant à lui de la double certification BREEAM Very Good et HQE Excellent.

Le Groupe a aussi été parmi les premières entreprises à signer la Charte Numérique responsable en 2019, visant à contribuer à limiter l'impact environnemental de la technologie et encourager l'inclusion numérique. Le Groupe a mis en place de nombreuses actions qu'il suit et mesure comme la transformation de ses data centers, recyclage et réemploi du matériel informatique, meilleure gestion des





données, outillage et formations des experts IT à l'écoconception et à l'e-accessibilité, sensibilisation des générations futures à ces pratiques.

Le groupe investit aussi sur les enjeux de mobilité professionnels, au-delà de la rigueur de sa politique de déplacement aériens. Ainsi la flotte automobile de la Banque de détail en France a poursuivi ses efforts d'électrification (plus de 280 véhicules de services électriques) ; La flotte automobile d'entreprise de Komerční banka (KB) en République tchèque va progressivement être remplacée par des véhicules électriques (à fin 2023, 131 voitures électriques en service). Des actions d'optimisation de la flotte globale sur les véhicules de services sont également lancées avec le déploiement de l'offre d'autopartage proposée par Ayvens. En parallèle, le Groupe a également poursuivi le déploiement de bornes de recharge électrique sur ses sites, 200 ont notamment été installés en 2023 au sein de ses immeubles centraux en Île-de-France. De plus, sur la partie mobilité alternative, Réseau SG France a lancé un pilote avec l'installation de station de Vélos à Assistance Électrique (VAE) en partage (sur le site de Marseille). Il s'agit d'une solution d'Ayvens et de son partenaire GREEN ON.

Le groupe procède par ailleurs à des investissements dans des acteurs prometteurs de la transition énergétique, comme Qarnot en France qui permet pour compte propre de réduire la consommation d'énergie en récupérant la chaleur fatale des data centers pour produire de l'eau chaude dans les logements sociaux ou bien Enviros en République Tchèque, cabinet de conseil en transition énergétique qui permet à la filiale KB d'acquérir des compétences techniques solides et d'accélérer son offre commerciale en décarbonation.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5°C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Vous trouverez l'ensemble des cibles et des scénarios de référence sur lesquels elles se basent dans la table ci-contre que vous pouvez trouver à la page 340 de notre document d'enregistrement universel. Ces communications sont revues par un organisme tiers indépendant dans le cadre des travaux de vérification de la déclaration de performance extra financière du Groupe incluse dans le Document d'Enregistrement Universel<sup>38</sup>.

Dans son scénario Net-Zero-by-2050 auquel vous faites référence dans votre politique climat, l'Agence Internationale de l'Énergie projette que pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, 6 dollars doivent être alloués annuellement à l'approvisionnement en énergie « propre » (incluant la production, le réseau et le stockage d'énergie), principalement électrique, pour chaque dollar alloué

<sup>38</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-03/document-enregistrement-universel-2024.pdf>



annuellement aux énergies fossiles (incluant l'ensemble de la chaîne de valeur, de la production à la distribution), ce d'ici à 2030.

[Pour les banques](#)

- d) Pourriez-vous communiquer votre cible de financement (entreprises et projets) aux énergies fossiles sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'une part, et de l'approvisionnement en énergies « propres » d'autre part (en précisant le périmètre détaillé des sources et technologies incluses dans ces énergies propres) d'ici 2030 ? Si vous n'atteignez pas le ratio de 6:1, pourriez-vous expliquer pourquoi ?**

Le calcul réalisé par l'AIE dans sa dernière publication de scénario Net Zero 2050 est effectivement inspirant pour le secteur de l'énergie et nos équipes RSE analysent son interprétation possible comme indicateur de gestion pour les activités financières. Plusieurs problématiques restent à adresser : ce ratio est envisagé sur des flux d'investissements du secteur de l'énergie mais ces investissements peuvent être financés par auto-financement, par la dette obligataire ou bancaire, ou par émissions d'actions ainsi il n'est pas directement transposable ; la constitution d'un ratio de flux d'investissements des énergies "propres" et des énergies fossiles pose aussi une question d'attribution des parts de ces énergies à travers les flux de financements dont une partie conséquente n'est pas affectée (financement général des besoins des clients). Il convient de noter que le ratio de 6:1 est phasé dans le scénario de l'AIE avec une étape intermédiaire en 2025. Ce phasage prend en compte les contraintes opérationnelles liées à la transition énergétique.

Le Groupe est déjà engagé à réduire son exposition aux énergies fossiles avec une cible de sortie du financement du charbon thermique d'ici à 2030 pour les pays de l'UE et de l'OCDE et 2040 pour le reste du monde, et une cible de réduction de l'exposition à la production de pétrole et de gaz de 50% d'ici 2025 et de 80% d'ici 2030, avec un certain nombre de mesures exposées à la réponse 1.

Le Groupe s'est doté depuis plusieurs années d'une norme lui permettant de mesurer la distribution de son offre de financements orientés Finance Durable et à Impact Positif (Sustainable and Positive Impact Finance – SPIF) dédiés au financement de l'économie et des entreprises. La production visant les Infrastructures d'énergie renouvelable totalisait 6,2G€ en 2023.

Aussi, considérant que certaines technologies émergentes nécessitent des investissements en fonds propres avant de pouvoir lever de la dette, le Groupe Société Générale a annoncé le lancement d'un nouveau fonds d'investissement pour la transition d'un milliard d'euros, comprenant un volet d'investissement en fonds propres de 0,7 milliard d'euros. Ce fonds vise à soutenir les acteurs de la transition, les technologies vertes, les solutions fondées sur la nature et des projets de finance à impact en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.



# STELLANTIS

- a) Could you remind us of your short-, medium- and long-term decarbonization objectives for your three scopes (in absolute value and intensity)? For each of your objectives, explain the main actions planned to achieve these objectives (please specify the percentage of contribution to the objective of each action). How much of it is dedicated to negative emissions (absorption and storage, etc.), avoided emissions or carbon credits in your strategy (to be distinguished from your decarbonization objectives)? To help you answer, you can fill in the table in Appendix 1.**

Stellantis is committed to achieving carbon net zero by 2038, with more than 90% reduction in intensity relative to our 2021 base year, and single-digit percentage carbon removal to compensate all residual emissions.

As a part of the Dare Forward strategic plan, a comprehensive roadmap towards carbon net zero has been defined, including a target to reduce our carbon footprint by 50% (in intensity terms, tCO<sub>2</sub>eq/vehicle) by 2030 relative to our 2021 base year.

The main drivers of this plan are to achieve, by 2030:

- A 75% reduction in Stellantis' absolute scope 1 & 2 GHG emissions, notably through energy consumption reduction and the use of 100% decarbonized electricity.
- Fleet electrification (100% Battery Electric Vehicles (BEV) for passenger cars in the EU, and 50% BEV for Passenger Cars and Light Duty Trucks in the U.S.).
- A 40% reduction in scope 3 upstream (purchasing & logistics) CO<sub>2</sub> emissions per BEV relative to our 2021 base year.

- b) Could you associate an amount of investment required for each of the main actions deployed across all three scopes? Please specify the time horizon covered by these investments. Often, the information expected here is different from the amount of CAPEX / OPEX aligned with the European taxonomy which only concerns investments in your sustainable activities and not those for your entire decarbonization plan.**

Stellantis' ambition is to embrace breakthrough ideas to offer innovative, clean, safe and affordable mobility with more than €30 billion of R&D, capex and joint venture investments in electrification and software for 2021-2025 as set out in the Dare Forward 2030 strategic plan.

Under the EU Taxonomy regulation, Stellantis reported in 2023 Annual Report (page 246) the portion of Taxonomy aligned Capex amounted of €3,186 million in 2023. Taxonomy aligned Capex includes investments on zero emission vehicles, platforms and propulsion systems, including BEV and FCEV, as well as investments on PHEV where emissions on the vehicles are expected to be below 50g CO<sub>2</sub>/km. In some instances, Capex investments are on vehicles and platforms with multiple propulsion



systems, including zero emission systems as well as internal combustion and hybrid applications. For these investments, a percentage of the Capex is considered taxonomy aligned based on the 2023 volumes of zero emission vehicles and PHEVs with emission below 50g CO<sub>2</sub>/km volumes. The Taxonomy Aligned Capex KPI only considers Capex investments for 2023 as defined above and therefore does not fully reflect current and future spending on electrification, including investments in our battery JVs, as set out in the Dare Forward 2030 strategic plan.

Stellantis also reported a portion of 2023 Taxonomy Aligned Opex (related to research and development expenditures expensed) of €1,299 million (as indicated on page 246 of 2023 Annual Report).

Capex and Opex do not take into account €2.6 billion in investments made by Stellantis during 2023 in companies, whose activities are eligible under Taxonomy Regulation such as Leapmotor (a pure-play leader in new energy vehicles in China), Symbio (a company focused in zero-emission hydrogen mobility), Punch Powertrain (a player in new electrified transmissions technology), StarPlus Energy and NextStar (both focused in electrical battery assembly).

- c) On which reference scenario(s) is your decarbonization strategy based (on all three scopes)? Is it aligned with a 1.5°C scenario? Is it validated by an independent third party (SBTi, ACT-ADEME, etc.)? Please indicate the name of the scenario(s) and the reference organization(s) (e.g., IEA, IPCC, etc.).**

Stellantis computes its carbon footprint in accordance with the Greenhouse Gas Protocol and consistently with the ISO 14064 standard. Targets are established referring to the available Science- Based Targets initiative (SBTi) methodology at the time of the roadmap definition, based on the Sectoral Decarbonization Approach for the transport sector.

The 2030 intermediate targets covering absolute GHG emissions from scopes 1 and 2 and Well-to- Wheel CO<sub>2</sub> emissions from scope 3 are in line with the Paris Agreement and 1.5°C scenario. The consistency of Stellantis' approach with SBTi recommendations was verified in 2022 by EcoAct, a specialized firm in environmental analysis and greenhouse gas diagnostics. As SBTi is preparing its Draft Interim 1.5°C Pathway for Automakers, Stellantis will revisit its assessment when an updated SBTi pathway is released. Furthermore, Stellantis has identified the availability of decarbonized energy as forecast in the International Energy Agency's Announced Pledges Scenario as a key external enabler to achieve its Carbon Net Zero objectives.



# ST MICROELECTRONICS

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long terme sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**
- b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**
- c) **Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

## Sur les objectifs :

ST a pour objectif - publiquement déclaré depuis 2020- d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2027 (Pour les Scopes 1 et 2 et partiellement Scope 3), avec :

- Une stratégie exhaustive couvrant la réduction des émissions directes et indirectes et incluant pour ces dernières le transport des biens ainsi que les déplacements et les voyages des salariés.
- Un approvisionnement en énergie reposant à 100% sur les énergies renouvelables d'ici 2027.
- Des objectifs intermédiaires à horizon 2025, pleinement conformes au scénario de 1,5°C défini par les Accords de Paris adoptés par la Cop21 et approuvés par la *Science Based Targets Initiative* (SBTi), en particulier
  - Une réduction de 50% des émissions directes (scope 1) et indirectes (scope 2) d'ici 2025 par rapport à 2018.
  - Un approvisionnement en électricité reposant à 80% sur les énergies renouvelables d'ici 2025.

À la fin de l'année 2023, nous étions en bonne voie pour atteindre ces deux objectifs, avec une réduction de 45 % des émissions Scope 1 et 2 et un approvisionnement en électricité reposant à 71 % sur les énergies renouvelables.

Le tableau ci-dessous permet de mesurer les progrès accomplis depuis 2019.

Progress versus SBTi targets (KTons)<sup>(1,2)</sup> | 305-1 | 305-2 | 305-5 |

|  | 2019         | 2020         | 2021       | 2022       | 2023               |
|--|--------------|--------------|------------|------------|--------------------|
| Direct emissions Scope 1 (KTons)   | 560          | 489          | 484        | 507        | 517 <sup>(4)</sup> |
| Indirect emissions (purchased electricity) Scope 2 market-based <sup>(3)</sup> (KTons) | 707          | 567          | 474        | 360        | 274                |
| <b>Total emissions Scopes 1, 2</b>   | <b>1,266</b> | <b>1,056</b> | <b>958</b> | <b>867</b> | <b>791</b>         |
| Renewable electricity/purchased electricity (%)  | 30.0%        | 43.0%        | 50.9%      | 62.0%      | 71.0%              |

<sup>(1)</sup> The sums may not add up due to rounding of the figures.

<sup>(2)</sup> Covers our 11 main manufacturing sites, plus Rennes, Castelletto and Grenoble.

<sup>(3)</sup> Market-based method calculation according to GHG Protocol standard.

<sup>(4)</sup> 2019 refinement to the 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories used starting in 2023.

### Sur les actions permettant d'atteindre ces objectifs et les investissements associés :

Afin d'atteindre ces objectifs, cinq principaux axes de travail ont été définis

- Réduire nos émissions directes  
Nos émissions directes tels que définies par le Scope 1 du *GHG protocol* représentent 57% des émissions Scopes 1, 2 et 3 telles que nous les publions.  
La réduction de l'utilisation dans nos processus de production de PFC, qui représentent une part significative de nos émissions directes ainsi que leur traitement est un élément central de notre stratégie. En 2023 nous avons ainsi installé 53 nouveaux systèmes d'abattement de PFC sur plusieurs de nos sites en Europe et en Asie.
- Investir dans des programmes d'économie d'énergie

Nous avons pour objectifs

- De réduire notre consommation d'énergie par unité de production de 20% entre 2016 et 2025.
  - ⇒ Fin 2023, nous avons atteint une réduction de 17% par rapport à 2016 et ce malgré une utilisation accrue de technologies avancées ayant un impact plus important au niveau de la production mais permettant une réduction de la consommation d'énergie au niveau du produit final.
- De mettre en place des programmes d'économie d'énergie permettant une économie annuelle d'au moins 150 GWh d'ici 2027 (nb : depuis 2018).
  - ⇒ Nous avons poursuivi nos initiatives d'optimisation de la consommation d'énergie dans tous les sites ce qui a permis d'atteindre 139 GWh d'économies d'énergie au total. Nous continuons de travailler avec des experts afin d'identifier de nouvelles initiatives.
- Utiliser des énergies renouvelables



71% de l'électricité achetée provient d'ores et déjà du renouvelable, un pourcentage en constante augmentation (62% en 2022).

Les PPA (accord d'achat d'électricité) pour l'énergie solaire et éolienne joueront un rôle majeur dans notre transition vers une électricité 100 % renouvelable d'ici 2027. En 2023 nous avons ainsi signé avec ERG un PPA d'une durée de quinze ans portant sur la fourniture d'énergie renouvelable aux activités de ST en Italie sur la période 2024-2038 à hauteur d'environ 250 GWh d'énergie renouvelable par an.

Par ailleurs, des exemples d'autres initiatives prises dans ce but sur les sites de Bouskoura, Catane ou Grenoble figurent en p 108 du rapport de développement durable.

- Minimiser nos émissions indirectes liées au transport  
Nos sites ont renforcé la promotion du transport verts et du covoiturage. La mise en place de modalités de travail flexibles, telles que le travail à domicile ou la priorisation de réunions à distance, contribue également à minimiser nos émissions.
- Compenser les émissions résiduelles  
Les données environnementales publiées à ce stade ne comprennent pas de projets de compensation des émissions de carbone.  
Le développement de programmes de séquestration du carbone qui ne pourra pas être éliminé est la dernière étape de notre programme de neutralité carbone.

Nous développons un portefeuille équilibré de projets de compensation basé sur un engagement à long terme en faveur de projets locaux et de solutions innovantes. En 2023, nous avons étudié des projets et des partenaires potentiels qui correspondent à nos critères de compensation. Nous nous concentrons sur la qualité des certificats de crédit carbone générés et avons sélectionné un conseiller externe pour identifier les partenaires les plus appropriés.

Notre objectif est de combiner des solutions basées sur la nature avec des solutions technologiques, à la fois pour l'élimination et l'évitement du carbone. Nous sélectionnerons et développerons ces projets dans les années à venir en collaboration avec nos parties prenantes, en fonction des opportunités et des besoins locaux.

### Investissements

Dans le cadre de la réglementation relative à la taxonomie européenne, le Groupe publie un certain nombre d'informations sur les activités éligibles et alignées, portant sur le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses d'exploitation (OpEx).

Pour déterminer la part de nos dépenses d'investissement éligible à la taxonomie, les éléments suivants ont été pris en compte.



- Les investissements dans les technologies directement associées à des lignes de produits éligibles à la Taxonomie.
- Les mesures individuelles, telles que les investissements pour notre programme de neutralité carbone ou les investissements liés à l'efficacité énergétique de nos processus.
- Les investissements liés à la propriété intellectuelle, aux licences ou aux coûts de développement capitalisés, qui ont été classés comme éligibles à la taxonomie.
- La location de bâtiments et d'équipements qui ont été considérés comme entièrement ou partiellement éligibles à la taxonomie.

Les investissements éligibles à la Taxonomie ont représenté 48% des investissements en 2023 et les investissements alignés 17%.

Davantage de détail sur l'application par le Groupe de la Taxonomie Européenne figure en page 159 du rapport de développement durable.

Par ailleurs, à noter que les investissements environnementaux ont concerné 3,65% des investissements totaux du Groupe en 2023.

### **Scénario de référence**

Comme indiqué ci-dessus, nos objectifs intermédiaires à horizon 2025 en matière de trajectoire carbone, sont alignés avec le scénario de 1,5°C défini par les Accords de Paris adoptés par la Cop21 et approuvés par la *Science Based Targets Initiative* (SBTi).

En outre il convient de souligner que dans le cadre de notre politique de gestion des risques, notamment eu égard aux risques liés au changement climatique, nous utilisons des études scientifiques (commanditées auprès de tiers) pour évaluer les risques climatiques actuels et futurs sur nos 155 sites les plus critiques. Pour guider nos efforts d'adaptation, l'analyse s'est appuyée sur deux scénarios de changement climatique définis par le GIEC :

- SSP2-4.5 (réchauffement de 1,6 à 2,5°C au milieu du siècle, réchauffement de 2,1 à 3,5°C à la fin du siècle par rapport à l'ère préindustrielle).
- SSP5-8.5 (réchauffement de 1,9 à 3°C au milieu du siècle, réchauffement de 3,3 à 5,7°C à la fin du siècle par rapport à l'ère préindustrielle).





# TELEPERFORMANCE

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Les informations demandées sont indiquées dans le tableau ci-dessous (Annexe 1), selon le format suggéré.

|             |                     | <2C certifié par SBTi                                   | <1.5C en cours de validation par SBTi                   | A travers Amazon Climate Pledge                        |
|-------------|---------------------|---|---|--|
|             |                     | Objectifs de décarbonation à horizon court terme (2026) | Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme (2030) | Objectifs de décarbonation à horizon long terme (2040) |
| Scope 1 & 2 | Valeur absolue      | 17.50%  | 56,7% (en cours de validation par SBTi)                 | Net zero   |
|             | Valeur en intensité | -49% tCO <sub>2</sub> eq/employé                        | N/A   |  |
| Scope 3     | Valeur absolu       | N/A   | 27,5% (en cours de validation par SBTi)                 | Net zero   |
|             | Valeur en intensité | -38,3% tCO <sub>2</sub> eq/employé                      | N/A   |  |

|  |         | Principales actions pour chaque objectif  | % de contribution à l'objectif de chaque action | Contribution qualitative attendue (tCO <sub>2</sub> e)<br>* Impact léger<br>** Impact modéré<br>*** Impact important |
|--|---------|---|---|--|
| Objectifs de décarbonation à horizon court terme | Scope 1 | Audit des équipements existants pour identifier les équipements non efficaces.  | Cf. tableau ci-dessous                          | **   |
|  | Scope 2 | Efficacité énergétiques, audits énergétiques & adaptation des capteurs lumineux   | Cf. tableau ci-dessous                          | ***  |
|  | Scope 3 | Améliorer les critères verts des achats, améliorer le recyclage, la remise à neuf des équipements, encourager l'utilisation des transports publics lorsque cela est possible. | Cf. tableau ci-dessous                          | **   |
| Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme | Scope 1 | Privilégier des équipements plus efficaces et remplacement des vieux équipements  | Cf. tableau ci-dessous                          | *  |

|  |         |  |                        |     |
|--|---------|--|------------------------|-----|
| Objectifs de décarbonation à horizon moyen terme | Scope 2 | Optimisation des équipements et remplacement des anciens équipements, installation de Building Management Systems  | Cf. tableau ci-dessous | *** |
|  | Scope 3 | Inciter à l'utilisation de vélos électriques, encourager le covoiturage, critères écologiques pour les achats, augmenter le cycle de vie utile des équipements informatiques | Cf. tableau ci-dessous | **  |
| Objectifs de décarbonation à horizon long terme  | Scope 1 | Privilégier les bâtiments bénéficiant de certificats verts   | Indisponible           | *   |
|  | Scope 2 | Installation d'énergies renouvelables sur site lorsque cela est possible, sourcing de tarifs « électricité verte » et privilégier les bâtiments dotés de certificats verts   | Indisponible           | **  |
|  | Scope 3 | Continuer à encourager le télétravail et le covoiturage ainsi qu'un meilleur suivi des émissions des fournisseurs de Teleperformance.  | Indisponible           | **  |

| Estimations approximatives de la réduction des émissions par type d'initiative ( tCO2e)       |             |
|---|-------------|
| Approvisionnement en énergies renouvelables   | -46%        |
| Mise en œuvre du télétravail  | -17%        |
| Smart Buildings   | -5%         |
| Lumière LED   | -5%         |
| Comportements   | -2%         |
| Remplacement des systèmes de chauffage et de refroidissement pour des systèmes plus efficaces | -3%         |
| <b>Total des émissions optimisées des actions ci-dessus</b>                                   | <b>-32%</b> |

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| Part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...) : | N/A                               |
| Part dédiée aux émissions évitées :                               | Consulter rapport CDP(Section C7) |
| Part dédiée aux crédits carbone :                                 | N/A                               |

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Teleperformance concentre ses investissements sur trois actions principales : location de bâtiments à haute performance environnementale ; rénovation énergétique et mesures d'efficacité énergétique ; et projets d'approvisionnement en énergie renouvelable. Teleperformance s'attache à prioriser les bureaux à haute performance énergétique, conformément à ses critères *Green Premises Standard*, et investit pour accroître la performance énergétique de ses sites.



Ainsi, 26,1 millions d'euros de CAPEX ont été investis en 2023 à la location de sites à haute performance énergétique, alignés sur les critères d'exigence de la taxonomie verte européenne. Les normes relatives aux locaux de Teleperformance (*Global Premises Standard*) sont conformes aux normes LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), incluant des critères environnementaux et privilégient les bâtiments écologiques dans la mesure du possible.

En outre, des investissements équivalents à 8,1 millions d'euros ont été réalisés en 2023 dans des projets d'énergie renouvelable et d'efficacité énergétique, tels que des projets de panneaux solaires en Inde et au Mexique, ou encore de remplacements des lumières par des LED dans de nombreuses filiales du groupe ou d'équipements de climatisation pour des dispositifs plus efficaces.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Teleperformance a intensifié ses propres ambitions en matière de climat en s'engageant dans l'initiative *Science-Based Targets* (SBTi). SBTi a validé en 2021 les objectifs de Teleperformance sur les trois scopes, alignés sur le scénario bien en dessous de 2 °C. Ainsi, Teleperformance est engagé à réduire ses émissions de scopes 1 et 2 de 49% par employé équivalent temps-plein (ETP) entre 2019 et 2026, ce qui équivaut à une réduction de 17,5 % en valeur absolue sur la période, alors que les effectifs devraient augmenter dans le même temps de + 62 %. Le groupe s'engage aussi à réduire ses émissions de scope 3 liées aux achats et aux déplacements domicile-travail de ses salariés de 38,3 % par ETP entre 2019 et 2026. Ces deux postes représentent près de 92 % du total des émissions de scope 3 de l'organisation.

Pour aller plus loin, Teleperformance travaille à la définition de ses objectifs 2030. Ces objectifs, alignés sur une trajectoire de réchauffement limitée à 1,5 °C et intégrant les opérations acquises dans le cadre de l'intégration des activités de Majorel, sont en cours de validation.



# THALES

## a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ?

Les objectifs de décarbonation à horizon moyen et long-terme du Groupe, formulés initialement en 2019, ont été revus à la hausse en 2021 à l'occasion de la journée Investisseurs dédiée à la RSE, puis ont été ajustés marginalement en 2023 suite à validation des objectifs 2030 par la Science Based Targets Initiative (SBTi) (Voir Document d'enregistrement Universel 2023, § 5.2.2, p. 155 à 160). Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous.

| Objectifs de réduction de gaz à effet de serre (en ktCO2) |  | Objectif 2023                                       | Atteinte 2023 |      | Objectifs 2030 (moyen-terme)  |           | Objectifs 2040 (long-terme)                            |      |
|---|--|---|---------------|------|---|-----------|--|------|
| Année d'établissement de l'objectif                       |  | 2021  |               |      | 2021  | 2023      | 2021   | 2023 |
| Mode de calcul de l'objectif                              |  | En valeur absolue par rapport aux émissions de 2018 |               |      |   |           |  |      |
| Alignement et/ou validation de l'objectif                 |  |   |               |      | Alignés avec la trajectoire 1,5°C de l'Accord de Paris et validés par le SBTi |           | Alignés avec la trajectoire 1,5°C de l'Accord de Paris |      |
| Scope 1   | Emissions liées à la consommation de combustibles et aux substances  | -35%  | -59,9%        |      | -50%  | -50,4% ** | Net Zéro   |      |
| Scope 2   | Emissions liées à l'utilisation d'énergie  |   |               |      |   |           |  |      |
| Scope 3   | Emissions liées à la mobilité des collaborateurs (voyages d'affaires jusqu'en 2023)                                  |   | -52%          |      | -15% **   |           |  |      |
|   | Emissions liées, pour l'essentiel, à l'usage des :<br>- achats de biens et services<br>- produits et services vendus | -7% *   | -36%          | -15% |   |           |  |      |

\* Objectif fixé en 2019

\*\* Les résultats 2023 dépassent les objectifs de décarbonation du Groupe à horizon 2030, mais ces objectifs sont fixés en valeur absolue, ce qui impliquera d'absorber en grande partie les émissions supplémentaires liées à la croissance des activités sur chacun des Scopes concernés.

**NB :** Les objectifs de décarbonation à court terme sont cohérents de la trajectoire validée par le SBTi relative aux objectifs de décarbonation à moyen-terme (2030).



**Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).**

Les principales actions à court et moyen terme de la Stratégie Bas Carbone de Thales sont indiquées, pour les Scopes concernés, dans le tableau ci-dessous :

| Objectif       |   | Principales actions à court et moyen-terme  |
|----------------|---|---|
| <b>Scope 1</b> | Emissions liées à la consommation de combustibles et aux substances   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remplacer les fluides frigorigènes fortement émissifs et réduire les émissions liées aux fuites de fluide frigorigènes.</li> <li>✓ Electrifier les usages notamment lors des remplacements d'équipements en fin de vie.</li> </ul>   |
| <b>Scope 2</b> | Emissions liées à l'utilisation d'énergie                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Augmenter progressivement l'approvisionnement en énergie renouvelable.</li> <li>✓ Réduire la consommation énergétique et de ses émissions, par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réduction de la consommation énergétique des bâtiments par des travaux d'isolation ou l'utilisation de bâtiments plus performants sur le plan énergétique,</li> <li>- Le remplacement des équipements les plus énergivores,</li> <li>- La mise en place de procédés de récupération de chaleur,</li> <li>- L'optimisation des flux d'air dans les salles blanches,</li> <li>- L'installation de panneaux solaires sur ses sites.</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Scope 3</b> | Emissions liées à la mobilité des collaborateurs (voyages d'affaires) | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Déployer la politique de voyages d'affaires,</li> <li>✓ Déployer la politique relative aux voitures de société,</li> <li>✓ Favoriser la décarbonation des trajets domicile-travail.</li> </ul>   |
|                | Emissions liées aux achats de biens et services                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Améliorer la précision du calcul des émissions liées aux achats pour mieux piloter la réduction,</li> <li>✓ Développer une démarche collaborative avec les fournisseurs du Groupe,</li> <li>✓ Déployer de nouvelles pratiques (transport, emballages ...).</li> </ul>  |
|                | Emissions liées à l'usage des produits et services vendus             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Concevoir et produire de façon responsable et durable par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La prise en compte de l'ensemble du cycle de vie du produit dans le processus de conception des produits et solutions de Thales,</li> <li>- Le développement de l'écoconception pour allier performances opérationnelles et environnementales.</li> </ul> </li> </ul>   |

Le pourcentage de contribution de chaque action à chaque objectif n'est pas déterminable stricto sensu ; il convient cependant de noter que la capacité de décarbonation supplémentaire par l'achat d'énergies renouvelables sera limitée, puisque 100 % de l'électricité (90 % dans le monde) et 75% du gaz consommés par les sites français de Thales sont désormais d'origine renouvelable.

S'agissant des actions à long-terme, outre la poursuite des actions décrites ci-dessus, le Groupe identifiera les émissions résiduelles non réductibles des Scopes concernés et les solutions de compensation correspondantes.

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

Ces éléments ne sont pas actuellement pris en compte parmi les leviers d'atteinte des objectifs de décarbonation à court et moyen terme décrits ci-dessus.

Ils sont en revanche susceptibles d'être intégrés à la stratégie de long-terme. Dans cette optique, Thales a lancé une étude avec une tierce partie pour évaluer les émissions évitées au travers de ses produits et services à l'intérieur et à l'extérieur de sa chaîne de valeur.

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

Les objectifs du Groupe fixés en 2019 pour 2023, et revus en 2021, ont été atteints grâce aux différentes actions mises en œuvre lors des renouvellements d'installations et du déploiement de nouvelles politiques d'entreprise. Celles-ci ont vocation à se poursuivre à court et moyen-terme :

| Objectif |   | Mise en œuvre des actions à court et moyen-terme  |
|----------|---|---|
| Scope 1  | Emissions liées à la consommation de combustibles et aux substances | – Les actions de remplacement des fluides frigorigènes fortement émissifs et de réduction des émissions liées aux fuites de fluide frigorigène se réalisent soit à l'occasion de la qualification de nouveaux fluides (sur les installations existantes) moins émissifs que ceux actuellement utilisés, soit à l'occasion du remplacement d'installations en fin de vie.  |
|          |   | – Les actions d'électrification des usages interviennent principalement lors des remplacements d'équipements en fin de vie.   |
| Scope 2  | Emissions liées à l'utilisation d'énergie                           | – Pour développer son approvisionnement en énergie renouvelable, le Groupe s'emploie à contracter des PPA - Power Purchasing Agreement (permettant le financement de nouvelles installations de production d'électricité renouvelable) au fur et à mesure des opportunités locales, de sorte à couvrir à minima 70% de la consommation totale du Groupe à terme. La signature de PPA ne requiert pas d'investissement de la part de Thales. |
| Scope 3  | Emissions liées à la mobilité des collaborateurs                    | – Les nouvelles politiques relatives aux voyages d'affaires et voitures de société sont déployées progressivement.  |
|          | Emissions liées aux achats de biens et services                     | – Des actions d'accompagnement sont menées auprès des fournisseurs du Groupe les plus émissifs.   |
|          | Emissions liées à l'usage des produits et services vendus           | – La prise en compte de l'ensemble du cycle de vie du produit dans le processus de conception, et le développement de l'écoconception sont des pratiques intégrées au fur et à mesure à travers, notamment, la formation des équipes concernées (ingénierie).   |

Parmi ces actions, celles nécessitant des investissements ont été réalisées en combinant performance industrielle et climatique sans qu'il soit possible de dissocier ces investissements des autres coûts. C'est le cas par exemple des regroupements de personnels sur des sites plus performants énergétiquement parlant (opérations réalisées par souci d'efficacité industrielle) ; ou des opérations de remplacement



d'installations en fin de vie (systèmes de réfrigération, installations de production de vapeur, ...) par des équipements moins émissifs et/ou fonctionnant sans énergie fossile.

Des études sont en cours pour identifier et prioriser les investissements nécessaires à la satisfaction en France des exigences réglementaires relatives à l'efficacité énergétique et à l'accélération du déploiement des énergies renouvelables.

A plus long-terme, comme indiqué dans la réponse à la *question n°1a*, des solutions de compensation des émissions résiduelles non réductibles pourraient devoir être recherchées pour atteindre l'objectif Net Zéro en 2040.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Comme indiqué dans la réponse à la *question 1a*, les objectifs de décarbonation à moyen terme (2030) du Groupe ont été validés par Science Based Target Initiative en mars 2023.

Ainsi, la stratégie de décarbonation du Groupe est basée sur :

- le scénario de transition de l'AIE 1.5°C pour les objectifs des Scopes 1 & 2, aligné avec l'Accord de Paris ;
- le scénario de transition de l'AIE BD2S pour l'objectif du Scope 3, également aligné avec l'Accord de Paris.



# TOTALENERGIES

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et longs termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**
- b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

## Pour le secteur de l'énergie

d) **Dans son scénario Net-Zero-by-2050, l'Agence Internationale de l'Energie projette que pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, au moins 50% des dépenses d'investissements (CAPEX) des entreprises pétro-gazières doivent être allouées aux projets d'énergie propre d'ici 2030 (contre seulement 2,5 % en moyenne en 2022), en plus des investissements nécessaires pour réduire les émissions des infrastructures existantes (scopes 1 et 2). Pourriez-vous communiquer la part de vos dépenses d'investissements (CAPEX) que vous prévoyez d'allouer aux projets d'énergie « propre » (hors énergie fossile) d'ici 2030, en précisant votre définition d'énergies « propres » ? Si vous n'atteignez pas une part de 50 % des CAPEX dans ces énergies « propres », pourriez-vous expliquer pourquoi ?**

TotalEnergies a réaffirmé cette année encore sa stratégie de transition visant son Ambition Net Zéro en 2050, ensemble avec la société (voir [TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report](#)<sup>39</sup> page 14 « Une Compagnie Net Zéro en 2050, ensemble avec la société »).

Vous trouverez nos principaux objectifs de décarbonation à horizon 2025 et 2030 en page 28 de notre rapport TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report<sup>40</sup> et ci-après :

<sup>39</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=14](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=14)

<sup>40</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=28](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=28)



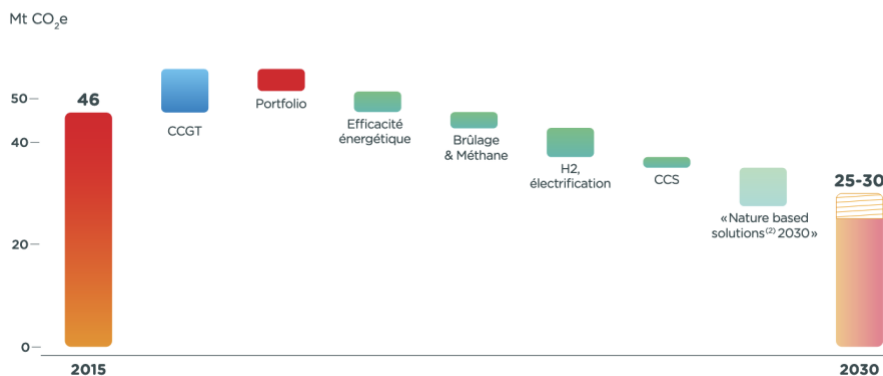
|   |   |   | Objectifs  |                      |        |   |
|---|---|---|--|----------------------|--------|---|
|   |   |   | 2022   | 2023                 | 2025   | 2030  |
| Nos émissions opérées<br>(Scope 1+2)<br>Net Zéro en 2050              | Émissions Scope 1+2   | Mt CO <sub>2</sub> e<br>vs 46 Mt en 2015  | 40<br>-13%   | 35<br>-24%           | < 38   | 25-30 <sup>(1)</sup><br>> -40% <sup>(1)</sup> |
|   | Émissions de méthane  | kt CH <sub>4</sub><br>vs 64 kt en 2020  | 42<br>-34%   | 34<br>-47%           | - 50 % | - 80 %  |
| Émissions indirectes<br>Net Zéro en 2050,<br>ensemble avec la société | Intensité Carbone<br>cycle de vie des produits<br>énergétiques vendus <sup>(2)</sup><br>Scope 1+2+3 | 100 en 2015   | - 12 %   | - 13 %               | - 15 % | - 25 %  |
|   | Scope 3 Monde <sup>(4)</sup>  | Mt CO <sub>2</sub> e<br>410 Mt en 2015<br>dont Scope 3<br>Pétrole<br>350 Mt en 2015 | 389 <sup>(3)</sup><br>254 <sup>(3)</sup><br>- 27 % | 355<br>227<br>- 34 % | < 400  | < 400<br>- 40 %                               |

(1) Émissions nettes, y compris puits naturels de carbone, utilisés à partir de 2030. (2) Intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus. Voir Lexique du Rapport S&C pour plus de détails. (3) Hors effet Covid-19 au 1<sup>er</sup> semestre 2022. (4) GHG Protocol - Catégorie 11. Voir Lexique du Rapport S&C pour plus de détails.

Concernant nos objectifs de réduction Scope 1+2 :

Pour atteindre notre objectif à 2030, nous mobilisons l'ensemble des leviers disponibles pour éviter et réduire les émissions liées à nos opérations :

ÉMISSIONS SCOPE 1+2 DES INSTALLATIONS OPÉRÉES :  
NOS LEVIERS POUR ATTEINDRE NOTRE OBJECTIF DE -40% EN 2030<sup>(1)</sup>



Nous avons par exemple adopté un plan d'efficacité énergétique d'1 milliard de dollars sur 2 ans (voir TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report<sup>41</sup> page 32 « Notre plan d'efficacité énergétique : 1 milliard de dollars sur 2 ans »), d'ores et déjà réduit nos émissions de méthane opérées de plus de 60 % depuis 2015 (voir TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report<sup>42</sup> page 36) et ambitionnons de remplacer d'ici 2030 les 500 kt/an d'hydrogène consommé dans les raffineries européennes par de l'hydrogène vert.

Nous développons également le stockage géologique du carbone (CCS) pour réduire nos émissions et celles de nos clients (voir TotalEnergies Sustainability & Climate

<sup>41</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=32](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=32)

<sup>42</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=36](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=36)



2024 Progress Report<sup>43</sup> page 38 « Développer le stockage géologique du carbone pour réduire nos émissions et celles de nos clients ») : notre stratégie CCS donne la priorité à la décarbonation de nos activités afin de réduire les émissions Scope 1+2 de nos actifs de l'Amont Oil & Gas, du raffinage et des usines GNL. La Compagnie investit aussi dans des projets de stockage du CO<sub>2</sub> pour des tiers (« Storage as a Service »), en proposant des solutions de stockage du CO<sub>2</sub> à de grands clients industriels qui pourront ainsi réduire leur Scope 1 et pérenniser leurs activités. D'ores et déjà en 2023, nous avons investi de l'ordre de 100 M\$ dans cette activité. L'effort d'investissement dans les projets de stockage pour nos actifs ou pour les tiers restera soutenu afin d'atteindre notre objectif de développer plus de 10 Mt CO<sub>2</sub> de capacité de stockage en 2030. Voici la liste des projets Capture & Storage (CCS) des services de transport & stockage du carbone :

**Intégrer le CCS à nos actifs**

| Actif                      | Nom du projet CCS     | Pays  | Opérateur du projet CCS   | Amont, GNL ou aval | Actif existant ou nouveau projet       | Potentiel de réduction de GES (100%) <sup>(1)</sup> | Maturité du projet CCS |
|----------------------------|-----------------------|---|---|--------------------|--|---|------------------------|
| Sinshvit                   | N/A                   | Norvège   | Equinor   | Amont              | Actif existant                         | 0.7 MTPA  | En opération           |
| NFE                        | CCS                   | Qatar   | QatarEnergy LNG (traitement)<br>QatarEnergy (stockage)                          | Amont              | Nouveau projet                         | 2.1 MTPA  | En développement       |
| NFS                        | CCS                   | Qatar   | QatarEnergy LNG (traitement)<br>QatarEnergy (stockage)                          | Amont              | Nouveau projet                         | 1.1 MTPA  | En développement       |
| LNG North 2 <sup>(2)</sup> | CCS                   | Qatar   | QatarGas  | Amont              | Actif existant                         | 0.6 MTPA  | À l'étude              |
| Ichthys                    | Bonaparte CCS         | Australie   | Inpex   | Amont              | Actif existant                         | 3.3 MTPA  | À l'étude              |
| Cameron LNG                | Hackberry CCS         | États-Unis  | Hackberry Carbon Sequestration LLC  | GNL                | Actif existant + extension potentielle | Jusqu'à 2 MTPA                                      | À l'étude              |
| Raffinerie d'Anvers        | ARCaDe <sup>(3)</sup> | Belgique (captage)<br>À confirmer <sup>(4)</sup> (stockage) | TotalEnergies (traitement)<br>À confirmer <sup>(4)</sup> (transport & stockage) | Aval               | Actif existant                         | 0.7 MTPA  | À l'étude              |

(1) Le potentiel de réduction de GES est le volume de CO<sub>2</sub> injecté dans le stockage et auquel ne sont pas soustraites les émissions Scope 1+2 générées par le projet de CCS. (2) Ex-QatarGas 2. (3) Antwerp Refinery Carbon capture and DeNOx. (4) La sélection des solutions de transport et stockage est en cours.

**Proposer des services de transport & stockage du carbone**

| Projet                               | Opérateur                                   | Clients <sup>(1)</sup>                                      | Transport du CO <sub>2</sub> : national ou transfrontalier <sup>(2)</sup> | Centre de collecte de CO <sub>2</sub> transfrontalier | Pays de stockage du CO <sub>2</sub> | Type de stockage du CO <sub>2</sub> <sup>(3)</sup> | Maturité du projet   | Capacité de stockage du CO <sub>2</sub> (100%)                                       | Année de démarrage |
|--------------------------------------|---|---|---|---|-------------------------------------|--|--|--|--------------------|
| Northern Lights                      | Northern Lights                             | Norcem, Celsio, Yara, Ørsted                                | À la fois national et transfrontalier                                     | Terminal d'Øygarden, Norvège                          | Norvège                             | Aquifère salin                                     | Phase 1 : en construction, Phase 2 : FEED <sup>(4)</sup> terminé               | Phase 1 = 1,5 Mt CO <sub>2</sub> /an<br>Phase 2 to 5 Mt CO <sub>2</sub> /an          | 2025               |
| Northern Endurance Partnership (NEP) | BP  | Émetteurs de la région industrielle Teeside                 | National  | Non   | Royaume-Uni                         | Aquifère salin                                     | Phase 1 : Décision d'investissement planifiée en 2024<br>Expansion : à l'étude | Phase 1 = 4 Mt CO <sub>2</sub> /an<br>Extension jusqu'à 10 Mt CO <sub>2</sub> /an    | 2028               |
| Aramis                               | TotalEnergies (Stockage)<br>JVs (Transport) | Émetteurs des Pays-Bas et de la Belgique principalement     | À la fois national et transfrontalier                                     | Port de Rotterdam, Pays-Bas                           | Pays-Bas                            | Champ de gas dépleté                               | Phase 1 : FEED <sup>(4)</sup> en cours   | Phase 1 = 2,5 Mt CO <sub>2</sub> /an<br>Extension jusqu'à 5,5 Mt CO <sub>2</sub> /an | 2029               |
| Bifrost                              | TotalEnergies                               | Émetteurs du Danemark, d'Allemagne et des pays baltes, etc. | À la fois national et transfrontalier                                     | Terminal / Gazoduc                                    | Danemark                            | Champ de gas dépleté, aquifère salin               | À l'étude  | Au-delà de 5 Mt CO <sub>2</sub> /an  | 2030               |
| Luna                                 | Wintershall Dea                             | Émetteurs de Belgique, Allemagne, Pays-Bas, France, etc.    | À la fois national et transfrontalier                                     | Terminal / Gazoduc                                    | Norvège                             | Aquifère salin                                     | À l'étude  | Au-delà de 5 Mt CO <sub>2</sub> /an  | 2030               |

(1) Clients et potentiels futurs clients. (2) National par gazoduc, transfrontalier par bateau et gazoduc. (3) Stockage en mer. (4) Front-End Engineering Design.

La compensation à travers des puits de carbone naturels n'interviendra qu'à partir de 2030 pour les émissions résiduelles sur la base d'une consommation d'environ 10% par an de notre stock de crédits carbone (voir [TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report](#)<sup>44</sup> page 39 « Compenser les émissions résiduelles avec les puits naturels de carbone »).

Concernant nos leviers de décarbonation de l'intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus (voir [TotalEnergies Sustainability & Climate 2024](#)

<sup>43</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=38](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=38)

<sup>44</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=39](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=39)

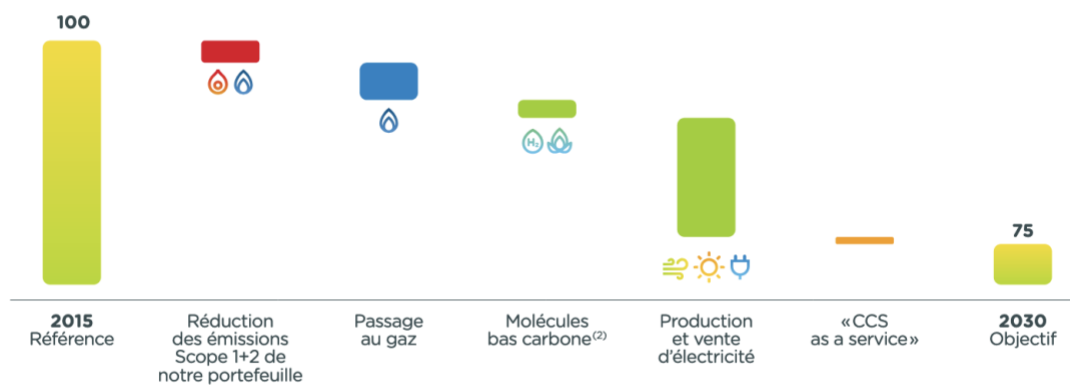




Progress Report<sup>45</sup> page18 « Une stratégie au service de la réduction des émissions de nos clients ») : d'ici 2030, nous avons l'intention de vendre à nos clients un mix de produits énergétiques dont le contenu carbone sera réduit de 25% par rapport à celui de 2015. En 2023, nous avons poursuivi nos progrès, grâce à la croissance de nos ventes d'électricité d'origine renouvelable, en atteignant 13% de réduction de l'intensité carbone cycle de vie de nos produits par rapport à 2015.

Sur la période entre 2015 et 2030, la croissance de l'électricité contribuera pour plus de la moitié à la baisse de l'intensité carbone cycle de vie. Les autres leviers correspondent à la réduction des ventes de produits pétroliers et à la croissance de la production de gaz (en particulier GNL) et des ventes de produits issus de la biomasse. Enfin, la réduction des émissions de nos installations contribuera, à hauteur d'environ 10%, à la baisse de l'intensité.

#### LEVIERS DE RÉDUCTION DE L'INTENSITÉ CARBONE CYCLE DE VIE<sup>(1)</sup> DES PRODUITS ÉNERGÉTIQUES VENDUS (2015-2030)



(1) Intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus. Lire Lexique du Rapport S&C pour plus de détails. (2) Biocarburants, biogaz, hydrogène et e-carburants/e-gaz.

De nombreux exemples concrets de mesures mises en place pour décarboner nos actifs et les émissions de nos clients ont été présentées le 21 mars dernier (voir [TotalEnergies\\_Sustainability-and-Climate-Workshop-Presentation\\_2024](#)<sup>46</sup>).

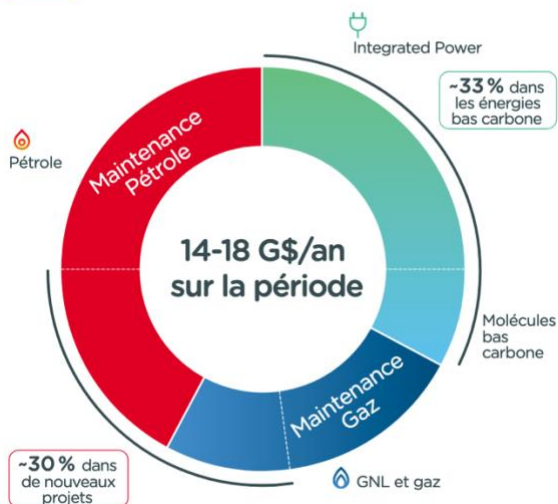
<sup>45</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=18](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=18)

<sup>46</sup> [https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2024-04/TotalEnergies\\_Sustainability-and-Climate-Workshop-Presentation\\_2024.pdf.pdf](https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2024-04/TotalEnergies_Sustainability-and-Climate-Workshop-Presentation_2024.pdf.pdf)



## Investissements

### STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT



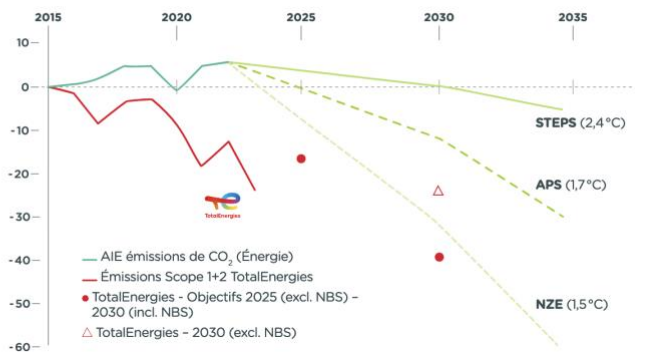
Nous maintenons un objectif de dépenses annuelles d'investissement de 14 à 18 milliards de dollars sur les cinq prochaines années. Les dépenses dans les énergies bas carbone représenteront un tiers de nos investissements, plus que les nouveaux projets pétrole et gaz (~30%).

TotalEnergies a investi 16,8 G\$ en 2023, dont 35% dans les énergies bas carbones, essentiellement dans l'électricité.

En 2024, nous prévoyons d'investir de 17 à 18 milliards de dollars dont, de nouveau, 5 milliards de dollars sur Integrated Power.

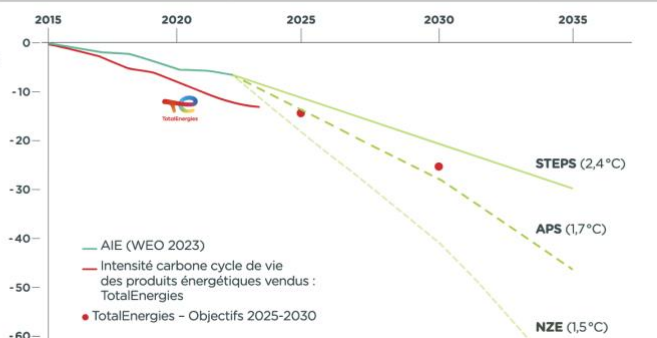
### ÉMISSIONS SCOPE 1+2 DE NOS OPÉRATIONS

Émissions mondiales de CO<sub>2</sub> - Scénarios AIE (WEO 2023<sup>(1)</sup>)  
En % par rapport à 2015



### INTENSITÉ CARBONE CYCLE DE VIE DES PRODUITS ÉNERGÉTIQUES VENDUS<sup>(2)</sup>

En % par rapport à 2015



Les chiffres de Taxonomie illustrent également les investissements dans la transition de TotalEnergies : en application de la réglementation européenne, TotalEnergies publie la part des activités éligibles et des activités alignées sur les indicateurs chiffre d'affaires et CapEx, sur le périmètre des entités contrôlées par TotalEnergies, ainsi qu'une vue proportionnelle, proposée par le règlement délégué du 6 juillet 2021. Les CapEx éligibles ou alignés représentent plus de 30% des investissements en vue





proportionnelle en 2023, confirmant la dynamique de croissance engagée depuis 2020 (voir tableau en page 99 du [TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report](#)<sup>47</sup>).

**c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

La réduction des émissions de GES de nos sites opérés (Scope 1+2) est au cœur de notre ambition de fournir plus d'énergie en réduisant les émissions de GES. Notre objectif de baisse de 40% des émissions nettes de Scope 1+2 opéré est en phase avec l'objectif de baisse du programme «Fit-for-55» de l'Union européenne (-37% entre 2015 et 2030) et du scénario Net Zéro Émissions (NZE) 2023 de l'AIE (-31% entre 2015 et 2030).

Nos objectifs de baisse de l'intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus (-15% en 2025 et -25% en 2030) nous positionnent sur une trajectoire proche du scénario APS (Announced Pledges Scenarios) du World Energy Outlook 2023 de l'AIE, qui fait l'hypothèse d'une mise en œuvre intégrale des objectifs de neutralité carbone pris par les États parties à l'Accord de Paris. Une tierce partie indépendante (Wood Mackenzie) a audité les calculs réalisés et les trajectoires présentées.

(1) Basés sur le World Energy Outlook de l'AIE 2023<sup>48</sup>, License CC by 4.0. Émissions mondiales de CO<sub>2</sub> issues de la combustion d'énergie et des process industriels. Pour TotalEnergies, les émissions sont hors effet Covid 19 en 2020 et 2021. (2) Intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus (lire Lexique du rapport pour plus de détails) et évolution de l'intensité carbone de l'énergie mondiale calculée comme le rapport entre les émissions mondiales de CO<sub>2</sub> des énergies fossiles (Mt CO<sub>2</sub>) et l'approvisionnement total en énergie primaire (EJ) du World Energy Outlook de l'AIE 2023. La production d'électricité renouvelable (éolienne, solaire, hydro-électrique) intégrée dans ces scénarios est ramenée sur une même base fossile en prenant en compte un facteur de substitution de 2,63 (38 %) pour les rendre comparables avec l'intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus de TotalEnergies.

<sup>47</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf#page=99](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf#page=99)

<sup>48</sup> <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2023>



# UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer des vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

En octobre 2023, URW a communiqué sa feuille de route de développement durable Better Places mise à jour, y compris son engagement à contribuer à la neutralité carbone mondiale avec de nouveaux objectifs de zéro émission nette fondés sur la science pour les Scopes 1, 2 et 3. URW est devenue la première société d'immobilier commercial de l'UE et la sixième société du CAC 40 à obtenir l'approbation de la SBTi pour des objectifs de zéro émission nette.

L'approche d'URW pour contribuer à la neutralité carbone mondiale suit les principes et les exigences à la fois des critères de la Science Based Targets initiative (SBTi) pour les objectifs de zéro émission nette (conformément au Corporate Net-Zero Standard, publié en avril 2023), et des lignes directrices établies par la Net Zero Initiative. Elle suit les 3 objectifs principaux :

- RÉDUIRE, en réduisant ses émissions de carbone au niveau attendu par la science ;
- ÉVITER, en aidant sa chaîne de valeur à réduire ses propres émissions de carbone ; et
- AUGMENTER LES Puits DE CARBONE, en neutralisant les émissions résiduelles après la réduction de ses émissions de carbone.

Ces 3 éléments de l'approche sont comptabilisés séparément et notre approche en matière d'émissions évitées et de contribution à l'augmentation des puits de carbone viennent en complément des objectifs de réduction détaillés ci-dessous.

URW s'engage à atteindre zéro émission nette de GES sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050. URW s'est engagé à réduire son empreinte de -90 % en termes absolus d'ici 2050 par rapport à 2015 et à neutraliser les émissions résiduelles grâce à des actions durables et de haute qualité d'élimination du carbone. Ces efforts sont compatibles avec une trajectoire globale de 1,5 °C, l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

**Tableau récapitulatif objectifs principaux de réduction des émissions de GES (URD 2023 - p. 171)**

:

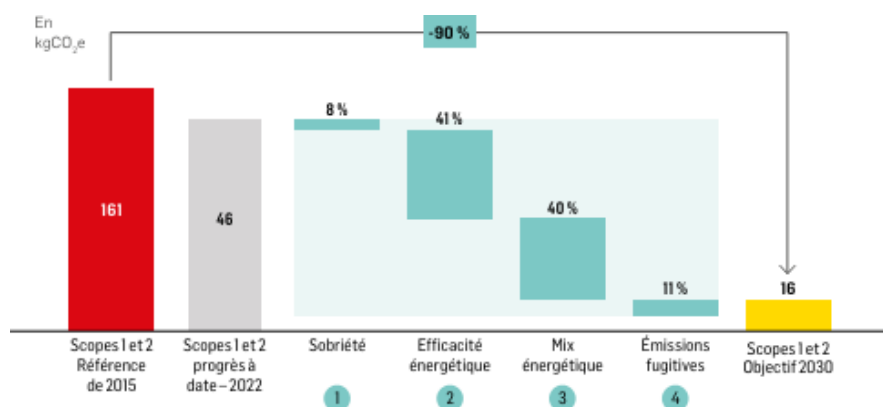
|   | Scope     | Type   | Ambition | Année cible | Approuvé par le SBTi |
|---|-----------|--------|----------|-------------|----------------------|
| Objectif de zéro émission nette – à court terme | 1 et 2    | Absolu | -90 %    | 2 030       | OUI                  |
| Objectif de zéro émission nette – à long terme  | 1, 2 et 3 | Absolu | -90 %    | 2 050       | OUI                  |

Tableau récapitulatif des sous-objectifs de réduction des émissions de GES (URD 2023 - p. 172) :

| Nom de l'objectif | Scope  | Type  | Ambition | Année cible | Approuvé par la SBTi 1,5°C |
|-------------------|--|---|----------|-------------|----------------------------|
| Objectif global   | 1, 2 et 3  | Absolu  | -50 %    | 2 030       | OUI                        |
| Activité          | Scopes partiels 1, 2 et 3<br>(Émissions directes des sources fixes de combustion + Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité achetée + Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid achetée + Toutes les émissions liées à l'énergie non incluses dans les catégories précédentes + Actifs en <i>leasing</i> en aval) | Intensité<br>(kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>3</sup> )          | -80 %    | 2 030       | OUI                        |
| Construction      | Scope 3 partiel<br>(Investissement)  | Intensité<br>(kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> construit) | -35 %    | 2 030       | NON                        |
| Transport         | Scope 3 partiel<br>(Transport des visiteurs)   | Intensité<br>(kgCO <sub>2</sub> e/visite)                   | -40 %    | 2 030       | OUI                        |

## LEVIERS ET HYPOTHÈSES CONCERNANT LA RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

- Les émissions des Scopes 1 et 2 sont celles qui sont directement contrôlées par URW. Le schéma ci-dessous met en lumière les leviers et leur poids associé pour l'objectif de réduire de -90 % les émissions de GES en 2030 par rapport à l'année de référence, 2015 :



- Pour les émissions liées au Scope 3 :
  - Émissions liées au transport des visiteurs : décarbonation des véhicules thermiques et l'amélioration de leur efficacité ; réduction de la part modale de la voiture thermique, principalement grâce à une meilleure connectivité avec les transports publics et au développement d'infrastructures de mobilité douce sur le site ; augmentation du taux d'occupation des voitures ; augmentation de la part des véhicules



électriques (VE) avec un plan massif de chargeurs de VE pour 2030 dont l'objectif est d'atteindre plus de 4 000 points de charge en Europe.

- Emissions liées aux opérations, en particulier l'énergie consommée par les preneurs dans les actifs : Annexe environnementale au bail, règlement des actifs mais aussi des actions d'engagement d'URW auprès de ses preneurs (par ex. en effectuant des rondes de nuit dans les actifs pour détecter des anomalies, ou en échanges proactifs avec les preneurs).
- Emissions liées à la construction : mise en œuvre de lignes directrices pour nos projets de développement, visant notamment à réduire les émissions sur tout le cycle de vie du bâtiment.

**b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

En 2023, dans le cadre de la mise à jour de sa feuille de route Better Places, URW a estimé les coûts de la transition environnementale pour ses activités européennes y compris le Royaume-Uni jusqu'à 2030 :

| Nom de l'objectif                               | Exigences en matière de dépenses d'investissement (CAPEX) <sup>(1)</sup>            | Détails   |
|---|---|---|
| Objectif de zéro émission nette – à court terme | 28 M€   | Il couvre à la fois la mise en œuvre du plan d'action énergétique à long terme pour atteindre l'objectif d'intensité énergétique et les mesures d'amélioration du bouquet énergétique (énergies renouvelables sur site).  |
| Activité  | Pas de CAPEX supplémentaire en plus de l'objectif zéro émission nette à court terme | Les hypothèses prises sur la réduction des émissions de carbone liées à la consommation d'énergie des espaces privés ne représentent pas une augmentation du CAPEX pour URW.  |
| Construction                                    | Augmentation limitée du coût de construction  | Les objectifs en matière de carbone incorporé et d'autres objectifs liés à l'environnement pour les projets de développement devraient représenter une augmentation limitée des coûts de construction, à condition que les exigences soient mises en œuvre dès le début de la conception. |
| Transport                                       | Pas de CAPEX  | L'installation des VE est actuellement planifiée sur une base locative, sans CAPEX.   |

(1) En moyenne par an sur 2024-2030. Europe uniquement. Sur une base proportionnelle.

Ces investissements s'ajoutent à la part des CAPEX de maintenance du Groupe qui sont déjà affectés à la transition environnementale, de l'ordre de 30 % de ce montant.

Les 28 M€ par an mentionnés ci-dessus se décomposent en :

- 20 M€ pour accélérer la transition sur notre portefeuille
- 8 M€ dédiés aux investissements solaires photovoltaïques sur site, permettant à terme d'augmenter la capacité de production d'énergie renouvelable sur site tout en produisant un retour sur investissement (CP du 10 octobre 2023, « Better Places » : *Unibail-Rodamco- Westfield annonce un plan ambitieux pour accompagner la transition environnementale des villes et du commerce* – p.3)





Pour son portefeuille d'actifs nord-américains, le Groupe a mis en place un plan d'actions énergétique entièrement financé par les dépenses de maintenance courante et focalisé sur la réalisation d'économies d'énergie.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

URW s'engage à atteindre zéro émission nette de GES sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3) d'ici 2050. URW s'est engagé à réduire son empreinte de -90 % en termes absolus d'ici 2050 par rapport à 2015 et à neutraliser les émissions résiduelles grâce à des actions durables et de haute qualité d'élimination du carbone. Ces efforts sont compatibles avec une trajectoire globale de 1,5 °C, l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

Les objectifs net zéro de la feuille de route Better Places sont conformes aux recommandations du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (« GIEC ») et sont approuvés par le SBTi sur la base de son standard Corporate Net Zero.

Tous les domaines d'activité du Groupe ont été pris en compte dans le cadre de l'analyse des scénarios lors de l'élaboration de la stratégie climatique du Groupe (Scopes 1, 2 et 3), avec un accent particulier sur les activités générant la plus grande partie des émissions de GES du Groupe et couvertes par les objectifs de réduction : l'exploitation (y compris les activités des locataires), le développement et le transport. Le plan de transition d'URW s'appuie sur des scénarios à moyen et à long terme. Les scénarios NZE 2050 de l'AIE ont été utilisés pour modéliser les émissions d'URW liées à la consommation d'énergie jusqu'en 2050.

Le scénario NZE (Net Zero Emission) 2050 de l'AIE (Agence internationale de l'énergie) ne couvrant pas toutes les émissions du Groupe, il a été complété par le scénario B2DS (sous les 2 degrés) de l'AIE. L'introduction de scénarios B2DS est une approche conservatrice, car elle implique que les efforts à générer par URW soient plus importants que ceux générés par des facteurs macro exogènes.

Les scénarios B2DS et CPS (politiques actuelles) de l'AIE ont été utilisés pour les objectifs de réduction des émissions de carbone des activités et des transports du Groupe. Pour son objectif de carbone dans le secteur de la construction, le Groupe a élaboré un scénario personnalisé en raison de l'absence de scénario existant approprié. Ce scénario a été élaboré, avec l'aide de consultants externes, à partir du scénario B2DS de l'AIE, combiné à des informations spécifiques au secteur de la fabrication du ciment et de l'acier sur les moyens de réduction des émissions de carbone propres à ce secteur. Les scénarios ont été identifiés afin d'aider le Groupe à évaluer et à confirmer ses objectifs de réduction des émissions de GES. Il convient de noter que la réalisation des objectifs de réduction des émissions de GES du Groupe à



l'horizon 2030 et 2050 pour le Scope 3 dépend de ces scénarios. Cela signifie donc que les objectifs du Groupe ne seront probablement pas atteints si les émissions globales de GES des secteurs ayant un impact sur la chaîne de valeur d'URW ne sont pas conformes aux scénarios mentionnés ci-dessus.



# VEOLIA

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

Veolia a publié en ce début d'année 2024 son rapport Climat<sup>49</sup> comportant une trajectoire ambitieuse, fruit des travaux de préparation de son programme stratégique 2024-2027, pour atteindre le Net Zero en 2050, à savoir zéro émission carbone sur ses activités et la neutralisation de ses émissions résiduelles. Pour y parvenir, Veolia accélère sa démarche de décarbonation en s'engageant à réduire dès 2032 de 50 % ses émissions de scopes 1 et 2 et de 30 % sur deux tiers de ses émissions de scope 3 par rapport à 2021.

## Objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) :

- D'ici à 2032 : le Groupe s'engage à réduire ses émissions de 50 % sur les scopes 1 et 2 et de 30 % sur 67 % du scope 3 par rapport à 2021 (avec un objectif intermédiaire de -18 % en 2027 pour les scopes 1 et 2).
- D'ici à 2050 : le Groupe vise le Net Zero (i.e. 90 % de réduction des émissions sur les scopes 1,2,3 vs 2021).

## Leviers de réduction des GES sur les scopes 1&2

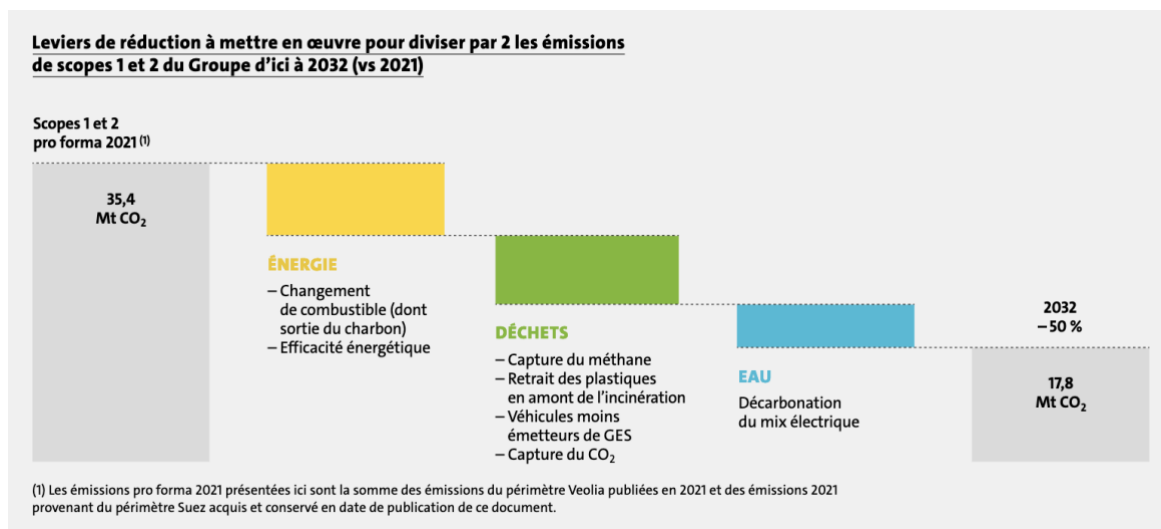
Pour atteindre la réduction de 50 % des émissions de scopes 1 et 2 d'ici à 2032, nous agissons sur plusieurs leviers de décarbonation :

- la sortie du charbon pour les activités Énergie (1,6 milliard d'euros investis entre 2018 et 2030) ;
- l'augmentation du taux de captage du méthane dans les centres de stockage de déchets non recyclables (environ 250 millions d'euros investis entre 2020 et 2032) ;
- l'augmentation du tri et du retrait du plastique à l'entrée des incinérateurs pour le métier Déchets ;
- une meilleure efficacité énergétique pour tous les métiers ;
- la décarbonation du mix énergétique des réseaux de chaleur opérés par Veolia ;
- Le Groupe prévoit aussi l'usage de véhicules moins émetteurs de gaz à effet de serre (motorisation électrique ou hybride, carburants moins carbonés).

<sup>49</sup> <https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/05/rapport-climat-veolia-2024.pdf>



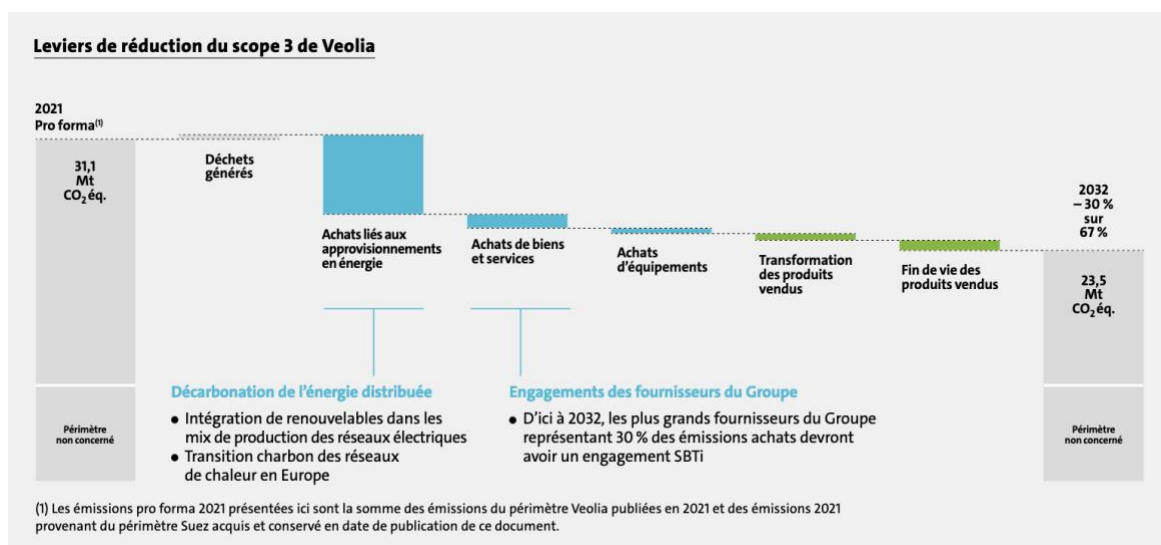
L'augmentation du taux de captage du méthane dans les centres de stockage de déchets non recyclables et le plan de sortie du charbon en Europe constituent les deux premiers leviers de réduction des émissions de scopes 1&2.



### Leviers de réduction des GES sur le scope 3

Pour le scope 3, les leviers sont :

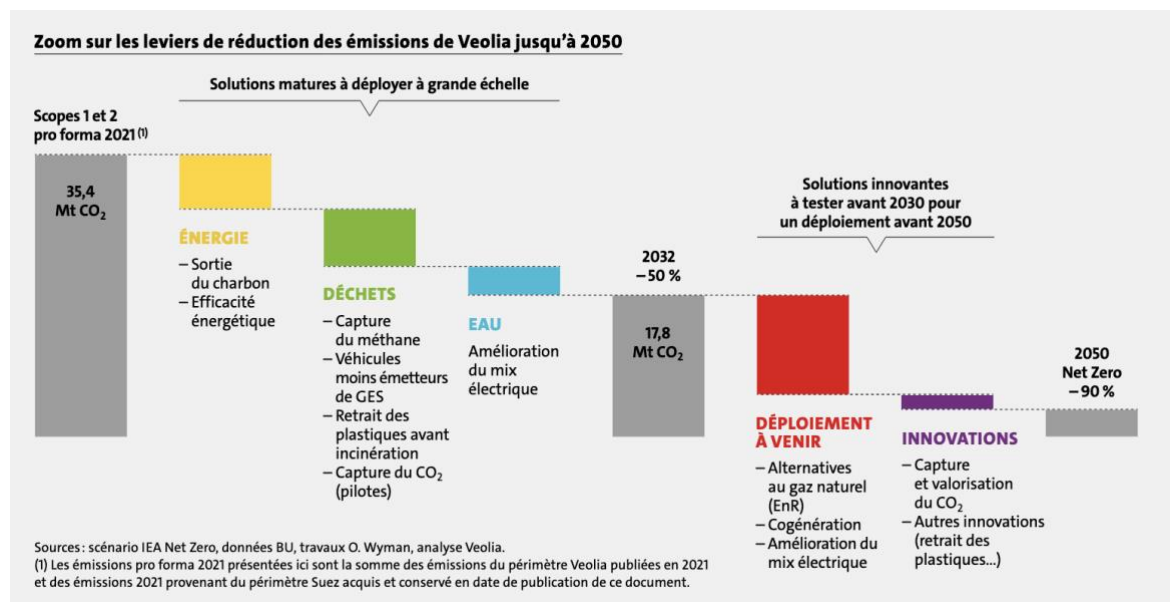
- l'intégration d'énergies renouvelables dans les mix de production des réseaux électriques ;
- le changement de combustible dans nos réseaux de chaleur en Europe ;
- l'embarquement des fournisseurs avec l'objectif pour les grands fournisseurs représentant 30 % des émissions de scope 3 amont au niveau Groupe d'avoir un engagement SBTi d'ici à 2032.



## Leviers complémentaires pour atteindre le Net Zero

Après 2032, pour atteindre le Net Zero, le Groupe doit s'appuyer sur :

- le développement des énergies renouvelables pour les réseaux de chaleur (géothermie, biomasse...);
- l'amplification de la cogénération;
- l'amélioration du mix électrique dans les pays d'implantation du Groupe;
- le déploiement de la capture du CO<sub>2</sub>;
- le retrait des plastiques en amont de l'incinération.



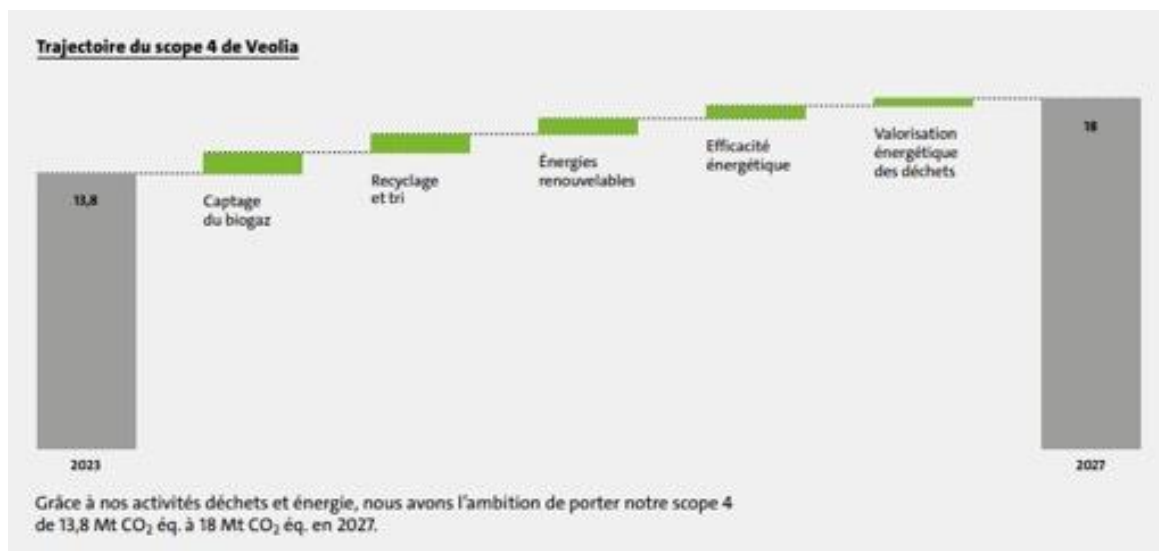
**Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1 (cf. en fin de ce document).**

**Veolia promeut l'utilisation d'un « scope 4 » dans les critères de notation ESG.** Ajouter ce périmètre au bilan carbone permettrait de rendre compte de l'impact complet d'une entreprise sur le climat. Cet indicateur permettrait de témoigner d'un « avant » et d'un « après » l'action de l'entreprise et de mesurer au mieux les bénéfices. Le scope 4 de Veolia quantifie le CO<sub>2</sub> qui aurait été émis dans l'atmosphère en absence des solutions de décarbonation mises en place. La méthode que nous utilisons depuis 2013 est guidée par les méthodes de référence actuelles et cet indicateur fait l'objet d'un audit externe de KPMG. Pour les calculer, une donnée physique (tonnage, MWh...) est multipliée par un facteur d'évitement. Celui-ci est calculé grâce à un scénario de référence propre à chaque pays.

En 2023, le scope 4 de Veolia s'élève à 13,8 Mt CO<sub>2</sub>eq. Il se compose des émissions évitées grâce à

- la décarbonation de la production d'énergie mise en place par Veolia chez ses clients (2 Mt CO<sub>2</sub> eq.)

- la valorisation énergétique des déchets (2,3 Mt CO<sub>2</sub> eq.)
- la fourniture de biogaz à partir des centres de stockage (0,9 Mt CO<sub>2</sub> eq.)
- le tri et le recyclage des déchets (7 Mt CO<sub>2</sub> eq.)
- la valorisation de la matière triée (1,6 Mt CO<sub>2</sub> eq.)



D'ici à 2027, le Groupe ambitionne de porter son scope 4 à 18 Mt CO<sub>2</sub> eq.

**Concernant la neutralisation des émissions résiduelles du Groupe**, les activités de Veolia émettront encore en 2050 des émissions résiduelles qu'il sera impossible de réduire physiquement (certaines émissions diffuses de procédés, émissions résiduelles de la capture, etc.). Des solutions devront permettre de neutraliser les émissions propres de Veolia ou d'émettre des crédits carbone de qualité pour contribuer à la trajectoire d'autres industries ou territoires. Le Groupe travaille sur des solutions de séquestration innovantes (biochar et poussière de roche notamment) visant à stocker durablement le CO<sub>2</sub> dans les sols tout en améliorant leur fertilité.

### La capture du CO<sub>2</sub>

Afin de neutraliser ses émissions résiduelles (celles qu'il ne peut ni éviter ni réduire) d'ici à 2050, le Groupe développe des solutions (technologiques ou naturelles) de capture du CO<sub>2</sub> mises en œuvre au sein ou en dehors de sa chaîne de valeur. Le Groupe projette de développer des démonstrateurs pour tester différents procédés de capture du carbone, en particulier sur un site d'incinération de déchets ménagers et de déchets spéciaux en France. Le Groupe étudie également la faisabilité du stockage du CO<sub>2</sub> sur l'unité de valorisation énergétique de Marchwood au Royaume-Uni. Enfin, le groupe explore également différentes voies de valorisation du CO<sub>2</sub> comme l'usage direct en horticulture ou dans l'industrie, la transformation en méthanol ou encore en carburant d'aviation durable (SAF). Par ailleurs, en 2023, le Groupe a commencé à travailler sur des solutions de séquestration innovantes visant à stocker durablement le CO<sub>2</sub> dans les sols tout en améliorant leur fertilité. Parmi ces dernières, on trouve le Biochar, matériau produit par pyrolyse ou thermolyse de la biomasse ou de boues



d'épuration à haute température ; ou encore les poussières de roches (*enhanced rock weathering*) dont l'objectif est de répandre des roches basaltiques / silicates broyées sur les terres pour les faire réagir chimiquement avec l'eau de pluie chargée en CO<sub>2</sub>.

### La contribution carbone volontaire

La contribution carbone volontaire est par définition optionnelle, elle ne contribue pas à la trajectoire Net Zéro d'une entreprise, mais représente néanmoins une contribution à la neutralité carbone globale à l'échelle planétaire, qui reste encouragée. Compte tenu des leviers de réduction importants de nos émissions directes et des capacités d'investissement dont il dispose, le Groupe ne fait pas de la contribution carbone volontaire une priorité. Pour autant, le Groupe a participé au développement du Label bas-carbone français au travers de I4CE et met en œuvre des contributions carbone volontaires à hauteur des émissions de certains de ses contrats à la demande de ses clients (ex. contrat d'eau du SEDIF en France neutre en carbone, soit 4,6 millions d'utilisateurs). Le Groupe s'inscrit par ailleurs dans des mécanismes de marché permettant de produire des crédits carbone, en particulier sur ses centres de stockage de déchets en Amérique latine et en Australie, qui offrent la possibilité à d'autres acteurs de mettre en œuvre des contributions carbone volontaires.

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Pour le plan de sortie du charbon en Europe et son remplacement par des combustibles moins émetteurs (biomasse, gaz, combustibles solides de récupération) : 1,6 Md€ de dépenses d'investissement (Capex) entre 2018 et 2030. Pour le plan de captage du méthane dans les centres de stockage, le Groupe vise environ 250 M€ de Capex investis entre 2020 et 2032.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

En septembre 2021, Veolia a signé la *Business Ambition for 1.5 °C* de la Science-Based Targets initiative. En décembre 2023, après un long travail impliquant l'ensemble de ses *business units*, le Groupe a soumis sa candidature pour être référencé SBTi 1.5 °C et Net Zero, sur la base du scénario SSP1-1.9 du GIEC (sur les 3 scopes). Cette candidature sera analysée au cours du premier semestre 2024 pour une communication du résultat au second semestre 2024.



## VINCI

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois SCOPES (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Les objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long sur Scopes 1 2 et 3 sont les suivants :

| HORIZON | OBJECTIFS  |
|---------|--|
| 2025    | Jalon de 21 % d'émissions scopes 1 et 2 restant à réduire entre 2025 et 2030   |
| 2030    | Réduire les émissions de gaz à effet de serre directes (scopes 1 et 2) de 40% d'ici 2030 par rapport à 2018<br>Réduire les émissions indirectes (scope 3 amont et aval) de 20 % d'ici 2030 par rapport à 2019. |
| 2050    | Contribution à la neutralité carbone globale   |

Les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs et leur pourcentage de contribution sont les suivants :

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Scopes 1 et 2<br/>(2,4 MtCO2e en 2023)</b> | Engins et Camions<br>(33% des émissions directes au 31.12.23)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Suivre les consommations et favoriser l'écoconduite</li> <li>✓ Tester sur le terrain des innovations bas carbone</li> <li>✓ Expérimenter des carburants tels que l'hydrogène et le biogaz pour les véhicules utilitaires</li> </ul>   |
|   | Véhicules et utilitaires<br>(31% des émissions directes au 31.12.23) | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Accélérer le renouvellement du parc de véhicules légers et utilitaires par des véhicules hybrides, électriques ou moins émetteurs de gaz à effet de serre</li> </ul>  |
|   | Activités industrielles<br>(29% des émissions directes au 31.12.23)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Optimiser l'efficacité énergétique</li> <li>✓ Substituer les énergies fossiles à fortes émissions par du gaz naturel et du gaz d'origine renouvelable</li> </ul>  |
|   | Bâtiments (7% des émissions directes au 31.12.23)                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réaliser des diagnostics d'efficacité énergétique sur le parc de bâtiments du Groupe et déployer des initiatives adaptées (rénovation thermique, écoconception...)</li> <li>✓ Privilégier la consommation d'énergies renouvelables (notamment en autoconsommation)</li> </ul> |





|  |  |   |
|--|--|---|
| Scope 3<br>(43,5 MtCO <sub>2</sub> e<br>en 2023) | Amont<br>(36% du total des<br>émissions<br>indirectes) | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place des stratégies bas carbone en ingénierie (démarche Environment in Design (EiD) de VINCI Construction)</li> <li>✓ Généraliser l'usage des bétons bas carbone sur l'ensemble des chantiers de VINCI Construction</li> <li>✓ Collaborer avec des fournisseurs et des sous-traitants stratégiques</li> </ul>   |
|  | Aval<br>(64% du total des<br>émissions<br>indirectes)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Favoriser l'appropriation de solutions décarbonées par les utilisateurs des infrastructures autoroutières et aéroportuaires</li> <li>✓ Développer les offres et expertises dans les énergies renouvelables pour contribuer pleinement à la transition énergétique et à l'amélioration des mix énergétiques de demain</li> <li>✓ Proposer, en France, des solutions environnementales contribuant à réduire l'empreinte carbone de nos clients</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| Part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans la stratégie | <p>Les objectifs de réduction scopes 1, 2 et 3 du Groupe sont exprimés en valeur absolue et en efforts de réduction (hors compensation ou crédits carbone).</p> <p>En complément de nos objectifs de réduction, plusieurs entités de VINCI effectuent des compensations volontaires, soit pour compenser leurs émissions de carbone résiduelles, via des plantations d'arbres ou des restaurations de boisements, soit pour contribuer à la restauration de certaines zones dégradées en faveur des populations locales. Un accompagnement est réalisé par des spécialistes permettant de s'assurer de la qualité environnementale et sociétale des projets.</p> |
|--|--|

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Le Groupe a estimé à quelques centaines de millions d'euros le montant des Capex nécessaires à la réalisation de son ambition environnementale à l'horizon 2030.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Les scénarios du SBTi proviennent principalement de l'Integrated Assessment Modeling Consortium (IAMC) et de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).

VINCI s'engage sur une trajectoire de réduction de ses émissions directes et indirectes de CO<sub>2</sub> alignée sur un niveau d'ambition « bien en dessous de 2 °C » à horizon 2030, selon la Science Based Targets Initiative (SBTi).



# VIVENDI

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

Vivendi est doté d'un plan de décarbonation dont les objectifs ont été validés par l'initiative Science-Based Targets (SBTi) en mars 2023 et couvrent les domaines d'activité de Vivendi les plus significatifs, par ordre de contribution à l'empreinte carbone du groupe. Soit en premier lieu, les achats de biens et de services et immobilisations (engagement « Fournisseurs »), puis les émissions de fonctionnement (engagement « Fonctionnement »), ensuite l'utilisation des produits et services loués (engagement « Activités métiers ») et enfin la consommation énergétique des sites (engagements « Énergie » et « Recours à l'électricité renouvelable »).

En complément des objectifs à long terme d'ici à 2035 validés par SBTi, Vivendi s'est également fixé des objectifs intermédiaires à horizon 2025, afin de piloter plus finement la mise en place opérationnelle de son plan de décarbonation (détails dans le tableau ci-après).

| Engagements de décarbonation                  | Scopes                        | Données de référence (2018) | Objectifs intermédiaires 2025 | Objectifs 2035    |
|---|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Énergie                                       | 1, 2                          | 39 855 TCO <sub>2</sub> e   | 29 % de réduction             | 71 % de réduction |
| Fonctionnement                                | 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9, 3.15 | 253 599 TCO <sub>2</sub> e  | 18 % de réduction             | 43 % de réduction |
| Activités métiers (produits & services loués) | 3.13                          | 136 243 TCO <sub>2</sub> e  | 9 % de réduction              | 21 % de réduction |
| Recours à l'électricité renouvelable          | 2                             | 16 %                        | 80 %                          | 100 % (2030)      |
| Fournisseurs                                  | 3.1, 3.2                      | 13 %                        | na                            | 85 % (2026)       |

Un plan d'actions a été défini pour chacun de ces engagements et objectifs.

**S'agissant de l'engagement « Énergie »**, Vivendi vise à réduire les émissions liées à la consommation énergétique de ses sites notamment par des actions de sobriété énergétique et de recours accru aux énergies renouvelables, de transition de la flotte automobile vers des véhicules moins émissifs et de maintenance et remplacement des équipements de climatisation.

**S'agissant de l'engagement « Fonctionnement »**, Vivendi vise à réduire les émissions liées à la gestion de ses activités (dont déchets, fret, déplacements professionnels) notamment par la mise en place de politiques de déplacements professionnels incitant de privilégier les visioconférences ou le train plutôt que l'avion, l'amélioration du tri des déchets pour augmenter la part recyclée et l'incitation au recours aux moyens de transport les moins carbonés pour les déplacements domicile-travail.

**S'agissant de l'engagement « Activités Métiers »**, Vivendi vise à réduire les émissions liées à l'utilisation des produits et services loués grâce à l'optimisation technologique des décodeurs et écoconception des produits ainsi que l'amélioration continue du traitement de fin de vie des produits (reconditionnement et recyclage) et l'optimisation du fret grâce au rapprochement des fournisseurs et des sites logistiques.

**S'agissant de l'engagement « Recours à l'Electricité Renouvelable »**, Vivendi entend développer l'approvisionnement en électricité provenant de sources dites renouvelables, tel que l'éolien, l'hydraulique et le photovoltaïque, notamment par l'acquisition de Certificats d'Origine.

**S'agissant de l'engagement « Fournisseurs »**, Vivendi s'est engagé à ce que 85 % des émissions produites par les fournisseurs du groupe soient soumises à une trajectoire de décarbonation. Le groupe se mobilise pour déployer sa politique d'achats responsables, mesurer les émissions carbone des fournisseurs, les accompagner dans la mise en place de trajectoires de décarbonation compatibles avec la stratégie de Vivendi.

La part des objectifs consacrée aux émissions évitées est proche de 100 % ; il n'y a pas à ce jour d'objectifs liés à de la captation ou absorption d'émissions.

La contribution volontaire à la compensation mondiale des émissions de carbone est le dernier élément de la stratégie environnementale de Vivendi. C'est une action additionnelle qui ne vient aucunement se substituer aux actions d'évitement et de baisse des émissions de gaz à effet de serre de ses activités, ni en compensation directe des émissions du groupe.

En 2023, Vivendi et ses entités ont contribué à la compensation de plus de 8 000 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>, soit l'équivalent de 52 millions de kilomètres en avion. L'ensemble des projets de contribution volontaire carbone soutenus par le groupe est certifié par les plus hauts standards internationalement reconnus en la matière (Label Bas Carbone, Gold Standard Verified Carbon Standard et VERRA Standard).



- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX / OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Vivendi publie actuellement la part des dépenses d'investissements (capex) et d'exploitation (opex) alignée au titre des six objectifs environnementaux visés dans la Règlement européen du 18 juin 2020 (« Règlement Taxonomie »). En l'état actuel de la réglementation, certaines activités du groupe Vivendi ne sont pas éligibles au regard de la Taxonomie, en particulier la publicité, l'édition, le travel retail, les jeux vidéo et la presse magazine.

En 2023, la part des dépenses d'investissement (capex) de Vivendi hors Lagardère alignée sur la Taxonomie s'élevait à 2,2 %, soit 53 millions d'euros.

Pour aller plus loin, dans le cadre de la préparation à mise en conformité avec la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) et dans une démarche d'amélioration continue, Vivendi procède à un chiffrage des investissements nécessaires aux différentes mesures de décarbonation liées aux engagements SBTi. S'agissant de l'engagement « Recours à l'électricité renouvelable », l'investissement cumulé entre 2024 et 2030 pour atteindre le 100 % de recours à l'énergie renouvelable en 2030 a été d'ores et déjà estimé à environ 1,5 million d'euros (selon les coûts de l'électricité renouvelable d'aujourd'hui). Les investissements associés aux autres objectifs et engagements seront progressivement communiqués dans les prochains rapports de durabilité de Vivendi.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5°C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT, ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Notre stratégie de décarbonation a été déposée en décembre 2021 auprès de SBTi, qui l'a validée en mars 2023. Cette stratégie, dont les objectifs sont alignés avec les données de la science climatique et l'Accord de Paris, constitue désormais le cadre des actions du groupe en matière climatique et remplace les engagements précédents.

Elle est basée sur une trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C pour les émissions des scopes 1 et 2 (engagement « Energie ») et, s'agissant des émissions relevant du scope 3, sur une limitation du réchauffement à 2°C (engagement « Activités métiers ») et bien en dessous de 2°C (engagement « Fonctionnement »).



Forum pour l'Investissement Responsable - FIR

[www.frenchsif.org](http://www.frenchsif.org)



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**  
RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5  
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

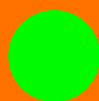
◀ **2024** ▶

## Question 2

# Biodiversité

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

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



## ENVIRONNEMENT

Évaluation, suivi, réduction des risques et de l'empreinte de la biodiversité dans la chaîne de valeur, évaluation des opportunités

Publication des résultats et appui sur des cadres volontaires

Indicateurs quantitatifs sur les risques et opportunités liés à la biodiversité



## SOMMAIRE

|                   |    |                           |     |
|-------------------|----|---------------------------|-----|
| ACCOR             | 3  | LVMH                      | 51  |
| AIR LIQUIDE       | 5  | MICHELIN                  | 55  |
| AIRBUS            | 6  | ORANGE                    | 59  |
| ARCELORMITTAL     | 7  | PERNOD RICARD             | 61  |
| AXA               | 9  | PUBLICIS                  | 63  |
| BNP PARIBAS       | 11 | RENAULT                   | 64  |
| BOUYGUES          | 13 | SAFRAN                    | 69  |
| CAPGEMINI         | 16 | SAINT-GOBAIN              | 71  |
| CARREFOUR         | 19 | SANOFI                    | 72  |
| CRÉDIT AGRICOLE   | 23 | SCHNEIDER ELECTRIC        | 74  |
| DANONE            | 25 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE          | 77  |
| DASSAULT SYSTÈMES | 27 | STELLANTIS                | 80  |
| EDENRED           | 29 | ST MICROELECTRONICS       | 82  |
| ENGIE             | 30 | TELEPERFORMANCE           | 84  |
| ESSILORLUXOTTICA  | 32 | THALES                    | 86  |
| EUROFINS          | 34 | TOTALENERGIES             | 88  |
| HERMÈS            | 38 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD | 90  |
| KERING            | 42 | VÉOLIA                    | 94  |
| LEGRAND           | 47 | VINCI                     | 96  |
| L'ORÉAL           | 48 | VIVENDI                   | 100 |



# ACCOR

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

L'évaluation de l'impact du Groupe sur la biodiversité se concentre sur l'eau et l'occupation des sols.

Accor a réalisé une analyse de son empreinte hydrique en 2019. Cette analyse a révélé qu'environ 60 % de cette empreinte était concentrée en amont de sa chaîne de valeur, essentiellement en raison des achats de denrées alimentaires pour les restaurants et bars des hôtels.

Le résiduel de cette empreinte hydrique, soit environ 40 %, est directement lié au réseau hôtelier et ses opérations directes. Le suivi de la performance de l'hôtel en matière d'eau repose sur :

- Le *reporting* des prélèvements d'eau par marque et région ;
- La connaissance des hôtels et leur application des standards techniques ;
- Une analyse et comparaison des ratios d'intensité par rapport au taux d'occupation sur plusieurs années.

En amont de la chaîne de valeur, l'ensemble des fournisseurs référencés s'engagent à respecter la Charte Achats Responsables qui implique la prise en compte du risque de stress hydrique et la promotion de l'agroécologie dans leurs pratiques. Le suivi de l'empreinte eau des fournisseurs à risque, soit environ 2500 partenaires, s'effectue via la plateforme EcoVadis.

Concernant l'occupation des sols, les opérations hôtelières directes (énergie consommée, infrastructures) représentent environ 15 % de l'occupation liée aux activités du Groupe. L'essentiel de l'impact du Groupe sur l'occupation des sols est issu de sa chaîne de valeur amont et aval, et notamment de l'achat de matières premières, de produits et de services. Les principaux leviers d'action identifiés sont la politique d'achats responsables et la promotion d'une alimentation durable et locale dans ses hôtels et restaurants, notamment en apportant une attention particulière à la lutte contre la déforestation importée (règlement EU 2023/1115 applicable fin 2024) sur les catégories de produits les plus sensibles et prioritaires pour le Groupe (café, cacao, produits issus de l'élevage de bétail).





- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les principaux résultats du Groupe en matière de biodiversité sont publiés chaque année dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

En parallèle, les risques liés à l'eau sont visibles dans l'outil de *reporting* du Groupe et sont communiqués aux hôtels pour accroître la sensibilisation sur ce sujet. Les établissements les plus touchés par ce risque sont encouragés à renforcer leurs plans d'action pour réduire leur consommation d'eau. En 2024, 80 % des hôtels managés et 50 % des hôtels franchisés doivent définir une base de référence (baseline) pour leur consommation d'eau.

Concernant l'appui sur des cadres volontaires, Accor s'inscrit dans la démarche d'élaboration du référentiel pour préserver la biodiversité : Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD).

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

Les principaux indicateurs du Groupe en matière de biodiversité sont l'occupation des sols et la consommation en eau des hôtels. Les opérations hôtelières directes (énergie consommée, infrastructures) représentent environ 15 % de l'occupation des sols liée aux activités du Groupe. Le total des prélèvements en eau du Groupe et ses 5 584 hôtels est de 105 millions de m<sup>3</sup> au 31 décembre 2023.

Accor porte une attention particulière aux risques liés au déclin de la biodiversité. Selon le World Travel and Tourism Council (WTTC), près de 50 % de la part de marché des voyages et du tourisme relève du tourisme basé sur la nature. Par ailleurs, près de 80 % des hôtels se situent dans des zones à risque important en matière de disponibilité en eau. En ayant une politique ambitieuse en matière de biodiversité, le groupe se donne les moyens de limiter ces risques et d'attirer des clients de plus en plus sensibles à ces enjeux.



# AIR LIQUIDE

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Air Liquide a publié les résultats de l'étude menée sur l'ensemble de sa chaîne de valeur dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2023 (p.338 et 339). Plus généralement, la section consacrée à la biodiversité dans le DEU met en évidence que l'analyse a porté sur les dépendances et impacts, sur la base des cinq pressions identifiées par l'IPBES, pour en déterminer les risques et opportunités. Les politiques et mesures sont également présentées (i) dans la section biodiversité pour les deux activités les plus potentiellement impactantes pour la biodiversité et dépendantes de services naturels (activités Seppic et biométhane), (ii) dans les sections "risque climats" et "eau" pour les impacts indirects, qui sont les principaux impacts identifiés sur la chaîne de valeur.

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

Air Liquide a pris des engagements clairs à l'échelle du Groupe en faveur de la préservation de la biodiversité. Ces objectifs ont été reconnus et validés par l'initiative Act4nature. Ces objectifs consistent à :

- renforcer les critères d'évaluation de la biodiversité dans le processus d'investissement pour tous les nouveaux projets d'ici à 2024,
- développer et mettre en œuvre un indicateur de biodiversité agrégé d'ici à 2025,
- sensibiliser les collaborateurs au sujet de la biodiversité,
- en parallèle, réaffirmer les ambitions du Groupe en matière de climat et de gestion de l'eau.



# AIRBUS

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**
- c) **Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**



Cf. :

Rapport du Conseil d'Administration- Materials and circularity<sup>1</sup>, section 6.1.4

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=129>





# ARCELORMITTAL

- a) **Have you assessed, monitored and reduced your dependencies and risks, on the one hand, and your footprint, on the other, but also your opportunities (investment in projects with a net positive impact on nature, biodiversity services, etc.) related to biodiversity and nature? Is this assessment up-to-date and covers your entire value chain (direct, upstream and downstream operations)? If this only covers a part of your value chain, do you plan to extend the scope of this assessment? If not, why not?**
- b) **Do you publish the results of this work? If not, do you plan to publish it? Please justify your response. Are you considering relying on voluntary frameworks such as TNFD, SBTN, GRI101... to account for nature-related risks and opportunities?**
- c) **Do you publish or plan to publish quantitative indicators to reflect the risks and opportunities that biodiversity poses or offers to your company (value of assets, liabilities, income and expenses considered vulnerable to nature-related risks, CAPEX, financing or investments dedicated to nature-related opportunities, etc.)? If so, which ones and do you set goals for yourself? Justify the choice of these indicators. If not, why not?**

We seek to be a responsible steward of the land and ecosystems around our operations. We recognize that our environmental reporting has not previously provided the depth and breadth of data required by the new disclosure requirements and onset of TNFD.

We are working to build our capabilities and resources for managing and enhancing biodiversity and ecosystems around our assets. We have joined the Proteus Partnership with other extractives companies and the UN Environment Program - World Conservation Monitoring Centre (UNEP-WCMC), to gain access to their expertise and global datasets (e.g., Integrated Biodiversity Assessment Tool).

We have been working on the integration of the TNFD methodology into our risk management and disclosure frameworks. We carried out two TNFD pilots at one of our steelmaking facilities at Bremen and one of our mines in Liberia in 2023. The pilot study in Liberia encompassed three mine sites and facilities, railway and port and Biodiversity Conservation Programme. While we have not disclosed material information about the results of the assessments carried out, we will be doing so in response to the CSRD, which through its different exposure standards, encourages the use of the Locate, Evaluate, Assess and Prepare (LEAP) approach prescribed by the TNFD.

We assessed the various ecosystem classifications neighbouring and surrounding these pilot assets, and identified their current states of integrity, the impacts upon them, the ecosystem services they provide us with (e.g., basic minerals, fresh water, flood retention), our dependencies on them, as well as related risks and opportunities. From this, we compiled a materiality assessment that rated risks, such as the potential for a TSF failure, pollution spillages or landslips, before considering means of mitigation or prevention.



The pilots have provided valuable input into the onward management, resourcing and compliance of our operations, together with guidance for roll-out of our TNFD preparations across the rest of our steel and mining operations.

As part of our preparations for CSRD, we are improving our monitoring on-site, tracking emerging best practice, and collaborating with relevant stakeholders, including civil society, government bodies and communities to manage biodiversity and ecosystems effectively in and around our operations.



# AXA

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**
- c) **Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**

Le Groupe AXA poursuit ses efforts en travaillant avec ses pairs pour accélérer la mesure des risques et des impacts liés à la perte de biodiversité.

Notamment :

- en partenariat avec le WWF, AXA a lancé en 2019 le rapport *Into the Wild – Integrating nature into investment strategies*<sup>2</sup> lors des réunions ministérielles du G7. Le rapport contenait une série de recommandations, notamment le lancement de la future *Taskforce on Nature-related Financial Disclosures* (TNFD) (officiellement lancée en juin 2021) et la création de mesures du risque lié à la biodiversité pour les investisseurs ;
- AXA est actuellement membre de la TNFD et a contribué à son groupe de travail sur les mesures et les objectifs (*TNFD's Metrics and Targets Working Group*) jusqu'à la publication de la v1.0 des Recommandations de la TNFD en septembre 2023. AXA s'est engagé à être l'une des premières entreprises à adopter les recommandations de la TNFD en janvier 2024, visant une publication en 2026 basée sur les résultats de l'exercice 2025.

La quantification de l'impact des entreprises sur la biodiversité est un domaine encore relativement nouveau :

- en ce qui concerne l'évaluation de l'impact des activités d'investissement du Groupe AXA sur la perte de biodiversité, le Groupe AXA utilise l'indicateur

<sup>2</sup> [https://www-axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com%2F16f23c6d-5f4d-4fca-a349-4686811749ce\\_axa\\_wwf\\_france\\_into\\_the\\_wild\\_2019.pdf](https://www-axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com%2F16f23c6d-5f4d-4fca-a349-4686811749ce_axa_wwf_france_into_the_wild_2019.pdf)



*Corporate Biodiversity Footprint* (CBF) afin d'explorer comment les outils peuvent être utilisés pour analyser l'impact des activités d'investissement sur la biodiversité. AXA s'est associé à un fournisseur externe de données sur la biodiversité, Iceberg Data Lab, pour développer des mesures d'impact sur la biodiversité basées sur le concept d'abondance moyenne des espèces (*Mean Species Abundance*<sup>3</sup>) et a publié à titre d'illustration la CBF de l'un de ses portefeuilles pour la première fois en 2023 dans son Rapport Climat et Biodiversité (voir page 31)<sup>4</sup> ;

- en ce qui concerne l'assurance, nous ne sommes pas encore en mesure de mesurer globalement l'impact des activités de souscription du Groupe AXA sur la perte de biodiversité, car celle-ci est due à de nombreuses causes notamment l'urbanisation, la multiplication des espèces invasives, la déforestation, la pollution chronique et le changement climatique.

Au niveau du Groupe AXA, nous avons identifié les actifs assurés situés dans des sites du patrimoine mondial naturel pour mettre en place une politique limitant les couvertures de construction spécifiques aux projets pour le pétrole et le gaz, l'exploitation minière, l'hydroélectricité à grande échelle et les projets d'infrastructure à grande échelle<sup>5</sup>.

De plus, AXA XL a développé un outil spécifique pour évaluer les risques environnementaux du site assuré, y compris les risques de perte de biodiversité, notamment dans les zones naturelles protégées. La Cartographie de la Sensibilité Environnementale<sup>6</sup> soutient également la gestion et la prévention des risques de l'assuré en développant des plans d'action dédiés reflétant les enjeux et expositions potentiels de chaque site. Cet outil est disponible pour l'Europe et le Royaume-Uni et sera déployé dans le monde entier en 2024.

Nous vous invitons à consulter notre rapport Climat et Biodiversité à paraître en juin prochain.

---

<sup>3</sup> Cet indicateur a été proposé dans le cadre du développement du modèle GLOBIO3, dont l'objectif est de simuler l'impact de différents scénarios de pression humaine sur la biodiversité. Le modèle GLOBIO a été développé par PBL Netherlands Environmental Assessment Agency pour quantifier les impacts humains globaux sur la biodiversité. (Source : IDL Methodology)

<sup>4</sup> <https://www.axa.com/fr/presse/publications/rapport-climat-2023>

<sup>5</sup> [https://www.axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com/f36f7976-ff05-44e2-933c-5328d007fcc0\\_axa\\_deforestation\\_and\\_worldheritagesites\\_policy.pdf](https://www.axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com/f36f7976-ff05-44e2-933c-5328d007fcc0_axa_deforestation_and_worldheritagesites_policy.pdf)

<sup>6</sup> <https://axaxl.com/environmental-sensitivities>



# BNP PARIBAS

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**
- c) **Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**

En tant qu'entreprise de services financiers, les activités de BNP Paribas ne dépendent pas directement de la biodiversité. En revanche, de nombreux clients du Groupe ou entreprises dans lesquelles BNP Paribas investit dépendent, plus ou moins directement et plus ou moins fortement, de cette biodiversité.

« Capital naturel et biodiversité » est l'un des cinq domaines prioritaires du pilier Sustainability du plan stratégique GTS 2025 de BNP Paribas.

BNP Paribas appréhende donc l'enjeu de la protection de la biodiversité sous deux angles : celui des risques et celui des opportunités, à l'instar de l'enjeu du climat. Depuis 2012, le Groupe a mis en place des politiques de financement et d'investissement encadrant ses activités dans des secteurs considérés comme sensibles du point de vue de la biodiversité : agriculture (incluant l'élevage et la sylviculture), huile de palme, pâte à papier, secteur minier, pétrole et gaz. En 2021, le Groupe a renforcé sa contribution à la lutte contre la déforestation en Amazonie et au Cerrado, en adoptant de nouveaux critères concernant les secteurs du bœuf et du soja. Par ailleurs, en 2022, BNP Paribas a annoncé ne financer aucun projet pétrolier et gazier *greenfield* ou *brownfield*, ni aucune infrastructure associée, dans la région amazonienne comme dans la région arctique.

De plus, le **déploiement depuis 2021 de « l'ESG Assessment**», outil d'analyse des clients entreprises en considération de critères ESG, a pour principal objectif de systématiser l'analyse ESG dans le processus de crédit, afin d'intégrer ces critères au même titre que d'autres paramètres dans l'évaluation du profil de la contrepartie. La





biodiversité est une des cinq thématiques de cet *ESG Assessment*.

Quant aux opportunités associées à la biodiversité, elles sont capturées par l'indicateur 9 du tableau de suivi RSE :

« Montant du financement aux entreprises contribuant à protéger la biodiversité terrestre et marine » : Il s'agit du montant cumulé à fin d'année des produits et services financiers (crédits, obligations, etc.) contribuant à protéger la biodiversité terrestre et marine. La contribution à la protection de la biodiversité est identifiée par un système de classification interne. L'objectif 2025 est **de 4 milliards d'euros**. A fin 2023, l'objectif était déjà dépassé avec 4,3 milliards d'euros. Cet indicateur est suivi sur une base annuelle par le Comité Exécutif et le Conseil d'administration du Groupe. L'atteinte des 10 objectifs de ces indicateurs entre dans le calcul de 15 % de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux du Groupe, et de celui de la rémunération variable de 8 200 collaborateurs-clés.

Au-delà de cet indicateur inclus dans le tableau de suivi RSE, d'autres indicateurs sont suivis, par exemple dans le cadre des engagements pris au sein de l'initiative Act4nature (plusieurs indicateurs avec des objectifs à 2025) ou bien dans des métiers spécialisés (par exemple BNP Paribas Real Estate).

Pour améliorer la prise en compte de ces thèmes et le *reporting* lié, le Groupe est engagé dans un certain nombre d'initiatives collectives, dont la TNFD (*Taskforce on Nature-related Financial Disclosures*) et a ainsi participé à l'élaboration du cadre de gestion et de *reporting* des risques liés à la nature.

En parallèle, les filiales de gestion d'actifs du Groupe (BNP Paribas Asset Management<sup>7</sup> et BNP Paribas Cardif<sup>8</sup>) ont publié en 2022 les premiers résultats de leurs travaux de recherche visant à déterminer l'empreinte biodiversité de leur portefeuille d'investissement.

---

<sup>7</sup> <https://docfinder.bnpparibas-am.com/api/files/60B8656F-6A6F-4A35-9244-A997DCCB59FD>

<sup>8</sup>



# BOUYGUES

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

Les activités du Groupe, et en particulier celles de la construction, exercent une pression sur la nature, via l'artificialisation des sols, l'exploitation des ressources, les pollutions, ou encore la propagation des espèces exotiques envahissantes.

Un travail d'évaluation a été réalisé pour l'ensemble des métiers en 2023. Un groupe de travail spécifique a été constitué afin de réaliser le bilan des pratiques Biodiversité dans le Groupe. Un rapport annuel a été établi, à usage interne, qui a permis de faire la synthèse des impacts, dépendances et ressources des activités, d'établir la cartographie des partenaires, et de répertorier les actions de terrain par facteurs de pression et les actions de sensibilisation menées par les métiers. Colas et Bouygues Immobilier, les 2 métiers les plus impactants pour la biodiversité dans le Groupe, ont notamment développé une stratégie et défini des objectifs spécifiques. En ce qui concerne les dépendances des activités du Groupe aux services écosystémiques, des matrices de dépendances détaillées par Métier, ont été réalisées lors de séances de travail en 2023. Ces travaux ont permis l'émergence de premières actions communes telles que la création d'une cartographie de l'écosystème partenarial, des ressources existantes, et des réflexions au sujet de la biodiversité grise (sur les chaînes de valeur). Toutes les initiatives en faveur de la biodiversité en cours dans le Groupe et avec nos parties prenantes ont été identifiées et classifiées par typologie et par pression concernée.

En fonction de leurs impacts, dépendances et opportunités prioritaires, les métiers ont mis en place des actions ciblées, dont voici quelques exemples.

- Bouygues Construction vise, d'ici à 2030, d'utiliser 100 % de bois certifié, issu de forêts gérées durablement sur ses chantiers de construction bois. Sa filiale Elan dispose d'une équipe d'une dizaine d'écologues qui permet d'intégrer le sujet de la biodiversité urbaine dans les offres.
- Colas poursuit son programme "Biodiversité Carrières", pour développer et favoriser les niches écologiques sur les sites d'extraction. Il s'applique aussi à développer des techniques de renaturation des terres et des techniques alternatives (noues paysagères, bassin d'infiltration, urbanith/solutions).
- Bouygues Immobilier privilégie les fonciers permettant de favoriser le renouvellement urbain. En 2023, 37 % des surfaces de ses projets sont en biodiversité positive, en progression sur un an (+ 12 %).
- Bouygues Construction et Bouygues Immobilier ont recours au label BiodiverCity® pour piloter leurs impacts et faire reconnaître leur engagement.



- La chaîne Ushuaïa TV de TF1 a diffusé en 2023 près de 2 800 heures de programmes liés à la biodiversité, soit 1/3 de sa grille.
- TF1 a également proposé de nouveaux programmes sur ses antennes et ses plateformes digitales tels que “Le 20 h vous répond” ou “Terre augmentée”.
- Bouygues Telecom distribue gratuitement sur Bbox et B.tv. sa chaîne “Ensemble pour la planète” pour informer et sensibiliser ses clients autour des enjeux liés à la biodiversité.
- Enfin, les métiers du Groupe soutiennent des actions publiques ou privées de préservation et de sensibilisation à la biodiversité (collectifs, organisations, etc).

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

Cette évaluation est, à l'échelle du Groupe, particulièrement complexe compte tenu notamment du nombre de fournisseurs impliqués (plus de 400 000 estimés).

Une évaluation qualitative, réalisée en 2023 lors des groupes de travail mentionnés à la question précédente, identifie les étapes de la chaîne de valeur où ont lieu d'une part les *impacts* du Groupe sur la biodiversité, et d'autre part les *dépendances* du groupe aux services écosystémiques. La matrice ci-dessous synthétise les résultats de cette analyse d'impacts : pour chaque facteur de pression sur la biodiversité, les métiers ont évalué s'ils ont des impacts lors de leur chaîne de valeur amont (fournisseurs), en direct pendant leurs opérations (in-situ) ou lors de leur chaîne de valeur aval (clients).

Synthèse des impacts du Groupe sur la biodiversité par facteur de pression :

| Etape de la chaîne de valeur:   |      | - Impact en amont                         |   | = Impact in-situ               |   | + Impact en aval      |   |            |   |                                 |   |   |   |
|---------------------------------|------|---|---|--------------------------------|---|-----------------------|---|------------|---|---------------------------------|---|---|---|
| Nos Métiers                     |      | Changement d'usage des terres et des mers |   | Surexploitation des ressources |   | Changement climatique |   | Pollutions |   | Espèces Exotiques Envahissantes |   |   |   |
| BOUYGUES                        | BYTP | -   | = | +                              | - | =                     | = | +          | = | +                               | - | = | + |
|                                 | BBI  | =   | + | =                              | + | =                     | = | -          | = | =                               | + | = | + |
|                                 | BBF  | =   | = | +                              | = | +                     |   |            | - | =                               | = | + |   |
| Bouygues Immobilier             |      | -   | = | -                              | = | -                     | = | +          |   |                                 | = | + |   |
| COLAS                           |      | -   |   | -                              | = | =                     |   | -          |   | -                               | = |   |   |
| TF1                             |      |   |   |                                |   |                       |   |            |   |                                 |   |   |   |
| <i>Impacts pondérés mineurs</i> |      |   |   |                                |   |                       |   |            |   |                                 |   |   |   |
| bouygues                        |      | -   | = | -                              |   | -                     | = | -          | = | +                               |   |   |   |
| EQUANS                          |      | =   |   | =                              |   | =                     | + | =          |   |                                 | = |   |   |





Une mise à jour est en cours en 2024 pour s'aligner avec les exigences de la CSRD (analyse des incidences, risques et opportunités).

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

A date, les résultats de ce travail ne sont pas publiés. La mise en œuvre de la CSRD favorisera la publication dans le temps de certains éléments.

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

A date, le Groupe analyse certains cadres internationaux volontaires tels que TNFD, SBTn.

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

L'analyse des impacts risques/opportunités est en cours dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD et il en sera rendu compte pour les sujets considérés comme matériels.



## CAPGEMINI

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

En 2023, nous avons fait appel à UTOPIES, un cabinet de conseil en développement durable, pour nous aider à réaliser une première évaluation de nos impacts sur la biodiversité. L'étude d'UTOPIES a mis en exergue que les impacts de Capgemini sont typiques de notre secteur, avec trois pressions sur la biodiversité qui sont les plus importantes : le changement climatique, l'utilisation des terres et l'écotoxicité. En tant que prestataire de services, nos impacts se situent principalement en amont de notre chaîne d'approvisionnement. L'étude a également révélé que nos impacts les plus élevés se situent dans la région APAC, en particulier en Inde. La méthodologie d'évaluation était basée sur l'approche *Global Biodiversity Score* (GBS) qui se concentre sur l'analyse des impacts en amont et opérationnels. Pour de plus amples informations, veuillez consulter<sup>9</sup>.

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

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

<sup>9</sup> <https://www.capgemini.com/in-en/wp-content/uploads/sites/18/2024/02/Capgemini-2022-footprint-report.pdf>



faveur de la biodiversité vise également à accroître l'impact positif que nous pouvons avoir sur la biodiversité, notamment en :

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

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

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Nous avons publié les résultats de notre évaluation de la biodiversité dans notre Document d'Enregistrement Universel<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> <https://investors.capgemini.com/en/publication/2023-universal-registration-document/>



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

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

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



## CARREFOUR

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

En 2022, Carrefour a procédé à une macro-analyse de ses impacts et dépendances à la nature, tout au long de sa chaîne de valeur et selon le niveau de risque associé. En 2023, Carrefour a approfondi ses travaux en analysant les impacts d'une quinzaine de matières premières sur l'ensemble de leur chaîne de valeur en France. Ces travaux s'inscrivent dans le cadre de l'engagement de Carrefour au programme *Science Based Target for Nature* (SBTn), ayant pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition d'objectifs ambitieux et basés sur la science en matière de climat et de protection de la nature, complété par un calcul d'empreinte biodiversité via l'outil *Corporate Biodiversity Footprint* (CBF).

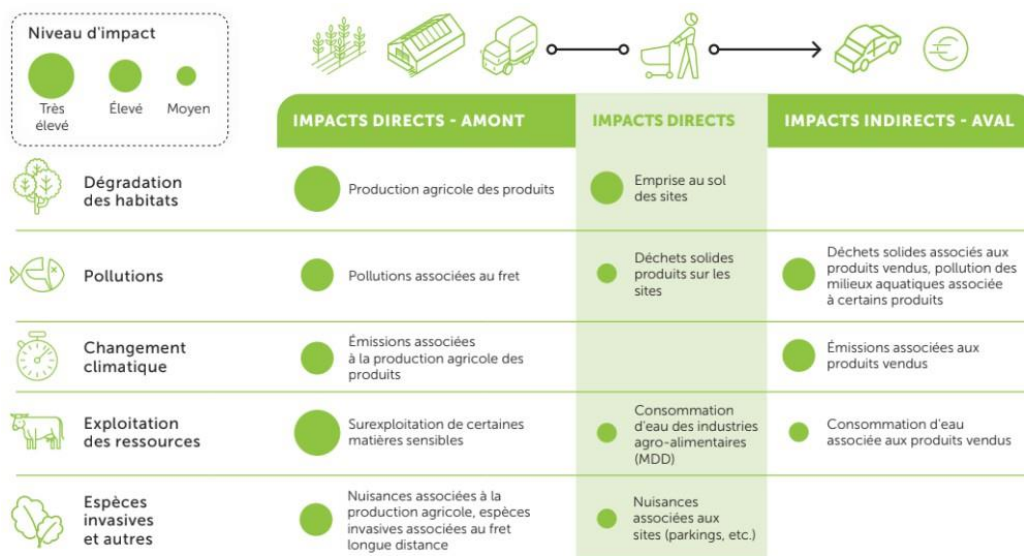
### Représentation de l'empreinte biodiversité du Groupe par pays et type de pression



Cette empreinte biodiversité se base sur des données d'activité de Carrefour, des bases de données d'analyse du cycle de vie (facteurs de pressions) et des publications scientifiques sur des études empiriques, expérimentales ou des modélisations (fonction de dommage).

La cartographie illustre comment les activités du Groupe contribuent à chacun des cinq principaux facteurs de perte de biodiversité recensés par l'IPBES (*Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*) : l'essentiel des impacts a lieu en amont ou en aval des opérations directes de Carrefour.





Carrefour a ensuite représenté une partie des travaux réalisés en 2023 : il présente les pressions exercées sur la biodiversité par plusieurs matières premières particulièrement impactantes selon le Science Based Target for Nature. Les impacts relatifs aux déchets solides et aux nuisances sonores, lumineuses, olfactives ou physiques associées à des activités humaines, résultat en une perturbation d'espèces, n'ont pas été approfondis dans l'approche méthodologique SBTn en raison du manque de connaissance sur ces pressions. Les produits pris en compte sont les produits alimentaires de grande consommation.

|                      | Changement d'usage des terres et mers | Surexploitation des ressources | Changement climatique | Pollutions          |                     |                     | Espèces envahissantes    |
|----------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
|                      |                                       |                                | Émissions de GES      | Pollutions de l'air | Pollutions de l'eau | Pollutions des sols | Dégradations biologiques |
| Huile de palme       | ●                                     | ●                              | ●                     | ●                   | ●                   | ●                   |                          |
| Soja                 | ●                                     | ●                              | ●                     | ●                   | ●                   | ●                   |                          |
| Boeuf                | ●                                     | ●                              | ●                     | ●                   | ●                   | ●                   |                          |
| Cacao                | ●                                     | ●                              | ●                     | ●                   | ●                   | ●                   |                          |
| Produits de la pêche | ●                                     | ●                              | ●                     | ●                   | ●                   | ●                   | ●                        |
| Aquaculture          | ●                                     | ●                              | ●                     | ●                   | ●                   | ●                   | ●                        |
| Coton                | ●                                     | ●                              | ●                     | N/A                 | ●                   | ●                   |                          |

- Impact moyen : inférieur à la médiane des produits alimentaires
- Impact élevé : supérieur à la médiane des produits alimentaires
- Impact très élevé : supérieur à 95% des produits alimentaires



Carrefour a défini des objectifs pour ces matières premières :

| Matières premières     | Objectifs   | Résultat 2023 |
|------------------------|---|---------------|
| Huile de palme         | 100% d'huile de palme utilisée dans les produits de marque Carrefour certifiée durable et entièrement tracée (RSPO ségrégué)  | 95,3%         |
|                        | 100% d'huile de palme utilisée dans les produits de marque Carrefour certifiée RSPO ou équivalent   | 100%          |
| Soja                   | 100% des Filières Qualité Carrefour et autres produits clés à marque Carrefour utilisant du soja zéro déforestation pour l'alimentation animale                       | 21,7%         |
| Bois/papier            | 100% des ventes de produits aux marques de Carrefour, dans les 10 familles prioritaires, issues de forêts durables.   | 96,3%         |
| Cacao                  | 100% des tablettes à marque Carrefour conformes à la charte cacao durable du Groupe   | 31,6%         |
| Boeuf brésilien        | 100% de fournisseurs de boeuf brésilien géo- monitorés et conformes à notre politique forêt ou engagés dans une politique ambitieuse de lutte contre la déforestation | 100%          |
| Evaluation des traders | 100% des traders clés évalués   | 100%          |
|                        | 100% des traders clés en progrès pour être conforme à notre politique   | 33%           |

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Ce travail a été publié dans la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe, qui est intégrée au rapport annuel 2023. Toute cette étude sur la biodiversité précédemment décrite s'est basée sur la méthodologie proposée par le SBTN. Par ailleurs, en 2023, Carrefour a intégré le Target Setting Group du SBTN, un groupe de 17 entreprises mondiales, travaillant sur la préservation de la biodiversité et devant fixer leurs premiers objectifs au cours du premier semestre 2024.

Carrefour s'efforce de se conformer aux principaux standards de référence et réglementations relatives aux enjeux extra financiers. En particulier concernant la biodiversité, le Groupe suit les standards les plus complets et basés sur la science. À ce titre, Carrefour fait partie depuis début 2023 du "Target Setting Group" de l'initiative Science Based Target for Nature. Carrefour fait ainsi partie des 17 entreprises leader sur le sujet de la biodiversité à tester la méthodologie SBTn visant à : (i) évaluer ses impacts, dépendances et opportunités liées à la biodiversité, (ii) définir des objectifs basés sur la science permettant de respecter les limites planétaires, (iii) mettre en place des plans d'actions robustes pour la protection de la biodiversité, (iv) mesurer ses progrès et en rendre compte. Dans le cadre de ce projet, Carrefour a réalisé un pilote sur le périmètre des produits contrôlés en France, qui permettra de définir une stratégie biodiversité ambitieuse à l'échelle du Groupe. Les premiers résultats de ce travail ont été publiés récemment dans le Document d'Enregistrement Universel 2023.



En complément du projet SBTn, une analyse des attentes relatives à la biodiversité du framework TNFD mais aussi des principaux questionnaires d'agences de notation (DJSI, CDP, etc) et de la réglementation CSRD a été menée en 2023. Cette analyse a permis de réaliser un mapping des attentes des différentes parties prenantes pour compléter le *reporting* du Groupe. Concernant la TCFD, 9 des 14 items sont déjà partiellement couverts par les publications du Groupe. Notre rapport thématique dédié à la biodiversité (voir la version 2022) est mis à jour en 2024 d'après le standard TNFD et sera publié en juin 2024. Carrefour s'engage dans une logique d'amélioration continue à compléter tous les ans ce rapport TNFD afin de répondre dans les meilleurs délais à l'ensemble des exigences (TNFD, CSRD et autres standards pertinents).

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

Comme mentionné précédemment, Carrefour a procédé au calcul de son empreinte biodiversité par pays et par type de pression et l'a publié pour la première fois dans son Document d'Enregistrement Universel (voir page 63). Cet indicateur, calculé dans le cadre du déploiement de la méthodologie SBTn, prend en compte les risques des activités de Carrefour la biodiversité. Le Groupe étudie également l'opportunité de publier des indicateurs soumis à condition comme les informations sur l'utilisation des terres ou la conversion dans le temps de l'occupation des sols.



# CRÉDIT AGRICOLE

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Crédit Agricole a commencé travailler régulièrement depuis plusieurs années sur le sujet. A titre d'exemple, une formation des administrateurs sur les enjeux et méthodologies de mesure a été organisée en 2023.

En 2023, Crédit Agricole a publié une déclaration sur la biodiversité et le capital naturel disponible ici<sup>11</sup>.

Crédit Agricole S.A. continue d'explorer et d'évaluer des outils, méthodologies et indicateurs liés à la biodiversité et le capital naturel en participant à des pilotes de la TNFD pour tester le processus LEAP FI. Un premier pilote TNFD sur l'agroalimentaire avec Iceberg Data Lab et I Care, un deuxième sur l'agriculture et la pêche avec UNEP FI et CDC Biodiversité ont déjà eu lieu et sont mentionnés dans notre déclaration sur la biodiversité et le capital naturel. Un troisième pilote TNFD est en cours pour étudier l'applicabilité du cadre de la TNFD sur des entreprises agroalimentaires non cotées et des exploitations agricoles. D'autre part, Crédit Agricole S.A. a signé en 2023 un partenariat avec Iceberg Data Lab afin d'obtenir le Corporate Biodiversity Footprint, les Scores de Dépendance et Impact Positif afin de mesurer les impacts et dépendances potentiels des grandes entreprises cotées (corporates). Cet exercice a permis à Crédit Agricole S.A. de faire une sélection des premiers secteurs à impliquer sur ce sujet.

Veuillez-vous référer à la section sur la biodiversité page 76-79 de la DPEF disponible ici<sup>12</sup> pour de plus amples informations sur notre action en faveur de la biodiversité et du capital naturel - l'évaluation des impacts et risques matériels liés à la perte de nature sur nos activités, l'intégration des critères liés à la nature et la biodiversité dans les politiques sectorielles et le soutien des actions collectives contre le déclin de la nature et des services écosystémiques ainsi que la mobilisation des ressources financières pour des activités bénéfiques à la nature.

<sup>11</sup> <https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/notre-strategie-rse-etre-acteur-d-une-societe-durable/nos-positions/2023/declaration-sur-la-biodiversite-et-le-capital-naturel>

<sup>12</sup> <https://www.credit-agricole.com/pdfPreview/202577>



- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Nous avons publié les résultats d'une PILOTE TNFD<sup>13</sup> appliqué à l'industrie agro-alimentaire (rubrique RSE – Kiosk de notre site corporate).

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

Depuis 2022, nous publions dans la DPEF page 131 dans le tableau des INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE<sup>14</sup> un indicateur « Agir en faveur de la biodiversité et du capital naturel » qui exprime le pourcentage du PNB cumulé des entités de Crédit Agricole S.A. ayant engagé la mesure de leurs impacts sur la biodiversité soit 61% en 2023 par rapport à 49% 2022.

---

<sup>13</sup> <https://www.credit-agricole.com/pdfPreview/198351>

<sup>14</sup>



# DANONE

- a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Sinon, pourquoi ?**

Danone identifie les risques sur l'environnement notamment dans le cadre de l'établissement de son plan de vigilance. Danone collabore avec des parties prenantes externes et internes ce qui lui permet d'apporter une contribution aux débats et enjeux liés aux questions sociales, sociétales et environnementales. Nous travaillons avec un ensemble de parties prenantes, variées et multi-sectorielles : parmi elles, les plateformes liées à l'agriculture, à la biodiversité et aux forêts avec par exemple One Planet Business for Biodiversity (OP2B), Science Based Targets for Nature (SBTN) ou encore la Sustainable Agriculture Initiative (SAI). Nous travaillons également avec des ONG telles que l'Environmental Defense Fund (EDF) ou le Global Methane Hub (GMH). Danone participe également à une multitude de groupes de réflexion et de forums de discussion dont SBTi, WWF, Ellen MacArthur Foundation, Consumer Goods Forum...

Danone a également publié sa feuille de route en matière de développement durable, le Danone Impact Journey ainsi que son Climate Transition Plan. La biodiversité est un élément clé de la feuille de route de Danone en matière de développement durable, construit sur 3 piliers : (i) la santé, (ii) la nature, (iii) les personnes et les communautés. Les priorités vont de la promotion de régimes alimentaires sains et flexibles à la transition vers des modèles d'agriculture régénératrice qui préservent la biodiversité animale et végétale, en passant par la protection et la préservation des bassins versants et notre engagement à mettre fin à la déforestation, qui joue un rôle dans la préservation de la biodiversité.

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Nos engagements autour de la biodiversité sont également inscrits dans nos différentes politiques (notre Forest Policy<sup>15</sup> ou encore notre Regenerative Agriculture policy<sup>16</sup> par exemple) dans lesquelles nous publions des engagements et des actions

<sup>15</sup> <https://www.danone.com/content/dam/corp/global/danonecom/about-us-impact/policies-and-commitments/en/2020/danone-water-policy-2020.pdf>

<sup>16</sup>



ainsi que des cadres relatifs à la biodiversité. De plus, nous publions également les résultats dans le CDP, qui nous a attribué en février 2024, pour la cinquième année consécutive, la note « AAA » pour notre leadership en matière de performance environnementale. Parmi les 21000 entreprises évaluées en 2023, Danone est l'une des 10 entreprises seulement à avoir obtenu un « A » dans chacun des trois domaines environnementaux étudiés par le CDP.

Également, à travers la marque Alpro, nous sommes l'une des 17 entreprises mondiales à piloter le cadre du Science Based Targets Network for Nature (SBTN) après avoir soutenu le développement des méthodes, outils et orientations du SBTN. Le SBTN, qui rassemble des entreprises de premier plan dans les secteurs agroalimentaire et de la distribution, se veut être une première étape pour préparer les entreprises à définir les premiers objectifs scientifiques pour la nature.

Enfin, Danone a rejoint le forum de la Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), en participant à une étude pilote visant à soutenir le développement de la première version bêta du cadre mondial de la TNFD pour la gestion des risques liés à la nature et les informations à fournir.

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

Le Danone Impact Journey représente une sélection des priorités clés où nous pouvons avoir le plus grand impact grâce à notre portefeuille. Bien que la biodiversité ne soit pas explicitement mentionnée, elle est clairement un élément clé de plusieurs priorités que nous avons définies, depuis la promotion d'une alimentation saine, mais aussi la transition vers des modèles d'agriculture régénératrice qui préservent la biodiversité animale et végétale, jusqu'à la protection et la préservation des bassins versants ainsi que notre engagement à mettre fin à la déforestation qui joue évidemment un rôle dans la préservation de la biodiversité. Nous soutenons également l'évolution des normes en matière de biodiversité et de protection de la nature : Danone fait partie du forum TNFD (Task Force on Nature-Related Financial Disclosures) et Alpro a été le pionnier du SBTN, une initiative scientifique visant à fixer des objectifs pour la protection de la nature.

Notre démarche ESG est intrinsèquement liée à nos activités commerciales : dans ce cadre nous ne distinguons pas actuellement les enveloppes d'investissement. Dans la mesure où nos démarches de durabilité sont intimement liées aux stratégies de nos marques et activités, nous développons nos plans de manière intégrée.



# DASSAULT SYSTÈMES

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

En 2023, Dassault Systèmes a réalisé une première matrice de double matérialité analysant ses risques, ses impacts positifs et négatifs ainsi que ses opportunités couvrant l'ensemble des thématiques de l'Entreprise dont celle de la biodiversité.

Cette dernière est particulièrement présente dans la chaîne de valeur amont de l'Entreprise pour l'extraction de métaux, de matériaux rares ou d'eau pour la fabrication des équipements IT et l'utilisation des data centers.

Dassault Systèmes a donc conscience de son impact sur la biodiversité et essaie de le limiter au travers :

- De ses bâtiments : L'Entreprise dispose de nombreux sites et s'assure que lorsqu'elle ouvre un nouveau site, la biodiversité n'est pas ou n'a pas été notablement impactée par la construction des bâtiments qu'elle loue ou, dans de très rares cas, qu'elle construit. Des actions de compensation sont mises en œuvre si nécessaire, ce qui a été fait en Inde avec la plantation de nombreux arbres à l'occasion de la construction du nouveau campus de Dassault Systèmes dans la ville de Pune. L'impact d'artificialisation des sols est désormais pris en compte dans les choix des nouvelles implantations de bureaux.
- De ses équipements informatiques : du fait de l'énergie, des métaux et de l'eau nécessaires à la fabrication des équipements informatiques et à leur utilisation, Dassault Systèmes examine l'engagement envers la biodiversité de ses principaux fournisseurs et évalue attentivement l'empreinte carbone de ses équipements. L'énergie consommée, lorsqu'elle n'est pas renouvelable, a en effet un impact direct sur le réchauffement climatique et l'acidification des océans, et par conséquent sur la biodiversité terrestre et marine. L'absence de traçabilité des produits notamment au sein de la filière digitale rend néanmoins difficile l'évaluation fiable des impacts sur la biodiversité notamment liés à l'extraction des métaux et aux pollutions liées.
- Et des filières de recyclage choisies : les équipements électroniques arrivant en fin de vie peuvent représenter un impact supplémentaire sur l'air ou le sol, et donc sur la biodiversité autour des décharges. Chaque année en France,





plus de 90 % des ordinateurs portables décommissionnés par Dassault Systèmes trouvent une seconde vie dans l'économie circulaire.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101...pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Dassault Systèmes publiera en 2025 sa matrice de double matérialité lors de la publication du Document d'enregistrement universel 2024. Celle-ci aura été revue par un tiers indépendant dans le cadre de la CSRD. La matrice comportera des risques et opportunités liés au climat mais aussi à la nature (impact sur la biodiversité dans la chaîne de valeur, utilisation de l'eau, impact sur le climat, pression sur les ressources naturelles, impact positif sur la nature lié aux solutions Dassault Systèmes, ...).

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

Concernant la biodiversité, ce sujet est essentiellement lié à la chaîne de valeur amont de Dassault Systèmes. L'Entreprise a défini sa matérialité dans le cadre de la CSRD. Dassault Systèmes n'a pas prévu de publier d'indicateurs en 2024 mais poursuit l'étude du sujet.



## EDENRED

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Edenred est la plateforme digitale de services et de paiements qui accompagne au quotidien les acteurs du monde du travail et propose des solutions de paiement à usages spécifiques pour l'alimentation (comme les titres-restaurant), l'engagement des collaborateurs, la mobilité, et les paiements professionnels. Au regard de cette activité de services et suite à l'analyse de l'étude de double matérialité, Edenred est peu exposé au sujet en lien avec la biodiversité sur ces activités directes.

Les principaux risques auxquels Edenred est confronté font l'objet d'un processus annuel de cartographie. Les risques y sont classés selon leur impact potentiel et leur probabilité d'occurrence et hiérarchisés. La biodiversité n'est pas ressortie comme un risque prioritaire

Edenred travaille actuellement à la mise à jour de son plan de vigilance qui permettra une actualisation du travail d'évaluation du risque en lien avec ces sujets.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Non applicable

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

Non applicable



## ENGIE

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

En complément de son action en matière climatique, le Groupe ENGIE est mobilisé sur les enjeux Nature dont il mesure pleinement l'importance.

Depuis cette année, une description détaillée des impacts et de la dépendance de nos activités au regard de la nature est disponible dans le cahier nature du rapport intégré.

Avec la CSRD, la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sera remplacée par le rapport de durabilité dans la publication 2025 de l'URD sur les comptes 2024. ENGIE a mené de septembre 2023 à février 2024 sa démarche d'analyse des impacts, risques et opportunités (I/ROs) liés aux enjeux de durabilité (ESG) de ses activités et de celles de sa chaîne de valeur.

Cette première étape a été réalisée sur la base des enjeux listés dans la DPEF actuelle du Groupe, des sujets de durabilité recensés dans la CSRD, d'un benchmark de pairs et d'autres référentiels (GRI, SASB...).

Pour mesurer la criticité écosystémique, nous appliquons la méthode LEAP (*Locate, Evaluate, Assess, Prepare*), dont les résultats sont en cours de finalisation. Cette évaluation couvre bien la chaîne de valeur dans la mesure de la disponibilité des données, donc la chaîne amont et les opérations directes. A ce jour, il n'existe pas encore de modèle de données pour la partie aval de la chaîne.

Nous terminons également la mesure de l'empreinte biodiversité avec l'outil *Global Biodiversity Score*. Ces résultats seront intégrés dans l'analyse LEAP en cours.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les travaux en cours (application de la méthode LEAP et mesure de l'empreinte biodiversité) nous permettent de travailler de manière concomitante sur les différents référentiels : TNFD et SBTN. La mise à jour du GRI (*Global Reporting Initiative*) pour la partie biodiversité va nous aider à identifier des indicateurs de performance en matière de biodiversité.



Notre cahier Nature s'inspire d'ores et déjà des recommandations de la TNFD avec, notamment, la présentation de la gouvernance, des impacts et dépendances, et des objectifs et cibles.

Par ailleurs, le Groupe a participé au forum de la TNFD en 2023 et participera à celui de 2024. Afin d'identifier les étapes à franchir pour être alignés avec la TNFD, la directive européenne CSRD et le cadre mondial pour la biodiversité, nous avons réalisé des analyses d'écarts entre nos pratiques et ces nouvelles exigences. Ainsi nous avons déployé la méthode LEAP (*Locate, Evaluate, Assess, Prepare*) sur l'ensemble des activités du Groupe. Les résultats sont en cours de finalisation et pourront être partagés publiquement dans le prochain rapport de durabilité.

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

Nous ne disposons pas à ce jour de ce type de données. Nous envisageons de publier les premiers indicateurs financiers en lien avec la biodiversité sur l'année de *reporting* 2025 dans le cadre de la mise en œuvre progressive de la CSRD.



## ESSILORLUXOTTICA

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**
- c) **Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**

Dans le cadre de la mise en œuvre de son programme de développement durable Eyes on the Planet, l'Entreprise accorde une attention particulière aux ressources naturelles et à la protection des écosystèmes naturels proches de ses sites de production et de distribution. Comme expliqué dans les sections 5.2.1 et 5.2.2 du Document d'enregistrement universel 2023, le modèle de risque climatique physique est complété par l'évaluation des risques liés à l'eau.

En outre, en 2023, le Groupe a utilisé le WWF Biodiversity Risk Filter pour effectuer une analyse préliminaire de ses principaux actifs afin d'identifier ceux situés dans des zones protégées, conservées ou clés pour la biodiversité. Toutefois, les chiffres financiers n'ont pas été analysés dans le cadre de cette étude. Par ailleurs, selon l'analyse de la Taxonomie Européenne qu'EssilorLuxottica a effectuée en 2023, et disponible dans la section 5.3 du Document d'enregistrement universel 2023, le Groupe n'est pas éligible aux quatre objectifs environnementaux non climatiques, tels que la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Cependant, l'analyse mentionnée ci-dessus sera complétée par l'évaluation de la double matérialité que l'Entreprise effectue conformément à la directive CSRD, qui sera publiée dans le Document d'enregistrement universel 2024 de la Société.

De plus, EssilorLuxottica contribue à protéger la biodiversité au-delà de sa chaîne de valeur, grâce à la protection de l'environnement et à la compensation. Son premier projet majeur de restauration forestière a été lancé en 2020 dans une zone de 30 hectares dans les contreforts des Dolomites (site inscrit au patrimoine mondial de l'UNESCO), qui ont été endommagés en 2018 par la tempête Vaia, et qui se situe



derrière le site de production de l'Entreprise à Agordo (Italie). Ce faisant, EssilorLuxottica a pris en charge 15 000 arbres et en a planté 2 000 nouveaux, en utilisant uniquement des espèces locales, pour augmenter la biodiversité et la résilience de la forêt. L'Entreprise soutient également des projets certifiés de réduction de carbone qui contribuent non seulement à préserver la biodiversité, mais apportent également un impact social positif aux communautés locales. Pour en savoir plus, veuillez consulter la section 5.2.1 du Document d'enregistrement universel 2023.

Comme expliqué dans les sections 5.2.1 et 5.2.2 du Document d'enregistrement universel 2023, les leviers d'action importants visant à atténuer l'impact environnemental des activités de l'Entreprise, évitant ainsi tout préjudice à la biodiversité et protégeant les écosystèmes locaux en faveur de la biodiversité, comprennent i) le processus en cours pour obtenir la certification LEED, qui contient un critère sur la perte de biodiversité et la prévention de la protection des écosystèmes, pour quatre nouveaux bâtiments principaux récemment construits en Thaïlande, en France et au Mexique ; et ii) la mise en œuvre de systèmes de gestion environnementale conformes à la norme ISO 14001.

Enfin, l'engagement climatique d'EssilorLuxottica est profondément lié à son approche de la circularité tout au long de la chaîne de valeur. Les processus de réduction de la consommation d'eau et les systèmes de traitement des eaux usées font partie de l'effort, comme expliqué dans la section 5.2.2 du Document d'enregistrement universel 2023.



## EUROFINS

- a) **Have you assessed, monitored and reduced your dependencies and risks, on the one hand, and your footprint, on the other, but also your opportunities (investment in projects with a net positive impact on nature, biodiversity services, etc.) related to biodiversity and nature? Is this assessment up-to-date and covers your entire value chain (direct, upstream and downstream operations)? If this only covers a part of your value chain, do you plan to extend the scope of this assessment? If not, why not?**
- b) **Do you publish the results of this work? If not, do you plan to publish it? Please justify your response. Are you considering relying on voluntary frameworks such as TNFD, SBTN, GRI101... to account for nature- related risks and opportunities?**
- c) **Do you publish or plan to publish quantitative indicators to reflect the risks and opportunities that biodiversity poses or offers to your company (value of assets, liabilities, income and expenses considered vulnerable to nature-related risks, CAPEX, financing or investments dedicated to nature-related opportunities, etc.)? If so, which ones and do you set goals for yourself? Justify the choice of these indicators. If not, why not?**

Eurofins believes that none of its operational sites is located in or adjacent to areas of high biodiversity value, as there is no business justification to have locations in those areas. Eurofins also does not publish quantitative indicators related to biodiversity.

Many Eurofins services contribute to the protection of the environment, including biodiversity. That being said, Eurofins has opted for a decentralised corporate structure, composed of many independent companies spread over several geographical areas. For this reason, biodiversity activities are mainly dealt with at the local level, with Eurofins companies in charge of their own biodiversity initiatives, and not at Group level.

Several Eurofins Business Lines perform testing services that help provide innovative solutions to monitor the quality and maximize production of our natural resources and food sources. Such testing services are part of the “Life” areas of activity, which represented 40% of the company’s revenue in 2023. For example, sustainable agricultural practices contribute to enhancing biodiversity and/or to halting or preventing the degradation of soils and other ecosystems, deforestation and habitat loss, and we support our customers through some of our Agro Testing activities, such as the implementation of “Eurofins Soil Health Solutions” to deliver auditable metrics for farmers, advisors and agricultural product companies, in the transition to a more sustainable farming.

Many Eurofins companies are taking local measures to conserve water and create healthy habitats to promote and protect biodiversity. Specific to the protection of biodiversity, local site activities such as planting trees/hedgerows and implementing green infrastructure (e.g., rain gardens, green roofs, planting native shrubs and wildflowers to replace grass and encourage pollinators, creation of riparian buffer

zones if water sources are on-site etc.) are all actions currently being taken at various Eurofins sites. These actions not only provide a healthy habitat for small mammals, birds, insects and aquatic life who share our spaces but also sequester carbon and filter out pollutants that can contaminate water.

In addition, the Eurofins Foundation supports several initiatives that envisage increasing biodiversity:

### **Eurofins Environment Testing and Food & Feed Testing - Malaysia**

In July 2023, Eurofins companies in Malaysia demonstrated their commitment to sustainability measures by mobilising volunteers from two Business Lines, Environment Testing and Food & Feed Testing, for a mangrove tree planting activity with the motto 'For a better tomorrow, plant more trees today'. The event took place in Pusat Pendidikan Kecil Hutan Paya Laut, Nibong Tebal, Penang, Malaysia and was organised in collaboration with the Penang Inshore Fishermen Welfare Association (PIFWA). The Eurofins teams also welcomed guests from Eurofins Mechem Pte Ltd.

Mangroves are a group of trees and scrubs that are found in coastal intertidal zones. These plants serve as carbon sinks, capable of storing up to four times more carbon than their tropical forest counterparts. Their uniqueness lies in their intricate web interactions with other ecosystems. Mangroves provide a sanctuary for an array of species, ranging from marine life such as fish, crab, shellfish and sea turtles to various bird species. The habitat mangroves serves as a critical nesting, breeding and nursing ground for the local wildlife, enriching the biodiversity of the region.

Eurofins teams in Malaysia were proud to come together to plant hundreds of mangrove saplings. Together, they contributed to creating a greener environment and protecting biodiversity.

### **AMICOS**

**In 2022/2023, the Eurofins Foundation supported the project AMICOS Sea Care, an environmental project led by people with intellectual disabilities.** Their objective is the preservation of the marine biodiversity in Galicia (North-West Spain), primarily targeting the Marine Protected Areas in the Natura 2000 network, which represents 8.8% of the region. The Eurofins Foundation directly permitted:

- 20 beach and coast clean-up sessions have been carried out with 11,200 children and 460 kilos of waste collected ;
- 50 fishermen evaluated and supported about on-board waste management good practices and received a portable container ;
- The realisation of a report with improvement proposals

In total, more than 885 kilos of waste were collected from the seas and beaches (of which, 75 % were plastic waste). AMICOS has conducted 30 awareness-raising sessions in local schools on ocean protection and recycling through games and art.



**Blue Marine Ocean:**

In 2022/2023, the Eurofins Foundation renewed its trust to Blue Marine, supporting the creation of the largest marine reserve in Mexico to implement a 192,000 square kilometre Marine Protected Area (MPA) and promote new models of sustainable development in the seas surrounding the state of Baja California Sur, an extraordinary sanctuary for marine life, including orcas, mobula rays and nine species of whale.

**Borneo Nature Foundation:**

In 2020/2021, the Eurofins Foundation supported Borneo Nature Foundation's (BNF) work in the Sebangau National Park, the largest non-fragmented area of lowland rainforest remaining in Borneo, containing the world's largest protected population of the Bornean orangutan. In March 2021, BNF built a new in-situ nursery in the reforestation area, with a capacity for over 25,000 seedlings. In combination with their other in-situ nursery, they can now store 45,000 seedlings, ready for planting. They also constructed a 1km boardwalk in June 2021 to improve accessibility to the reforestation area. Finally, they have engaged with 282 children through education programmes in 2021, through online sessions due to COVID-19, and through regular Anak Sebangau and Sebangau Rangers youth clubs. In 2023/2024, the Eurofins Foundation renews its support to the Borneo Nature Foundation, through a contribution to the project 1 Million Trees in Indonesia, which is reforesting areas that were burnt down in major fires between 2015 and 2019, with a particular focus on sites that have failed to naturally regenerate.

**Des Elephants & Des Hommes (Laos)**

In 2021/2022, the Eurofins Foundation contributed to the "Nam Pouy Wild Elephant Conservation and Community Development Project". Eurofins Foundation's contribution helped DEDH purchase equipment, computers and office furniture for rangers. It also helped fund a week-long training for rangers. Beyond supporting the rangers, Eurofins Foundation has positively benefitted 60 wild Asian elephants and all other species living in the NPA (nebula panther, gaur, muntjac, hornbill, collared bear, tortoise, reptiles, macaques, gibbon, civet, langur, serow) as well as 192,000 Ha of mixed Deciduous Tropical Forest. In 2022/2023, the Eurofins Foundation supported the transition of the Elephant Conservation Center (ECC) from a tourism-sustained model towards an Education, COnservation and REsearch sustained-model: ECORE. The ECC has an extensive experience in the field of conservation, education and scientific research (with past and ongoing research projects implemented with the Smithsonian Institution (USA), IRD (France) and other international research agencies and universities), motivating this transition. Since the start of the project, infrastructure development has started and several major milestones have been reached:

- 11 rangers and 12 elephant caretakers have followed a course on patrolling, sample collection, first aid and mapping at the ECC;
- 30 students from the 5<sup>th</sup> year of the Faculty of Veterinary Medicine, National University of Laos (NUOL) have attended a course on elephant vetcare;



- A Memorandum of understanding was signed between ECC and NUOL;
- An agreement was signed between ECC and France-based Institut de Recherche et de Développement (IRD) to screen research projects and establish a joint Scientific Committee;
- A PhD student from the University of Kyoto and a Veterinary surgeon from France will both apply for field study time within the ECORE facility by 2024;
- A Veterinary workshop including 8 participants took place between the 4<sup>th</sup>-7<sup>th</sup> December 2023 at ECORE/ECC;
- The ECORE programme is advertised by the Conservation Biology Laboratory of the Smithsonian Institution, Elephant Care International and Work4Wildlife.

In 2023/2024, the Eurofins Foundation will continue to provide funding to this initiative.

### **Mountains to Sea Wellington**

Mountains To Sea Wellington (MTSW) is a not-for-profit environmental trust based in Wellington, New Zealand. Their mission is to inspire kaitiakitanga (guardianship) for rivers, harbours, and coasts and motivate people to make positive environmental changes. The organisation's skill sets build collaborative working relationships and provide science, education, environmental expertise, and outreach experiences. In 2021/2022, the Eurofins Foundation supported the "Love Rimurimu Restoration project", a collaborative effort to pilot the regeneration of rimurimu (seaweed) forests in Whanganui-a-tara, New Zealand. In 2022/2023, the Eurofins Foundation renewed its support to this initiative, focusing on Education, Community Outreach and Internships. The Eurofins Foundation renews its support to the Love Rimurimu project for the period 2023/2025.



# HERMÈS

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Hermès se mobilise pour la protection de la biodiversité dans sa sphère de responsabilité directe, dans sa sphère d'influence élargie, et par des engagements volontaires au-delà de sa sphère d'influence économique. Pour répondre aux enjeux actuels concernant la perte de biodiversité, Hermès s'est engagé de façon concrète avec une stratégie formalisée en 2018 et mise à jour en 2020 autour de quatre axes structurants : former, collaborer, évaluer et agir. Ces engagements s'inscrivent dans les cadres mondiaux, européens et nationaux. Le sujet « Biodiversité » est supervisé par le Comité exécutif qui s'appuie sur les travaux du Conseil du développement durable. Par ailleurs, cet enjeu est porté par une compétence spécifique présente au Conseil de surveillance.

Par l'identification de ses risques et dépendances liés à la nature et la compréhension des interrelations entre ses chaînes de valeur, la nature et le changement climatique, Hermès peut mieux intégrer le sujet dans ses opérations et cherche à anticiper et atténuer les bouleversements liés à l'érosion de la biodiversité. En calculant son empreinte biodiversité et en la réduisant par des actions concrètes, Hermès souhaite garantir une utilisation durable de la nature, en maintenant les services écosystémiques, pour profiter de ses opportunités. Hermès ancre son action et sa trajectoire d'empreinte biodiversité dans les grands cadres mondiaux et les référentiels reconnus, visant l'harmonie avec une nature appréciée à sa juste valeur, conservée, restaurée et utilisée de manière raisonnable.

Pour répondre aux enjeux actuels concernant la perte globale de biodiversité, Hermès s'est engagé de façon concrète avec une stratégie formalisée en 2018 et mise à jour en 2020 autour de quatre axes structurants : former, collaborer, évaluer et agir. Ces engagements s'inscrivent dans le cadre mondial Kunming-Montréal sur la biodiversité.

Les quatre piliers retenus ont pour but de guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur, de co-construire des actions correctives et positives, ou encore d'accompagner la montée en compétence de l'organisation. Ils intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés.

Hermès a mesuré dès 2021 son empreinte grâce à l'outil Global Biodiversity Score (GBS) porté par CDC Biodiversité (filiale de la Caisse des dépôts), mis en œuvre avec l'appui de WWF France et basée sur des données terrains, financières et théoriques



de 2019. Le périmètre de l'étude comprend 92% du CA d'Hermès, les scopes 1, 2 et 3 amont (c'est-à-dire hors phase d'utilisation). Ce périmètre est nommé par CDC Biodiversité « Scope Intégré Verticalement ».

En 2023, une attention particulière a été portée sur le métier de Maroquinerie-Sellerie (43% du CA) avec une étude approfondie, notamment sur une sélection de cuirs iconiques de la maison (veau, agneau, chèvre, porc, bovin, crocodiliens et autruche) avec leurs systèmes d'élevage et les rations alimentaires, propres à chaque situation, afin de mieux appréhender les leviers d'actions de ses filières et pouvoir ainsi agir efficacement sur l'empreinte biodiversité de ces filières. Ces travaux, qui couvrent le scope intégré verticalement, sont en cours de finalisation, qui guideront le brief stratégique biodiversité pour 2024.

Pour mieux comprendre ses impacts, risques et opportunités sur la nature, Hermès a appliqué en 2023 la méthode SBTN (*Science Based Targets for Nature*) sur les deux premières étapes, avec l'aide de ses partenaires externes. En amont de l'étape 1, une étape préliminaire de cadrage a permis de définir précisément le périmètre de l'étude. Conformément aux attentes de l'approche SBTN, les 16 métiers d'Hermès et toutes les filières de matières premières ont été pris en compte dans l'analyse. L'étape 1 a permis de construire la liste des pressions matérielles des 16 métiers d'Hermès. L'analyse de matérialité sectorielle fait ressortir des enjeux de matérialité situés principalement en amont de la chaîne de valeur d'Hermès, notamment en lien avec la dégradation des habitats pour la production de commodités agricoles (cultures pour le textile, alimentation pour l'élevage) et au changement climatique. Pour les impacts directs, l'analyse sectorielle a fait ressortir un sujet sur la consommation d'eau et les pollutions. Grâce aux données environnementales du groupe, 53% des achats ont été couverts par la méthodologie SBTN, et représentent 90% des pressions sur la biodiversité - le reste a été modélisé. L'étape 2 a consisté à combiner et interpréter les données de pression et d'état de la nature modélisées lors de l'étape 1 afin de hiérarchiser les sites et filières prioritaires. Cette hiérarchisation permettra ultérieurement de fixer des objectifs pour la Nature fondés sur la science, pression par pression, et sur les périmètres prioritaires (étape 3 du cadre SBTN).

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

La démarche, la méthode, le périmètre et les principaux résultats des travaux d'évaluation sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>17</sup>, pour le SBTN page 140-143 et pour le GBS page 146-147.

Soucieux de s'aligner avec les cadres internationaux et les meilleurs référentiels, le groupe a retenu quelques-uns d'entre eux en fonction de leur pragmatisme, de leur

<sup>17</sup> [https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf\\_file/2024-03/1711468313/240326\\_hermes\\_Document\\_d'EnregistrementUniversel2023\\_fr.pdf](https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2024-03/1711468313/240326_hermes_Document_d'EnregistrementUniversel2023_fr.pdf)



pertinence scientifique et de leur visibilité auprès des parties prenantes concernées. Des tables de correspondances permettent de faire le lien entre leurs spécificités. Les approches suivies par le groupe et mentionné ci-dessous reposent sur une même stratégie, chacune apportant un angle spécifique intéressant.

- **Act4Nature International.** Hermès s’est engagé par rapport aux engagements Act4Nature collectifs et individuelles depuis 2018.
- **Science Based Targets for Nature (SBTN).** Hermès a rejoint en 2023 le Corporate Engagement Program du SBTN, et le Capital Lab Naturel du WWF France dans l’ambition de mettre en œuvre la méthode sur l’ensemble des activités du groupe.
- **Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD).** Hermès propose une grille de correspondance entre ses travaux et le cadre de la TNFD. (DEU 2023 p.241)
- **Accord mondial pour la biodiversité de la convention pour la diversité biologique (Kunming- Montréal).** Hermès réfléchit dès à présent aux réponses concrètes à apporter au Cadre mondial et les résume dans un tableau (DEU 2023 p.144)
- **Stratégie Nationale Biodiversité 2030 (SNB).** Hermès a mis en correspondance sa stratégie biodiversité avec les mesures clés des quatre axes de la SBN pour démontrer son alignement. (DEU 2023 p.145)

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

En accords avec la stratégie sur 4 piliers décrites plus tôt (former, collaborer, évaluer et agir), les indicateurs sur la biodiversité suivis et publiés par Hermès sont les suivants :

- Nombre de projets accompagnés soutenant une agriculture plus respectueuse de la nature (hectares préservés)
- Schémas de certification par filière (% certifié)
- Évaluation et suivi de l’impact sur la biodiversité (GBS, SBTN)
- Nombre et qualité des filières étudiées avec un focus biodiversité
- Nombre de collaborateurs formés aux enjeux de la biodiversité
- Nombre et durée des relations avec les parties prenantes expertes
- Nombre de sites de production sur lesquels un diagnostic Biodiversité a été mené
- % de diffusion d’un brief RSE aux fournisseurs avec un volet biodiversité



Au-delà des indicateurs quantitatifs dans les études et évaluations présentés ci-dessus, déjà réalisées et publiées, Hermès saisit l'opportunité de la CSRD pour aller plus loin sur la mise en évidence de la performance RSE, ce qui inclut les ESRS E4 (biodiversité) et donc les impacts, risques et opportunités sur la nature, et faciliter le pilotage.

Hermès a mobilisé en 2023 l'ensemble des équipes internes afin de préparer la mise à niveau de son *reporting* extra-financier et ainsi mieux se préparer aux attentes de cette nouvelle directive pour l'exercice de *reporting* 2024, publié en 2025. Complété par l'exercice de double matérialité au sens de l'EFRAG, ce travail permettra d'établir et de communiquer une liste d'indicateurs matériels qualitatifs et quantitatifs – dont une partie selon les recommandations des ESRS E4 concernant la biodiversité.



## KERING

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Oui, Kering a réalisé ce travail, notamment via la mesure de l'EP&L (*environmental profit & loss*) qui lui permet de calculer son empreinte sur la nature (6 dimensions dont la ressource en eau et l'utilisation des sols) et via son implication dans le cadre du pilote de la SBT *Science Based Targets for Nature*.

Cette évaluation est à jour et couvre l'ensemble de la chaîne de valeur amont, aval et opérations directes, soit 100 % du chiffre d'affaires du Groupe. En particulier, l'activité du Groupe repose essentiellement sur des matières naturelles d'origine animale (comme le cuir, le cachemire, la laine, la soie) ou végétale (comme le coton). La disponibilité et la qualité de ces matières peuvent être impactées par des facteurs environnementaux, influencés notamment par le changement climatique et d'autres pressions sur la biodiversité. Ainsi, les activités dépendant de la biodiversité comme la maroquinerie, les chaussures et le prêt-à-porter représentent près de 80 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2023.

Les résultats EP&L 2023 du Groupe montrent que 34 % des impacts environnementaux monétisés de Kering liés au cycle de vie de ses produits et à leur commercialisation concernent la biodiversité et l'utilisation des sols, ceux-ci se présentant en quasi-totalité dans le Tier 4 (production des matières premières) – voir [Document d'enregistrement universel 2023](#)<sup>18</sup>, chapitre 4, sections 5.3 et 5.4.1 - Répartition des impacts EP&L (en millions d'euros) des Tier 3 et 4 par matière première (en millions de kg)

En particulier, le pilier « utilisation des sols » de l'EP&L permet entre autres d'estimer l'impact des matières premières utilisées par le Groupe sur la fourniture de services écosystémiques et sur la biodiversité. La méthodologie pour cet indicateur établit une valeur de référence des services écosystémiques pour les biomes vierges en utilisant (1) la richesse des espèces, (2) la biomasse aérienne et (3) le carbone organique du sol (SOC) comme paramètres de substitution. Ces paramètres sont appliqués aux activités du Groupe, en fonction des types d'utilisation des sols et des zones géographiques.

<sup>18</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)



Afin de réduire ses dépendances et ses risques et d'assurer un impact positif sur la nature (opportunités), le Groupe a élaboré en 2020 sa Stratégie Biodiversité comprenant quatre étapes : éviter, réduire, restaurer et régénérer, et transformer, en s'appuyant sur le cadre de référence proposé par le *Science Based Targets Network*. La stratégie de Kering encourage la prévention de la perte et de la dégradation de la biodiversité (réduire les dépendances et les risques), la promotion de pratiques agricoles durables et régénératrices favorisant la santé des sols (opportunités) et la protection des écosystèmes mondiaux qui sont vitaux pour la séquestration du carbone, pour la préservation de la biodiversité et pour les communautés locales. Le soutien au développement de l'agriculture régénératrice et l'intégration d'alternatives aux matières conventionnelles sont des opportunités stratégiques pour Kering, que nous encourageons à l'échelle du secteur.

En intégrant cette notion de dépendance et cette évaluation des impacts, les enseignements de l'EP&L permettent donc d'adapter notre stratégie de *sourcing* en conséquence afin de limiter les risques liés à certaines matières ou encore d'identifier des alternatives qui peuvent être issues du recyclage, d'une innovation technologique ou d'une source durable, favorisant l'agriculture régénératrice par exemple. Les *Standards Kering* pour une production durable en constituent la déclinaison opérationnelle – couvrant 98 % des matières premières utilisées par le Groupe. Leur application est mesurée au travers du taux d'alignement des matières premières, publié chaque année – voir *Document d'enregistrement universel 2023*<sup>19</sup>, chapitre 4, section 5.4.2 - Résultats des actions sur les principales matières premières.

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

Oui. Les résultats de l'EP&L 2023 sont publiés chaque année dans le *Document d'enregistrement universel 2023*<sup>20</sup>, au sein duquel les premiers travaux dans le cadre du pilote SBTN sont aussi présentés, ainsi que sur un *site dédié EP&L Results*<sup>21</sup>.

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

Oui. Kering s'est engagé en 2023 en tant qu'*Early Adopter* de la *Taskforce for Nature-Related Financial Disclosures* (TNFD), s'engageant à publier un *reporting* aligné au référentiel de la TNFD.

Kering a également été sélectionné en 2023 pour figurer parmi les 17 premières entreprises au monde à mettre pleinement en œuvre la première version des orientations sur la définition d'objectifs scientifiques pour la nature élaborées par le

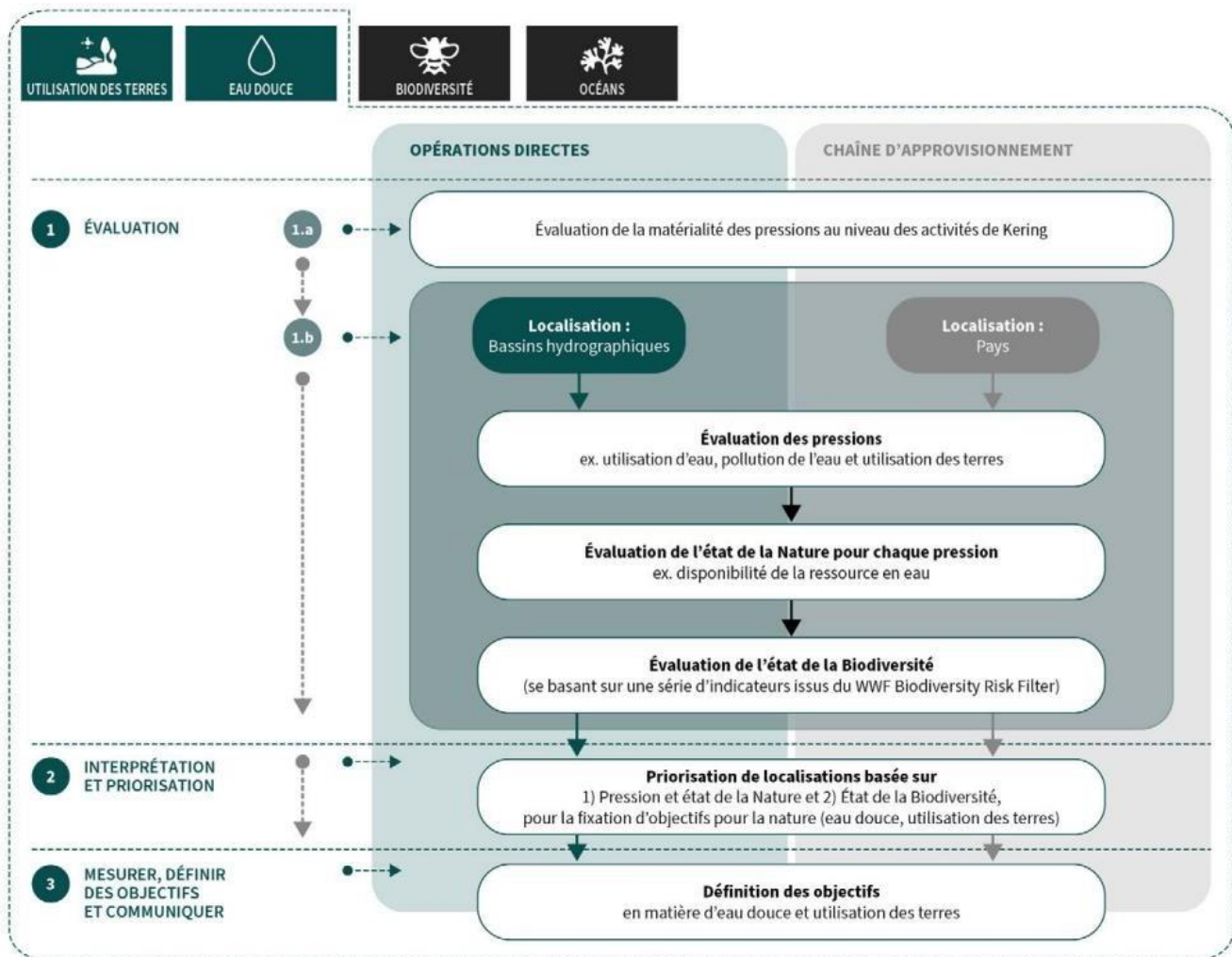
<sup>19</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)

<sup>20</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)

<sup>21</sup> <https://kering-group.opendatasoft.com/pages/home/>



Science Based Targets Network, et piloter le processus de validation de ces objectifs. S'appuyant sur les meilleures données scientifiques disponibles, la phase initiale du SBTN se concentrera sur l'évaluation des pressions et la définition d'objectifs pour l'eau douce et les terres, et mettra l'accent sur la biodiversité et les océans dans les étapes ultérieures.



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

Oui. Les dépenses de Kering en faveur de la biodiversité s'élèvent à près de 30 millions d'euros pour l'année 2023 et permettent notamment au Groupe de financer les initiatives établies dans le cadre de son plan d'action pour atteindre son objectif d'avoir un impact net positif sur la biodiversité d'ici 2025. Cet engagement a été



formalisé dans sa Stratégie Biodiversité, en ligne avec l'objectif 15 du Cadre mondial pour la biodiversité, convenu lors de la COP15 sur la diversité biologique (Montréal, 2022). Cet objectif se décline en 2 objectifs quantitatifs appuyés d'indicateurs :

- Faciliter la **transition vers des pratiques agricoles régénératrices sur un million d'hectares** dans les paysages où sont produites certaines des principales matières premières rentrant dans la chaîne d'approvisionnement de Kering, telles que le cuir, le coton, la laine ou le cachemire. Pour cela, Kering s'est associé à l'ONG *Conservation International* en créant le *Regenerative Fund for Nature*, qui soutient des projets de transformation des pratiques agricoles et d'élevage dans les zones d'approvisionnement en matières premières de la mode ; 5 millions d'euros ont été alloués au Fonds ;
- Protéger **un million d'hectares d'habitats essentiels et irremplaçables** en dehors de sa chaîne d'approvisionnement, notamment par le biais de programmes qui seront bénéfiques à plusieurs titres : protection de la biodiversité, séquestration de carbone et amélioration des moyens de subsistance des populations locales.

Ces deux millions d'hectares représentent plus de six fois l'empreinte globale des activités de Kering directes et indirectes (chaînes d'approvisionnement) calculée en 2020 par l'EP&L à hauteur de 350 000 hectares. Ainsi, Kering prend un facteur de sécurité important pour avoir un impact net positif sur la biodiversité. Le Groupe est également aligné avec l'objectif 19 sur la mobilisation des ressources financières pour la préservation et la restauration de la nature, via le *Climate Fund for Nature*.

Kering s'est également engagé à réduire son empreinte sur la nature via l'objectif de réduction de 40 % de son intensité EP&L entre 2015 et 2025. L'objectif a été atteint dès 2021 et maintenu.

Kering publie dans son Document d'enregistrement universel 2023<sup>22</sup> les indicateurs quantitatifs de suivi :

- **Résultats 2023 de l'EP&L** (chapitre 4, section 5.1.1.3) : Réduction de 58 % de l'intensité EP&L par rapport à l'année de référence 2015 à périmètre de calcul EP&L identique ;
- Taux d'alignement des matières premières utilisées par Kering avec les *Kering Standards* : 75 % ;
- **Pratiques agricoles régénératrices** : 7 projets sélectionnés en 2021 dans le cadre du *Regenerative Fund for Nature*, qui couvrent une surface de 840 000 hectares, projet avec la Fondation *Olive Leaf* en Afrique du Sud qui vise à soutenir l'implémentation de pratiques régénératrices sur

<sup>22</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)



215 000 hectares ;

- **Protection d’habitats essentiels** : 127 000 hectares protégés via le *Climate Fund for Nature*<sup>\*</sup> et contribution à la protection et/ou restauration d’environ 665 000 hectares via d’autres mécanismes de finance carbone volontaires.

---

<sup>\*</sup> le *Climate Fund for nature*<sup>23</sup> combine des engagements financiers ambitieux (195,5 millions d’euros à fin 2023 avec un objectif total de 300 millions d’euros, dont 100 millions pour Kering) et s’appuie sur l’expertise de Mirova en matière de gestion de fonds dédiés au capital naturel.

---

<sup>23</sup> <https://www.kering.com/fr/actualites/kering-et-le-groupe-l-occitane-s-associent-pour-soutenir-la-protection-de-la-nature-a-grande-echelle-avec-le-fonds-climate-fund-for-nature/>



# LEGRAND

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Legrand a réalisé en 2023 son empreinte biodiversité (approche GBS) avec le soutien de CDC Biodiversité et I-Care.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Le résultat de ce travail de calcul de l'empreinte Biodiversité est présenté dans le DEU 2023, page 125.

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

L'étude de double matérialité est en cours de finalisation et la biodiversité ressort comme non matérielle dans cette étude.

Cependant le travail sur les normes sectorielles n'a pas encore démarré. Nous pensons que ce travail nous permettra de décider collectivement avec nos pairs si la biodiversité doit être matérielle pour notre secteur. Nous allons démarrer ces discussions dès 2025 et donc cette matérialité de la biodiversité pourrait évoluer d'ici 2 ans.



# L'ORÉAL

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Concernant la réduction de son empreinte, le Groupe montre un engagement de longue date pour préserver et utiliser durablement la biodiversité.

Le programme L'Oréal pour le Futur est venu renforcer cet engagement à travers des objectifs dédiés, alliant la réduction de l'impact des bâtiments opérés et de tous les sites industriels sur la biodiversité, à l'approvisionnement traçable et durable des ingrédients des formules du Groupe et des matériaux d'emballage biosourcés (incluant l'absence de déforestation), ou encore au contrôle de l'empreinte sur les écosystèmes nécessaires à la production des ingrédients biosourcés des formules.

A titre d'exemple, dans une démarche innovante et avec le soutien d'experts externes dès 2020, L'Oréal a scientifiquement défini l'occupation du sol et sa traduction en MSA.ha comme mesure clé pour exprimer l'impact biodiversité lié au sourcing de ses ingrédients biosourcés sur les territoires – en s'engageant à maintenir stable cet impact à 2030 comparativement à 2019 à travers l'adoption de pratiques d'agriculture régénératrice par les fournisseurs, la mise en œuvre d'un plan ambitieux de développement d'alternatives aux matières premières les plus impactantes, notamment grâce aux biotechnologies et aux procédés circulaires, dans le cadre du programme Sciences Vertes, et le soutien à des projets de réhabilitation adjacents aux chaînes d'approvisionnement stratégiques.

Grâce à la qualité de ses données de traçabilité, L'Oréal a également pu analyser l'importance de la biodiversité relative à ses zones d'approvisionnement en utilisant la métrique STAR qui s'appuie sur les données de l'UICN.

Ces évaluations actualisées chaque année permettent d'affiner la stratégie d'approvisionnement par plante et par pays mais aussi de travailler sur des alternatives innovantes.

En parallèle, L'Oréal continue de travailler sur les différentes méthodologies d'évaluation des impacts de ses activités sur la biodiversité en cours de développement en France et dans le monde. À ce titre, le Groupe participe aux travaux du Corporate Engagement Program du réseau Science-Based Targets on Nature, du club B4B+ de la CDC biodiversité ou du collectif d'entreprises One Planet Business for Biodiversity (OP2B).



Pour aller plus loin, conscient que la perte de biodiversité fragilise de nombreux services fournis aux sociétés et à nos économies (pollinisation, épuration de l'air, de l'eau, fertilité des sols, capacité de résilience au changement climatique) et pour compléter son évaluation des risques et opportunités liés aux changements climatiques, le Groupe a engagé en 2023 une étude pour cartographier les dépendances, les risques et les opportunités liées aux ressources naturelles et aux services écosystémiques, et afin également d'affiner la mesure de ses impacts sur la Nature tout au long de sa chaîne de valeur (opérations directes, amont aval). Ce travail est en cours. Il s'appuie sur les référentiels et les outils disponibles (incluant SBTn, TNFD) et permettra d'identifier les dépendances, impacts, risques et opportunités les plus matériels en lien avec les activités du Groupe. Cette étude pourra conduire au développement, à la priorisation et la mise en œuvre de plans de gestion des dépendances, des risques et de valorisation des opportunités spécifiques, au-delà des mesures déjà en place. Ces éléments seront publiés de manière qualitative détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD.

Il est rappelé que la démarche de L'Oréal est particulièrement reconnue, notamment par le CDP. L'Oréal est la seule entreprise au monde à avoir obtenu pour la huitième année consécutive un triple « A » du CDP, organisation internationale à but non lucratif qui œuvre pour l'environnement. L'Oréal est reconnu en tant qu'entreprise leader en matière de transparence environnementale, grâce à une performance remarquable dans la lutte contre le changement climatique, la protection des forêts et la préservation des ressources en eau.

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTn, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Le travail de cartographie des Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités est en cours. Il s'appuie sur les cadres volontaires, référentiels et les outils disponibles (incluant SBTn, TNFD). Les résultats des analyses qualitatives seront publiés de manière détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD.

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

Le Groupe reporte annuellement les indicateurs quantitatifs relatifs à l'avancement des programmes de conservation et d'utilisation durable de la Biodiversité dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur : impact des sites opérés sur la biodiversité, approvisionnement traçable et durable des matériaux biosourcés, incluant les indicateurs de lutte contre la déforestation, empreinte sur les écosystèmes liés à la production des



ingrédients biosourcés, montants des investissements du Fonds pour la Régénération de la Nature en faveur de la régénération des forêts, du milieu océanique, et de l'usage durable des sols.

Le travail de cartographie des Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités est en cours. Les résultats des analyses qualitatives de matérialité seront publiés de manière détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD. Les indicateurs quantitatifs d'évaluation des risques et des opportunités liés à la Nature feront également l'objet d'estimations. Les indicateurs pertinents associés seront publiés au plus tard pour l'exercice 2027, étant noté que le Groupe publie chaque année des informations quantitatives d'impacts financiers des risques et opportunités liés à l'usage de certaines commodités dans le cadre du *reporting* volontaire du CDP Forêt.





# LVMH

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

La protection des écosystèmes naturels est un impératif pour LVMH, dont l'activité dépend très fortement des matières premières naturelles (fleurs, raisins, coton, cuir, pierres, etc.). Elle s'inscrit dans une vision long terme qui érige en priorité la préservation de la nature, dont les richesses confèrent leur caractère d'exception aux produits des Maisons du Groupe.

Première étape, la mesure de l'impact est un outil puissant de définition de priorités, d'objectifs et d'actions ; elle reste complexe lorsqu'il s'agit de la biodiversité. LVMH réalise depuis plus de 5 ans des empreintes eau et biodiversité mises à jour chaque année avec les méthodologies les plus avancées. LVMH s'engage à mettre à jour et améliorer la mesure annuellement ainsi qu'à participer à l'amélioration des méthodes, notamment en partageant ses résultats avec la communauté scientifique.

Ces empreintes permettent d'identifier et de quantifier les impacts eau et biodiversité les plus significatifs sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe (amont et aval). En 2023, LVMH a mis à jour son empreinte biodiversité et son intensité de déforestation en utilisant des indicateurs de pression et de sensibilité spécifiques et reconnus tels que les bases de données EF 3.0.2 and IMPACT 2002 +, les outils Trase, Global Forest Watch, le Biodiversity Integrity Index ainsi que l'outil Dryad. LVMH a également déployé le Global Biodiversity Score. Pour l'empreinte eau, des indicateurs de pression et de sensibilité spécifiques et reconnus sont utilisés tels que les bases de données EF 3.0.2 and IMPACT 2002 + et les méthodologies Aqueduct, WWF Water Risk Filter, Plasteax (Mismanaged waste index), et AWARE.

Prenant en compte les résultats de ces empreintes, LVMH agit et fait de la protection de la biodiversité et de sa régénération un pilier majeur de sa stratégie environnementale LIFE 360, qui se décline autour de trois objectifs principaux :

- zéro déforestation et conversion d'écosystèmes naturels au sein de ses opérations et chaînes d'approvisionnement d'ici 2025 (avec comme référence pour la définition des écosystèmes naturels en 2020, l'état des lieux fourni par le standard Science Based Targets for Nature), 200 hectares en 2023 ;
- 100 % des matières premières stratégiques certifiées en 2026 (cf tableau de résultats en fin de question) ;
- 5 millions d'hectares d'habitat de la faune et de la flore préservés, régénérés ou





réhabilités en 2030 (3,1 millions d'hectares en 2023).

Enfin, LVMH est un membre actif du TNFD forum (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures). En rejoignant le forum TNFD, LVMH participe aux développements de standards, et plus particulièrement celui de la catégorie « Consumer Goods » avec un focus textile. LVMH s'est engagé à une première communication alignée avec les recommandations de la TNFD pour l'exercice 2024.

**b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

A date, LVMH publie des premiers résultats de ces travaux de manière partielle :

- LVMH publie un indicateur d'intensité de déforestation : parmi les matières premières considérées comme à risque en matière de déforestation, LVMH est concerné par le bois et les dérivés du bois (papier, carton et viscosité), les dérivés d'huile de palme et le cuir. Ces matières ont été identifiées à l'aide des empreintes environnementales de la chaîne de valeur LVMH. En 2023, LVMH a quantifié l'intensité de déforestation potentielle liée à l'approvisionnement de ces trois matières au regard des pays d'origine et des pratiques de production : elle représente 200 hectares par an (incluant l'alimentation animale). Cette quantification permet de prioriser les actions et mesurer les progrès associés.
- Le calcul de l'empreinte eau mise à jour en 2023 sur la base des données 2022 évalue la consommation d'eau associée à la chaîne de valeur du Groupe à 129 millions de m<sup>3</sup> dont plus de 95 % pour la production des matières premières, principalement les métaux (24 %), les laines (18 %), le raisin (17 %), le coton et autres textiles (10 %) et le cuir (7 %).

LVMH a planifié une communication plus complète en 2024 notamment dans le cadre des exigences réglementaires et cadres volontaires suivants :

- Dans le cadre de la directive CSRD, LVMH communiquera des informations et indicateurs conformes aux exigences des ESRS.
- LVMH s'est également engagé à une première communication alignée avec les recommandations de la TNFD pour l'exercice 2024.
- LVMH inscrit également ses engagements et ses actions biodiversité et eau dans le cadre de référence défini par Science Based Targets for Nature, en cours de développement, et dont l'objectif est d'aligner les actions des entreprises avec les objectifs internationaux de préservation de la biodiversité. LVMH participe au test officiel de la démarche SBT Nature débuté en 2023 notamment pour la production du cachemire en Mongolie et en Chine et la production de raisin dans la région de Cognac. D'autres filières d'approvisionnement feront l'objet de trajectoires SBT Nature.
- Enfin, LVMH répond de manière publique et annuelle aux questionnaires du CDP Forêt et Eau.



### Certification des filières stratégiques : résultats LIFE 360 en 2023

| Indicateurs  | Performance 2023  | Performance 2022  | Objectif 2026                                     |
|--|---|---|---|
| <b>Vins et Spiritueux</b>  |   |   |   |
| <b>Raisins – Certification Viticulture Durable (en pourcentage de tonnage de raisins certifiés, les données intègrent les vins clairs et eaux de vie)</b>                                    | Vignobles LVMH : 96 %<br>Vignobles français : 100 %<br>Reste du monde : 89 %<br>Livres de raisin : 26 % | Vignobles LVMH : 94 %<br>Vignobles français : 100 %<br>Reste du monde : 87 %<br>Livres de raisin : 20 % | Vignobles LVMH : 100 %<br>Livres de raisin : 50 % |
| <b>Mode et Maroquinerie</b>  |   |   |   |
| <b>Certification LWG des tanneries de cuir ovin/bovin (en pourcentage de tonnage de cuir issu de tanneries certifiées)</b>   | 96 %  | 91 %  | 100 %   |
| <b>Certification LWG des tanneries de cuir de peaux de crocodiliens (en pourcentage de tonnage de peaux de crocodiliens issues de tanneries certifiées)</b>                                  | 89 %  | 86 %  | 100 %   |
| <b>Coton certifié (en pourcentage de tonnage de coton certifié GOTS, Better Cotton, GRS, OCS et supima)</b>  | 75 %  | 71 %  | 100 %   |
| <b>Papier, carton et bois certifiés <sup>(a)</sup> (en pourcentage de tonnage de papier, carton et bois certifiés FSC ou PEFC)</b>   | 80 %  | 82 %  | 100 %   |
| <b>Fourrure certifiée (vison et renard) (en pourcentage de peaux provenant de fermes certifiées par l'un des standards reconnus par le programme Furmark)</b>                                | 99,5 %  | 98 %  | 100 %   |
| <b>Laines de mouton (mérinos et autres races) et cachemire certifiée (en pourcentage de laine provenant de fermes certifiées RWS, ZQ, Authentico, New Merino, Sustainawool, Nativa, SFA)</b> | 32 %  | 29 %  | 100 %   |
| <b>Certification de la totalité des fermes de crocodiliens approvisionnant la tannerie du Groupe (en pourcentage de peaux de crocodiliens provenant de fermes certifiées SRCP ou ICFA)</b>   | 100 %   | 100 %   | 100 %   |
| <b>Parfums et Cosmétiques</b>  |   |   |   |
| <b>Dérivés d'huile de palme (en pourcentage de tonnage de dérivés certifiés RSPO Mass Balance ou Segregated)</b>   | 95 %  | 94 %  | 100 %   |
| <b>Montres et Joaillerie</b>   |   |   |   |
| <b>Diamant : Certification RJC COP (en pourcentage de carat de diamants issus de fournisseurs directs certifiés COP)</b>   | 99,6 % <sup>(b)</sup>   | 99,5 %  | 100 %   |
| <b>Or : Certification RJC COP</b>  | 95 %  | 96 %  | 100 %   |
| <b>Certification RJC COC</b>   | 92 %  | 81 %  | 100 %   |



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

Les analyses de risques et opportunités déjà réalisées par le Groupe ont permis d'identifier et de quantifier un certain nombre de risques en lien avec les sujet biodiversité et eau :

| Matières Premières | Type de risque | Risque   | +4°C Scenario (m€/an) | +1,5°C Scenario (m€/an) |
|--------------------|----------------|--|-----------------------|-------------------------|
| Cuir               | Physique       | Stress thermique et hydrique   | 800                   | 624                     |
| Cuir               | Transition     | Réduction de la taille du bétail                                       | 13 000                | 16 900                  |
| Laine              | Physique       | Stress thermique & changement dans la configuration des précipitations | 3 100                 | 3 000                   |
| Transport          | Transition     | Taxe carbone, augmentation des prix du carburant                       | 5                     | 92                      |

LVMH a planifié une communication plus complète en 2024 notamment dans le cadre des exigences réglementaires et cadres volontaires suivants :

- Dans le cadre de la directive CSRD, LVMH communiquera des informations et indicateurs conformes aux exigences des ESRS.
- LVMH s'est également engagé à une première communication alignée avec les recommandations de la TNFD pour l'exercice 2024.
- LVMH inscrit également ses engagements et ses actions biodiversité et eau dans le cadre de référence défini par Science Based Targets for Nature, en cours de développement, et dont l'objectif est d'aligner les actions des entreprises avec les objectifs internationaux de préservation de la biodiversité. LVMH participe au test officiel de la démarche SBT Nature débuté en 2023 notamment pour la production du cachemire en Mongolie et en Chine et la production de raisin dans la région de Cognac. D'autres filières d'approvisionnement feront l'objet de trajectoires SBT Nature.
- Enfin, LVMH répond de manière publique et annuelle aux questionnaires du CDP Forêt et Eau

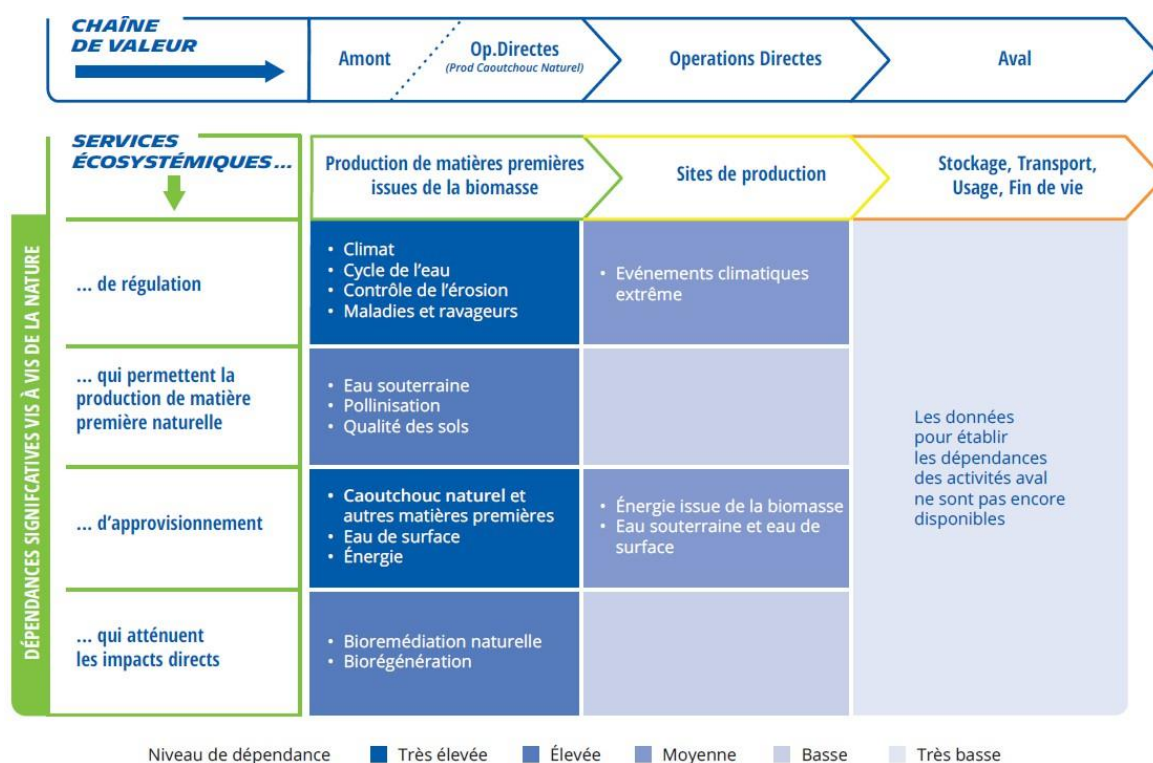
# MICHELIN

- a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

Le Groupe Michelin a mené un travail de compréhension et d'évaluation de ses dépendances et impacts sur la biodiversité, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

*Dépendances significatives vis-à-vis de la nature.*

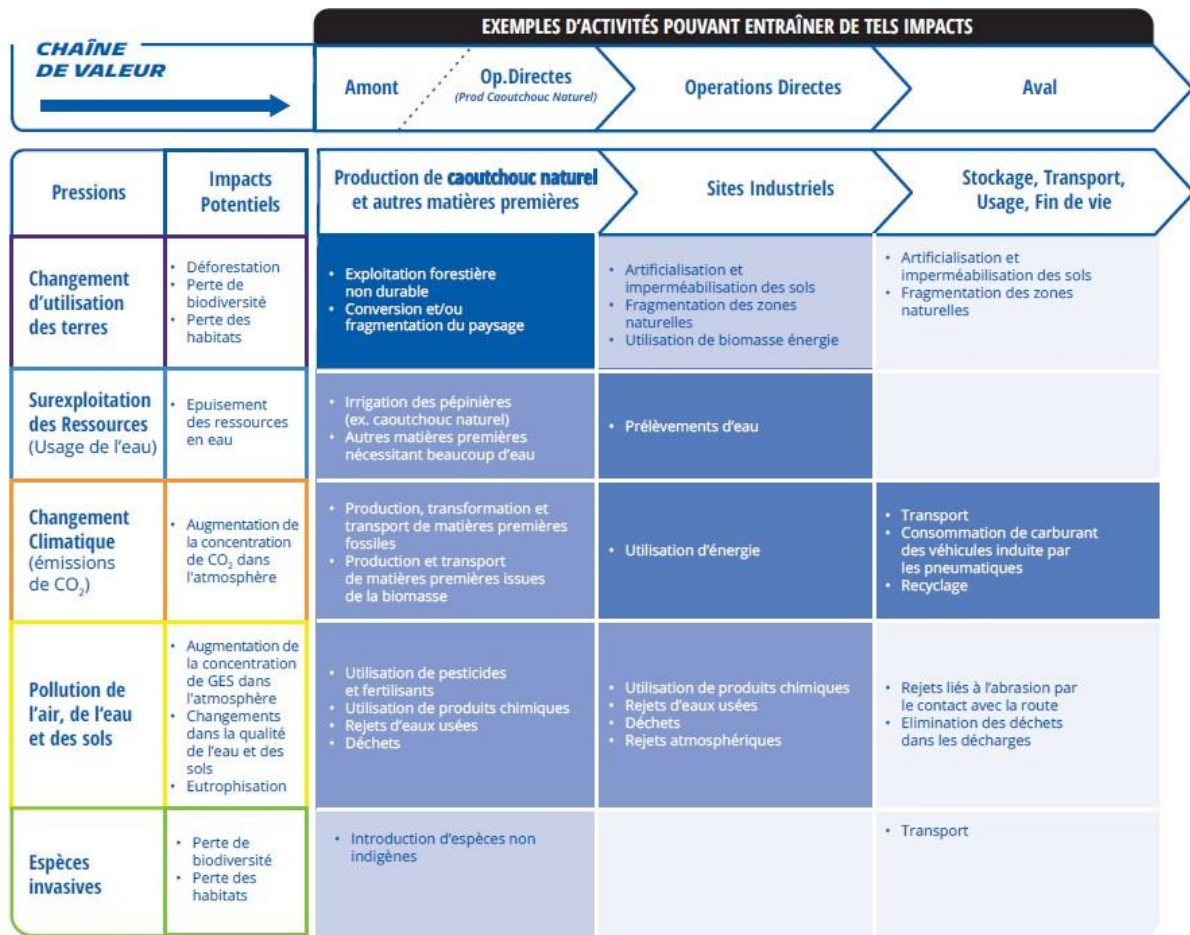
Parmi les 200 matériaux différents qui entrent dans la composition d'un pneu, le caoutchouc naturel représente environ 21 % des matières premières consommées par le Groupe. Michelin est donc fortement dépendant de cette matière première naturelle et par conséquent ses revenus dépendent du bon état de la biodiversité et des écosystèmes. Michelin est également dépendant de l'approvisionnement en eau pour sa production industrielle.



*Le tableau ci-dessus est une illustration non exhaustive. Les faibles dépendances n'y sont pas considérées.*



Impacts potentiels des activités de Michelin sur la nature : analyse réalisée sur la base d'études internes, l'outil Encore® et les résultats des deux premières étapes de la méthode Science Based Targets for Nature.



Niveau d'impact potentiel ■ Très élevée ■ Élevé ■ Moyen ■ Bas ■ Pas encore déterminé

Source: analyses internes, Encore® et résultats du test de SBTN Steps 1&2.

Sur la base de cette analyse, les principaux impacts potentiels du Groupe sont liés à l'utilisation des sols pour la production du caoutchouc naturel, aux émissions de CO<sub>2</sub>, aux prélèvements en eau et aux déchets générés par la production des sites industriels.

Les impacts liés au changement climatique scopes 1,2 et 3, et ceux générés par la production des sites industriels sont couverts par des cibles de réduction à horizon 2030 et des programmes spécifiques.

(Cf. Document d'Enregistrement Universel Michelin 2023, pages 200-202)

Concernant les opportunités d'investissement en faveur de la biodiversité, le Groupe finance et réalise plusieurs projets de protection, de restauration et de conservation de la biodiversité au Brésil et en Indonésie, pays où Michelin a des opérations directes de





production de caoutchouc naturel. Grâce à ces projets, 3 900 hectares de forêt Atlantique sont aujourd'hui protégées au sein de la Réserve Écologique Michelin (REM) dans l'état de Bahia au Brésil, et plus de 11 000 hectares font l'objet d'actions de conservation et de restauration dans la concession opérée par sa filiale PT Royal Lestari Utama (RLU), en Indonésie. (Cf. *Document d'Enregistrement Universel Michelin 2023, pages 204-206*).

La Fondation d'entreprise Michelin soutient WWF Brésil en s'impliquant dans un projet qui vise à maintenir la biodiversité dans la forêt amazonienne en développant, pour les populations locales, des modèles économiques alternatifs à la déforestation. L'impact social et environnemental concerne 522 familles soit 2 600 personnes. Aussi une zone protégée de la forêt s'est étendue jusqu'à 1 380 000 ha en 2023. (Cf. *Document d'Enregistrement Universel Michelin 2023, page 256<sup>24</sup>*).

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

La synthèse de l'analyse de dépendances et impacts de ses activités sur la biodiversité est publié dans le Document d'Enregistrement Universel Michelin 2023, pages 200-202.

Michelin a réalisé le test des deux premières étapes, – 1. Evaluer et 2. Interpréter et Prioriser – de la méthode Science Based Targets for Nature (SBTN). Une compilation de retours d'expérience, dont celui de Michelin, a été publiée par le Lab Capital Naturel en 2022<sup>25</sup>.

Par ailleurs, Michelin a manifesté son intention d'adopter les recommandations de *la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures TNFD* dans son *reporting* extra-financier en 2026 (sur l'exercice 2025), lors de la campagne « *Early Adopters* » lancée par la TNFD dans le cadre du Forum Économique Mondial de Davos en janvier 2024<sup>26</sup>.

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

Michelin a formulé des engagements spécifiques pour la préservation de la biodiversité et les écosystèmes au travers de l'initiative act4nature international en 2018. Ces engagements ont été renforcés en 2021 puis en 2023 par la définition d'objectifs à horizon 2030 dans les domaines de la recherche et développement, des matières premières et des sites industriels et de recherche.

Ces objectifs ont des indicateurs chiffrés considérés comme SMART par act4nature

<sup>24</sup> <https://fondation.michelin.com/la-chaine-de-valeur-du-caoutchouc-naturel-en-amazone-bresilienne>

<sup>25</sup> <https://lab-capital-naturel.fr/media/integrer-l-entreprises-dans-les-limites-planetaires.pdf>

<sup>26</sup>



international et font l'objet d'un *reporting* annuel publié dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 page 203.

Michelin envisage de publier d'autres indicateurs en 2025, sur ses opérations directes, en fonction des résultats de l'analyse de double matérialité réalisée dans le cadre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Le choix des indicateurs qui seront communiqués est en cours d'étude en 2024.

Les indicateurs seront aussi alignés avec les exigences de la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) en 2026.



# ORANGE

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Orange a mené en 2021 et en 2022 une étude d'impact sur la biodiversité de ses activités avec le cabinet The Biodiversity Consultancy ; ce cabinet a utilisé la méthodologie « Global Biodiversity Score » (GBS) de CDC biodiversité, qui fournit un score standardisé de l'empreinte biodiversité d'une entreprise. Cette méthodologie utilise l'indicateur MSA.km<sup>2</sup> (*Mean Species Abundance*) qui convertit l'impact de l'entreprise en une superficie où 100 % de la biodiversité serait perdue.

L'étude conclut, comme la première évaluation conduite par le Groupe en 2013, à un impact direct faible d'Orange sur la biodiversité, avec un impact terrestre existant en scope 1 de l'ordre de 12 MSA.km<sup>2</sup>, en scope 2 de l'ordre de 4 MSA.km<sup>2</sup> et un impact existant pour l'eau douce quasi-nul. Ces évaluations ont été faites en 2022 pour l'année 2019, année la plus récente pour laquelle certaines données étaient disponibles. Elle positionne l'impact du Groupe sur la biodiversité, rapporté à son chiffre d'affaires, comme inférieur de plus de la moitié à l'impact moyen sur le scope 1 terrestre tous secteurs confondus. La comparaison des impacts de scope 1 d'Orange avec les impacts des secteurs ou entreprises qui ont fait ce type d'étude montre qu'Orange a un faible impact sur le scope 1.

L'impact de scope 3 biodiversité amont est celui sur lequel le Groupe a une marge de manœuvre plus limitée. L'impact terrestre existant en scope 3 amont a ainsi été évalué en 2023 à environ 2 400 MSA.km<sup>2</sup> et l'impact existant sur l'eau douce à environ 84 MSA.km<sup>2</sup>. Les impacts de scope 3 amont représentent donc plus de 99 % de l'impact existant évalué pour Orange.

L'impact de scope 3 biodiversité amont correspond notamment aux impacts de l'extraction des matériaux qui composent, en particulier, les fibres optiques, l'infrastructure des réseaux mobiles, les serveurs, les ordinateurs personnels, les boxes télécoms et les terminaux mobiles. Cela comprend les impacts associés à des conversions de terrains pour l'extraction minière et les pollutions d'effluents résultant des extractions.

Orange échange avec ses principaux fournisseurs d'équipement pour qu'ils agissent et réduisent leur propre impact scope 3 amont sur la biodiversité.

Par ailleurs, l'impact positif sur la biodiversité fait partie des critères de sélection par Orange des projets de financement de nouveaux puits de carbone naturels.





- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Orange entend suivre les recommandations détaillées de *Science Based Targets for Nature*, en tenant également compte des conclusions de la COP 15 qui s'est tenue fin 2022 à Montréal (Canada).

Les résultats présentés dans la réponse à la *question 2.a)* ont été publiés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe.

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

Orange a lancé une étude, afin de cartographier les méthodologies existantes et visant à définir des ambitions et des indicateurs pertinents pour son activité.



# PERNOD RICARD

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

En 2023, le Groupe a mené une étude sur la base de scénarios climatiques afin de mieux comprendre l'impact du changement climatique sur ses activités. Pernod Ricard s'est appuyé sur 3 scénarios du GIEC (Representative Concentration Pathways (RCPs)) pour l'évaluation des risques et opportunités physiques et sur 2 scénarios NGFS (Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System) pour les risques et opportunités de transition, selon 3 horizons de temps (2030, 2040 et 2050).

Parmi un univers de 19 risques et opportunités identifiés, 5 clés ont été analysés en détail, dont le risque physique chronique de « pénurie de matières premières agricoles », au travers de 3 sous-risques que sont l'impact :

- Du changement climatique sur l'approvisionnement en matières premières agricoles ;
- Supplémentaire/atténué du changement climatique en fonction des différents niveaux de qualité des sols et de préservation des écosystèmes ; et
- Du changement climatique sur les conflits liés à l'utilisation des ressources.

Par ailleurs, sur les Terroirs, nous disposons d'une analyse macro des risques sur la biodiversité (vulnérabilité des écosystèmes, déforestation, pollution des sols et des eaux et gestion des déchets).

En s'appuyant sur le cadre Science Based Targets for Nature (SBTN), le Groupe a débuté en 2024 un travail d'évaluation des pressions portées envers la nature, comme la consommation d'eau dans des zones en stress hydrique, la pollution des eaux, des sols ou la conversion des terres, mais également de ses vulnérabilités face aux potentielles disruptions de services écosystémiques comme la qualité des eaux ou la santé des sols. L'évaluation a d'abord porté sur les matières premières agricoles puis se poursuit aujourd'hui sur les sites industriels du Groupe détenus en propre ainsi que sur le packaging utilisé pour nos produits.

À l'issue de cette première étape de diagnostic, le Groupe construira des plans de transition combinant, pour chaque localité, les mesures d'atténuation des pressions et d'adaptation nécessaires à la résilience sur le long terme.



- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les résultats seront publiés à compter de 2025, dans notre Document d'Enregistrement Universel, comme demandé par la CSRD. Il est important de souligner que ces résultats nourrissent la stratégie Climat et Nature du Groupe.

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

Dans l'attente d'un cadre méthodologique robuste concernant la mesure de la biodiversité, le Groupe a rejoint l'Organization for Biodiversity Certificates afin de contribuer à la connaissance en la matière. L'objet de ce programme est de définir une méthode standard d'évaluation d'actions réputées favorables à la biodiversité s'appuyant sur un consensus d'experts.



# PUBLICIS

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

En 2023, nous avons conduit une première analyse de notre empreinte sur la biodiversité, sur la base des codes NACE des activités du Groupe. Il ressort de ce classement que les deux tiers des activités de Publicis Groupe sont dans la catégorie *Other Business Activities* (soit la publicité, les médias, le conseil...) et qu'un tiers fait partie des activités dites *Computer and related activities*. Cette analyse a permis de disposer d'une première évaluation des impacts de nos opérations ne faisant pas apparaître de dépendance à l'égard de la biodiversité. Les impacts seront publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 et ressortent à hauteur de 232 MSAppb<sup>\*27</sup>. Les calculs ont été faits sur les données 2022, ce qui donne un impact de 18 MSAppb\* par milliard d'euros de chiffre d'affaires, soit un impact plutôt faible.

Nous allons poursuivre les travaux au cours des années à venir sur les autres aspects de la chaîne de valeur, en priorité nos fournisseurs pour les activités digitales.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Ces travaux sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023.

Nous suivons l'évolution des cadres volontaires mentionnés dans votre question et les travaux d'analyse de notre empreinte sur la biodiversité vont se poursuivre en 2024.

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

Pour le moment, au regard de la faible empreinte mesurée autour de nos opérations directes, nous n'avons pas « identifié de revenus ou dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature ».

<sup>27</sup> MSA / Mean Species Abundance  
Ppb : parts per millions ; ppb\* : agrégé



# RENAULT

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Dès 2018, Renault Group a rejoint l'initiative *act4nature* afin de contribuer à la protection, à la valorisation et à la restauration de la biodiversité. Ainsi, le Groupe s'est engagé dans une démarche visant à éviter, réduire et en dernier lieu compenser ses impacts, le tout permettant de tendre à une absence de perte nette voire un gain net de biodiversité dans le futur. En 2021, les engagements en faveur de la biodiversité de Renault Group sont S.M.A.R.T. (Spécifiques, Mesurables, Additionnels, Réalistes et Temporellement encadrés) et reconnus par le Comité de pilotage *act4nature* rassemblant entreprises, réseaux d'entreprises, ONG environnementales et organismes scientifiques.

Le Rapport d'évaluation mondiale 2019 de l'IPBES sur la biodiversité et les services écosystémiques a identifié et classé les cinq facteurs de pression qui ont les plus forts impacts sur la nature et les services écosystémiques à l'échelle mondiale : (1) les changements d'usage des terres et de la mer ; (2) l'exploitation directe des ressources naturelles ; (3) le changement climatique ; (4) les pollutions et (5) les espèces exotiques envahissantes.

## Études des dépendances et des impacts

S'inspirant de la méthode d'un bureau d'études spécialisé, Renault Group a procédé en 2021 à une analyse des dépendances et des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes de ses activités tout au long de sa chaîne de valeur (outil WBCSD).

**Dépendances** : Les principaux services écosystémiques nécessaires au modèle économique de Renault Group (actuels et potentiels) sont les suivants :

- Dépendances significatives : services d'approvisionnement en eau, en ressources minérales et issues du vivant (amont), en énergies (fabrication, logistique, usage clients) et services de régulation du climat (usage clients) ;
- Dépendances modérées : services de régulation des eaux et filière de traitement des déchets (fabrication) ;
- Dépendances limitées : services culturels. Les activités de Renault Group dépendent directement et indirectement à 100 % des services écosystémiques rendus par la biodiversité.

Les activités de Renault Group dépendent directement et indirectement à 100 % des services écosystémiques rendus par la biodiversité.



**Impacts :** Renault Group contribue aux 5 facteurs de pression sur la biodiversité mondiale identifiés par l'IPBES à des niveaux variables selon le facteur et l'activité. Les principaux facteurs de pression du modèle économique de Renault Group sont les suivants :

- Sur phase amont de fabrication : le changement d'usage des terres et les pollutions ;
- Sur la phase aval d'usage : le changement climatique.

---

**Note :** *l'impact de l'exploitation des minerais est pris en compte dans les changements d'usage des terres et pollutions.*

En complément de cette première étude, le Groupe a choisi d'approfondir sa connaissance des enjeux biodiversité sur ses sites opérationnels. Ainsi depuis 2021, ces analyses sont confiées à un bureau d'études spécialisé et à fin 2023, 28 diagnostics ont été réalisés. Ces travaux permettent de faire ressortir les sensibilités écologiques de chaque site et d'identifier des actions permettant de favoriser l'accueil de la biodiversité.

Les enjeux biodiversité se répartissent en 3 niveaux : élevé, modéré et faible. Ce niveau est déterminé par le bureau d'études en prenant en compte les éléments disponibles dans la bibliographie et les éléments repérés sur le terrain tels que la présence d'espèces et d'habitats protégés ou encore de zones humides.

Sur 28 sites diagnostiqués, 7 présentent des enjeux importants avec notamment la présence d'espèces protégées dont le campagnol amphibie, l'halimium faux Alysso, le pin du Parana et le singe hurleur marron. Pour les 21 autres sites, les enjeux sont modérés (10 sites) voire faibles (11 sites). Au total, c'est plus de 150 espèces protégées qui ont pu être observées sur nos sites et qui sont désormais prises en compte dans la gestion quotidienne.

Ces études ont également permis d'établir un recensement des sites naturels à proximité de nos principaux sites opérationnels, décrits dans le tableau en page 139 du Document d'enregistrement universel 2023.

L'évaluation à jour couvre les opérations directes ainsi que les opérations amont et aval.

– **Amont :**

- En 2023, Renault Group a intégré les enjeux de biodiversité dans la mise à jour de ses « Green Procurement Guidelines », un document public visant à définir précisément nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs en termes de protection de l'environnement.
- **Caoutchouc naturel :** depuis 2019, Renault est membre de la Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR), initiative visant à améliorer la performance environnementale et socio-économique de la filière caoutchouc naturel, ce qui inclut notamment des actions de lutte contre la



déforestation. Renault Group a adopté en 2022 sa Politique Caoutchouc Naturel Durable, un ensemble d'engagements alignés avec les objectifs de la GPSNR. En 2023, Renault Group :

- siège au Comité exécutif de la plateforme et
  - finance, aux côtés de Michelin, un projet « Agroforestry Capacity Building Thaïland ». Ce projet terrain vise à engager, d'ici à 2025, 1 000 petits exploitants agricoles produisant du caoutchouc naturel dans le sud de la Thaïlande. L'objectif est de réduire les impacts environnementaux des plantations tout en augmentant la résilience économique des agriculteurs, améliorant notamment leur sécurité alimentaire.
  - **Matériaux biosourcés** : Renault Group applique depuis 2022 une Politique Matériaux biosourcés pour s'assurer que les gains attendus en termes de réduction d'empreinte carbone n'entraînent pas d'effets indésirables sur les Hommes et les écosystèmes : Chaque matériau proposé doit désormais faire l'objet d'une approbation par un comité interne dédié.
  - **Minerais stratégiques** : en 2022, Renault Group a rejoint un ensemble d'ONG, de scientifiques et d'entreprises appelant à un moratoire mondial sur l'extraction minière dans les fonds marins, tant qu'il ne sera pas prouvé scientifiquement que cette extraction peut se faire de manière durable. En effet, les océans et leurs écosystèmes jouent un rôle crucial à la fois pour la régulation climatique et pour la génération de moyens de subsistances pour les femmes et les hommes<sup>28</sup>.
  - Actions ponctuelles de plantation d'arbres : notamment en Colombie (5000 arbres en 2023) et en Espagne (1000 arbres en 2023).
- **Dans nos opérations propres** :
- Pour réduire l'empreinte de ses propres opérations sur la biodiversité, Renault Group applique des mesures spécifiques de protection. Dans la vie quotidienne des sites, une gestion plus écologique des milieux se met en place en s'appuyant sur le déploiement de bonnes pratiques telles que la gestion différenciée des espaces verts, l'entretien sans phytosanitaire, la pose de nichoirs après analyse des potentialités d'accueil, l'identification et le suivi des stations d'espèces exotiques envahissantes.

Le niveau de déploiement de ces bonnes pratiques est suivi régulièrement et le Groupe travaille en partenariat avec un bureau d'études spécialisé à la définition d'un indicateur permettant de quantifier les gains biodiversité des actions déployées.

Côté projet, le Groupe a intégré dans son outil interne de cartographie des risques majeurs une nouvelle exigence afin de s'assurer que la séquence « Eviter, Réduire,

<sup>28</sup> <https://www.stopdeepseabedmining.org/>





Compenser » (ERC) est mise en place lors des projets d'aménagement, d'artificialisation ou d'intervention dans des zones présentant des enjeux en matière de biodiversité. Cette exigence s'applique à tous les sites indépendamment des réglementations locales.

– **Aval :**

Depuis 2021, Renault Group déploie un outil d'évaluation des Fondamentaux et exigences clés de l'environnement auprès des sites commerciaux et des centres de logistiques en Europe et à l'international. Cette méthode permet d'évaluer la conformité à la réglementation et aux standards environnementaux de Renault Group entre autres pour les déchets, les impacts sur l'eau, le sol, l'air.

### Synthèse des actions visant à réduire les impacts du Groupe sur la biodiversité et les écosystèmes

| 5 facteurs d'érosion de la biodiversité (IPBES) | 1. Les changements d'usage des terres et de la mer   | 2. L'exploitation directe des ressources naturelles                      | 3. Le changement climatique  | 4. Les pollutions  | 5. Les espèces exotiques envahissantes  |
|---|--|--|--|--|---|
| <b>Dans nos opérations propres</b>              | <p>Suivi de l'indicateur d'artificialisation des sols (cf. 2.2.2.4.3)</p> <p>Réduire à la source et valoriser les déchets (cf. 2.2.2.2)</p> <p>Déployer la séquence Eviter Réduire Compenser lors des nouveaux projets (cf. 2.2.2.4.1)</p> | <p>Renforcer l'éco conception et l'économie circulaire (cf. 2.2.2.2)</p> | <p>Réduire les émissions de CO<sub>2</sub>e de nos usines et de nos véhicules (cf. 2.2.2.1).</p> | <p>Réduire les rejets de polluants : air, eau, sols (c.f 2.3.2.3.1, 2.3.2.4.2 et 2.2.2.4.3)</p>                | <p>Répertorier la faune et la flore (28 pré-diagnostics biodiversité réalisés entre 2021 et 2023)</p> |
| <b>Sur notre chaîne de valeur</b>               | <p>Membre actif de Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR)</p> <p>Signature du moratoire mondial sur l'extraction minière dans les fonds marins</p> <p>Définition d'une Politique pour les matériaux biosourcés</p>         | <p>Réduire le recours aux matières vierges (cf. section 2.2.2.2)</p>     | <p>Réduire l'empreinte carbone des pièces et matières achetées (Cf. section 2.2.2.1)</p>         | <p>Eviter les polluants dans nos sourcings</p> <p>Politique : Green Procurement Guidelines 2023 (en ligne)</p> |   |

**b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les résultats sont publiés dans le Document d'enregistrement universel et sur le site internet de act4nature.

Nous étudierons ces cadres volontaires. Des travaux en cours sur l'empreinte Biodiversité nécessitent plusieurs simulations pour être assez robustes pour une publication.





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

Les indicateurs environnementaux quantitatifs des sites de Renault Group en 2023 sont détaillés à la page 223 du Document d'enregistrement universel 2023.

Les objectifs quantitatifs de réduction des impacts sur la nature sont publiés aux pages 140 à 145 du Document d'enregistrement universel 2023.

La matrice de risques environnementaux est publiée dans le plan de vigilance et à la page 204 du Document d'enregistrement universel 2023 : Cartographie des risques : identification, analyse et hiérarchisation.



# SAFRAN

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

La biodiversité, élément clé pour assurer la durabilité de notre planète, est un sujet dont la montée en puissance est très significative depuis maintenant plusieurs années. En 2023, Safran a finalisé une étude, couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur, visant à approfondir sa compréhension des principaux impacts sur la biodiversité et de leurs interrelations. Cette analyse a également évalué la cohérence des initiatives déjà entreprises au sein du groupe. Les résultats ont révélé que les impacts de Safran sur la biodiversité dépassent ses dépendances directes vis-à-vis de celle-ci (par exemple, l'utilisation de ressources en eau), principalement en raison d'impacts indirects en amont et en aval de sa chaîne de valeur. De plus, une étude complémentaire a été menée sur l'ensemble des sites du Groupe, afin d'établir une cartographie des risques liés à la biodiversité et à l'eau.

Suite à cette première évaluation, le groupe poursuivra en 2024 ses travaux visant à obtenir une meilleure compréhension de ses impacts et dépendances, tout en cherchant à identifier des facteurs d'opportunités en lien avec le sujet de la biodiversité.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

La mesure des impacts des entreprises sur la biodiversité étant un domaine encore émergent, le Groupe entend renforcer en priorité la robustesse de sa méthodologie d'analyse avant d'envisager une communication quant aux résultats de celle-ci.

Contrairement au sujet du changement climatique, où les émissions de gaz à effet de serre sont mesurées à l'aide d'une métrique unique, il n'existe pas encore de métrique équivalente pour évaluer les impacts et les dépendances des entreprises vis-à-vis de la nature. Dans ce contexte, Safran entreprendra en 2024 et 2025 des travaux d'évaluation des cadres de *reporting* fournissant aux entreprises des lignes directrices et des outils pour évaluer, quantifier et rapporter les impacts sur la biodiversité de manière cohérente et transparente (tels SBTN ou TCFD), préambule essentiel pour une gestion efficace de la biodiversité et la construction d'une démarche adaptée.



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

*Voir réponse 2 b)*



## SAINT-GOBAIN

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**
- c) **Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**

La biodiversité étant évaluée comme ayant un impact peu matériel (matérialité financière ou matérialité d'impact) au niveau du Groupe, la réponse à la question 2 est globale et intègre les points a), b) et c).

Une étude cartographique de l'ensemble des sites de Saint-Gobain réalisée à l'aide d'outils géographiques tels que WDPA est remise à jour régulièrement et permet d'évaluer leur sensibilité aux écosystèmes en fonction de leur proximité avec des zones à forte valeur de biodiversité. Les aires protégées considérées sont les zones reconnues par l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) ou de définition plus locale comme les zones Natura 2000 ou RAMSAR. En 2019, l'étude a été poursuivie en ajoutant comme critères l'impact environnemental des sites, les attentes des parties prenantes et les actions déjà engagées en matière de biodiversité. Cela a permis de finaliser en 2021 une liste d'une centaine de sites prioritaires, en grande majorité des carrières, pour la réalisation de plans de gestion de la biodiversité et de partage des bonnes pratiques.

Un module de formation expliquant les enjeux de la biodiversité et la bonne réalisation d'un plan de gestion de la biodiversité a été déployé en 2022, et une vingtaine de thèmes de bonnes pratiques en matière de biodiversité a été diffusée en interne.

Saint-Gobain participe au programme « Act4nature International », une démarche d'engagements volontaires d'entreprises internationales pour la biodiversité : l'un des engagements forts concerne la réalisation de plans de gestion de la biodiversité pour l'ensemble des carrières actives à ciel ouvert à échéance 2025.



# SANOFI

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

« Sanofi a mis à jour en 2023 l'évaluation initiale menée en 2021 visant à comprendre les principales pressions et dépendances à la biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval). Ce travail d'identification et d'analyse de ses dépendances et pressions vis-à-vis de la biodiversité a été conduit en s'appuyant sur les recommandations de l'étape 1a) du cadre Science-Based Target Network (SBTN) et sur le référentiel reconnu de la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES). Cette évaluation a été complétée par l'utilisation d'un outil de mesure de l'empreinte biodiversité permettant de quantifier les pressions exercées sur la biodiversité par l'entreprise et sa chaîne de valeur. Cela a permis de préciser les principaux enjeux déjà identifiés en 2021, mais également de nourrir la cartographie des risques biodiversité de Sanofi. Les risques liés à la perte de biodiversité ont ainsi été caractérisés selon la classification de la Task-force on Nature-related Financial Disclosure (TNFD) et intégrés au radar des risques émergents de l'entreprise, qui est présenté chaque année en Comité exécutif, présidé par le Directeur Général de Sanofi.

La réduction de l'empreinte environnementale de Sanofi passe également par une gestion locale de la biodiversité, conformément aux engagements pris dans le cadre du programme Planet Care. Une évaluation des risques potentiels causés par nos opérations directes sur la biodiversité est menée depuis une dizaine d'années ; la dernière mise à jour date de 2022 et s'appuie sur les services d'un consultant et l'utilisation de bases de données de référence comme IBAT. Cette campagne a permis d'établir une liste de sites prioritaires qui doivent mettre en place des plans de gestion de la biodiversité à échéance 2025 et 2030 suivant leur niveau de risque. Cette démarche est pleinement intégrée à notre système de management environnemental et s'applique à l'ensemble de nos sites à travers le monde avec l'application d'un standard dédié. »

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les résultats de ces travaux n'ont pas été publiés à ce stade. Ils servent actuellement de base à des analyses plus approfondies et une réflexion stratégique menées par une équipe interfonctionnelle soutenues par des consultants externes, dans le but de mettre en place les engagements et la feuille de route de Sanofi en matière de nature et de biodiversité. Les



principaux éléments de ces travaux seront amenés à être publiés dans notre document de référence pour l'exercice 2024, en application de la réglementation européenne CSRD (ESRS E4).

Par ailleurs, l'ambition de Sanofi est d'aligner sa stratégie environnementale avec les cadres référentiels les plus reconnus sur les enjeux liés à la nature et à la biodiversité - tels que les Science-Based Targets for Nature ou la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) – et par conséquent de suivre leurs recommandations méthodologiques pour rendre compte des risques et opportunités du groupe en la matière.

Concernant nos opérations directes, Sanofi met à disposition sur le site sanofi.com une fiche d'information sur la biodiversité qui est actualisé tous les ans. Dans son édition de 2023, ce document contient notamment des informations sur notre programme pour nos sites à savoir nos objectifs, la méthodologie employée, le nombre de sites prioritaires et leur localisation.

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

Ces questions font l'objet d'une réflexion en interne. La publication d'indicateurs de ce type est envisagée en lien avec les recommandations de la TNFD et du SBTN, ainsi que l'application de la réglementation européenne CSRD (ESRS E4). La nature de ces indicateurs n'a pas encore été définie à ce stade.

Concernant la biodiversité locale, notre ambition est de mettre en place des programmes propres à chaque site qui considèrent un ensemble d'indicateurs pertinents pour mesurer nos impacts et l'efficacité de nos actions, établis au cas par cas avec l'aide d'écologues et autres consultants. Pour l'instant, nous n'avons pas le recul nécessaire pour établir des indicateurs qui permettent d'apprécier à une échelle globale les risques et opportunités liés à la biodiversité.



# SCHNEIDER ELECTRIC

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Le premier rapport du *World Economic Forum (WEF)* intitulé *New Nature Economy Report (NNER)*, met en évidence que plus de la moitié du Produit Intérieur Brut mondial (44 milliards de dollars) est potentiellement en danger en raison de la perte de biodiversité et de la destruction des écosystèmes, positionnant ce risque comme le troisième plus important pour les entreprises sur une période de dix ans, selon le 19<sup>ème</sup> rapport du WEF sur les risques globaux, *The Global Risks Report 2024*.

Schneider Electric reconnaît qu'il est impossible d'atténuer les impacts du changement climatique, ou de s'y adapter, sans protéger, restaurer et améliorer les stocks mondiaux de la nature.

Le Groupe a défini un programme solide, qui est fondé sur la science et établit des priorités parmi les actions d'atténuation, pour mettre l'accent sur les mesures permettant d'éviter, de réduire et de minimiser les impacts sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Le Groupe a utilisé le cadre de la *Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)* pour réaliser une double évaluation de matérialité : impacts et dépendances, risques et opportunités liés à l'environnement. L'approche de la double matérialité s'intéresse aux interactions bidirectionnelles avec la nature : ses répercussions sur une entreprise et ses opérations, mais aussi les impacts des opérations d'une entreprise sur la nature. Schneider Electric évalue régulièrement les impacts et les dépendances dans les quatre domaines de la nature définis par la TNFD (terres, océans, eaux douces et atmosphère), et pour cinq principaux moteurs du changement de notre environnement : le changement climatique, l'exploitation des ressources, la modification de l'utilisation des terres et des mers, la pollution et les espèces exotiques envahissantes.

Les impacts du Groupe sur la biodiversité découlent indirectement de ses émissions de carbone, et ses dépendances se concentrent en amont de sa chaîne d'approvisionnement. Il s'agit plus précisément des services écosystémiques liés à l'eau, en raison du traitement des métaux et des ressources. Le Groupe s'est fixé comme priorité de comprendre comment ses impacts et ses dépendances peuvent entraîner des risques physiques et de transition importants pour ses activités. Tandis que le Groupe accentue ses efforts pour gérer ses impacts tout au long de sa chaîne de valeur, il identifie des opportunités significatives pour améliorer la résilience de sa chaîne d'approvisionnement, *via* des partenariats plus étroits avec ses fournisseurs et en assurant une visibilité accrue des mesures environnementales.



Les engagements et actions précoces du Groupe en faveur de la biodiversité continuent d'étayer sa réputation de leader dans son secteur.

**b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

En 2021, Schneider Electric a pris l'engagement « Zéro perte nette de biodiversité » dans le cadre de ses opérations directes d'ici 2030, et renouvèlera cet engagement en 2024.

Cette démarche s'appuie sur les 5 engagements concrets à l'égard d'*act4nature international* :

- quantifier et publier régulièrement l'évaluation des impacts du Groupe sur la biodiversité ;
- s'engager à réduire les impacts de Schneider Electric et aligner les objectifs biodiversité avec la science ;
- développer des solutions et technologies qui contribuent à la préservation de la biodiversité ;
- engager et transformer la chaîne de valeur ;
- agir localement, en engageant les employés et les partenaires.

Les engagements de Schneider Electric envers *act4nature* sont accessibles sur le site internet du Groupe<sup>29</sup>.

Schneider Electric s'est associé à CDC Biodiversité en 2020 pour réaliser son empreinte biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur<sup>30</sup>.

Cette mesure permet de prioriser les enjeux : la première pression du Groupe sur la biodiversité est le changement climatique. Ainsi, la réduction de GES est le premier levier pour réduire nos impacts biodiversité.

En 2023, Schneider Electric a conduit sa deuxième évaluation de l'empreinte biodiversité afin d'évaluer les progrès de son empreinte biodiversité réalisés *via* ses programmes de développement durable. Les derniers résultats en date sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 (URD 2023, p. 188).

<sup>29</sup> [https://download.schneider-electric.com/files?p\\_Doc\\_Ref=Biodiversity\\_Pledge\\_FR](https://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=Biodiversity_Pledge_FR)

<sup>30</sup> [https://download.schneider-electric.com/files?p\\_File\\_Name=Schneider%2BElectric%2BBiodiversity%2BWhite%2BPaper%2B-%2BSeptember%2B2020.pdf&p\\_Doc\\_Ref=WPBiodiversity&p\\_enDocType=White%2BPaper](https://download.schneider-electric.com/files?p_File_Name=Schneider%2BElectric%2BBiodiversity%2BWhite%2BPaper%2B-%2BSeptember%2B2020.pdf&p_Doc_Ref=WPBiodiversity&p_enDocType=White%2BPaper)





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

Etant donné les fortes interconnexions entre nature et climat, les risques de résilience de la chaîne d'approvisionnement ainsi que l'interruption de l'activité en raison de risques liés à l'environnement sont également liés à la perte de biodiversité et la destruction des écosystèmes (URD 2023, p. 187 et s.). Le changement climatique est l'une des principales pressions sur la biodiversité à l'échelle mondiale et représente l'impact le plus important du Groupe sur la biodiversité (plus de 70 %). Par conséquent, l'engagement *Net-Zero* de Schneider Electric est le principal levier d'action dans la réduction de la pression du Groupe sur la biodiversité.

Les risques, impacts et opportunités associés à la perte de biodiversité, hors changement climatique, sont non-matériels pour le Groupe.



# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Dans la perspective de l'application de la CSRD et des recommandations de la TNFD, le Groupe travaille à l'évaluation de son portefeuille de crédits. À cet effet, le Groupe a réalisé une première cartographie des secteurs financés en fonction de la sévérité de leurs impacts et dépendances liés à la nature, mis au regard des expositions du Groupe sur chacun de ces secteurs. Ce travail s'est appuyé sur la méthodologie ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities Risks and Exposure) qui fournit un cadre analytique des impacts physiques et des dépendances potentielles des activités économiques sur le capital naturel. Ces éléments préliminaires ont été présentés au Comité des engagements responsables présidé par la Direction générale. Cette cartographie fournit une première analyse du portefeuille de la Société Générale au regards des enjeux liés à la nature, mais présente des limites méthodologiques (notamment, l'angle géographique et la chaîne de valeur ne sont pas prise en compte) qui nécessitent une approche plus approfondie par secteur et des travaux d'évaluation qui se poursuivent.

En matière de risques financiers, Société Générale a conduit de façon complémentaire une analyse visant à identifier les facteurs de risque liés à la nature, pour chacune des catégories de risque, et une analyse visant à identifier ces risques et opportunités par Business units. Ces analyses se sont attachées à identifier les canaux de transmission des risques financiers, à mettre en évidence les risques les plus significatifs afin de les prendre en compte de façon plus systématique dans les processus de gestion des risques.

Ces analyses se sont appuyées entre autres sur l'indicateur de vulnérabilité sectorielle (Industry Nature Vulnerability Indicator, INVI) mis en place par le Groupe, qui donne une première évaluation de la matérialité financière, à savoir comment les risques physiques et de transition liés à la nature peuvent impacter les revenus, les coûts et la valeur des actifs des secteurs non financiers.

Les risques nature sont regroupés autour de quatre rubriques en ligne avec les objectifs de la taxonomie européenne : pollution, eau et ressources marines, biodiversité et écosystèmes, utilisation des ressources et économie circulaire. Les aspects climatiques ne sont pas pris en compte afin d'éviter un double comptage avec l'indicateur sectoriel de vulnérabilité climat (ICVI).

Les scores INVI sont prospectifs et fournissent une évaluation de la vulnérabilité présente



des secteurs et la capacité à s'adapter aux risques de transition et physiques, en mettant l'accent sur la voie à suivre à 2030 et la capacité à continuer jusqu'en 2050. Pour les risques physiques, il s'agit de la capacité à basculer vers des entrants ou des processus de production moins dépendants des services écosystémiques, ou de protéger les actifs des impacts de la baisse de la disponibilité des services écosystémiques, et pour les risques de transition, il s'agit de la capacité à se détacher d'entrants ou d'activités ayant un impact élevé sur la nature ou de réduire les impacts des activités existantes sur la nature.

Ces travaux portent sur la chaîne aval (i.e. nos clients) qui concentre les impacts, dépendances, risques et opportunités les plus significatifs pour le Groupe.

En termes d'opportunités, Société Générale a annoncé le lancement d'un nouveau fonds d'investissement pour la transition d'un milliard d'euros, comprenant un volet d'investissement en fonds propres de 700 millions d'euros. Ce fonds vise notamment à soutenir des solutions fondées sur la nature.

Afin d'être en capacité de mieux accompagner ses clients entreprise dans la prise en compte des enjeux liés à la nature, Société Générale a rejoint le Corporate Program du SBTN. Par ailleurs, au sein de la banque d'investissement et de financement, une équipe est dédiée au conseil de nos clients sur les Solutions basées sur la nature.

Concernant les activités de promoteur Immobilier, SOGEPROM a structuré sa démarche RSE autour de trois axes incluant la préservation de la biodiversité. Ces axes s'articulent autour de la promotion des espaces verts, de la formation et du partenariat avec CDC Biodiversité. Ils sont disponibles via le lien suivant<sup>31</sup>.

**b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Le Groupe s'appuie déjà sur ces travaux d'identification des impacts et dépendance tout en soulignant leurs limitations méthodologiques et publie les résultats de ces analyses dans le Document Universel de Référence du Groupe, notamment dans le chapitre 4 sur les Risques et dans le Plan de Vigilance du Groupe présenté dans le chapitre 5.

Par ailleurs, Société Générale fait partie du Forum TNFD et a contribué aux consultations successives proposées par l'initiative en amont de la publication de ses recommandations en septembre 2023. La mise en œuvre de ces recommandations est en cours d'analyse au sein du Groupe.

<sup>31</sup> <https://groupe-sogeprom.fr/nos-engagements-rse/>



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

Le Groupe poursuit ses travaux sur l'évaluation des risques liés à la nature et n'envisage pas de publication à court terme.

Le Groupe s'est doté depuis plusieurs années d'une norme lui permettant de mesurer la distribution de son offre de financements orientés Finance Durable et à Impact Positif (Sustainable and Positive Impact Finance – SPIF) dédiés au financement de l'économie et des entreprises. La production de SPIF environnemental pour 2023 (13Md EUR) et sa répartition par thématique est présenté dans l'URD p. 347.



# STELLANTIS

- a) **Have you assessed, monitored and reduced your dependencies and risks, on the one hand, and your footprint, on the other, but also your opportunities (investment in projects with a net positive impact on nature, biodiversity services, etc.) related to biodiversity and nature? Is this assessment up-to-date and covers your entire value chain (direct, upstream and downstream operations)? If this only covers a part of your value chain, do you plan to extend the scope of this assessment? If not, why not?**

The protection of biodiversity is a complex process. Stellantis understands the contributing factors to biodiversity loss and its impact. Stellantis has, therefore, implemented dedicated measures aimed at further minimizing this issue, such as the commitment to be carbon net zero by 2038<sup>32</sup>, to reduce the usage of natural resources by developing a circular economy and reducing pollution and water use. Stellantis has committed to a progressive approach to reduce impacts first, then restore and finally recover biodiversity. New operations on protected areas are prohibited. When Stellantis already operates in such areas, it applies mitigation hierarchy aimed at minimizing impact, including offsets for any remaining residual impact. Biodiversity protection activities at our sites are focused on biodiversity inventories, awareness campaigns for employees, and other stakeholders such as the community surrounding our manufacturing facilities, and working with students, all for preservation of natural habitats near its areas of operations.

Stellantis uses the tool RENATU to evaluate biodiversity at green areas located at its production facilities. RENATU is a self-assessment tool developed to evaluate the biodiversity of industrial sites or developed areas. It was developed by the University of Paris 1 Pantheon Sorbonne and has been designed and scientifically validated within the framework of the Infrastructure de Transport Terrestre ECOSystème et Paysage (ITTECOP) program of the French Ministry of the Ecological Transition and Solidarity.

Moreover, Stellantis' plants endeavor to ensure biodiversity knowledge and preventative actions relevant to their geographic scope, along with the development of biodiversity on our sites by preserving natural habitats and by implementing projects.

---

<sup>32</sup> with more than 90% reduction in intensity relative to our 2021 base year, and single-digit percentage carbon removal to compensate all residual emissions.



- b) Do you publish the results of this work? If not, do you plan to publish it? Please justify your response. Are you considering relying on voluntary frameworks such as TNFD, SBTN, GRI101... to account for nature-related risks and opportunities?**
- c) Do you publish or plan to publish quantitative indicators to reflect the risks and opportunities that biodiversity poses or offers to your company (value of assets, liabilities, income and expenses considered vulnerable to nature-related risks, CAPEX, financing or investments dedicated to nature-related opportunities, etc.)? If so, which ones and do you set goals for yourself? Justify the choice of these indicators. If not, why not?**

Stellantis continues to assess different biodiversity management tools in order to meet the upcoming requirements stemming from European Corporate Sustainability *Reporting* Directive (CSRD) and the European Taxonomy legislative proposal.

More details and examples of several biodiversity projects will be published in chapter 6.7 of the Stellantis 2023 CSR Report.



# ST MICROELECTRONICS

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**
- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**
- c) **Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**

Chez ST, nous maintenons une approche vigilante et proactive de la protection de l'environnement et nous reconnaissons la nécessité d'actions concrètes pour aider à préserver et à restaurer la biodiversité.

- En 2022 et 2023, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives pour mieux comprendre nos impacts réels et potentiels sur la biodiversité.
- Nous avons notamment mené une enquête sur la biodiversité dans 22 de nos sites afin de nous aider à comprendre nos impacts et à évaluer les mesures déjà prises.
- Nous avons également commandé à un partenaire externe une étude spécifique sur les écosystèmes proches de nos sites et de nos opérations afin de mieux comprendre l'impact de nos activités sur la biodiversité.
- Ces études ont contribué à l'élaboration de notre stratégie d'entreprise en matière de biodiversité. Notre approche s'articule autour de trois piliers clés : minimiser notre impact, protéger et restaurer, et impliquer les parties prenantes.
- En 2023, nous avons mis au point une nouvelle méthode pour évaluer l'état et les progrès des questions de biodiversité sur nos sites, en nous basant sur les résultats de nos évaluations.
- Chaque site dispose d'une fiche d'évaluation de la biodiversité basée sur 10 critères. Ces critères ont été sélectionnés pour répondre à des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps) et mesurer des facteurs quantitatifs et qualitatifs. Ceci permet à nos sites d'évaluer non seulement leur maturité mais aussi l'impact de leurs initiatives afin que des changements puissent être mis en œuvre si nécessaire.
- Jusqu'à présent, 16 sites, comprenant des installations de fabrication et de R&D,



ont effectué cette évaluation. Cela leur a permis de produire et d'analyser leurs résultats et d'obtenir un score final par rapport à notre indice de biodiversité. Cette méthode permet de suivre les progrès réalisés au niveau des sites et d'évaluer ST dans son ensemble.

- À l'avenir, les sites seront évalués deux fois par an à l'aide de données estimées et réelles, ce qui leur permettra de suivre leurs progrès et d'améliorer le score de leur indice. Cette méthodologie aidera les sites à identifier les domaines à améliorer et à adapter leurs actions en fonction de leurs besoins et de leur contexte.
- En tant que leader dans notre domaine avec des opérations à une échelle mondiale, il est important que nous nous adaptions aux environnements locaux dans lesquels nous opérons. Pour ce faire, nos sites mettent en œuvre une série d'initiatives locales adaptées à leur environnement et à leur situation, les partenariats externes avec des associations locales et des organisations à but non lucratif en constituant un élément essentiel. Un certain nombre de ces initiatives sont décrites en pages 131/132 du rapport de développement durable.
- Pour le futur, nous prévoyons d'adapter l'indice de biodiversité pour répondre aux exigences spécifiques de nos sites de R&D afin d'acquérir une compréhension plus globale de nos opérations. Nous effectuerons également d'autres évaluations de la flore et de la faune avec des spécialistes afin de mieux comprendre s'il y a des espèces protégées à proximité de nos sites. En renforçant la collaboration interne et externe, nous voulons nous assurer que chaque site dispose de son propre plan spécifique pour aider à protéger et à restaurer la biodiversité.





## TELEPERFORMANCE

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Dans le cadre de ses travaux préparatoires à la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), Teleperformance a réalisé son analyse de double matérialité en 2023, évaluant l'ensemble des enjeux de durabilité sous l'angle de la matérialité d'impact et de la matérialité financière. Afin de déterminer les enjeux matériels pour Teleperformance, le groupe a appliqué l'approche de la double matérialité introduite dans les normes européennes de *reporting* sur le développement durable (ESRS) de la CSRD, portant sur les trois piliers de la durabilité : Environnement, Social, Gouvernance (ESG). Une fois que le périmètre des enjeux ESG à évaluer a été déterminé, le groupe a traduit chacun de ces enjeux en impacts, risques et opportunités (IROs). Les IROs ont été analysés au vu de différents horizons de temps, court terme (un an), moyen terme (de deux à cinq ans) et long terme (plus de cinq ans). Cette analyse a permis de prioriser les sujets parmi le large éventail de défis sociaux, sociétaux et environnementaux auxquels le groupe fait face en tant qu'entreprise multinationale.

Les impacts, risques et opportunités ont ensuite été analysés et soumis à un panel de parties prenantes, internes et externes, au troisième trimestre 2023, permettant d'enrichir l'analyse et d'évaluer leur degré d'impact et de matérialité financière. Un tableau récapitulatif des impacts, risques et opportunités a été publié dans le Document d'enregistrement universel pour 2023.

La méthodologie suivie prend en compte l'ensemble de la chaîne de valeur. Parmi les enjeux évalués, 16 sont matériels pour Teleperformance, dont la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'adaptation au changement climatique, achats responsables et la gestion des déchets. La biodiversité ne relève pas comme étant un sujet matériel car les impacts environnementaux liés à l'activité de Teleperformance résultent principalement de la consommation d'électricité (scope 2), mais aussi des impacts liés aux achats et aux déplacements domicile-travail des collaborateurs (scope 3). L'activité de Teleperformance ne génère pas de rejets significatifs directs dans l'air, l'eau ou les sols et ne génère pas d'impacts directs significatifs sur la biodiversité et n'a connu aucun incident environnemental.

Par ailleurs, dans le cadre de son programme environnemental *Citizen of the Planet*, Teleperformance organise des campagnes de sensibilisation et de mobilisation en faveur de la biodiversité, telles que des sessions de ramassage de déchets dans de nombreuses filiales durant le *World Clean-Up Day*.





- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Un tableau récapitulatif des impacts, risques et opportunités ainsi que la matrice de double matérialité ont été publiés dans le Document d'enregistrement universel pour 2023.

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

L'analyse des IROs a conclu que la biodiversité ne représente par un enjeu matériel. Concernant les CAPEX, au regard des critères prévus par la Taxonomie et des activités, le groupe a identifié des CAPEX éligibles sur le premier objectif d'atténuation du changement climatique et sur l'objectif d'adaptation au changement climatique. Aucune éligibilité n'a en revanche été identifiée sur les objectifs concernant l'eau, la pollution, l'économie circulaire et la biodiversité.



# THALES

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Bien que les enjeux de biodiversité ne soient pas matériels dans l'analyse de double matérialité de la CSRD (Voir Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.1.6, p. 152), l'ambition RSE de Thales à horizon 2030 intègre un pilier « Nature ».

La politique de préservation de la biodiversité du Groupe est détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.2.5.3, p. 165 et 166.

Fin 2022, afin de s'inscrire dans les démarches internationales, une étude qualitative a été réalisée grâce à l'outil ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure), afin d'évaluer les dépendances et les impacts des activités du Groupe et de sa chaîne de valeur vis-à-vis de la biodiversité.

Afin d'aller plus loin, fin 2023, le Groupe a lancé un pilote de quantification de l'« empreinte biodiversité » pour l'une de ses activités. Les résultats sont attendus au cours de l'année 2024.

En outre, un programme visant à réduire l'empreinte biodiversité des opérations directes du Groupe (à l'exclusion de la chaîne de valeur) a été récemment lancé : il comprend une phase de diagnostic écologique par un expert et une phase de définition de plan d'actions en faveur de la biodiversité répondant aux enjeux locaux. En 2024, il est prévu que cinq sites pilotes mettent en place ce programme et, à échéance 2030, celui-ci couvrira 75 sites industriels du Groupe.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les premiers constats issus de ces travaux contribuent déjà à structurer la politique du Groupe en matière de préservation de la biodiversité et il est envisagé de publier, à l'issue de ceux-ci, les résultats et l'analyse des dépendances et impacts dans ce domaine. En fonction de leurs conclusions, le Groupe s'appuiera sur des cadres volontaires pour la définition d'objectifs externes de préservation de la biodiversité. A cet effet, le Groupe étudie l'opportunité de s'appuyer sur des référentiels de *reporting* sur la nature tels que celui porté par la TNFD - Taskforce on Nature-related Financial Disclosure.





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

Bien que les enjeux de biodiversité ne soient pas matériels dans l'analyse de double matérialité de la CSRD (Voir Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.1.6, p. 152), le Groupe envisage de publier dans ce domaine des indicateurs quantitatifs orientés sur des résultats opérationnels (davantage que financiers) afin de permettre de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre.

- d) A ce jour, votre société ne s'est pas encore engagée à utiliser le cadre de reporting sur la nature porté par la TNFD - Taskforce on Nature-related Financial Disclosure. Face à l'érosion rapide de la biodiversité, nous souhaitons encourager l'adoption des meilleures pratiques de transparence pour que les entreprises rendent compte de leurs impacts, dépendances, risques et opportunités liés à la Nature. Pourriez-vous donner les raisons pour lesquelles votre société n'a pas adhéré à ce cadre de reporting, et pouvez-vous vous engager auprès des actionnaires à adhérer à cette initiative à un horizon proche ? A défaut, allez-vous rendre-compte de la biodiversité dans le cadre de la directive européenne CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive, en tant que sujet matériel pour votre entreprise ?**

Comme indiqué dans les réponses aux *questions 2 b) et 2 c)* ci-dessus, les enjeux de biodiversité ne font pas partie de ceux évalués comme matériels dans l'analyse de double matérialité de la CSRD (Voir Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.1.6, p. 152), mais le Groupe étudie l'opportunité de s'appuyer sur des référentiels de *reporting* sur la nature tels que celui porté par la TNFD - Taskforce on Nature-related Financial Disclosure.

- e) En outre, dans la continuité de cette démarche, avez-vous envisagé d'adopter des objectifs basés sur la science (type SBTN - Science Based Targets for Nature) afin de matérialiser cette ambition de préserver la biodiversité ?**

Comme indiqué dans les réponses aux *questions 2 a) et 2 b)* ci-dessus, le Groupe poursuit ses travaux sur la définition d'objectifs externes en matière de préservation de la biodiversité ; les résultats de ces travaux permettront d'apprécier la pertinence d'y intégrer ou non des objectifs basés sur la science (type SBTN).



# TOTAL ENERGIES

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

TotalEnergies a engagé la cartographie de ses Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités (DIRO) liés à la nature en suivant les recommandations de la Taskforce on Nature-related Financial Disclosure (TNFD). Ces travaux s'inscrivent dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et des normes européennes d'information en matière de durabilité. Les premiers éléments de cette analyse, partagés avec les principales business units de la Compagnie, mettent en évidence notamment les points suivants :

- les dépendances de ses installations à la ressource en eau (raffineries, sites pétrochimiques, CCGT), à la disponibilité des sols (directe pour les fermes solaires et indirecte pour ses intrants d'origine agricole), aux conditions météorologiques (fermes renouvelables) ;
- les impacts liés à ses émissions de gaz à effet de serre, aux pollutions potentielles, à son empreinte physique par exemple pour l'implantation de fermes éoliennes ;
- les risques associés à des événements climatiques extrêmes, au stress hydrique et au renchérissement du foncier ;
- les opportunités de réduction des émissions de gaz à effet de serre, de captage et séquestration de CO<sub>2</sub>, de réduction des pollutions plastiques, d'amélioration de la biodiversité, de réduction d'usage d'engrais chimique (digestat biogaz).

Cette évaluation a été réalisée en 2023 et couvre l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

La synthèse des résultats de l'analyse DIRO de la Compagnie sont publiés dans l'URD 2023 – chapitre 5.5 page 324 et dans le rapport Sustainability & Climate 2024 Progress Report p.73. Cette analyse est basée sur les travaux de la TNFD.



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

Le travail d'analyse et de détermination de ces indicateurs est en cours dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre de la CSRD (Corporate Sustainability *Reporting* Directive) et des normes européennes d'information en matière de durabilité.



# UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

- a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

Dans le cadre de sa feuille de route Better Places, le Groupe a élaboré sa stratégie biodiversité en 2020 en collaboration avec des experts externes.

Au cours de ce processus, plus de 20 parties prenantes internes clés des différents départements du Groupe ont été interrogées individuellement afin de recueillir des informations sur la biodiversité et leurs attentes vis-à-vis de la nouvelle stratégie du Groupe. Une étude complète de l'impact et des dépendances du Groupe vis-à-vis de la biodiversité a également été menée afin d'orienter la stratégie du Groupe vers des actions adaptées. Les résultats de cette étude ont permis d'identifier les impacts et les dépendances suivants (URD 2023 - p. 197) :

| <b>IMPACTS</b><br>sur les 5 principaux facteurs de perte de biodiversité <sup>(1)</sup>   | <b>DÉPENDANCES</b><br>aux services écosystémiques   |
|---|---|
| <b>Changement de l'utilisation des terres</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Artificialisation, dégradation et fragmentation des terres</li> <li>● Dégradation des habitats due à la fabrication des matériaux</li> </ul> | <b>Attractivité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Biophilie</li> </ul>   |
| <b>Exploitation directe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Consommation d'eau</li> <li>● Consommation de bois et autres matériaux biosourcés</li> </ul>   | <b>Régulation du climat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Les arbres rafraîchissent l'espace aux alentours</li> <li>● Les zones végétales réduisent les « îlots de chaleur urbains »</li> <li>● À l'échelle mondiale, cela permet également d'atténuer les phénomènes météorologiques extrêmes (sécheresses, ouragans, fortes pluies, etc.)</li> </ul> |
| <b>Changement climatique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Toutes les émissions de gaz à effet de serre</li> </ul>   | <b>Atténuation des risques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Les espaces non artificialisés absorbent l'eau de pluie, limitant ainsi les risques d'inondation</li> </ul>   |
| <b>Pollutions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Produits phytosanitaires</li> <li>● Pollution lumineuse</li> <li>● Plastiques à usage unique utilisés par les locataires et les visiteurs</li> </ul>                     | <b>Approvisionnement en ressources</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Matériaux de construction</li> <li>● Ressources utilisées par les locataires (matières premières et nourriture)</li> </ul>  |
| <b>Espèces exotiques envahissantes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Choix et entretien de la végétation</li> </ul>  |   |

**Importance des impacts :**

■ Très élevé  
 ■ Élevé  
 ■ Moyennement élevé  
 ■ Moyennement faible  
 ■ Faible



Le périmètre de l'analyse d'impacts et dépendances du groupe comprend l'activité des locataires dans leurs boutiques (consommation d'eau, d'énergie et emballages) et exclut leur chaîne de valeur ainsi que les produits vendus.

En conséquence, et grâce au travail complémentaire réalisé en octobre 2023 pour mettre à jour les engagements du Groupe liés à la biodiversité, la stratégie du groupe en matière de biodiversité comprend désormais **2 objectifs principaux** :

- 100 % des nouveaux projets de développement doivent atteindre un gain net de biodiversité ;
- 100 % des actifs existants doivent mettre en œuvre des projets de renaturation d'ici 2030.

Et **2 politiques internes** :

- 100 % des projets de développement doivent mettre en œuvre un plan d'action pour la biodiversité ; et
- 100 % des actifs existants présentant des enjeux importants en matière de biodiversité doivent mettre en œuvre un plan d'action en faveur de la biodiversité.

En complément, dans le cadre de ses objectifs Net Zero et de sa stratégie en matière de biodiversité, le Groupe a investi dans 2 initiatives pour protéger et restaurer la biodiversité à grande échelle en dehors de sa chaîne de valeur (URD 2023 – p. 200) :

- Le Climate Fund for Nature (MIROVA), qui finance des projets axés sur la nature dans le monde entier.
- Le fonds Nature Impact (WWF France) dont l'objectif est de se consacrer à la restauration des forêts françaises.

En parallèle, WWF France et Unibail-Rodamco-Westfield collaborent à la promotion d'une consommation plus responsable, et à la préservation et la restauration d'écosystèmes naturels en France. Le WWF France accompagne URW à structurer de nouveaux outils pour évaluer la durabilité des marques présentes dans ses centres et à sensibiliser les visiteurs de ses centres sur les sujets de développement durable. WWF France accompagne également URW dans le renforcement de son approche biodiversité fondée sur la science en utilisant la méthodologie SBTn (*Science-Based Targets for nature*).

**b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Les résultats de ces travaux ont été publiés dans notre Document d'Enregistrement Universel 2023 (cf. éléments cités en page précédente).

Par ailleurs, en 2021, les engagements d'URW en faveur de la biodiversité ont été reconnus comme SMART par le Comité de pilotage international multipartite **Act4nature**. Ce Comité rassemble les 14 organisations partenaires d'Act4nature international (réseaux d'entreprises, ONG environnementales et organismes scientifiques), les entreprises





membres de l'Association Française des Entreprises pour l'Environnement (EpE) et les membres engagés des réseaux de financement (URD 2023 – p. 197).

Tel qu'annoncé le 10 octobre 2023, le partenariat avec **WWF France** va permettre au Groupe de renforcer son approche la matière en s'appuyant sur le référentiel **Science Based Targets for nature (SBTn)**.

Les résultats des engagements du Groupe concernant la biodiversité pour l'année 2023 sont présentés ci-dessous :

| Objectifs d'URW  | Performance de 2023 |
|--|---------------------|
| 100 % de nouveaux projets de développement atteignant un gain net de biodiversité                          | 100 %               |
| 100 % des actifs en exploitation devront mettre en œuvre des projets de renaturation d'ici à 2030          | N/A                 |
| Politiques internes d'URW  | Performance de 2023 |
| 100 % de projets de développement dotés d'un plan d'action sur la biodiversité                             | 70 %                |
| 100 % des actifs en exploitation à fort enjeu de biodiversité dotés d'un plan d'action sur la biodiversité | 100 %               |

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

URW a pris trois engagements pour rendre compte des risques et des opportunités liés à la biodiversité :

- (i) **100 % des nouveaux projets de développement atteignent un gain net de biodiversité**  
 Les études préliminaires de la stratégie du Groupe pour la biodiversité ont montré que l'un des principaux moteurs de la perte de biodiversité est la modification de l'affectation des sols, selon le rapport de la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES) de 2019.  
 Dans le cadre de sa stratégie pour la biodiversité, URW a décidé de s'engager à limiter ces impacts en visant un gain net de biodiversité après la construction par rapport au niveau antérieur dans tous les grands projets<sup>33</sup>.  
 Depuis 2022, tous les nouveaux projets d'aménagement en début de conception incluent le gain net pour la biodiversité dans leurs objectifs. Cette exigence a été ajoutée lors de la mise à jour de 2023 des lignes directrices en matière de durabilité pour les projets de développement.
- (ii) **100 % de projets de développement dotés d'un plan d'action sur la biodiversité**

<sup>33</sup> Centres commerciaux en Europe : coût total d'investissement (CTI) > 50 M€ ou surface locative > 10 000 m<sup>2</sup> ; centres commerciaux aux États-Unis : CTI > 100 M\$ ou surface locative > 20 000 m<sup>2</sup> ; autres : CTI > 40 M\$/€.





Ce plan d'action doit être élaboré par un écologue qualifié après l'évaluation des caractéristiques de la biodiversité locale. Ce document vise en premier lieu à éviter et à réduire l'impact du projet sur l'environnement local, et à mettre en œuvre sur chaque projet une liste de recommandations du Groupe, telles que l'utilisation de granulats disposant d'une certification environnementale pour la production de béton ou la conception de façades réduisant les risques de collision d'oiseaux.

**(iii) 100 % des actifs du portefeuille mettent en œuvre des projets de renaturation d'ici 2030**

En ligne avec les attentes des autorités publiques et des visiteurs, ce nouvel engagement communiqué en 2023 vise à augmenter le niveau de biodiversité dans tous les centres commerciaux du Groupe par le biais de projets de renaturation. Les projets de renaturation sont définis comme tout projet lié à l'amélioration de la biodiversité et de la biophilie à l'intérieur et à l'extérieur des centres commerciaux.

En outre, dans le cadre de la réglementation de l'UE en matière de taxonomie, le Groupe inclut dans ses lignes directrices en matière de développement durable les exigences liées au critère *Do not significant harm (DNSH)* pour la biodiversité.



# VEOLIA

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Sinon, pourquoi ?**

Les principaux risques auxquels Veolia est confronté font l'objet d'un processus annuel de cartographie. Les risques y sont classés selon leur impact potentiel et leur probabilité d'occurrence et hiérarchisés.

En 2023, le Groupe a réalisé, selon la méthode LEAP (locate evaluate assess prepare) préconisée par la TNFD, une étude d'évaluation des impacts, dépendances, risques et opportunités de ses activités et de sa chaîne de valeur vis-à-vis de la biodiversité. Cette étude a permis d'identifier les risques et les opportunités par activité à court, moyen et long terme sur nos opérations directes et notre chaîne de valeur amont, le sujet étant largement moins matériel sur la chaîne de valeur aval. Les résultats de cette étude ont permis d'intégrer un nouvel élément relatif aux risques liés à l'érosion de la biodiversité dans la campagne annuelle d'évaluation des risques dans les *business units* du Groupe (cf. section 2.1.1. du DEU 2023<sup>34</sup>). Sur notre chaîne de valeur amont, l'étude nous aidera à conduire un dialogue plus approfondi en 2024 avec les principaux fournisseurs des catégories d'achats les plus concernées (énergie, réactifs, biomasse...), avec pour objectif d'intégrer des critères associés à la protection de la biodiversité dans la sélection et l'évaluation de nos fournisseurs.

En matière d'opportunités, il convient de rappeler que les métiers de Veolia contribuent à préserver les milieux (eau, air, sol) et à réduire plusieurs des facteurs d'érosion de la biodiversité résultant de l'activité de ses clients municipaux et industriels (changement climatique, pollution, surexploitation des ressources naturelles dont la ressource en eau). L'exploitation des opportunités liées à la proposition de solutions destinées à réduire l'empreinte biodiversité des clients du Groupe fait ainsi pleinement partie de sa stratégie. Ce travail d'identification des risques et des opportunités liés aux impacts et dépendances du Groupe vis-à-vis de la biodiversité a été utilisé pour l'étude de double matérialité réalisée par le Groupe fin 2023 dans le cadre de ses travaux préparatoires à la CSRD.

<sup>34</sup> Voir le DEU 2023 de Veolia, page 75

[https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/03/Veolia\\_URD\\_2023.pdf](https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/03/Veolia_URD_2023.pdf)





- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et des opportunités liés à la nature ?**

L'information sur la méthodologie utilisée pour l'étude d'évaluation des impacts, dépendances, risques et opportunités, ainsi que sur les activités principales du Groupe et de sa chaîne de valeur concernées, sont disponibles sur le site "CSR Performance" du Groupe<sup>35</sup>. Par ailleurs, Veolia a adopté dans son URD 2023 les recommandations du cadre relatif aux risques et opportunités liés à la nature publié par la TNFD en septembre 2023<sup>36</sup>. Veolia a ainsi été distingué lors du Forum de Davos de janvier 2024 comme faisant partie des 19 entreprises et organisations financières françaises "early adopters" de la TNFD.

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

Dans le cadre du renouvellement de son engagement à l'initiative *Act4Nature International* pour la période 2024-2027, Veolia a défini plusieurs objectifs de performance opérationnelle liés à la protection de la nature et la biodiversité et leurs cibles 2027 associées<sup>37</sup>. Ces objectifs sont intégrés et gérés dans le cadre du nouveau Plan De manière générale, la publication d'indicateurs financiers sur les risques et opportunités relatifs à la biodiversité se doit, pour être interprétable, de faire référence à des scénarios reconnus et partagés par l'ensemble des parties prenantes. Or, ce type de scénarios en matière de biodiversité ne semble pas encore exister à ce jour.

Par ailleurs, compte tenu du *business model* de Veolia, qui propose des solutions environnementales à ses clients, mais n'est que très rarement propriétaire des actifs qu'il gère, faire reposer la politique biodiversité du Groupe sur des indicateurs à caractère financier ressortissant à des activités de maîtrise d'ouvrage serait moins matériel que pour d'autres secteurs d'activité où les actifs sont détenus par les entreprises.

<sup>35</sup> <https://www.csr-performance.veolia.com/sites/g/files/dvc4771/files/document/2023/07/Etude%20risques%20opportunit%C3%A9%20TNFD%20-%20Version%20S%26P.pdf>

<sup>36</sup> Voir le DEU 2023 de Veolia, chapitre 4.2.4, pp 233 à 242

<sup>37</sup> Voir l'URD 2023 de Veolia, chapitre 8.10.2, p 517  
[https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/03/Veolia\\_URD\\_2023.pdf](https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/03/Veolia_URD_2023.pdf)



## VINCI

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

VINCI a initié, dès 2017, une démarche de cartographie des principaux risques environnementaux du Groupe, notamment en matière de préservation des milieux naturels. Ces risques sont exposés page 283 du DEU VINCI 2023 :

## Risques et opportunités en matière de préservation des milieux naturels

| Risque  | Description du risque net  | Horizon (*) | Pôles   |
|---|--|-------------|---|
| 1. Extension des zones de stress hydrique                         | <p>Les activités de VINCI nécessitent une consommation d'eau issue des réseaux ou prélevée dans les milieux naturels. Le changement climatique et les perturbations du cycle de l'eau vont avoir pour conséquence une extension des zones dans lesquelles les ressources en eau ne pourront conjoncturellement ou structurellement plus suffire à satisfaire la demande. L'impact pour les activités de VINCI opérées sur ces zones est un déficit de ressources disponibles pour les opérations et le nettoyage des équipements.</p> <p>Les pôles VINCI Autoroutes, VINCI Concessions et VINCI Construction du Groupe se sont engagés à réduire leur consommation d'eau (voir paragraphe 3.1 du chapitre Performance environnementale : Ambition environnementale, page 222). La gestion de ce risque est couverte par l'identification des zones à risque sur les projets et l'adaptation des procédés et des méthodes de construction et d'exploitation. En parallèle, le Groupe travaille sur l'optimisation des consommations d'eau et le développement de solutions de réutilisation (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 1.5.2 : Raréfaction des ressources, page 182).</p>   | MT          | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Energies<br>Cobra IS<br>VINCI Construction                     |
| 2. Pollution de l'écosystème (air, eau, sol, sonore ou lumineuse) | <p>Les activités de VINCI (carrières, chantiers, etc.) sont susceptibles d'engendrer, dans l'air, l'eau ou le sol, des rejets de particules et d'éventuelles pollutions accidentelles. Elles peuvent être aussi responsables de nuisances sonores et de vibrations principalement liées au trafic des infrastructures exploitées, aux travaux exécutés par les entités ainsi qu'aux exploitations de carrières susceptibles d'impacter les riverains. Elles peuvent également nécessiter des apports de lumière générant une solution lumineuse risquant de perturber les écosystèmes. Le Groupe est ainsi exposé à un risque en termes d'image et de réputation avec de potentielles conséquences financières.</p> <p>Pour se prémunir contre ce risque, le Groupe déploie des plans de rangement environnementaux et des dispositifs de contrôle interne prévoyant des audits sur sites.</p> <p>Différentes mesures sont mises en place et détaillées au paragraphe 3.4.1.1 du chapitre Performance environnementale : Actions de prévention des nuisances et incidents, page 252 (politique "zéro phyto" pour limiter l'usage des produits phytosanitaires, couvertures des tas de sel sur les autoroutes, équipement de système de protection du linéaire autoroutier, réduction des émissions liées à l'utilisation des engins et véhicules, contrôle de la qualité de l'air et de l'eau, mesures de bruit et suivi de l'empreinte sonore, mise en place d'écrans opaques le long des autoroutes, etc.)</p> | CT          | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Energies<br>Cobra IS<br>VINCI Construction<br>VINCI Immobilier |



| 3. Atteinte et destruction des espèces                            | <p>Les activités du Groupe peuvent porter atteinte à l'intégrité des espèces végétales et animales pour différentes raisons : fragmentation, modification ou destruction des habitats, utilisation de composés chimiques, risques de pollution évoqués ci-dessus. Le Groupe a bien conscience de ces enjeux et réalise des procédures visant à en limiter l'impact :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitation du recours aux produits phytosanitaires ;</li> <li>- mise en place de plans de management environnementaux ;</li> <li>- sur certains chantiers, mise en place de démarches spécifiques de restauration écologique lorsque toutes les mesures d'évitement et de réduction ont été déployées (voir paragraphe 4.4.3 : Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves, page 286)</li> </ul>  | CT          | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Construction<br>Cobra IS                                       |
|---|--|-------------|---|
| 4. Intervention sur une parcelle dégradée ou polluée              | <p>La réalisation de chantiers ou d'interventions sur une parcelle précédemment dégradée ou polluée présente un risque pour la santé et la sécurité des collaborateurs du Groupe, des impacts financiers liés à l'augmentation des dépenses liées à la remise en état du site ainsi qu'à l'allongement des délais, ainsi qu'un risque en termes d'image et de réputation en cas de défaut des prestations fournies (qualité des ouvrages).</p> <p>Les procédures de gestion de la matérialité financière de ce risque s'appuient sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identification préalable des terrains pollués ou dégradés ;</li> <li>- la mise en place de couvertures auprès de sociétés d'assurance ;</li> <li>- le déploiement de la politique santé-sécurité du Groupe qui prévoit la protection des salariés travaillant sur des terrains à risque ;</li> <li>- la mise en œuvre de techniques et filières de dépollution (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 1.5.3 : Qualité des milieux et présence de contaminants, page 183).</li> </ul> | CT          | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Construction<br>Cobra IS<br>VINCI Energies<br>VINCI Immobilier |
| 5. Épuisement, érosion, dégradation et artificialisation des sols | <p>L'artificialisation des sols inhérente aux activités de construction et de terrassement ainsi que l'extraction de matières premières (principalement issues de carrières) engendrent une dégradation des espaces naturels et un appauvrissement du sol qui limitent les services écosystémiques rendus et favorisent l'érosion. La réglementation française issue de la loi climat et résilience, avec l'objectif "zéro artificialisation nette" (ZAN) à l'horizon 2050, fait peser un risque sur les revenus du Groupe à moyen terme.</p> <p>Ce risque est cependant déjà intégré à la stratégie du Groupe, avec un objectif ZAN à atteindre dès 2030 pour VINCI immobilier (voir paragraphe 3.1 du chapitre Performance environnementale : Ambition environnementale, page 222) et le développement d'une expertise sur la réhabilitation de friches industrielles. Ce risque est en outre couvert par la politique d'achats responsables du Groupe qui privilégie l'usage de matériaux respectueux de l'environnement (bois d'origine certifiée par exemple).</p>  | MT          | VINCI Autoroutes<br>VINCI Immobilier<br>VINCI Construction  |
| Opportunité   | Description de l'opportunité   | Horizon (*) | Pôles   |
| 6. Réaménagement de friches                                       | <p>L'objectif « zéro artificialisation nette » présent dans la loi climat et résilience en France à l'horizon 2050 visant à lutter contre l'étalement urbain rend nécessaire la généralisation du réaménagement de friches pour répondre aux demandes d'aménagement. À travers de nombreux projets en recyclage urbain, VINCI immobilier a donné une seconde vie à des friches urbaines ou à des bâtiments vides, obsolètes ou abandonnés, mobilisant également les différentes divisions du Groupe (voir paragraphe 3.3.3.2 : Recyclage urbain page 252).</p>   | CT          | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Energies<br>VINCI Construction<br>Cobra IS<br>VINCI Immobilier |
| 7. Restauration et renaturation                                   | <p>VINCI compte plusieurs entreprises spécialisées en génie écologique sous la marque Equo Vivo.</p> <p>Ces entités mènent des opérations de restauration écologique de milieux et de sols impactés par des travaux d'aménagement : plantation d'espèces locales, lutte contre les espèces exotiques envahissantes dégradées, passes à poissons, arasement de seuils, etc. (voir paragraphe 3.4.3.3 du chapitre Performance environnementale : Solutions de protection de la biodiversité à destination des clients, page 259).</p>  | MT          | VINCI Construction  |

(\*) Court terme (CT), moyen terme (MT), long terme (LT)



En 2024, la méthodologie d'analyse de double matérialité et ses échelles de cotation des risques seront amenées à évoluer pour s'adapter aux définitions et à l'univers des enjeux proposés par la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Par ailleurs, chaque pôle de métiers de VINCI a des enjeux propres et a réalisé un travail spécifique d'évaluation, de suivi et de réduction de ses impacts en matière de biodiversité, en particulier :

- VINCI Autoroutes a développé avec l'aide du bureau d'études I Care Consult un suivi de l'empreinte biodiversité permettant d'évaluer l'impact de la présence de l'infrastructure existante, de son utilisation, de son exploitation, de sa maintenance et de son développement. Ce suivi tient compte également de l'ensemble des services associés tels que la distribution et la restauration sur les aires de services
- VINCI Construction a établi un partenariat avec l'unité Patrimoine naturel, qui consiste à cartographier ses sites de carrières en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et à déterminer les mesures nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques. Reposant sur le calcul d'un indicateur de qualité écologique (IQE) conçu par le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), cette méthode a été testée sur une trentaine de carrières depuis le début du partenariat (sur 160 sites en France). En complément, un travail de centralisation et d'analyse des données faune et flore existantes de VINCI Construction est venu enrichir les bases de données nationales.
- VINCI Immobilier a un objectif ambitieux de « zéro artificialisation nette » à horizon 2030, assorti de 2 indicateurs quantitatifs (le « delta degré d'artificialisation » et le « besoin d'artificialisation »)

Une démarche est en cours au niveau du Groupe, afin d'unifier les actions clés en faveur de la biodiversité et des milieux naturels qui pourraient faire l'objet d'un suivi commun à toutes les entités du Groupe.

Concernant les indicateurs d'empreinte, les évaluations spécifiques réalisées par les pôles sont à jour et couvrent bien l'ensemble de la chaîne de valeur.

**b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

Ces travaux sont à la base des plans d'action du Groupe en matière de préservation des milieux naturels. Les résultats et le suivi des actions clés sont publiés annuellement dans le Document d'Enregistrement Universel de VINCI.

Le Groupe s'appuie déjà sur ces différents cadres volontaires, notamment la TNFD et le GRI.



L'évaluation en cours mentionnée plus haut s'appuie également sur le SBTN.

VINCI s'est par ailleurs inscrit dans la démarche Act4Nature International dès 2018 et est en passe de renouveler pour la 2<sup>ème</sup> fois ces engagements et plans d'actions.

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

Dans le cadre de la CSRD, de nouveaux indicateurs seront publiés en 2024 dans l'URD VINCI pour rendre compte des risques que la biodiversité et le changement climatique font courir au Groupe VINCI, notamment :

- Les actifs clés présentant des risques physiques importants (avant mesures d'adaptation),
- Les sites proches de zones sensibles en matière de biodiversité

En ce qui concerne les opportunités, la taxonomie européenne a permis, à fin décembre 2023, d'identifier plus de 160 M€ de chiffre d'affaires liés à des projets d'infrastructures de prévention des risques d'inondation et de protection contre les inondations ou liés à la conservation des habitats, des écosystèmes et des espèces, y compris leur restauration.





## VIVENDI

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

La prise en compte des risques, impacts et dépendances vis-à-vis des activités du groupe est une démarche importante pour Vivendi et celle-ci structure notre stratégie RSE.

C'est ainsi que plusieurs travaux ont été menés :

- une analyse des risques extra-financiers menée en 2021, puis complétée en 2022 pour y intégrer Prisma Media à son arrivée dans le groupe (voir chapitre 2 section 2.2.1. du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, pages 84 à 85) ;
- une analyse des risques climatiques conforme aux recommandations de la TCFD (voir chapitre 2 section 2.3. du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, pages 86 à 88) ;
- une analyse de matérialité (voir chapitre 2 section 2.1.1. du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, pages 82 à 83).

Parmi les enjeux examinés dans l'analyse de matérialité et considérés comme importants pour les parties prenantes, celui dénommé « Nos opérations et la planète » comprend les dimensions « Impactenvironnemental des produits et services », « Lutte contre le changement climatique et stratégie d'adaptation » ainsi qu'une dimension « Utilisation durable des ressources et préservation de labiodiversité ». Cette dernière fût établie comme ayant un degré de matérialité moindre par rapport aux autres dimensions (se référer à la matrice de matérialité publiée dans le Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, chapitre 2 section 2.1.1., page 83).

Malgré l'aspect affirmé à ce stade de la moindre matérialité des enjeux liés à la biodiversité pour Vivendi, nous avons toutefois bien identifié l'importance du sujet pour la planète. C'est pourquoi, le groupe a mis en place une politique spécifique pour ses activités les plus consommatrices de papier. Ainsi, sur les plus de 31 300 tonnes de papier consommées en 2023 (principalement pour l'impression de magazines Prisma Media), 99 % sont soit certifiées, soit recyclées. De plus, une fois arrivés en fin de vie, 99,9 % des magazines invendus sont traités en recyclage dans le but de produire à nouveau de la pâte à papier et ainsi limiter l'impact sur le vivant.

D'autre part, la plupart des projets de contribution volontaire carbone soutenus par le groupe intègrent un engagement autour de la biodiversité. Ainsi en 2023, en Ethiopie, où Groupe Canal+ est présent, le projet Yedeni (REDD+) permet de protéger





la forêt contre la déforestation. Il met en œuvre un cadre de gestion forestière participative qui aide les utilisateurs locaux et le gouvernement à gérer ensemble la responsabilité et les avantages de la forêt.

Enfin, dans le cadre de la préparation à la CSRD, Vivendi procède actuellement à une analyse de double matérialité sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance. Dans ce contexte, la biodiversité fait partie des sujets dont les impacts, risques et opportunités sont en cours d'évaluation afin de déterminer leur matérialité au niveau du groupe. Cette analyse doit aboutir au second semestre 2024 et fera l'objet d'une publication réglementaire en 2025 sur l'exercice 2024.

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

La prise en compte de la chaîne de valeur dans l'analyse des impacts, risques et opportunités liés à l'ensemble des enjeux RSE, y compris la biodiversité, fait partie des étapes préparatoires que Vivendi met en œuvre en 2024 dans le cadre de la préparation à la CSRD.

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

Nous envisageons de publier les résultats de ce travail en fonction de la progression de nos travaux et de l'évolution de notre appréhension des impacts, risques et opportunités des enjeux liés à la biodiversité pour notre groupe.

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

Nous envisageons de le faire en fonction de la progression de nos travaux et de l'évolution de notre appréhension des impacts, risques et opportunités des enjeux liés à la biodiversité pour notre groupe.

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

Nous envisageons de le faire en fonction de la progression de nos travaux et de l'évolution de notre appréhension des impacts, risques et opportunités des enjeux liés à la biodiversité pour notre groupe.



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

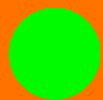
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ 2024 ▶

Question 3

**Circularité**



**ENVIRONNEMENT**

Intégration de l'économie  
circulaire dans la stratégie

Risques, coûts et investissements  
liés à l'économie circulaire

Actions et chiffre d'affaires liés à  
la circularisation du modèle  
d'affaires

Entreprises du secteur des Services et Finance  
+ Publicis

Intégration de l'économie circulaire  
dans la stratégie

Encouragement des modèles  
d'affaires circulaires

Part des investissements /  
financements dans l'économie  
circulaire



## SOMMAIRE

|                   |    |                           |     |
|-------------------|----|---------------------------|-----|
| ACCOR             | 3  | LVMH                      | 67  |
| AIR LIQUIDE       | 6  | MICHELIN                  | 77  |
| AIRBUS            | 8  | ORANGE                    | 81  |
| ARCELORMITTAL     | 9  | PERNOD PICARD             | 84  |
| AXA               | 12 | PUBLICIS                  | 88  |
| BNP PARIBAS       | 14 | RENAULT                   | 90  |
| BOUYGUES          | 17 | SAFRAN                    | 93  |
| CAPGEMINI         | 20 | SAINT-GOBAIN              | 97  |
| CARREFOUR         | 23 | SANOFI                    | 102 |
| CRÉDIT AGRICOLE   | 29 | SCHNEIDER ELECTRIC        | 107 |
| DANONE            | 31 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE          | 111 |
| DASSAULT SYSTÈMES | 36 | STELLANTIS                | 116 |
| EDENRED           | 39 | ST MICROELECTRONICS       | 123 |
| ENGIE             | 42 | TELEPERFORMANCE           | 125 |
| ESSILORLUXOTTICA  | 44 | THALES                    | 127 |
| EUROFINS          | 48 | TOTALENERGIES             | 130 |
| HERMÈS            | 53 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD | 135 |
| KERING            | 57 | VEOLIA                    | 139 |
| LEGRAND           | 61 | VINCI                     | 148 |
| L'ORÉAL           | 63 | VIVENDI                   | 150 |





# ACCOR

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

Critères à évaluer :

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

Le Groupe considère qu'une gestion efficace des ressources et des déchets nécessite de s'appuyer sur des engagements collectifs basés sur la science d'une part mais également sur des objectifs spécifiques à chaque localisation en réponse aux réglementations et infrastructures disponibles localement d'autre part.

La stratégie Economie Circulaire d'Accor s'appuie le concept « Refuser, Repenser, Réduire, Réutiliser, Recycler » (par ordre de priorité) :

En conséquence, les priorités définies par le Groupe sont les suivantes :

- Repenser les process opérationnels afin de réduire l'utilisation de nouvelles ressources, systématiser le recours aux dons et limiter la production de déchets ;
- Améliorer le sourcing des produits en incluant systématiquement des critères environnementaux dans les appels d'offres et en privilégiant des produits éco-conçus ;
- Augmenter les taux de tri et de recyclage / réutilisation des déchets restants afin de limiter la part des déchets enfouis ou incinérés.

En parallèle, dans les pays où nous travaillons, nous engageons, quand nous le pouvons, un dialogue avec les autorités locales ou nationales, afin qu'elles équipent leurs territoires d'infrastructures de collecte et de gestion des déchets.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Les coûts et investissements d'Accor en matière d'économie circulaire proviennent de différents départements et régions et ne sont donc pas consolidés. Les efforts du Groupe sont toutefois significatifs, et impliquent un investissement financier conséquent pour les hôtels, notamment en ce qui concerne les actions liées à la fin du



plastique à usage unique, la réduction du gaspillage alimentaire, la gestion des déchets ou encore le recyclage.

Afin d'éliminer les 57 produits en plastique à usage unique ciblés par le Groupe (pailles, touillettes, gobelets, etc.), les hôteliers ont ainsi dû investir dans des alternatives plus durables mais souvent coûteuses. De plus, l'achat par les hôtels de produits en plastique référencés par Accor (bouteilles d'eau en plastique) pouvaient générer pour le Groupe des commissions de la part des fournisseurs, et donc pour Accor et les hôtels des rétro-commissions significatives. L'arrêt des achats de ces produits plastiques a eu un impact important sur ces rétro-commissions. Pour la catégorie des produits d'hygiène (shampooing, gel douche, etc.), ce sont près de 30 millions de bouteilles qui ne sont plus utilisés chaque année et pour lesquelles il a fallu trouver des alternatives.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Accor reconnaît l'importance de la mobilisation et de l'engagement pérenne de l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur amont (fournisseurs et partenaires) pour réduire l'impact de sa consommation en ressources naturelles. Afin de mieux comprendre les leviers d'action pour réduire cet impact et ainsi garantir l'atteinte des objectifs d'Accor à horizon 2030, le Groupe s'engage à travailler en étroite collaboration avec ses fournisseurs et partenaires, avec pour ambition de :

- Encourager la sobriété matières et produits ;
- Améliorer la traçabilité des produits ;
- Encourager les pratiques d'agriculture régénératrice ;
- Inciter à l'éco-labellisation des produits ;
- Systématiser l'intégration de pratiques circulaires dans la chaîne de valeur (éco-conception, réflexion sur l'ensemble du cycle de vie du produit, etc.).

Par ailleurs, le Groupe a pour objectif de réduire le volume de déchets produits, d'améliorer les taux de tri et d'augmenter le recyclage et la réutilisation des déchets ne pouvant être évités.

Pour les principaux flux de déchets présents dans les hôtels, la Direction Développement durable d'Accor travaille au déploiement d'une approche circulaire de



la gestion de la matière. Après la mise en œuvre d'actions pour repenser l'usage des produits et réduire les déchets, Accor s'engage à valoriser les déchets en fin de vie restants à travers l'identification de solutions locales de réemploi, réutilisation et recyclage de manière systématique. Pour ce faire, et comme première étape, nous sommes en train de mettre en place les outils nous permettant de mesurer avec rigueur notre production de déchets.



# AIR LIQUIDE

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

Critères à évaluer :

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

Voir *réponse 3. c)* ci-dessous.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Voir *réponse 3. c)* ci-dessous.

## c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

L'économie circulaire fait partie intégrante de la stratégie de développement durable et de l'approche climat d'Air Liquide. En raison de la nature des produits commercialisés par le Groupe (gaz industriels), l'économie circulaire s'inscrit dans le modèle d'affaires d'Air Liquide, qui apporte à ses clients des solutions permettant d'améliorer l'efficacité de leurs procédés et donc de réduire leurs besoins en ressources. Par ailleurs, le Groupe développe et déploie des solutions technologiques permettant de ré-utiliser et d'extraire de la valeur de flux issus des procédés de ses clients. On peut en particulier mentionner :

- les solutions de captage de CO<sub>2</sub> sur des unités industrielles afin d'en permettre soit le stockage, soit la ré-utilisation dans d'autres procédés (industrie manufacturière, agro-alimentaire, chimie)





- le recyclage de flux issus de procédés clients afin notamment de produire de l'hydrogène, évitant le recours à du gaz naturel.

Ces deux approches, inscrivant totalement l'économie circulaire dans le développement de la solution, ont par exemple été mises en œuvre sur le site de Grandpuits. Air Liquide y produira jusqu'à 20 000 tonnes par an d'hydrogène renouvelable, grâce au recyclage du biogaz résiduel issu de la bioraffinerie de Grandpuits, en remplacement du gaz naturel traditionnellement utilisé. Le CO<sub>2</sub> biogénique issu de l'unité est quant à lui capté, purifié et ré-utilisé pour des applications dans l'agro-alimentaire.

Le Groupe contribue par ailleurs au développement d'une économie circulaire en développant ses activités biométhane, un des axes de l'approche "Agir pour nos écosystèmes". La production de biométhane permet en effet de valoriser les déchets organiques, en produisant du gaz d'origine renouvelable remplaçant le gaz d'origine fossile, et en permettant, via la valorisation des digestats, de remplacer des engrais d'origine fossile. Enfin, la technologie Turbo-Brayton développée par Air Liquide permet de réduire les pertes par évaporation sur les méthaniers : celles-ci sont valorisées dans la propulsion des navires, permettant à la fois une réduction des émissions de gaz à effet de serre et une réduction de la consommation de gaz naturel fossile.



# AIRBUS

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

Critères à évaluer :

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

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

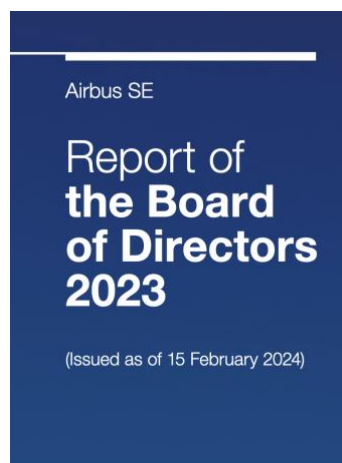
Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

## c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)



Cf. :

Rapport du Conseil d'Administration<sup>1</sup> - Biodiversity, section 6.1.6

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=134>



# ARCELORMITTAL

## a) What is the place of the circular economy in the company's strategy?

Criteria to be evaluated:

- Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)
- Ambition and quality of the strategy
- Links made with other sustainable development topics (including decarbonization and biodiversity)

## b) What are the risks identified by the company linked to resources, the costs incurred and the amount of CAPEX and OPEX in favor of the circular economy?

Criteria to be evaluated:

- Identification of upstream and downstream risks (scarcity, supply, access difficulties, waste management, regulations, etc.)
- Associated financial costs
- CAPEX et OPEX (en %)

## c) What are the key actions implemented by the company to circularize its business model? What share of turnover does this represent?

Criteria to be evaluated:

- Integration of the different pillars of the circular economy (reduction of resource consumption/sobriety, eco-design, sustainable sourcing, reuse, industrial and territorial ecology approach, recycling, etc.)
- Scaling up circular economy initiatives or projects
- % of turnover related to circular economy offers (or any other relevant circular economy indicator)

Steel is an ideal material for a circular, low-carbon future because it is the most recycled material globally. However, there will not be enough scrap globally to meet demand. As such, we are targeting greater access to scrap for our operations. At the same time, we are supporting our customers with new products that have high recycled content or to enable them to reduce resource consumption. To support our own decarbonisation journey, we have made some exciting investments in scrap recovery businesses to increase our access to scrap, and are reusing or recycling our own waste products such as waste steel gas, slags and dusts where practically possible.

### Circular Steel

We are increasing our low-carbon emission steel offerings through our XCarb® branded products in response to the increased demand for low-carbon solutions from major sectors such as automotive and construction. XCarb® recycled and renewably produced uses above 70% scrap to produce a range of steel grades. Sales of our XCarb® products, which can have a carbon footprint of as low as 300kgCO<sub>2</sub>/t reached 229,000 tonnes in 2023.



We are undertaking several initiatives towards building strong circularity business models and solutions for our customers. For example, in 2023, we agreed with Gestamp to jointly design and implement a circularity scheme to enhance recycling of steel, to enable automotive customers to fulfil their carbon emissions goals. In 2022, we trialled with Gestamp use of low-carbon steel with high scrap content for use in car parts. The agreement involves the integration of scrap management into Gestamp's strategy, with traceability of scrap collections, sorting and reuse.

The Steligen<sup>®</sup> portfolio of products helps investors, real estate companies, architects and structural engineers meet the increasing demand for lower-cost sustainable building design through steel's recyclability and lower environmental impact when compared with other materials such as concrete.

A key concept within Steligen<sup>®</sup> is to make buildings easier to assemble and dismantle. As a result, buildings become quicker to construct, leading to significant efficiencies and cost savings while also creating the potential for re-use. This reflects ArcelorMittal's wider research into modularisation solutions and the potential re-use of steel components – a field it is discussing with customers, particularly in relationship to LCA assessments.

### **Building our position in recycling and processing**

In 2022 and 2023, we completed several targeted acquisitions in recycling and waste processing, with a total of 1Mt of combined annual scrap processing capacity. These acquisitions are fully complementary taking in conventional iron and steel structures through to non-ferrous metals, white goods, appliances and electronics. The turnover from these sites was \$295mn, the capex was \$14mn and the opex was \$10mn in 2023.

We are conducting R&D projects to further improve the recycling efficiency of these plants, and our operations more broadly. We are also researching the business models, logistics and technology requirements of providing robust circular services for key sectors, such as facilitating the automotive OEMs' needs.

### **Building technology and solutions for reducing and mitigating our environmental impacts and contributing to a circular economy**

In 2023, solutions were industrialised to reduce natural gas consumption through models to reduce energy needs and replace natural gas with steelmaking gases. In 2024, R&D will continue with the development of solutions to reduce natural gas consumption, replacing it with steelmaking gases and testing burners capable of replacing 70-90% of natural gas with blast furnace gas, reducing NOx emissions at the same time by 50%.

We continue to research solutions for making constructive use of our waste and minimising detrimental land use. The company is making innovative re-use of slag in the following applications: cement, civil construction (e.g. roads and asphalt), a fertiliser source for agriculture and as ballast in offshore wind turbine foundations to replace



natural ballast; a construction material for building protection walls to reduce noise and dust; and its potential re-use in water filtration and greenhouse gas capture.

In 2023, ArcelorMittal produced the first ethanol samples from its carbon capture and usage site in Belgium. The €200 million ‘Steelanol’ facility is a first of its kind for the European steel industry, deploying technology developed by leading carbon utilization company LanzaTech. The facility captures carbon-rich waste gases from steelmaking and biologically convert them into advanced ethanol through LanzaTech’s bio-based process.

In 2023, Global R&D started a pioneering research programme to find alternative uses for our mining tailings. Some potential applications include the use of recycled tailings for cement, concrete, bricks or floor tiles. Our researchers are co-innovating with different companies, universities, and technological centres to give a second life to this material that traditionally had no use. With this research, we aim to increase the circularity of our mining operations.

Our goal is the 100% efficient use of raw materials, zero waste and increased availability of the critical minerals needed for the net-zero transformation.



# AXA

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

Critères à évaluer :

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

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

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

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

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

Dans le cadre de son nouveau plan stratégique *Unlock The Future*, AXA poursuit son ambition en matière d'atténuation du changement climatique, et renforce ses engagements pour accompagner la transition climatique.

Cette transition passe notamment par le développement de pratiques circulaires, visant à préserver les ressources (minières, agricoles, etc.).

Incitée par les régulations en la matière (par exemple la loi AGECE en France) et pour répondre aux enjeux de disponibilité des ressources (notamment les enjeux de souveraineté, raréfaction, et volatilité), les entreprises faisant partie de l'économie réelle sont déjà en train de développer des pratiques circulaires, voire de nouveaux modèles d'affaires circulaires.

Dans ce contexte, AXA agit à quatre niveaux :

- Sensibiliser et faire monter en compétence :
  - Le Groupe AXA est membre du Club Circul'R qui regroupe des sociétés du CAC40 et des start-ups engagées dans le développement de l'économie circulaire. Ce club est l'occasion d'échanger avec nos partenaires pour mieux comprendre leurs enjeux et identifier des solutions de manière collaborative. AXA a également rejoint la coalition La Fabrique Circul'R sur la mesure de la circularité qui vise à comprendre comment mesurer la circularité d'une activité, et mesure



les impacts sur les facteurs environnementaux, sociaux et économiques.

- La Climate School d'AXA Climate propose un module de formation dédiée à l'économie circulaire visant à introduire les concepts tels que l'éco-conception ou l'écologie industrielle.
- Améliorer la compréhension des risques associés pour permettre l'assurabilité (et donc le développement) des pratiques et modèles d'affaires circulaires :

En 2023, AXA, en partenariat avec IKEA et Swiss Re, a contribué à un livre blanc *What Goes Around Comes Around : Insuring the circular economy*<sup>2</sup> visant à identifier les freins et les leviers de l'assurabilité de l'industrie croissante du recyclage.

- Au travers de son adhésion, notamment au Club Circul'R, AXA contribue aux discussions sur le sujet de l'assurabilité des bâtiments intégrant des matériaux de réemploi. Sur ce sujet, AXA France inclut déjà dans ses contrats une garantie<sup>3</sup> couvrant l'usage de matériaux de réemploi pour tous ses assurés professionnels et entreprises du bâtiment.
- Intégrer des pratiques circulaires dans la gestion des sinistres :
- dans le cadre de l'assurance automobile, en France et dans plusieurs pays européens, AXA favorise
    - (i) la réparation des pièces endommagées plutôt que leur remplacement, et
    - (ii) si le remplacement est nécessaire, le recours à des pièces de réemploi.
  - dans le cadre de l'assurance Dommages / Vol / Panne des smartphones vendus en affinitaire via Free ou Fnac/Darty par exemple, AXA France privilégie déjà le remplacement par des appareils reconditionnés. Pour présenter cette initiative, AXA France a publié un livre blanc sur la téléphonie durable<sup>4</sup>.
- Financer les modèles d'affaires circulaires : ainsi, en 2023, AXA IM a lancé AXA *WF ACT Plastic & Waste Transition Equity QI*<sup>5</sup>, un fonds actions dédié à la transition vers une économie à faible intensité de plastique et de déchets.

<sup>2</sup> <https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/economy-and-insurance-outlook/expertise-publication-circular-economy-recycling.html>

<sup>3</sup> <https://axalive.fr/article/accompagnement%20-%20changement%20-%20climatique>

<sup>4</sup> [https://new-axa-prod.s3.amazonaws.com/axaengage/b9cbd0c8-92e4-46b9-bf70-ccc8c1fb4348\\_Livre+Blanc\\_AXA+Partenariats\\_Vers-telephonie+mobile+plus+vertueuse+assurance.pdf](https://new-axa-prod.s3.amazonaws.com/axaengage/b9cbd0c8-92e4-46b9-bf70-ccc8c1fb4348_Livre+Blanc_AXA+Partenariats_Vers-telephonie+mobile+plus+vertueuse+assurance.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.axa-im.fr/espace-presse/axa-im-lance-un-fonds-actions-dedie-la-transition-vers-une-economie-faible-intensite-de-plastique-et>



# BNP PARIBAS

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

Critères à évaluer :

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

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

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

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

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

En tant qu'entreprise de services, BNP Paribas ne dépend pas directement de ressources matérielles stratégiques et donc liées aux problématiques de l'économie circulaire. L'économie circulaire peut être considérée comme un moyen pour limiter les difficultés d'approvisionnement en ressources stratégiques. Cette approche par le risque est présente chez certains des clients du Groupe ou certaines des entreprises dans lesquelles BNP Paribas investit, et est incluse dans le processus d'identification et d'évaluation des risques de BNP Paribas (Risk ID) qui fait partie du dispositif de gestion des risques du Groupe.

Ce type de question peut aussi se poser, toujours de manière indirecte, pour certains de nos segments d'achats tels que l'IT avec les tensions sur le marché des semi-conducteurs ou les catégories d'achat dérivées du papier (chéquiers, fournitures de bureau). Ce type de risque est traité en premier lieu par nos fournisseurs, avec lesquels nous assurons un suivi en deuxième ligne sur leur capacité à répondre à nos besoins.

Pour BNP Paribas, l'enjeu est avant tout dans l'accompagnement de ses clients afin qu'ils intègrent l'économie circulaire dans leur mode de production. Dans ce cadre, l'économie circulaire a été identifiée parmi les cinq thèmes prioritaires du volet « Sustainability » du plan stratégique du Groupe GTS 2025 (Growth, Technology & Sustainability).

Le Groupe a renforcé son offre, notamment en proposant à ses clients des obligations vertes et des financements à taux bonifiés (sustainability-linked loans) en fonction de





l'atteinte d'objectifs de durabilité spécifiques et mesurables en lien avec l'économie circulaire. A titre d'exemple, de récentes réalisations peuvent être mentionnées :

- BCEF a financé un projet d'installation de régénération de sable de fonderie à hauteur de 3,3 millions d'euros, projet innovant permettant à La Fonte Ardennaise, acteur majeur de l'industrie de la fonderie au niveau mondial, de recycler le sable de moulage noir à 90 %, et ainsi faire une économie de ressources naturelles, arrêter l'enfouissement des déchets de sable et réduire de 20 000 tonnes par an les émissions de CO2 ;
- Brambles, entreprise dans le secteur de la logistique, pionnière dans le domaine de l'économie circulaire grâce à son modèle de partage et de réutilisation des biens, a émis une obligation verte de 500 millions d'euros en mars 2023 pour laquelle BNP Paribas était joint bookrunner. Il s'agit de la première obligation verte émise par une entreprise australienne exclusivement dédiée au financement de l'économie circulaire. Elle permettra de réduire l'utilisation des ressources naturelles, la production de déchets et les émissions carbone des chaînes d'approvisionnement.

Certains métiers spécialisés du Groupe, souvent en partenariat avec des organisations externes, développent des modèles d'affaire davantage circulaires, notamment en promouvant l'extension de la durée de vie des produits et les activités de product-as-a-service (PAAS) :

- Arval car sharing offre une solution digitalisée de réservation et d'utilisation mutualisée des véhicules de service entre les collaborateurs au sein de leur entreprise, permettant ainsi de maximiser le taux d'utilisation de ces flottes et d'optimiser le nombre de véhicules réellement nécessaire et donc leur coût, pour une réduction allant jusqu'à 20 % sur la route ;
- la co-entreprise BNP Paribas 3Step IT propose aux entreprises un service complet de gestion de leurs équipements technologiques à chaque étape de leur cycle de vie ;
- BNP Paribas Cardif développe des partenariats (par exemple avec Boulanger) visant à proposer des offres qui permettent, via un abonnement mensuel, de bénéficier d'un service de réparation complet pour tous les appareils neufs ou reconditionnés plutôt que de les remplacer ;
- BNP Paribas Real Estate est membre du « Booster du réemploi » permettant de contribuer à promouvoir l'utilisation de matériaux de réemploi afin d'accélérer et massifier le réemploi dans le secteur du bâtiment.

Le groupe offre aussi aux investisseurs une gamme de produits d'investissement en lien avec l'économie circulaire, par exemple :

- BNP Paribas Asset Management propose le fonds BNP Paribas Easy ECPI Circular Economy Leaders dont l'encours s'élève à plus de 900 millions



d'euros à fin 2023, démontrant la forte attractivité de ce sujet pour les investisseurs particuliers et professionnels ;

- BNP Paribas Climate Impact Infrastructure Debt est un fonds qui a pour ambition de lever 500 à 750 millions d'euros auprès d'investisseurs institutionnels. Doté d'un investissement initial de BNP Paribas Cardif, il appuie des projets œuvrant pour la transition énergétique en Europe, axés sur les énergies renouvelables, la mobilité propre et l'économie circulaire.

Enfin, BNP Paribas soutient des startups spécialisées dans l'économie circulaire, notamment via des investissements dans des contrats à impact : Phenix, entreprise qui propose des solutions de gestion des invendus et la lutte contre le gaspillage alimentaire et non-alimentaire ; Toopi Organics, qui transforme l'urine humaine en un biostimulant naturel, pour une agriculture plus durable, ou encore Le Pavé, qui récupère des déchets plastiques et les transforme en matériaux d'écoconstruction.

En ce qui concerne ses **opérations propres**, BNP Paribas mesure également la quantité de déchets qu'elle produit (et cherche à la réduire) et la part de ces déchets qui est recyclée (données publiées dans le Document d'Enregistrement universel 2023).



# BOUYGUES

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

Face à la nécessité de réduire l'ensemble de nos impacts environnementaux (émissions GES, pression sur les ressources, production de déchets), l'économie circulaire apparaît comme un levier incontournable.

Par ailleurs, la majeure partie des émissions de GES du groupe Bouygues proviennent des achats de matériaux et d'équipements neufs. Le recours au recyclage, au réemploi est un levier majeur de décarbonation.

Développer les solutions bas carbone et l'économie circulaire sont des enjeux clés dans la stratégie Achats &RSE du Groupe.

Compte tenu de la diversité des métiers, chaque métier est responsable de la définition des objectifs pertinents le concernant. Plusieurs d'entre eux ont d'ores et déjà fixé des objectifs chiffrés.

### Critères à évaluer :

- Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)

Un objectif de 5 % de réemploi, réutilisation et recyclage a été fixé sur les opérations de Bouygues Immobilier d'ici 2030.

Colas a lancé le réseau de plateformes Valormat et Ecotri pour augmenter de 50 % sa production de matériaux recyclés d'ici à 2026.

- Ambition et qualité de la stratégie

Les actions en faveur d'une économie circulaire sont propres à chaque métier et à son écosystème :

- Bouygues Construction est acteur de l'évolution de l'écosystème du réemploi et a créé Cynéo, son entité dédiée au réemploi des équipements et des matériaux de construction. Cynéo permet de structurer un écosystème lisible en fournissant aux filières du réemploi des lieux de production et de stockage. Elle s'articule autour d'une ingénierie pour former et accompagner les futures filières dans la création de nouveaux produits circulaires et d'un centre technique dédié à l'incubation de filières de réemploi offrant des espaces mutualisés de stockage, de production, de prototypage et d'exposition des produits.
- Colas a constitué fin 2022 un réseau de 160 plateformes d'accueil des déchets en France, maillant tout le territoire français et proposant deux nouvelles offres de services destinées aux professionnels du BTP et des espaces verts, Valormat et Ecotri. Valormat a vocation à accueillir les volumes importants de déchets minéraux du BTP, pour leur donner une deuxième vie sous forme de granulats recyclés. Cette activité offre aussi la possibilité aux



professionnels du BTP d'acheter des matériaux naturels, recyclés ou des mélanges de produits recyclés et naturels, ainsi que des produits innovants. Colas déploie le recyclage de chaussées en place avec la technique Recycol.

- Bouygues Telecom a mis en place une démarche d'éco-conception de ses box et télécommandes, intègre des matériaux recyclés et fait la promotion des mobiles reconditionnés.

Bouygues Immobilier, Bouygues Bâtiment France et Linkcity se sont engagées aux côtés d'une trentaine de maîtrises d'ouvrage et ont participé, en 2020, au lancement du « Booster du réemploi », initiative collective pour déployer massivement le réemploi de matériaux dont l'offre est abondante, mais la demande peu structurée.

Bouygues Construction a également dévoilé en 2023 son concept building très bas carbone : Archisobre. Ce concept privilégie notamment l'économie de matière par une analyse poussée sur la forme du bâtiment, une conception au plus juste en termes de sobriété technologique, l'utilisation structurelle du bois, l'économie circulaire et l'utilisation de ressources locales ou encore la mise en œuvre de matériaux biosourcés, ou géosourcés, comme la terre crue.

- [Liens faits avec les autres sujets développement durable \(notamment décarbonation et biodiversité\)](#)

En complément de ses actions de décarbonation, le groupe Bouygues a lancé fin 2023 Rejeneo, qui est dédié à la préservation ainsi qu'à la restauration des écosystèmes et des puits de carbone naturels. Rejeneo conseille ses clients engagés dans des démarches Net Zero sur leur stratégie de contribution.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

La raréfaction des ressources naturelles et des matières premières est un enjeu majeur pour le Groupe. Le contexte géopolitique actuel et l'inflation en cours ont eu des incidences importantes sur le coût des matières premières. Les équipes Achats de chaque métier du Groupe analysent de manière fréquente les évolutions des principaux marchés de matières premières afin de limiter le risque d'inflation.

Les métiers réalisent des travaux pour identifier les coûts afférents à ces évolutions ou à ces difficultés, conjoncturelles ou structurelles. Ce travail se fait à tous les niveaux des entreprises et selon les zones géographiques concernées.

Critères à évaluer :

- [Identification des risques amont et aval \(raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.\)](#)

Depuis 2022, Bouygues est sponsor d'une initiative portée par Carbone 4 : IF Initiative (anciennement « IRIS »). Cette démarche scientifique, développée sur 3 ans, vise à intégrer les limites planétaires dans les plans d'affaires sur la base d'un outil de



modélisation en cours d'élaboration. Cet outil, disponible fin 2024 – début 2025, permettra de réconcilier les flux physiques et les plans d'affaires financiers pour établir des stratégies cohérentes et avec une vision systémique (gaz à effet de serre, ressources physiques disponibles et conflit d'usages par exemple).

- **Coûts financiers associés**

La publication de ces informations sera examinée dans le cadre de l'élaboration du rapport de durabilité du groupe Bouygues au titre de l'exercice 2024.

- **CAPEX et OPEX (en %)**

Ce % n'est pas disponible.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Les actions ont été données en point a).

La part du chiffre d'affaires n'est pas disponible.

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)

Les actions ont été données en point a).

- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire

Les actions ont été données en point a).

- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Ce % n'est pas disponible.



# CAPGEMINI

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

Critères à évaluer :

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

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

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

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

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

Nous cherchons également à transformer les articles non désirés de l'entreprise afin de les réutiliser, les donner, les recycler ou les éliminer. C'est notamment le cas en Belgique, où nous avons soutenu Solentra, un centre de thérapie des traumatismes de



guerre, grâce à des dons de mobilier et en Ukraine, où nous avons fait don de vêtements pour répondre aux besoins des familles touchées par les inondations à Kakhovka.

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

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

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

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

Nous travaillons également en collaboration avec des partenaires pour faire progresser l'économie circulaire. Amazon Web services (AWS) et Capgemini ont lancé conjointement la plateforme *Lifecycle Optimization for Aerospace*, conçue pour promouvoir les pratiques d'économie circulaire au sein de l'industrie aéronautique. Plusieurs acteurs majeurs de ce secteur, à l'instar d'Air France et de Safran, figureront parmi les premiers utilisateurs de la plateforme. Celle-ci nous permet d'agir concrètement pour soutenir la collaboration des différents acteurs du secteur autour d'un objectif commun : prolonger l'utilisation de pièces en état de marche ou trouver la chaîne de valeur appropriée pour sécuriser le recyclage tout en décarbonant certains éléments à court terme. La plateforme automatise le processus d'inspection, optimise



l'analyse du cycle de vie des pièces d'avion et guide les décisions nécessaires à l'allongement de leur durée de vie. Elle consolide également les données d'exploitation historiques, fournit une traçabilité complète de toutes les pièces constitutives d'un appareil, collecte et analyse en toute sécurité les données d'exploitation en service, permettant ainsi la réutilisation potentielle des pièces. Elle vise à réduire l'impact environnemental des équipements et à permettre un avenir plus durable pour l'industrie aéronautique.

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

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

Actuellement, nous ne communiquons pas publiquement ces informations.





# CARREFOUR

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

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

La distribution a un rôle déterminant à jouer, pour innover, faire évoluer les pratiques et satisfaire les exigences des consommateurs, déjà acquis à la cause d'emballages recyclables ou réutilisables.

La distribution de biens en général et de produits alimentaires en particulier nécessite l'utilisation de grandes quantités d'emballages. Ces emballages, et en particulier les emballages plastiques, génèrent des impacts directs ou indirects sur la biodiversité, notamment lors de leur production (l'extraction des matériaux et la fabrication des emballages peuvent être sources de diverses pollutions) et de leur fin de vie (pollutions des milieux aquatiques en particulier).

En raison de son activité, Carrefour produit un volume important de déchets que ce soit dans ses magasins, ses centres logistiques et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. La prise en charge de ces déchets varie en fonction des réglementations et habitudes d'achat dans les pays d'implantation.

Dans ce contexte, Carrefour souhaite mener la transition de son secteur vers une consommation plus sobre, mesurée et réfléchie des emballages présents dans ses magasins et utilisés pour ses produits.

Prenant en compte ces considérations, le Groupe a défini les objectifs suivants :

| Thématiques               | Objectifs  | Cible | Périmètre |
|---------------------------|--|-------|-----------|
| Approvisionnement durable | 8 Mds de produits certifiés durables   | 2026  | G8        |
| Déchets                   | 100% de déchets des magasins valorisés   | 2025  | G8        |
| Gaspillage alimentaire    | 50% de réduction du gaspillage alimentaire issu des magasins par rapport à 2016            | 2025  | G8        |
| Emballages                | 300 M€ de produits en vrac et consigne   | 2025  | G8        |
|                           | 100% d'emballages réutilisables, recyclables ou compostables pour les marques Carrefour    | 2025  | G8        |
|                           | 30% de plastique recyclé dans les emballages plastiques pour les produits marque Carrefour | 2025  | G8        |



### **Concernant l'objectif déchets :**

Au niveau de chaque magasin, Carrefour prévient la production des déchets liée aux emballages et aux publicités sur le lieu de vente, en lien avec ses fournisseurs. Le Groupe favorise le tri et la valorisation par des solutions innovantes (production de biométhane, et de compost avec les déchets organiques, mutualisation des collectes, etc.) A l'échelle globale, Carrefour participe au développement des filières de tri et de valorisation dans les pays où elles relèvent de la réglementation. Dans les pays non soumis à la réglementation, Carrefour prend part à la structuration de ces filières.

### **Concernant les objectifs gaspillage alimentaire :**

Depuis plusieurs années, des solutions sont mises en œuvre en magasin pour améliorer la gestion des stocks et des commandes, pour promouvoir des dates courtes, proposer certains produits après leur date de durabilité minimale (DDM) et valoriser les produits abîmés afin de limiter la quantité globale de démarque. Ainsi, Carrefour propose - 30 % à - 60 % sur les produits à date courte et vend en tête de gondole dédiée et balisée, une liste définie de produits à DDM dépassée. Carrefour a aussi généralisé ses paniers Zéro Gaspi dans les rayons fruits et légumes. Les barquettes en carton contiennent 2 kg de produits non commercialisés pour lutter contre le gaspillage alimentaire. Carrefour poursuit son action via l'application Too Good To Go qui propose des paniers de produits alimentaires invendus à petits prix. En 2023, 3 903 888 paniers ont ainsi été vendus en Europe. Ces solutions sont particulièrement plébiscitées par les clients dans le cadre de l'inflation car elles permettent d'acheter des produits de qualité à prix réduits.

Concernant les aliments écartés de la vente, en France et dans le monde, en étroite collaboration avec les associations, un processus est mis en place : chaque matin, les équipes trient les produits en rayons et fournissent les invendus sains et autorisés aux associations d'aide alimentaire locales, dans le respect de la chaîne du froid.

### **Concernant les objectifs emballages :**

Le Groupe engage également ses fournisseurs avec le réseau du Pacte Transition Alimentaire, qui propose une plateforme d'échange de bonnes pratiques et de nouvelles opportunités de collaborations. En 2023, 306 fournisseurs sont membres du Pacte, pour un objectif de 500 fournisseurs en 2030. Ces derniers sont engagés sur un plan d'actions qui intègre la suppression des emballages de consommation inutiles, la réduction du volume des emballages et un étiquetage clair sur le recyclage.

Carrefour développe des parcours sans plastique dans ses magasins. Ainsi, au rayon Fruits et Légumes, les sacs bioplastiques ont été remplacés par des sacs en papier kraft dans plusieurs hypermarchés en France. Par ailleurs, le Groupe poursuit la substitution du plastique par des matières recyclables. En 2023, 20 738 tonnes d'emballages primaires ont été économisées depuis 2017.



Le Groupe encourage l'utilisation d'emballages réutilisables, notamment avec l'opération Apporte ton contenant, par exemple, il sensibilise les consommateurs pour les produits achetés aux rayons frais (poissonnerie, boucherie, traiteur, etc). Pour aller plus loin, Carrefour a développé les boîtes Inox : Le client achète directement en rayon sa boîte en inox en rayon traditionnel ; lors de son prochain achat et en utilisant sa boîte inox, le client bénéficiera de 10 cts de réduction s'il détient une carte de fidélité. En partenariat avec TerraCycle, Carrefour se positionne en précurseur du réemploi avec le lancement de Loop by Carrefour. Ce système permet aux consommateurs de rendre les contenants consignés, qui, une fois lavés, sont renvoyés aux fournisseurs pour être réemployés.

Pour favoriser le recyclage, Carrefour s'oriente vers l'amélioration de la collecte et du tri. À la suite de résultats prometteurs, deux bornes RVM (Reverse Vending Machine) supplémentaires ont été installées, l'une dans le magasin de Chartres et l'autre de Rambouillet pour collecter des bouteilles en PET en vue de leur recyclage. En 2023, Carrefour France comptait 71 RVM installées.

La stratégie économie circulaire a un impact direct sur l'empreinte biodiversité et climat du Groupe. Concernant la biodiversité, les engagements liés à l'économie circulaire ne sont pas chiffrés à date car les outils disponibles n'intègrent pas cette composante. Dans le cadre du projet SBTn, le Groupe s'est focalisé sur l'empreinte des matières premières agricoles et des sites. Concernant le climat, l'empreinte des emballages est prise en compte à la fois pour la production des emballages et leur fin de vie. La production des emballages représente environ 10 mégatonnes de CO<sub>2</sub> (38% de l'empreinte liées aux achats de bien services non FLAG). Les émissions de GES liées à la fin de vie des emballages et aux déchets générés par l'activité sont peu significatives et représentent respectivement 0,2% et 0,6% du scope 3 du Groupe.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

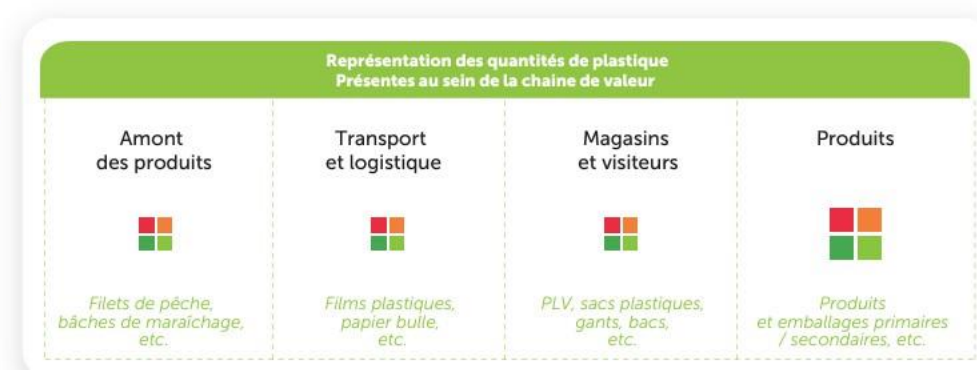
- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Carrefour a identifié des risques majeurs liés à l'économie circulaire : « Gaspillage et gestion des déchets » et « Éco-conception et circularité des ressources ». La manifestation de ces risques en amont, au sein des opérations et en aval est détaillée ci-dessous :

| NATURE DU RISQUE                                   | CHAÎNE DE VALEUR   | RISQUES  | OPPORTUNITÉS  |
|--|--|--|---|
| <b>Gaspiillage et gestion des déchets Amont</b>    | Amont  | Augmentation des coûts de production des produits due à des surcoûts chez le fournisseur liés à la gestion des déchets   | Développement de nouveaux standards de production anti-gaspiillage permettant de diminuer les coûts                                       |
|  | Opérations   | Hausse des coûts relatifs au traitement des déchets non recyclés   | Gains économiques liés à la vente de matières valorisables ou recyclables   |
|  |  | Amendes pour non-conformité aux réglementations relatives au traitement des déchets et du gaspiillage alimentaire  | Efficacité opérationnelle améliorée (gestion des stocks, de la démarque, traitement des déchets) et augmentation des revenus des magasins |
| Aval   | Perte d'attractivité du modèle de la grande distribution liée à une mauvaise gestion des déchets et du gaspiillage alimentaire | Augmentation des capacités de vente du Groupe grâce à des prix différenciés selon les dates limites de consommation.<br><br>Développement d'une offre anti-gaspi, seconde main, réutilisable ou autre concept lié à l'économie circulaire. |   |
| <b>Ecoconception et circularité des ressources</b> | Amont  | Hausse des coûts d'approvisionnement des matières premières en raison de l'épuisement des ressources   | Diminution des coûts d'approvisionnement par la réduction des quantités de matières/emballages et l'éco-conception                        |
|  | Opérations   | Perte d'attractivité et mise en cause du modèle de la grande distribution en lien avec l'usage abusif de certaines ressources  | Développement de <i>guidelines</i> permettant la juste utilisation et valorisation des ressources et réduction des coûts des produits     |
|  | Aval   | Hausse des attentes environnementales des consommateurs en lien avec les emballages, le plastique et l'économie circulaire   | Développement des offres vrac et servicielles autour de la circularité et réparabilité  |

Carrefour a réalisé une macro-analyse des impacts relatifs aux plastiques, issus de son activité et l'activité de ses partenaires aux étapes clés de la chaîne d'approvisionnement, en prenant en compte les capacités de traitement des pays intégrés du Groupe. Les risques plastiques principaux sont identifiés sur les différentes étapes du cycle de vie des produits présentés dans la première partie de l'étude.

### Chaîne de valeur de Carrefour





### Fabrication du plastique

On peut estimer que 90% du plastique fabriqué puis utilisé pour l'activité du Groupe sont liés aux produits vendus, et 80% de ce plastique proviennent des emballages.

Impacts principaux liés à la fabrication du plastique : pollution des sols et des eaux lors de l'extraction du pétrole ; consommation d'énergie et émissions de GES lors de sa transformation en plastique ainsi qu'émissions polluantes dans l'air.



### Fin de vie du plastique

Nous étudions ici les capacités de traitement et de recyclage des pays dans lesquels le Groupe opère au regard des quantités mobilisés dans chaque pays. Nous estimons globalement que le plastique fabriqué et utilisé dans l'ensemble de la chaîne de valeur est recyclé pour 20%, incinéré pour 38%, mis en décharge pour 56% ou diffus pour 6%. En effet, le taux de recyclage du plastique peut fortement varier localement, en particulier le plastique non issu de déchets ménagers : 1% au Brésil, 26% en France et 47% en Espagne. Ces 3 pays sont prioritaires pour le Groupe avec plus des 3/4 des volumes de plastiques produits.

Impacts principaux liés à la fin de vie des plastiques : pollution de l'air et émissions de GES lors de l'incinération du plastique en fin de vie, ou pollution des sols et des eaux en cas d'enfouissement ou de rejet dans la nature.



### Microplastiques relargués

Des microplastiques peuvent être relargués à différentes étapes de la chaîne de valeur. Ils peuvent être relargués dans l'air, par l'usage de véhicule pour le transport de marchandises ou le déplacement des visiteurs. Ils peuvent également être relargués dans l'eau, par exemple par le lavage de vêtements.

Impacts principaux liés au relargage des microplastiques : pollution de l'air, des sols et des eaux.



### Migration des substances toxiques

L'interaction prolongée du plastique avec des produits alimentaires liquides ou humides peut donner lieu à la migration de substances sensibles dans les aliments, notamment en lien avec la présence d'additifs. De rares produits non alimentaires peuvent présenter ce même risque de transfert.

Impacts principaux liés à la migration de substances toxiques : santé humaine par la migration de substances toxiques des plastiques d'emballage vers l'alimentation.

La gestion des risques et la mise en œuvre de nos objectifs ne requièrent pas nécessairement de dépenses d'investissement. La plupart des objectifs impliquent une transformation de la gestion opérationnelle permettant une réduction des coûts et une augmentation des revenus des magasins. A titre d'exemple :

- Les objectifs liés à la valorisation des déchets nécessitent une gestion sur le terrain pour améliorer le tri et la revente des déchets. Ils sont liés à l'amélioration de la performance des magasins.
- La réduction du gaspillage alimentaire permet de réduire la démarque inconnue, d'améliorer la gestion des commandes et des démarques, de valoriser les produits à date courte... Cela permet moins de déchets, plus de produits vendus et une meilleure performance pour les magasins.



- La réduction de la quantité d'emballages peut se traduire par des réductions de prix car moins de matières premières sont achetées.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Voir *question 3.a* pour les objectifs, actions, résultats et indicateurs existants, ainsi que pour l'intégration de piliers de l'économie circulaire à la stratégie du groupe. Les pilotes conduits sont également décrits en question 3.a. Ils visent à permettre au groupe de déterminer les modèles d'affaires pertinents pour déploiement.



# CRÉDIT AGRICOLE

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

Critères à évaluer :

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

Plusieurs entités de Crédit Agricole S.A. déploient des initiatives pour encourager le développement de l'économie circulaire :

En tant qu'opérateur immobilier du Groupe Crédit Agricole, Crédit Agricole Immobilier déploie des solutions permettant de limiter l'impact carbone de ses différentes activités. S'inscrivant dans un contexte législatif plus exigeant mais aussi d'urgence climatique, les déchets deviennent les premières ressources de ce secteur qui en produit 42 millions de tonnes par an. Dès 2021, Crédit Agricole Immobilier a participé à l'appel à projets DEMOCLES des 50 maîtres d'ouvrages exemplaires dans la gestion des déchets dans le bâtiment. Cofinancé par l'ADEME et ecosystem, cette plateforme collaborative a encouragé le développement de l'économie circulaire des déchets issus de chantier de démolition ou de réhabilitation. Après la publication en 2023 du décret d'application du diagnostic PEMD, Crédit Agricole Immobilier a choisi d'aller au-delà de cette obligation en réalisant un diagnostic ressources pour optimiser la valorisation des matériaux et équipements déconstruits, selon la hiérarchie de traitement des déchets : réemploi (même usage), réutilisation (usage différent), valorisation matière (recyclage), valorisation énergétique (production de chaleur). Les objectifs de valorisation, ainsi définis par les experts réemploi, sont suivis tout au long du chantier de réhabilitation en lien avec les différents acteurs. Une démarche soutenue par la participation de Crédit Agricole Immobilier au "Booster du réemploi". En 2023, trois nouvelles opérations immobilières ont été inscrites sur la plateforme numérique "Looping" tant en immobilier tertiaire que résidentiel, comme le programme de logements ELAN'C à Stains intégrant des matériaux de réemploi dans les parties communes et au sein des appartements dont les futurs habitants, qui ont été consultés, ont accepté l'intégration d'équipement de seconde main. "Looping" met en visibilité la demande du point de vue des maîtres d'ouvrage facilitant ainsi le lien avec l'offre de matériaux reconditionnés. Au travers du Booster, A4MT (Action for Market Transformation) et l'IFPEB (Institut français de la performance énergétique du bâtiment) accompagnent et conseillent les maîtres d'ouvrage dans ces nouvelles pratiques. Le réemploi est le mode de gestion des ressources le plus vertueux puisqu'il se substitue à la production de nouveaux matériaux. Il évite ainsi la production de déchets, l'émission de gaz à effet de serre et la consommation de ressources naturelles comme l'eau. Par ailleurs, cette plateforme qui privilégie l'économie circulaire permet de soutenir le développement des entreprises et des filières émergentes du réemploi, en particulier celles de l'Économie Sociale et Solidaire.



Par ailleurs, le Groupe Crédit Agricole s'engage dans la collecte de la carte bancaire qui reste, avec le chèque, l'un des seuls services bancaires matérialisés par un support physique. Son empreinte écologique liée à ses composants plastiques et métalliques est donc bien réelle tout au long de son cycle de vie. Afin de réduire cet impact et dans une logique d'économie circulaire, le Groupe Crédit Agricole en collaboration avec Crédit Agricole Payment Services a déployé progressivement depuis 2013, une filière de recyclage des cartes usagées au sein de 35 Caisses régionales. En 2023, ce sont plus de 2,4 millions de cartes soit 12,6 tonnes qui ont été collectées. Depuis 2014, ce sont plus de 27 millions de cartes bancaires, l'équivalent de 141 tonnes, qui ont été récupérées. A noter que les cartes sont en plastique recyclable.

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

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

L'économie circulaire fait partie des catégories de prêts verts éligibles dans le nouveau Green bond framework de CASA d'octobre 2023.

CPR Asset Management a lancé en janvier 2023 la stratégie "CPR Invest – Circular Economy" avec pour objectif de soutenir la transition d'une économie linéaire à une économie circulaire. Cette stratégie vient compléter la gamme "préservation du capital naturel" dans laquelle se trouve également CPR Invest – Food For Generations pour lequel l'un des sous-critères ESG analysé est la biodiversité.

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

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

Crédit Agricole S.A. publiera les données liées à l'économie circulaire pour l'exercice 2024 conformément aux exigences de la taxonomie européenne.





# DANONE

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

Critères à évaluer :

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

Danone s'engage depuis longtemps à promouvoir une approche circulaire des emballages. Cela est illustré par sa participation à la création du premier système de Responsabilité Elargie du Producteur (EPR, Eco- Emballages, désormais Citeo) en France en 1992, ainsi que par le leadership d'évian en devenant la première marque à utiliser du PET recyclé de qualité alimentaire pour l'eau minérale naturelle en France en 2008. En 2017, le Groupe a conforté son ambition de mener la transition vers une économie circulaire des emballages en rejoignant l'initiative Nouvelle Économie des Plastiques de la Fondation Ellen MacArthur et en signant l'Engagement mondial pour une nouvelle économie des plastiques de 2018, piloté par l'EMF. Depuis, Danone s'efforce de tendre vers ses objectifs et de plaider en faveur d'une transition mondiale collective vers un système d'emballages circulaire et bas carbone, avec 3 objectifs primordiaux inscrits dans sa stratégie de développement durable, le Danone Impact Journey, intégré dans les stratégies de nos marques et de nos activités commerciales :

- Concevoir des emballages pour qu'ils soient 100 % réutilisables, recyclables, compostables d'ici 2030 ;
- Réduire de moitié la consommation de plastiques vierges issus de ressources fossiles d'ici 2040, et de 30 % d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2020 (excluant EDP Russie), en accélérant le réemploi et le recyclage ; et
- Soutenir le développement de systèmes efficaces de collecte pour récupérer autant de plastique que Danone en utilise, d'ici 2040.

Danone partage son ambition et ses engagements en matière d'emballage avec ses Fournisseurs et Sous-traitants, en leur demandant d'aligner leurs pratiques sur son approche pour co-construire une économie circulaire transparente pour les emballages.

En termes de décarbonation, le packaging représente 14% des émissions de gaz à effet de serre de Danone et fait partie du scope 3 NON-FLAG. Les principaux leviers de réduction pour contribuer à nos objectifs SBTi pour 2030 et à notre ambition Net Zero d'ici 2050 sont :

- L'utilisation de matériaux recyclés ;
- L'optimisation de nos emballages par l'élimination d'éléments non nécessaires ou d'allègements ;



- L'augmentation de l'offre d'emballages réutilisables ; et
- L'engagement de notre chaîne de valeur par le biais de nos fournisseurs. Nous détaillons les actions mises en place pour atteindre ces objectifs au *point c*).

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Selon la Fondation Ellen MacArthur, bien que l'économie circulaire puisse impliquer un coût initial de transformation, ce modèle circulaire représente une opportunité majeure pour créer de la valeur, générant de la croissance et des emplois, tout en préservant les ressources naturelles et en réduisant l'impact environnemental.

Depuis 2018, Danone a démontré des progrès tangibles dans des domaines clés tels que la réduction du plastique vierge, la réutilisation, et les taux de recyclabilité et de contenu recyclé dans ses emballages. Les progrès technologiques et leur échelle nous rendent confiants sur la réalisation de cette transformation.

Néanmoins, Danone s'est heurté à des obstacles systémiques, allant du sous-développement des infrastructures de réutilisation, de collecte et de recyclage, à la rareté des matériaux recyclés. Pour les surmonter, une action collective est nécessaire à tous les niveaux de la chaîne de valeur, impliquant les entreprises, les décideurs politiques (notamment au travers de la réglementation), les distributeurs, les services de collecte des déchets et les consommateurs.

Ainsi, plusieurs éléments sont nécessaires pour accélérer la transition :

- Une réglementation robuste et uniformisée, incluant des systèmes de responsabilité élargie des Producteurs (EPR) et/ou des systèmes de consigne pour les bouteilles, et propre à supprimer toute distorsion de concurrence ;
- Des subventions pour accompagner les entreprises dans leur transition vers une économie circulaire ;
- Le développement d'infrastructures de collecte, de réutilisation et de recyclage, ainsi que la création de chaînes d'approvisionnement pour la réutilisation dans certains marchés ;
- De nouvelles technologies de recyclage à développer dans le but d'améliorer le recyclage des emballages et matériaux difficiles à recycler ;
- Des signaux de marchés alignés pour favoriser la réutilisation et le recyclage ;  
et



- Des solutions pour encourager l'engagement des consommateurs, notamment en ce qui concerne la réutilisation et le recyclage.

C'est pourquoi, depuis 2020, Danone plaide avec le Fonds Mondial pour la Nature (WWF) et la Fondation Ellen MacArthur (EMF) en faveur d'un Traité mondial des Nations unies ambitieux et contraignant sur les plastiques, qui constituerait une opportunité majeure pour débloquer et accélérer les progrès en matière de circularité des plastiques. Danone fait également partie des signataires de la lettre de CDP aux gouvernements appelant à une divulgation obligatoire des données sur le plastique dans le cadre du Traité mondial. Tout cela dans le but de faire progresser l'industrie, harmoniser les règles du jeu pour tous les acteurs concernés et à instaurer un environnement équitable.

Au 31 décembre 2023, le Groupe a projeté dans ses plans d'affaires les hypothèses relatives aux impacts de la feuille de route Danone Impact Journey, y compris les ambitions en termes d'économie circulaire. La mise en œuvre de ces effets dans les tests de dépréciation n'a pas mis en évidence de perte de valeur complémentaire pour l'exercice 2023.

Notre démarche ESG est intrinsèquement liée à nos activités commerciales : dans ce cadre nous ne distinguons pas actuellement les enveloppes d'investissement. Dans la mesure où nos démarches de durabilité sont intimement liées aux stratégies de nos marques et activités, nous développons nos plans de manière intégrée.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Danone met en place des plans d'actions pour atteindre ses engagements dans chaque pays où il est présent, en suivant les principes dictés par la hiérarchie de gestion des déchets, soutenue notamment par la Fondation Ellen MacArthur dans le cadre de la Nouvelle Économie des Plastiques, la Directive européenne sur les plastiques à usage unique, et le Règlement européen à venir sur les Emballages et les déchets d'emballages (PPWR pour son acronyme anglais).

Ces plans d'action reposent sur trois objectifs principaux :

1. Réduire l'utilisation d'emballages ;
2. Améliorer la circularité des emballages qui ne peuvent pas être éliminés ; et



3. Récupérer ce qui n'est pas en circulation, en luttant contre les rejets dans la nature, tout en améliorant les conditions de vie des travailleurs du secteur de la collecte et du recyclage.

1. Réduire l'utilisation des emballages

*Résultat clé : Réduction absolue de 8% de l'usage d'emballages plastiques entre 2018 et 2023 (excluant EDP Russie)*

- En éliminant les emballages plastiques problématiques ou superflus (ex : élimination totale des cuillères en plastique en Europe en 2023, élimination des manchons sur les produits Danacol et Actimel en Europe, réduisant au total 1000 tonnes de plastique) ;
- En remplaçant les emballages plastiques par des matériaux alternatifs (ex : eau minérale en bouteilles en verre et canettes métalliques) ; et
- En réduisant les emballages grâce à une approche d'éco-conception qui inclut l'allègement et l'optimisation du design de ses produits (ex : les principales marques d'eau de Danone en Europe, ont réduit le poids de leurs bouteilles de 1,5 litres de plus de 10 % depuis 2019).

2. Améliorer la circularité des emballages qui ne peuvent pas être éliminés

*Résultats clés :*

- a. *En 2023, 84% des emballages sont réutilisables, recyclables ou compostables.*
  - b. *Réduction de 16% de l'utilisation d'emballages plastiques vierges issus de ressources fossiles entre 2018 et 2023 (excluant EDP Russie) ; et une réduction de 3% entre 2020 et 2023 (excluant EDP Russie).*
  - c. *14,6% de matériaux recyclés en moyenne dans ses emballages plastiques (contre 11,9% en 2022),*
  - d. *23,8% de PET recyclé (rPET) utilisé en moyenne par la Catégorie Eaux (21% en 2022) et 31,3% dans les pays où les normes et les réglementations locales le permettent (contre 26,4% en 2022)*
- En s'engageant à développer des modèles de réemploi (ex : 50% des volumes d'eau de Danone sont vendus dans des emballages réutilisables principalement des bonbonnes d'eau réutilisables des marques Bonafont (Mexique), AQUA (Indonésie) et Hayat et Sirma (Turquie) ;
  - En contribuant activement à la co-construction de l'avenir du réemploi (ex : collaboration avec CITEO sur le programme ReUse ; la fondation de la Coalition Défi Vrac en 2023 avec des entreprises telles que Bel, Lesieur et Famille Michaud) ;



- En concevant ses emballages afin d’assurer leur recyclage (ex : application de critères d’éco- conception aux bouteilles de Badoit, passant d’un PET vert à transparent pour favoriser le recyclage en circuit fermé) ; et
- En réduisant les emballages vierges issus de ressources fossiles en utilisant des matériaux recyclés provenant de sources gérées de manière responsable (ex : depuis fin 2021, les principales marques d’eau de Danone disposent toutes d’au moins un format en matériaux 100 % recyclés dans les pays où cela est autorisé ; lancement de pots contenant 30% de PET recyclé en France et en Belgique).

**3.** Récupérer ce qui n’est pas en circulation, en luttant contre les rejets dans la nature, tout en améliorant les conditions de vie des travailleurs du secteur de la collecte et du recyclage.

*Résultat clé : En 2023, 58 % du plastique mis sur le marché par le Groupe a été récupéré (contre 56% en 2022).*

- En co-construisant et co-finançant des systèmes de collecte pour récupérer autant que ce que nous utilisons (ex : co-financement de la collecte par le biais de redevances de Responsabilité Elargie des Producteurs) ;
- Dans les marchés où le taux de rejet dans la nature est élevé, en plus de soutenir la Responsabilité Elargie des Producteurs, Danone a volontairement investi dans des fonds d’impact et accordé des subventions pour surmonter les obstacles structurels au cours de la phase de transition et conçu des projets visant à apporter un soutien direct aux travailleurs des secteurs de la collecte et du recyclage, améliorant ainsi leurs conditions de travail et de vie tout en réduisant les rejets dans la nature (ex : projets de recyclage inclusifs de Danone Ecosystem en partenariat avec Danone ; un investissement de 30 millions de \$ dans Circulate Capital Ocean Fund pour des projets en Indonésie et au Mexique) ;
- En utilisant des matériaux recyclés afin de promouvoir une économie orientée vers la réutilisation permettant de stimuler les investissements dans des infrastructures de collecte et de recyclage (ex : 25% de PET recyclé en moyenne en 2020 sur les eaux et un objectif de 50% d’ici 2025 dans les pays où les normes et réglementations locales le permettent).



# DASSAULT SYSTÈMES

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire est au cœur de la stratégie d'entreprise de Dassault Systèmes. C'est d'ailleurs le premier concept clé mentionné dans la lettre du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général dans le Document d'enregistrement universel 2023. Celle-ci précise qu'« *il faut se rappeler que les mondes virtuels ont été créés pour le développement durable. En effet, les premières représentations 3D avaient pour but de remplacer le prototypage physique et gagner ainsi en matière, en énergie et en ressources. Inventé par Dassault Systèmes au début des années 1990, le PLM participe d'une approche bilancielle et circulaire de l'industrie. L'Entreprise ambitionne de devenir le catalyseur et le vecteur de la Renaissance de l'industrie du XXI<sup>e</sup> siècle et de l'économie générative.* »

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

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

Aujourd'hui, le constat est clair : basés sur la plateforme **3DEXPERIENCE**, les jumeaux virtuels sont l'instrument privilégié d'une économie circulaire, qui restitue autant qu'elle prélève. Ainsi en 2021, Dassault Systèmes a quantifié leur impact potentiel sur le climat, dans le cadre d'une étude réalisée en collaboration avec le groupe Accenture : à partir de l'extrapolation de cinq cas d'usage industriels, il a été démontré qu'il serait possible d'économiser 7,5 gigatonnes de CO<sub>2</sub>, soit l'équivalent d'une année d'émissions relatives au secteur du transport à l'échelle mondiale. En 2023, Dassault Systèmes a accompagné des clients des industries manufacturières dans leur transition vers une économie plus circulaire et, pour certains, a réalisé une estimation quantifiée de leur contribution à l'économie circulaire.

L'Entreprise s'investit en faveur de l'économie circulaire dans ses propres opérations, notamment avec les champs d'actions prioritaires suivants :

- soutenir l'économie de la fonctionnalité ;
- optimiser le cycle de vie du numérique ;



- veiller à son impact local ;
- optimiser la mobilité ;
- valoriser la réparabilité et les produits reconditionnés ;
- former à l'écoconception.

L'Entreprise a ainsi rejoint ou poursuivi son travail avec plusieurs organisations à but non-lucratif (voir le paragraphe 2.5.2.4 « Utilisation des ressources et plans d'action climatiques » du Document d'enregistrement universel 2023), renouvelant par exemple sa collaboration avec la Fondation Ellen MacArthur. Ce partenariat permet à l'Entreprise d'obtenir des conseils de premier ordre sur le développement de sa stratégie de circularité.

En France, la collaboration initiée depuis plus de 10 ans avec un partenaire engagé en faveur de l'inclusion sociale et de la réduction de la fracture numérique a permis à Dassault Systèmes de réinjecter plus de 650 ordinateurs portables dans l'économie circulaire.

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

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

Une part très importante de l'offre de Dassault Systèmes est tournée vers l'économie circulaire. Pour la première fois en 2023, Dassault Systèmes a publié le taux d'éligibilité à la taxonomie européenne de son revenu lié à la circularité. Ce taux s'est établi à 58,7 %.

Dassault Systèmes a d'ailleurs identifié les principaux leviers d'action mis en place pour contribuer à l'économie circulaire dans le cycle de production de ses solutions :

|   | Atténuation<br>du changement<br>climatique | Transition vers<br>une économie<br>circulaire |
|---|--|---|
| <b>Leviers de durabilité – Secteur Industries Manufacturières</b>   |  |   |
| Améliorer les opérations durant les phases de conception et d'ingénierie des produits   | ✓  | ✓   |
| Sélectionner des matériaux alternatifs moins carbonés et en moindre quantité  | ✓  | ✓   |
| Acheter des matériaux ou composés moins carbonés auprès de fournisseurs alternatifs   | ✓  | ✓   |
| Réduire l'énergie nécessaire durant la phase de production  | ✓  |   |
| Réduire les gaspillages de matières durant la phase de production   | ✓  | ✓   |
| Améliorer le transport et la distribution des produits semi-finis et finis  | ✓  |   |
| Réduire la consommation énergétique d'un produit durant sa phase d'usage  | ✓  |   |
| Prolonger la durée de vie d'un produit  | ✓  | ✓   |
| Changer la nature de l'énergie utilisée par le produit pendant sa phase d'usage (ex. électrification)   | ✓  |   |
| Appliquer le principe de Réduction, Réutilisation, Rénovation, Recyclage (RRRR) en fin de cycle de vie du produit                                       | ✓  | ✓   |
| <b>Leviers de durabilité – Secteur Infrastructures et Villes</b>  |  |   |
| Améliorer l'efficacité des activités de conception, d'ingénierie et de construction des infrastructures   | ✓  |   |
| Permettre le développement de matériaux et de procédés à faible teneur en carbone   | ✓  | ✓   |
| Identifier des fournisseurs alternatifs pour utiliser des matériaux à faible teneur en carbone  | ✓  |   |
| Réduire la quantité de matériaux et de ressources naturelles consommés  | ✓  | ✓   |
| Optimiser la consommation d'énergie des infrastructures en opération  | ✓  |   |
| Faciliter le changement de la nature de l'énergie utilisée par les infrastructures en phase d'opérations (ex. électrification, H <sub>2</sub> , ENR...) | ✓  |   |
| Optimiser le transport et la logistique   | ✓  |   |
| Prolonger la durée de vie des infrastructures   | ✓  | ✓   |
| Optimiser le démantèlement  | ✓  | ✓   |
| Préserver l'environnement local   | ✓  |   |
| <b>Leviers de durabilité – Secteur Sciences de la Vie et Santé</b>  |  |   |
| Réduire l'empreinte carbone des essais cliniques  | ✓  |   |





# EDENRED

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

Critères à évaluer :

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

Edenred est engagé dans l'adoption d'un modèle d'économie circulaire, à travers des actions favorisant l'éco-conception de ses produits et services et en faveur d'une consommation et d'une production plus responsable.

Les supports que développe Edenred pour faciliter les paiements des salariés utilisateurs de ses solutions se dématérialisent de façon croissante. L'éco-conception de ces derniers, qu'ils soient physiques ou digitaux, est l'une des ambitions de la politique environnementale d'Edenred.

La démarche d'éco-conception du Groupe, poursuivi en 2023, vise à l'amélioration de son empreinte environnementale. Cet objectif s'accompagne de deux missions :

- réduire significativement sa consommation de papier et de plastique et
- développer des produits conçus à l'aide de supports papier et plastique plus respectueux de l'environnement.

Dans le cadre de son programme de développement durable, Edenred s'engage à réduire l'impact environnemental des supports des solutions et s'est engagé à produire 70% de solutions éco-conçues d'ici à 2030. En 2023, le Groupe a conçu et fourni 54% de solutions éco-conçues, contre 33% en 2022.

Par ailleurs, en 2023, Edenred a utilisé 110 tonnes de plastique pour la production de ses cartes dont 33% de plastique recyclé vs 30% en 2022, et 424 tonnes de papier (vs 586 tonnes en 2022), dont 70% de papier recyclé ou ayant reçu un label certifiant son origine pour la réalisation de ses titres papier, dans un contexte de forte croissance du nombre de ses utilisateurs.

Les trajectoires de réduction présentées seront également prochainement renforcées et affinées compte tenu de l'engagement climatique plus ambitieux du Groupe auprès de l'initiative Science Based Targets.



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

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

L'un des impacts directs d'Edenred en matière environnementale réside dans la production de titres papier et de cartes plastique. L'enjeu prioritaire du Groupe consiste à faire évoluer les solutions papier et cartes existantes vers des supports plus durables ou digitalisés.

En vue d'améliorer et réduire la consommation de matière première, le Groupe est ainsi engagé dans une démarche de digitalisation des supports de ses solutions, sous forme de cartes, mobiles et plateformes en ligne. Cette démarche permet de réduire considérablement l'impact des activités d'Edenred notamment sur la ressource en papier.

En amont, le Groupe travaille étroitement avec ses fournisseurs pour développer et acheter des supports éco-conçus (54% des supports en 2023) :

- du papier labellisé FCS (Forest Stewardship Council) issu de forêts durablement gérées ou du papier recyclé, pour la production de titre. En 2023, 14 filiales (représentant 79% du volume d'affaires dans les filiales produisant des titres papier) utilisent du papier FSC ou recyclé.
- du plastique PVC recyclé dans 25 filiales (33% en 2023).

Plus généralement, Edenred associe ses fournisseurs stratégiques à sa transformation. En 2023, le Groupe, souhaitant renforcer ses objectifs et accélérer ses engagements, s'est doté d'une Charte fournisseurs en faveur des achats responsables, qui détaille les engagements s'appliquant tant au Groupe qu'à ses fournisseurs. Ainsi, Edenred attend de ses fournisseurs qu'ils conduisent leurs activités dans le respect de ses exigences en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Cette politique d'achats responsables vise à promouvoir des pratiques d'achats qui minimisent les impacts environnementaux, favorisent la diversité et l'inclusion tout en respectant les principes éthiques et les droits de l'homme, conformément à la norme ISO 20400, qui définit les lignes directrices des achats responsables.

En aval, Edenred a été pionnier dans la mise en place d'un système de collecte et de recyclage des cartes au sein de sa filiale française, permettant de procéder au recyclage des cartes expirées. D'autres filiales du Groupe développent également des partenariats permettant le recyclage des cartes de ses clients. Le Groupe a vocation à sensibiliser ses clients et développer ces systèmes de recyclage aval en collaboration avec des partenaires locaux.



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

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

Les actions et ressources relatifs à l'économie circulaire seront publiés de manière notamment qualitative détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD.



## ENGIE

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

Critères à évaluer :

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

Certaines activités du Groupe jouent un rôle direct dans le développement de l'économie circulaire : la production de biométhane ou encore l'utilisation de la chaleur fatale d'installations industrielles ou tertiaires, par exemple. Le Groupe est également attentif à utiliser des ressources durables, via des filières certifiées ou labellisées pour le biomasse notamment.

De manière plus large, le Groupe a pris plusieurs engagements sur l'économie circulaire – enjeu identifié comme matériel au sens de la CRSD - dans le cadre de l'initiative *ambition4circularity* qui peuvent être consultés sur : [Les engagements d'Engie - Ambition4circularity](#)<sup>6</sup>.

### b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Comme pour l'ensemble de la filière des renouvelables et des batteries, les questions de ressources constituent des sujets d'attention pour le Groupe.

Nous avons mis au point une approche qui nous permet d'identifier quels matériaux peuvent ou pourraient présenter un goulot d'étranglement en ce qui concerne leur chaîne d'approvisionnement et lesquelles de nos technologies d'énergie propre (p. ex. éoliennes, panneaux photovoltaïques, batteries, électrolyseurs, ...) pourraient être affectées.

L'objectif est d'économiser les ressources naturelles et de réduire notre dépendance aux chaînes de valeur associées.

Nous travaillons en particulier à développer des initiatives circulaires dans les énergies renouvelables, par exemple via le programme ZEBRA de recherche de conception de

<sup>6</sup> <https://ambition4circularity.com/les-engagements-dengie/>



pales d'éoliennes recyclables. Nous menons également des recherches sur les technologies qui pourraient remplacer les technologies courantes et qui requièrent des matériaux moins critiques, par exemple les batteries à flux redox qui pourraient remplacer les batteries lithium-ion, gourmandes en matériaux, pour le stockage de l'électricité à l'échelle du réseau.

Enfin, nous suivons de près les travaux menés sur la substitution d'une matière première critique par une autre matière moins critique en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement. Par exemple, le cuivre pourrait remplacer l'argent actuellement utilisé dans les panneaux photovoltaïques.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

- Critères à évaluer : Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)

Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire

% du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Cf. réponse à la *question 3a*).



# ESSILORLUXOTTICA

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

Critères à évaluer :

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

La circularité est l'un des cinq piliers fondateurs du programme de développement durable d'EssilorLuxottica, Eyes on the Planet, avec le Carbone, l'Inclusion, la Vision pour Tous et l'Éthique. Le Groupe consacre des efforts considérables pour opérer selon un modèle d'activité plus circulaire. Avec pour ambition de passer des matériaux d'origine fossiles à des matériaux biosourcés et/ou recyclés et d'intégrer l'écoconception dans tous les développements de produits d'ici 2025.

Les priorités d'innovation du Groupe visent à anticiper les besoins des clients et des consommateurs. L'innovation durable est appliquée à l'ensemble du cycle de vie du produit, de la recherche et de l'approvisionnement en matières premières plus durables à la conception écoresponsable du produit, jusqu'aux investissements technologiques et aux services circulaires. Cet effort étendu vise à contribuer aux engagements environnementaux d'EssilorLuxottica, sans compromettre l'excellence ni la qualité des produits tout en garantissant toujours la meilleure expérience visuelle des consommateurs. De plus, puisque les actions de circularité représentent des leviers clés dans la stratégie d'atténuation du changement climatique du Groupe, l'approche circulaire du Groupe sera encore élargie et alignée sur son engagement SBTi.

Plus d'informations sont disponibles dans la section 5.2.2 « Eyes on Circularity » du Document d'enregistrement universel 2023.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Le processus d'évaluation des risques ESG est inclus dans l'évaluation des risques à l'échelle du Groupe. En 2023, l'Entreprise a introduit le concept de Double Matérialité. Ce processus a conduit à l'identification de dix facteurs de risque ESG regroupés en cinq sujets prioritaires : Changement Climatique, Pratiques Commerciales Responsables, Communication Non Financière, Offre et Production durables, Gestion des Talents et Bien-Être.



De cette évaluation, la chaîne d'approvisionnement, l'innovation et la circularité des produits sont apparues parmi les facteurs de risque à traiter par le Groupe. En effet, le groupe est confronté à un certain nombre de problèmes liés à l'efficacité de sa chaîne d'approvisionnement et à la circularité de ses activités, notamment :

- des pénuries de matières premières, telles que l'énergie, et l'instabilité des prix du gaz, qui pourraient entraver la capacité du Groupe à poursuivre ses activités conformément à son cycle de fabrication, ce qui saperait ses efforts en vue d'atteindre son objectif de neutralité carbone. L'augmentation du coût unitaire des semi-conducteurs et des puces électroniques expose le Groupe à un risque accru. Les pénuries que connaissent les fournisseurs de technologies pourraient avoir des répercussions sur divers systèmes centralisés et, de manière plus générale, sur les affaires du Groupe ;
- Le changement climatique : des conditions météorologiques extrêmes ou des événements naturels peuvent entraîner des interruptions d'activité, des retards dans la chaîne d'approvisionnement et des coûts plus élevés en raison des dommages causés aux entrepôts et aux installations de production. Les sites basés aux États-Unis, au Japon, en Thaïlande et aux Philippines sont les plus exposés aux événements naturels défavorables tels que les inondations, les tremblements de terre, les vagues de chaleur et les ouragans ;
- Pénurie d'eau : difficultés d'approvisionnement en eau de bonne qualité et en quantité suffisante ; et,
- Ne pas investir dans des ressources pour accélérer le développement de nouveaux modes de production durables et de produits impliquant la dimension de circularité, peut contribuer négativement à la disponibilité des matières premières mondiales/locales, et exposer le Groupe à un risque de réputation.

Un modèle commercial intégré robuste et des réseaux diversifiés permettent la résilience et la stabilité de la chaîne d'approvisionnement d'EssilorLuxottica. Plusieurs mesures d'atténuation ont été adoptées pour en garantir la continuité et l'efficacité, éviter les perturbations et freiner la hausse des prix : du calendrier d'acquisition des matières premières, au développement d'une stratégie à long terme pour réduire la dépendance à l'égard des fournisseurs individuels, et de l'augmentation du stock d'équipements numériques et de matériaux de construction aux ajustements de production pour contenir les coûts de main-d'œuvre. De plus, les procédures d'expédition ont été revues. Différentes solutions de transport ont été mises en œuvre pour diversifier stratégiquement le portefeuille de services de transport et fournir des options d'expédition responsables. Le transport étant l'un des flux couverts par la stratégie de développement durable du Groupe, les émissions de Scope 3 associées au transport et à la distribution des produits sont régulièrement cartographiées et suivies. Superviser la chaîne d'approvisionnement implique également de suivre les origines



des matières premières en fonction des exigences réglementaires de l'UE à venir et des réglementations locales.

Une relation solide avec les fournisseurs est essentielle pour l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement, c'est pourquoi EssilorLuxottica met constamment à jour son Programme d'approvisionnement et de Production Responsable qui unifie les différentes initiatives en place pour garantir que les fournisseurs respectent les normes et engagements de l'Entreprise dans les domaines de l'éthique, du travail et des droits de l'homme, de l'environnement et de la santé et de la sécurité. Pour impliquer davantage les partenaires commerciaux sur ces sujets, EssilorLuxottica a publié, en 2023, le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux pour compléter son Code d'Éthique et établir davantage ses attentes sur le sujet.

L'utilisation efficace des ressources est un principe clé de l'approche circulaire d'EssilorLuxottica et c'est également un pilier de son engagement à réduire son empreinte environnementale. Dans ce contexte, les initiatives de gestion des déchets, de l'eau et des eaux usées sont essentielles pour la circularité du modèle d'activité. Elles comprennent l'analyse de la production de déchets, la réduction des pertes de matières premières, des politiques dédiées pour récupérer les pièces résiduelles et les déchets, la cartographie des risques liés à l'eau, les feuilles de route pour l'eau, les systèmes de recyclage de l'eau sur site et les systèmes de traitement des eaux usées.

La divulgation des dépenses d'investissement associées à certains investissements en faveur des engagements de développement durable a été décrite conformément aux exigences de la Taxonomie Européenne dans la section 5.3 «Divulgation de la Taxonomie Européenne» du Document d'enregistrement universel 2023.

Plus d'informations sont disponibles dans les chapitres 1 et 5 du Document d'enregistrement universel 2023.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

L'un des moteurs les plus importants des efforts de développement durable d'EssilorLuxottica est l'idée que le développement durable, les produits et les services vont de pair, dès la phase de développement. À cet égard, l'Entreprise s'est lancée dans un parcours pour rendre son modèle commercial plus circulaire dans le but de passer des matériaux d'origine fossile à des matériaux biosourcés et/ou recyclés et d'intégrer l'écoconception dans tous ses développements d'ici 2025. Ce faisant, son expertise en



innovation durable englobe les produits et services du Groupe pour répondre aux engagements environnementaux de l'Entreprise, sans compromettre l'excellence ou la qualité des produits, tout en garantissant toujours la meilleure expérience visuelle aux consommateurs.

Ces principes inspirent l'approche circulaire du Groupe qui englobe l'ensemble du cycle de vie du produit. Les activités vont de la recherche et de l'approvisionnement en nouveaux matériaux innovants au développement de processus de recyclage internes, à la réduction des matières premières, à la promotion de designs respectueux de l'environnement et à l'investissement dans de nouvelles technologies. Cela permet également de répondre aux préférences et à la demande des clients pour des produits et des emballages plus durables. Le Groupe met également en place des services circulaires pour prolonger la durée de vie des produits ou leur donner une seconde vie.

L'approche d'EssilorLuxottica en matière de circularité se compose de trois grands axes :

- Sources circulaires : une grande attention est accordée à l'utilisation efficace des ressources en travaillant avec les fournisseurs pour trouver des matériaux alternatifs partiellement renouvelable et/ou recyclé, en augmentant leur utilisation ainsi que les opportunités de recyclage, et enfin en améliorant également l'efficacité des processus pour réduire la production de déchets et poursuivre la gestion de l'eau et des eaux usées.
- Produits circulaires : l'application d'une approche de la conception écologiquement et socialement responsable est essentielle pour garantir que le développement durable est pris en compte dès les phases de conception et de développement du produit, tout en garantissant qu'il respecte totalement les critères de sécurité et de qualité du produit. L'approche de la circularité englobe également l'emballage, depuis sa conception pour éviter autant que possible l'utilisation de plastique à usage unique. Ces différentes initiatives sont appliquées à plusieurs collections de marques qui intègrent du contenu renouvelable et recyclé.
- Services circulaires : l'approche de la circularité s'étend à l'ensemble de la chaîne de valeur grâce à des services destinés aux consommateurs afin de prolonger la durée de vie des produits et de gérer leur fin de vie. Des pratiques de marketing responsables et une communication précise sont essentielles pour renforcer le rapport de confiance avec les clients, les consommateurs et leur implication.

L'approche circulaire du Groupe sera encore élargie et alignée sur son engagement SBTi, car les actions de circularité sont des leviers clés dans la stratégie d'atténuation du changement climatique d'EssilorLuxottica (voir la section 2.1 Eyes on Carbon).

La section 5.2.2 du Document d'enregistrement universel 2023 fournit des détails sur l'approche de circularité d'EssilorLuxottica, décrite dans les sections dédiées aux sources circulaires, aux produits circulaires et aux services circulaires.



# EUROFINS

## a) What is the place of the circular economy in the company's strategy?

Criteria to be evaluated:

- Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)
- Ambition and quality of the strategy
- Links made with other sustainable development topics (including decarbonization and biodiversity)

As a network of companies that work to safeguard the environment through many of our testing activities, considering our impact on the environment is a priority as is our commitment to sustainable operations. Our broad portfolio of testing services enables our clients across numerous industries to limit the negative impact of their activities on the environment or society. The result is that more companies around the world can meet Environmental, Social and Governance (ESG) criteria, a set of sustainability and ethical standards for a company's activities. As part of our strategy, Eurofins has performed a mapping exercise to identify which of our areas of activity can be considered Environmentally Sustainable Economic Activities based on the European Green Taxonomy. Transition to a circular economy is included in this, as our activities contribute substantially to the transition to a circular economy, including waste and litter prevention, using natural resources, increasing the lifetime of products, substantially reducing the content of harmful substances, preventing or reducing waste generation, increasing the use of recycled raw materials. For example, in Agrosience Services, we are contributing to efforts to turn organic waste into useful products (e.g., methane to generate electricity, organic fertiliser) by testing the chemical, physical and biological aspects of compost and biogas to confirm quality.

## b) What are the risks identified by the company linked to resources, the costs incurred and the amount of CAPEX and OPEX in favor of the circular economy?

Criteria to be evaluated:

- Identification of upstream and downstream risks (scarcity, supply, access difficulties, waste management, regulations, etc.)
- Associated financial costs
- CAPEX et OPEX (en %)

Building ESG awareness among suppliers is crucial for promoting sustainable business practices and fostering a positive impact on society, environment, and risk management. The Eurofins' Procurement team discusses ESG topics in a two-way collaborative dialogue (e.g., forums, online communities, workshops) with targeted Eurofins Suppliers in order to exchange ideas and best practices and support the development of ESG initiatives. For incumbent Suppliers, assessed by third-party ESG/CSR auditors for insufficient ESG/CSR compliance, the Eurofins' Procurement



team conducts meetings agreeing on education efforts to address any ESG compliance gaps through corrective actions and training agreed. In 2023, the Eurofins' Procurement team documented twelve (12) of the above-mentioned conduct meetings. The discussions are held by members of the Eurofins procurement team, who are obliged to complete CSR related, annual on-line trainings. Obligatory trainings include but are not limited to: Code of Ethics Training and Procurement Sustainability Policy Training (CSR, Supplier Code of Conduct, Supply Chain Management and Supplier Diversification). In 2023, we strengthened our procurement and supply chain management practices by confirming our Supplier Code of Ethics with significant vendors accounting for more than 58% of Eurofins overall purchasing spend and 90% of core Supplier spend. Additionally, 74% of Purchasing Spend with targeted Eurofins Suppliers for ESG assessment has been verified for ESG scorecard validity.

**c) What are the key actions implemented by the company to circularize its business model? What share of turnover does this represent?**

Criteria to be evaluated:

- Integration of the different pillars of the circular economy (reduction of resource consumption/sobriety, eco-design, sustainable sourcing, reuse, industrial and territorial ecology approach, recycling, etc.)
- Scaling up circular economy initiatives or projects
- % of turnover related to circular economy offers (or any other relevant circular economy indicator)

Eurofins is making progressive efforts to reduce its consumption, in particular by internalising part of its supply chain. We invest in technology and develop consumables in-house to reduce our dependence on external suppliers and prevent the risks of inflation and geopolitical crises.

Effective management of scarce resources and the implementation of meaningful conservation measures will be critical in order for our society to protect the resources that we all depend on. It is imperative that organisations continue to find better ways to achieve economic growth while avoiding environmental degradation. Many Eurofins companies are taking local action to conserve water and create healthy habitats to foster and protect biodiversity.

Specific to the responsible use of water, local site water reduction initiatives include installation of water saving toilets and low flow faucets in restrooms, laboratory equipment that uses recirculating/closed-loop water systems, irrigation systems with sensors, landscaping with plants that do not require excessive watering and green building technologies to capture precipitation on rooftops for reuse in building cooling systems. These initiatives all result in significant water conservation opportunities.

Disposal of waste through landfills should be a last resort. A primary aim of Eurofins companies is to reduce or eliminate waste before seeking other solutions such as recycling, reuse, repurposing, energy generation, biodegradability, etc.



The Eurofins Consumer Product Assurance (CPA) ‘Zero Waste to Landfill’ programme helps companies to achieve their target of diverting 99% of waste away from landfills and towards more sustainable alternatives, such as by reusing, recycling, repurposing, or generating energy from this waste, or using biodegradable materials where possible. Through staff training and waste audits of manufacturing facilities, Eurofins CPA highlights how waste can be minimised, and the recovery and reuse of residual waste optimised.

Responsible manufacturers are increasingly trying to reduce the quantity of persistent materials (materials that do not degrade when disposed of) in their products, but sustainable alternatives have complex properties that require testing. Eurofins Consumer Product Testing laboratories measure and verify the end-of-life characteristics of products marketed as biodegradable, disintegrating, or compostable.

Additionally, it is vital to know whether the remains of biodegradation or disintegration release toxic or harmful chemicals when mixed with soil or other compost. Eurofins Environment Testing companies provide ecotoxicity testing to measure hundreds of different compounds that can be found in degradants, as well as analysing the response of plants and weeds to the degradant-compost mixture. These Eurofins services enable companies to factor sustainability into their choice of materials early in the product design process, meaning fewer waste products and toxins end up in landfills and compost.

Specific to the handling of waste management within the Eurofins network of companies, local regulations for waste disposal and recycling are strictly adhered to. Many sites have local facilities management procedures that provide guidance for disposal based on waste stream (e.g., hazardous laboratory waste, non-hazardous waste, wastewater etc.) and recycling.

In addition, energy conservation is considered and encouraged in new building and laboratory design, modern and innovative equipment purchases, building project upgrades and behavioural changes. Many sites are actively converting to LED lighting, implementing on-site renewable energy generating projects and have recycling initiatives that go beyond what is required by their local districts and municipalities.

### **Eurofins Sustainability in Action – Case Study – “My Green Lab® certification”**

#### **Eurofins BioPharma Product Testing (EBPT) - Companies in the USA**

In efforts to promote the initiatives of sustainability, Eurofins Lancaster Laboratories Inc. (ELLI) in Lancaster, PA launched a pilot to certify over 20,000 ft<sup>2</sup> of laboratory space dedicated to Pharmaceutical Finish Product Testing and the Small Molecule Method Development & Validation groups through My Green Lab® (MGL). MGL is a non-profit organisation with a mission to build a global culture of sustainability in science. The MGL certification process requires laboratory professionals to complete an initial assessment of the functions of their laboratories related to energy and water conservation, waste management, community, purchasing, and more. Following an

education and action campaign, the laboratory staff completes a follow-up assessment that contributes to the final rating. These laboratories completed the final assessment in May 2023 and achieved a Platinum rating. Additionally, ELLI in Lancaster, PA and Eurofins BioPharma Product Testing Columbia, Inc, in Columbia, MO continue to expand their sustainability efforts and are in the process of certifying an additional 15,000 ft<sup>2</sup> of their laboratory space through MGL.

### **Eurofins Sustainability in Action - Case study – “Innovative test methods achieve hazardous waste reduction”**

#### **Eurofins APAL Pty Ltd – Australia and New Zealand**

In 2023, Eurofins APAL implemented MIR spectral scanning to provide accurate determination of Soil Organic Carbon (SOC) as an alternative to the SOC determined by the wet chemistry technique Walkley and Black. Over the past few years, they have been collecting spectral data on a wide range of soil types across Australia and building models to determine SOC using the Walkley and Black method as the wet chemistry benchmark. However, they are always striving to support their mission to provide high quality results with minimal negative impact to the environment.

In 2022, Eurofins APAL analysed over 60,000 Walkley and Black SOC tests. This resulted in over 12,000L of acidic dichromate waste that needed to be safely disposed of. Chromium (particularly hexavalent chromium) salts are toxic, carcinogenic compounds, and so limiting their use has significant environmental benefits, as well as the improved safety for laboratory staff.

The business’ ambition through the implementation of MIR spectral scanning was to remove 1.5kg of chromium and 1 kilolitre (or 1.84 tonnes) equivalent of concentrated 98% sulfuric acid annually from their hazardous waste stream.

Since making this change, Eurofins APAL has reduced their waste relative emissions by 25%.

### **Eurofins Sustainability in Action - Case study – “Waste diversion”**

#### **Eurofins Foods Testing – Companies in the USA**

Multiple sites in the Eurofins Foods Testing business line in the US are taking action to recycle more laboratory waste resulting in the diversion of waste from the landfill. This process is not only better for the environment but also lowers Scope 3 emissions in the waste category. Examples include the placement of collection boxes to isolate single stream plastics (mainly plastic spatulas) and laboratory glove recycling (nitrile and latex gloves). The gloves are ultimately recycled and used to manufacture items such as composite flooring and park benches.

Finally, the site in Madison, Wisconsin utilises a bulk water softener salt delivery system that vacuum pumps salt into brine tanks which eliminates the need to manually fill plastic bags. The site received an Environmental Award from the vendor SaltCo.



because this innovative solution resulted in 1,264 plastic bags being saved from disposal in the local landfill.

**Eurofins Environment Testing Sweden AB, Eurofins Food & Feed Testing Sweden AB, Eurofins Biofuel & Energy Testing Sweden AB, Eurofins Water Testing Sweden AB, Eurofins National Service Center Sweden AB - Companies in Sweden.**

The Eurofins teams in Lidköping, Sweden have placed compost containers in their canteen, go gather food waste for composting that can be converted into fertiliser. The compost material is allocated into small bags and employees who want fertiliser pick up a bag and use it for vegetables and flowers. The site has lowered its waste disposal costs and at the same time reduced its carbon footprint through this initiative. The lovely flower in the photo has grown and flourished thanks to Eurofins compost.



# HERMÈS

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

Critères à évaluer :

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

Fort de sa dimension artisanale, le groupe s'inscrit depuis toujours dans les principes de l'économie circulaire, avec pour préoccupation centrale de réduire au maximum les chutes de production, de les réemployer et également avec son expertise en matière de réparation et d'après-vente.

L'économie circulaire est partie prenante d'une stratégie plus large d'Hermès sur ses matières premières. Hermès utilise des matières premières d'exception, d'origine naturelle et renouvelables, qui permettent de fabriquer des objets durables. Les matières sont obtenues avec la volonté de contrôler leur empreinte environnementale et sociale, aussi bien sur les sujets biodiversité que droits humains, et sont utilisées avec respect en optimisant leur usage.

Les matières emblématiques du groupe – cuir, soie, cachemire, bois... – sont toutes naturelles, renouvelables et obtenues avec l'objectif de minimiser leur empreinte environnementale. Le modèle et les valeurs de l'artisanat qui guident la maison depuis toujours invitent à une utilisation précautionneuse et respectueuse de ces matières rares et précieuses. L'artisan a à cœur de ne pas gaspiller, de n'utiliser que ce dont il a besoin et d'optimiser l'emploi de la matière. De plus en plus, des matières issues du recyclage rentrent dans les fabrications. Tous les métiers identifient également des filières de valorisation et de recyclage des chutes de fabrication, au-delà de l'action emblématique de petit h, précurseur dans ce domaine depuis 2010. La création des objets Hermès dépend d'un écosystème de qualité, en mesure de lui fournir des matières d'exception. C'est pourquoi les matières sont sélectionnées et approvisionnées selon un processus rigoureux détaillé dans des cahiers des charges, dans le respect des réglementations, de la biodiversité et des meilleures pratiques, avec la constante recherche d'une qualité et d'une éthique irréprochables. Il est également fondamental pour la durabilité du modèle économique d'Hermès de respecter et de sauvegarder la biodiversité.

En particulier, pour sa démarche d'écoconception et d'économie circulaire, le groupe travaille à la baisse d'impact de ses objets en axant sa démarche et ses actions sur la durabilité, la circularité, la réparabilité et la traçabilité de ceux-ci. Chaque métier et chaque manufacture s'engagent non seulement à appliquer les principes de l'écoconception pour utiliser les matières à bon escient, mais aussi à réduire le



gaspillage et à promouvoir la réutilisation et le recyclage pour tendre vers une économie circulaire.

La politique du groupe est d'aller toujours plus loin en matière d'écoconception de ses produits, en recourant « aussi peu que possible aux ressources non renouvelables, en leur préférant l'utilisation de ressources renouvelables, exploitées en respectant leur taux de renouvellement et associées à une valorisation des surplus de matières et des chutes de production qui favorisent le réemploi, la réparation et le recyclage ». Cette démarche préventive, s'appuyant sur des outils dédiés, notamment d'ACV, contribue à minimiser l'empreinte environnementale des produits sur l'ensemble de leur cycle de vie, sans compromis sur leurs qualités d'usage. L'ambition de la maison est d'offrir des produits durables, écoconçus et respectueux de la nature, qui conservent leurs caractéristiques techniques sur la durée. L'excellence créative de la maison, le caractère souvent intemporel des collections permettent aussi à l'objet Hermès de rester désirable sur le temps long, prolongeant ainsi sa durée d'usage.

Dans son ambition d'optimiser l'usage des matières premières sur l'ensemble du cycle de vie en intégrant les principes de l'économie circulaire, Hermès se fixe les objectifs suivants :

- Identifier les leviers d'écoconception et des pistes d'action sur tous les produits
- Établir une feuille de route économie circulaire dans tous les métiers
- S'inscrire dans une logique de recyclage de co-produits d'autres industries
- Privilégier le recours aux matières recyclées lorsque c'est pertinent
- Développer des démarches de d'upcycling, de recyclage et de dons pour améliorer et maîtriser la fin de vie des produits
- Intégrer une démarche circulaire et éco-responsable dans la création
- Assurer la réparation des produits

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Hermès identifie parmi ses risques matériels un risque sur la disponibilité et le bon usage des ressources naturelles. Le groupe cherche à sécuriser des approvisionnements de qualité, issus de matières naturelles et renouvelables, obtenues dans le respect de la biodiversité. Le risque est à la fois sur l'accès et la





disponibilité des matières, mais aussi sur leurs conditions d'obtention : impact social, environnemental et sur leur acceptabilité sociétale (bien-être animal).

Le groupe travaille dans chacun de ses métiers, sous la coordination et le contrôle de la direction des achats directs, à mieux connaître les filières d'approvisionnement et à faire évoluer les pratiques opérationnelles afin de coconstruire la résilience de ces filières. La démarche engagée vise à :

- Maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur avec une traçabilité opérationnelle et des partenariats de long terme avec les fournisseurs, partenaires, ONG ;
- Contribuer à l'élaboration des standards les plus exigeants de gestion responsable et durable des filières : empreinte environnementale (biodiversité, eau, énergie, carbone), sociale (conditions de travail, éthique, corruption) et sociétale (lien avec les communautés). Des audits complètent ce dispositif et sont effectués régulièrement avec des prestataires spécialisés, ou sur certaines filières avec le WWF, afin d'identifier au mieux les risques ;
- Soutenir une agriculture régénérative et plus respectueuse de la nature ;
- S'imposer les plus hauts standards sur le bien-être animal et dans l'éthique de la relation au vivant : un comité dédié est en place depuis 2019 et une politique a été formalisée en 2021. Un e-learning sur le bien-être animal a été mis à disposition de tous les collaborateurs en mars 2022 afin de les sensibiliser aux enjeux et de leur partager la stratégie ainsi que les objectifs du groupe ;

Créer de la circularité : la direction de la transition industrielle et de la qualité, créée en 2022, accompagne de manière transverse les métiers du Prêt-à-porter femme et homme, de la Chaussure, des Accessoires de mode, de la Soie et Textiles, de la Maison, et de la Bijouterie sur les sujets d'écoconception et d'économie circulaire. Cette démarche est également engagée au sein des métiers de la Maroquinerie, de l'Horlogerie et de la division Parfum et Beauté.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

La démarche circulaire d'Hermès suit le **principe des 9R**, système proposé par l'Union européenne. Elle commence dès la conception de l'objet, en cherchant à minimiser son impact sur l'environnement grâce à une utilisation optimisée des ressources (réutiliser



des matières dormantes, intégrer des matières recyclées et des produits rechargeables...)

Elle s'applique sur l'ensemble des produits de la maison, qui produit plus de 55% de ses objets en interne, et se déploie progressivement auprès de nos fournisseurs et de notre chaîne de valeur, notamment pour la régénération de filières matières premières, avec comme objectif clair de réduire la consommation de matières premières et la génération de déchets. La démarche comprend les actions de :

- **Repenser** : il s'agit notamment de repenser la conception des objets en utilisant les principes de l'écoconception. Plus de 80% des métiers ont réalisé a minima une ACV sur leurs produits emblématiques. 100% des métiers ont intégré dans leur feuille de route une partie dédiée à l'économie circulaire. Environ 2,8 millions de produits intégrant une démarche circulaire développés en 2023.
- **Réduire** : l'ensemble des métiers adoptent des démarches de sobriété dans l'usage des matières d'exception, souvent difficiles à approvisionner. 98% des cuirs utilisés par Hermès sont issus de filières agro-alimentaires (logique de recyclage de coproduits d'autres industries)
- **Réutiliser** : réutiliser de la matière issue de la production au sein de nos métiers (plus de 35 000 produits réemployant des matières) et récupérer celle des invendus.
- **Réparer/entretenir** : les objets Hermès sont transmissibles d'une génération à une autre, en raison de leur durabilité. L'après-vente permet d'entretenir et de prolonger la vie des objets, et 202 000 produits réparés en 2023.
- **Reconditionner** : ce principe signifie de remettre à neuf et/ou moderniser un produit ancien, afin qu'il soit utilisé dans sa fonction d'origine. Chez Hermès, il s'agit de réparations spécifiques qui sont appelées « rénovation ».
- **Remanufacturer, refabriquer, réusiner** : il s'agit notamment de récupérer des composants sur un produit à fonction similaire mais avec les qualités et les spécifications d'un « nouveau produit ». Ce principe commence à être déployé dans la maison, par exemple pour des accessoires de mode ou dans le prêt-à-porter. 100% d'or et d'argent non-miniers utilisés dans les ateliers d'Hermès Bijouterie.
- **Recycler** : en France, les produits invendus sont soit donnés, soit recyclés. Ce recyclage s'exerce soit en boucle interne (les métiers utilisent des matières recyclées) soit en boucle ouverte (les matières sont une ressource pour d'autres industries). 24 tonnes de matières textiles recyclées pour le pôle Textile en 2023.



# KERING

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

Critères à évaluer :

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

Kering envisage l'économie circulaire comme une véritable opportunité de façonner l'industrie en l'adaptant aux besoins des générations futures. Aussi le Groupe a formalisé son ambition dans une stratégie dédiée, « *Coming Full Circle* »<sup>7</sup> qui s'articule en trois axes, renforcés par des objectifs quantitatifs à l'échelle du Groupe :

1. Le luxe durable : Kering s'engage à créer des produits qui durent et conservent leur valeur au fil du temps. Cet axe est au cœur du modèle d'affaires de Kering et de sa stratégie d'élévation de ses Maisons, renforcé par un objectif de zéro destruction de produits non vendus à l'échelle du Groupe, appliqué depuis 2021.
2. L'approvisionnement régénératif et la production propre : Kering s'efforce de transformer un million d'hectares de terres agricoles et de pâturages en pratiques agricoles régénératives qui restaurent la nature et atténuent le changement climatique. Ce pilier reflète l'interconnectivité des enjeux climatiques, de biodiversité et de circularité et la complémentarité des stratégies environnementales de Kering.
3. Des processus de production plus efficaces : Kering s'engage à éliminer les déchets et la pollution des processus de production.

L'innovation et les nouvelles technologies font partie des leviers utilisés pour minimiser notre impact sur l'environnement (IA pour la planification et l'optimisation de la production, technologies *blockchain*, etc.), ainsi que le développement de nouveaux modèles économiques basés sur la seconde main et la circularité (partenariats avec des plateformes de revente externes, investissement financier via Kering Ventures, Gucci Vault, etc.).

Kering s'est fixé plusieurs objectifs qui répondent de manière holistique à l'interconnectivité des enjeux environnementaux, en lien avec sa stratégie de décarbonation et sa stratégie biodiversité, et notamment :

- 100 % d'énergie renouvelable d'ici 2022 (objectif atteint selon les critères de RE100, voir [Document d'enregistrement universel 2023](#)<sup>8</sup>, chapitre 4, section 5.2.4.2),
- zéro destruction de produits non vendus,

<sup>7</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_Circularity\\_Ambition\\_8150120e01.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_Circularity_Ambition_8150120e01.pdf)

<sup>8</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)



- zéro plastique à usage unique d'ici 2025,
- 100 % de matières premières conformes aux *Kering Standards* d'ici 2025 (permettant de réduire l'empreinte environnementale de ses approvisionnements, dont l'empreinte carbone, les pressions sur la biodiversité et de favoriser les alternatives issues de l'économie circulaire et de l'agriculture régénératrice),
- zéro rejet de microfibres d'ici 2030.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Kering réalise annuellement une analyse détaillée des risques auxquels le Groupe peut être confronté et qui peuvent remettre en cause la capacité de l'entreprise à maintenir sa performance globale. L'intégralité de cette démarche et de tout ce qui concerne les risques d'une manière générale est présentée au chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2023<sup>9</sup> – voir notamment les facteurs de risques « production » (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès) et « changement climatique ». Les risques extra-financiers sont donc pleinement intégrés au processus global d'identification et de gestion des risques du Groupe, qui prend en compte l'ensemble de la chaîne de valeur amont et aval, de l'approvisionnement en matières premières et la consommation des ressources jusqu'à l'utilisation des produits des Maisons du Groupe. Cette cartographie des risques est nourrie de travaux menés dans le cadre de l'analyse de matérialité, des travaux TCFD et SBTN (voir Document d'enregistrement universel 2023<sup>10</sup>). Conformément à la recommandation de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), Kering a conduit une première évaluation de l'impact financier de certains risques ciblés et a communiqué, dans sa réponse 2023 aux questionnaires *CDP Climate, Forests et Water*, certaines de ces estimations. À court terme, les analyses menées à ce stade n'ont pas montré d'impacts significatifs sur les états financiers du Groupe.

<sup>9</sup> Document d'Enregistrement Universel 2023 - Chapitre 5  
[https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)

<sup>10</sup> Document d'Enregistrement Universel 2023 - Chapitre 4 sections 1.3, 5.2.2 et 5.3.1  
[https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)





| Exemples de risques liés aux ressources et aux enjeux de l'économie circulaire   | Horizon de temps | Impact estimé (en €)    |
|--|------------------|-------------------------|
| Réduction des coûts opérationnels directs via l'utilisation d'énergie renouvelable (en lien avec l'objectif d'énergie renouvelable de l'ambition circularité et la stratégie de décarbonation) | Moyen-longterme  | 4 000 000 – 6 700 000   |
| Raréfaction : Impact du stress thermique sur la disponibilité du cuir bovin  |                  | 29 150 000 – 30 250 000 |
| Raréfaction : Impact du changement climatique sur la disponibilité et le rendement du coton  |                  | 9 900 000 – 11 400 000  |

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Les produits de Luxe du Groupe s'inscrivent dans le cadre de la mode et du luxe circulaire, s'attachant en priorité à créer des produits qui durent, conservent leur valeur dans le temps et à produire au plus juste pour éviter tout invendu. Ils sont en effet le résultat d'un savoir-faire stratégique et d'une technique artisanale d'excellence en matière de transformation, de coupe et d'assemblage. Ils sont conçus et créés à partir de matériaux uniques et sont soumis à des contrôles de qualité rigoureux afin de garantir leur longévité et leur durabilité. Ces pratiques permettent d'augmenter tant la durabilité intrinsèque (physique) des produits, que leur durabilité extrinsèque, autrement dit, leur désirabilité et l'attachement émotionnel qu'ils suscitent.

L'ambition circularité<sup>11</sup> de Kering présente l'ensemble des actions mises en place par Kering pour circulariser son modèle d'affaires à toutes les étapes de sa chaîne de valeur (amont, opérations directes, aval), résumées dans l'infographie suivante, et incluent notamment :

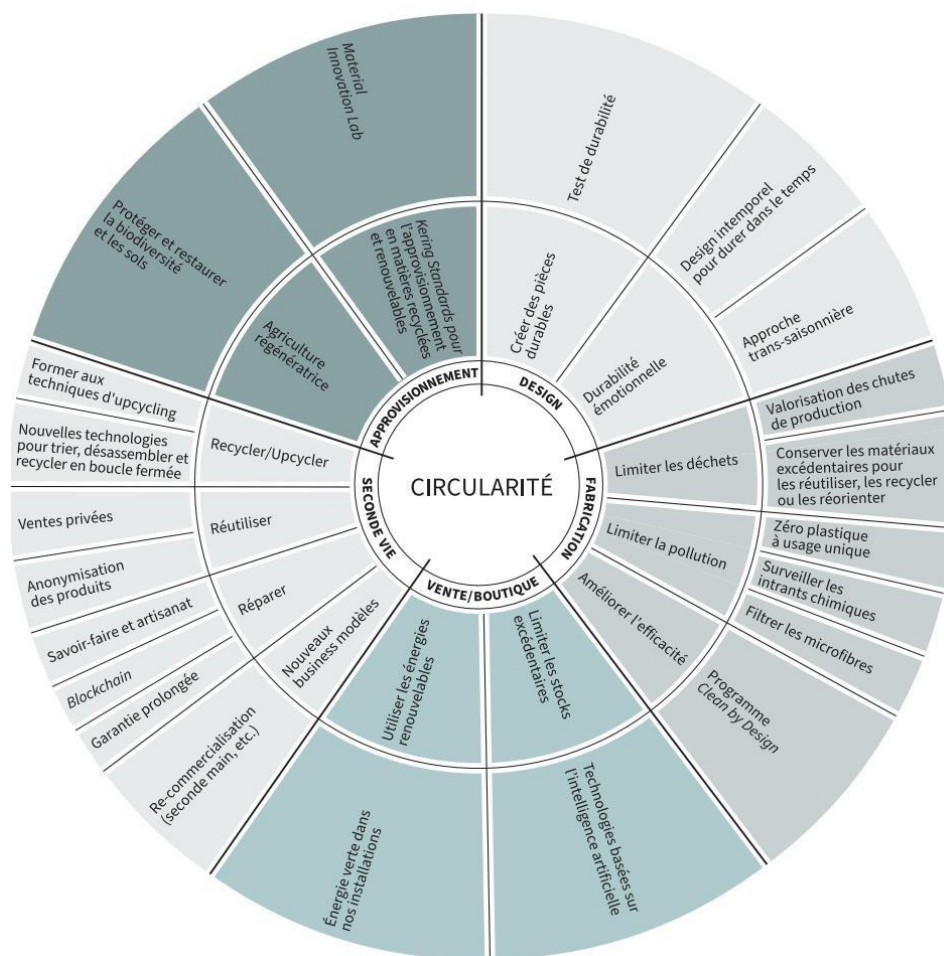
- Le déploiement de nouveaux *business models* circulaires tels que la **seconde main**. Lancées à l'échelle de pilote, ces initiatives se généralisent au sein des Maisons comme Gucci, Balenciaga et Alexander McQueen ;
- Eco-conception, **services de réparation** (toutes les marques) et extension de la garantie des produits (exemple : Bottega Veneta *Certificate of craft*) : les Maisons proposent à leurs clients des services de réparation, pour maintenir la qualité de leurs produits et leur assurer une grande résilience ; services parfois complétés d'une garantie légale. Ces services représentent aujourd'hui principalement un coût opérationnel de plus de 25 millions d'euros mais ne représentent pas une

<sup>11</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_Circularity\\_Ambition\\_8150120e01.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_Circularity_Ambition_8150120e01.pdf)



source de revenu significative, ces services n'étant pas systématiquement facturés aux clients des Maisons du Groupe ;

- **Arrêt du plastique à usage unique**, couvrant l'ensemble des catégories de produits. Ces projets sont déjà en œuvre pour le packaging BtoC et des travaux sont en cours pour le packaging BtoB ;
- **Approvisionnement durable** : Le Groupe atteint 75 % de ses matières premières en 2023 alignées avec les exigences de ses *Kering Standards*<sup>12</sup> (objectif d'atteindre 100 % d'ici 2025), en termes d'approvisionnement durable et de production propre et plus efficace, permettant de réduire l'empreinte environnementale de ses approvisionnements (dont l'empreinte carbone, les pressions sur la biodiversité et favoriser les alternatives issues de l'économie circulaire et de l'agriculture régénératrice) et celle de ses processus de production (efficacité énergétique, réduction de la consommation de ressources, écologie industrielle, recyclage). Les Standards s'appliquent à 98 % des matières premières, couvrant toutes les collections des Maisons et les activités du Groupe contribuant à son chiffre d'affaires.



<sup>12</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=KERING\\_STANDARDS\\_V6\\_0\\_FR\\_230e151a7e.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=KERING_STANDARDS_V6_0_FR_230e151a7e.pdf)





# LEGRAND

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire est un des 4 piliers de la Feuille de Route RSE 2022-2024 de Legrand. C'est un sujet majeur, aussi bien pour préserver les ressources, pour éliminer le plastique à usage unique et pour innover avec de nouveaux modèles d'affaires circulaires.

Voici les objectifs fixés par Legrand :

- **Utilisation de matériaux recyclés** : atteindre un taux d'utilisation de 15 % de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe.
- **Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique** : éliminer 100 % du plastique à usage unique dans les emballages *flow pack* plastique et polystyrène expansé.
- **Déclarations environnementales** : couvrir 72 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe par des Profils de durabilité des produits (type *Environmental Product Declaration* dont les Profils Environnementaux des Produits)

Le détail de ces priorités et des réalisations 2023 est présenté dans le DEU 2023, pages 127 à 131.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Les risques liés à l'économie circulaire identifiés par Legrand sont les suivants :

- Risques physiques et opérationnels : la difficulté à se fournir en matières recyclées, notamment en plastiques recyclés très spécifiques utilisés par Legrand dans ses produits, et à trouver des alternatives aux emballages plastiques peuvent représenter des risques opérationnels, comme ralentir les cadences de production ou impacter tant la pérennité des approvisionnements en matières premières que les prix de revient industriels.



- Risques financiers : l'intégration de matières recyclées dans les produits, l'élimination des plastiques dans les emballages des produits, l'écoconception des produits peuvent représenter des coûts supplémentaires pour Legrand.
- Risques de transition : si le déploiement de l'écoconception, de la réparabilité et du réemploi des produits et de l'usage de matières recyclées ne se faisaient pas suffisamment rapidement chez Legrand, cela pourrait avoir un impact sur la réputation de l'entreprise auprès de ses clients et de la communauté financière notamment.
- Risques stratégiques : la complexité pour Legrand d'écoconcevoir l'ensemble de ses gammes de produits (plus de 300 000 références) et la difficulté à trouver partout dans le monde des filières de matières recyclées fiables et durables pourraient représenter un risque stratégique pour l'entreprise. De même l'importance de mettre en place de nouveaux modèles d'affaires circulaires et de travailler sur le réemploi des produits qui le permettent sont essentiels pour répondre aux attentes des clients et pour garder un avantage compétitif, notamment en Europe.

Le suivi des coûts / investissements financiers et des opportunités financières liées aux initiatives RSE (non limités au climat) seront mis à disposition dans les années qui viennent, conformément à la CSRD.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Dans le cadre de sa Feuille de Route RSE 2022-2024, Legrand s'est fixé les objectifs suivants :

- **Utilisation de matériaux recyclés** : atteindre un taux d'utilisation de 15% de plastiques recyclés et de 40 % de métaux recyclés dans les produits fabriqués par le Groupe
- **Arrêt de l'utilisation du plastique à usage unique** : éliminer 100 % du plastique à usage unique dans les emballages *flow pack* plastique et polystyrène expansé.

Le détail des réalisations 2023 est présenté dans le DEU 2023, pages 127 à 131.

Concernant les modèles d'affaires circulaires, certains développements sont en cours d'évaluation avant d'être présentés et déployés plus largement.





# L'ORÉAL

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

Critères à évaluer :

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

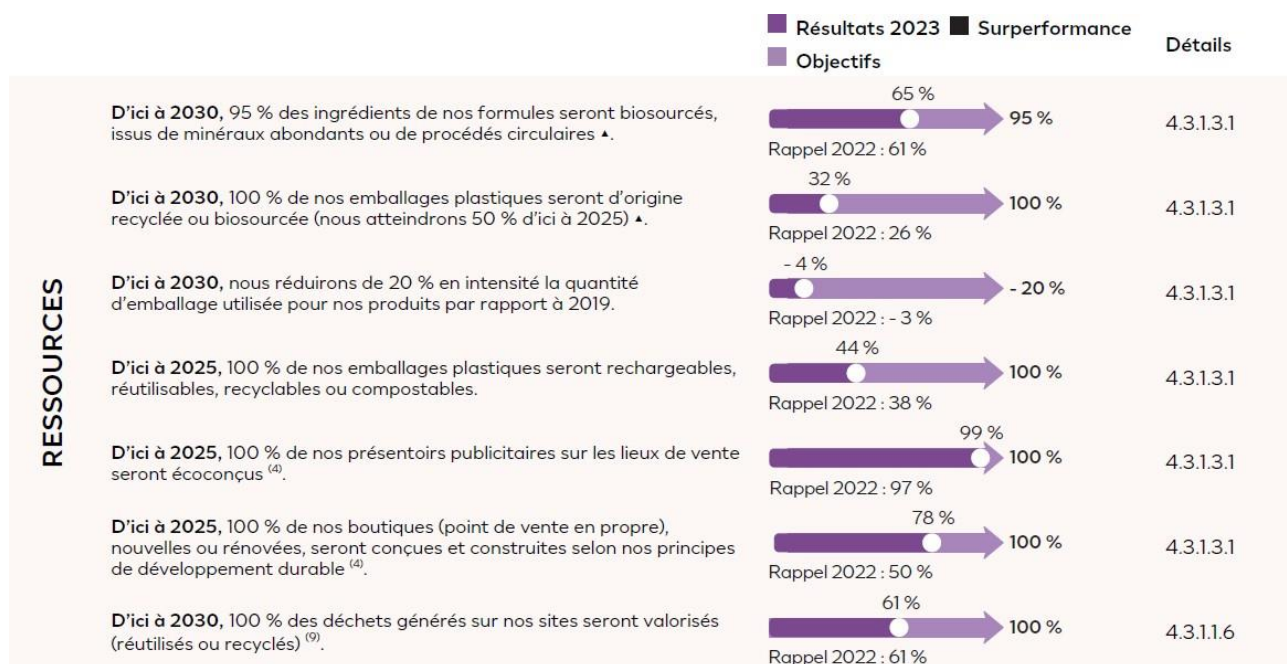
L'Oréal est résolument engagé dans l'adoption d'un modèle d'économie circulaire. De la recherche et développement des ingrédients à l'emballage des produits, le Groupe repense ses actions et ses interactions pour faire de la circularité le cœur de son écosystème. La contribution de L'Oréal à l'économie circulaire repose sur quatre piliers :

- réduire (par exemple réduire l'utilisation de matériaux vierges et favoriser la sobriété de bout en bout de notre chaîne de valeur) ;
- réutiliser (par exemple éco-conception et achats de matières circulaires) ;
- remplacer (par exemple une seconde vie pour les matériaux, les produits, les emballages et les appareils informatiques/numériques) ; et
- recycler (par exemple (re)conception active pour favoriser la compatibilité avec les filières de recyclage existantes).

Le plan d'action de L'Oréal est collectif et collaboratif, de bout en bout de sa chaîne de valeur.

Par ailleurs, L'Oréal contribue de manière plus large à l'innovation en matière d'économie circulaire à travers son investissement de 50 millions d'euros dans le Fonds d'*impact investing* "Circular Innovation Fund", qui investit dans des startups pionnières en matière d'économie circulaire.

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, il existe plusieurs objectifs quantitatifs et ambitieux sur différents périmètres (ingrédients, emballages, boutiques, présentoirs, et déchets industriels), comme indiqué dans le tableau ci-dessous publié au sein du Document d'Enregistrement Universel 2023.



Les actions pour atteindre ces objectifs sont directement liées aux autres sujets développements durable et complémentaires. Par exemple, comme expliqué dans le Plan de Transition de L'Oréal publié en décembre 2023, un des piliers de décarbonation se concentre sur les packagings. En réduisant l'intensité des emballages, L'Oréal réussit à préserver des ressources et réduire les émissions carbonées. En 2023, le pourcentage d'emballages plastiques rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables était de 44 %. Cette amélioration correspond à une accélération des formats rechargeables sur les catégories parfums, soins de la peau et capillaires et à la suppression de perturbateurs de tri pour optimiser le recyclage.

### b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Un des risques industriels et environnementaux est lié à la disponibilité des produits. L'accroissement des risques d'origine naturelle, extrêmes ou chroniques, la perte de la biodiversité et l'accroissement de la pression sur la ressource en eau pourraient, en perturbant les opérations et la supply chain du Groupe, impacter la **disponibilité des produits finis**. La raréfaction des ressources et la mise en œuvre de la transition vers une économie bas carbone pourraient également augmenter les coûts de production (comme par exemple l'augmentation des coûts **d'emballages en plastique recyclé**).



En tant que leader mondial de la cosmétique, L'Oréal est dépendant de la disponibilité des matériaux utilisés pour le packaging de ses produits. La transition vers une économie bas-carbone s'accompagne d'une évolution dans la conception des packagings et des matériaux, plus durables et plus innovants. Une compétition accrue sur le marché des matériaux d'emballage durables, avec pour conséquence une pénurie des ressources associées, pourrait impacter L'Oréal. Ces facteurs pourraient provoquer une augmentation du prix moyen des matériaux pour le packaging et une augmentation des coûts de production. Pour prévenir et anticiper ces risques, des plans d'action long terme sont d'ores et déjà enclenchés.

Afin d'atteindre les objectifs sur l'économie circulaire, comme le passage aux emballages à partir des matériaux recyclés (PCR), de diminuer l'intensité des emballages et proposer plus de *refill & reuse*, L'Oréal investit principalement dans les moules de production pour ces nouveaux emballages.

Ces actions font partie du plan de transition Net-Zero du Groupe, dont la nouvelle trajectoire de décarbonation a été validée mi-avril par SBTi.

Le Groupe publiera dans son Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD, les éléments financiers de ce plan. Ces éléments comprendront des investissements liés à l'économie circulaire comme par exemple la réduction de l'intensité des packagings.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

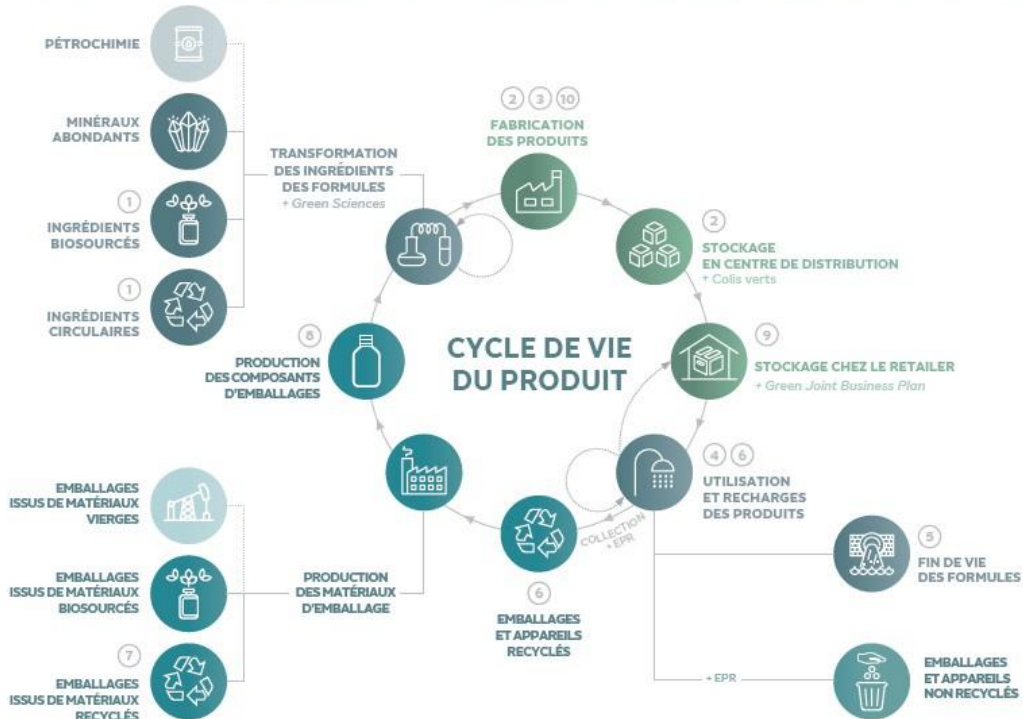
Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

L'Oréal a intégré l'économie circulaire au cœur de chaque étape de sa chaîne de valeur, comme cela est représenté dans le schéma ci-dessous :

# 03 | LA CIRCULARITÉ CHEZ L'ORÉAL JUSQU'À 2030

## DANS TOUTES LES ÉTAPES DU CYCLE DE VIE DE NOS PRODUITS



Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, il existe plusieurs objectifs liés à l'économie circulaire. Les indicateurs ci-dessous montrent l'avancement du Groupe vers ces objectifs :

### 10 CHIFFRES-CLÉS POUR LA CIRCULARITÉ CHEZ L'ORÉAL

- 1** D'ici à 2030, 95 % des ingrédients de nos formules seront biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires.  
**RÉSULTATS 2023 : 65 %**
- 2** D'ici à 2030, 100 % des déchets générés sur nos sites seront valorisés (réutilisés ou recyclés).  
**RÉSULTATS 2023 : 61 %**
- 3** D'ici à 2030, 100 % de l'eau utilisée dans nos procédés industriels sera recyclée et réutilisée en boucle.  
**RÉSULTATS 2023 : 14 %**
- 4** D'ici à 2030, nous innovons pour permettre à nos consommateurs de réduire de 25 % en moyenne par produit fini la consommation d'eau liée à l'usage de nos produits, par rapport à 2016.  
**RÉSULTATS 2023 : 3 %**
- 5** D'ici à 2030, nous évaluerons toutes nos formules grâce à notre plateforme de tests environnementaux, pour garantir leur innocuité sur la diversité des écosystèmes aquatiques, qu'ils soient continentaux ou côtiers.  
**MÉTHODOLOGIE À VENIR**
- 6** D'ici à 2025, 100 % de nos emballages plastiques seront rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables.  
**RÉSULTATS 2023 : 44 %**
- 7** D'ici à 2030, 100 % de nos emballages plastique seront d'origine recyclée ou biosourcée (nous atteindrons 50 % d'ici à 2025).  
**RÉSULTATS 2023 : 32 %**
- 8** D'ici à 2030 nous réduirons de 20 % en intensité la quantité d'emballages utilisés pour nos produits, par rapport à 2019.  
**RÉSULTATS 2023 : - 4 %**
- 9** D'ici à 2025, 100 % de nos présentoirs publicitaires sur les lieux de vente seront éco-conçus.  
**RÉSULTATS 2023 : 99 %**
- 10** D'ici à 2030, tous les produits du Groupe seront éco-conçus.  
**RÉSULTATS 2023 : 96 %**





# LVMH

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire au cœur de la stratégie environnementale LIFE360

L'économie circulaire est partie prenante de la stratégie environnementale du Groupe (LIFE360), appliquée à l'intégralité du périmètre. Elle en constitue un des quatre piliers qui s'applique à l'ensemble des activités du Groupe :

- Climat
- Biodiversité
- Transparence et Traçabilité
- Circularité Créative

Les Maisons de LVMH agissent pour limiter l'impact de leurs produits sur le milieu naturel en prenant en compte l'intégralité du cycle de vie. Avec la stratégie LIFE 360, LVMH réunit toutes les Maisons autour de la notion de circularité créative. Elle repose sur 4 convictions qui permettent de développer les synergies avec les stratégies climat et biodiversité du Groupe :

- **Inventivité** : la sélection de nouvelles matières innovantes comme les matières recyclées, biosourcées, certifiées et/ou issues de l'agriculture régénératrice ;
- **Sobriété** : la sélection de procédés de transformation et de fabrication les plus exigeants sur les sites des Maisons et des fournisseurs avec réduction des impacts environnementaux (climat, eau, déchets, biodiversité) ;
- **Éternité** : la garantie de produits à longue durée de vie en assurant une haute qualité grâce à des savoir-faire tels que la réparation et la patine ou à de nouvelles technologies telles que la recharge, le remplissage, le relooking des produits ou bien encore la promotion de nouveaux services ;
- **Renaissance** : le soutien au déploiement d'une seconde vie des matières et des produits via le réemploi, réutilisation, le recyclage ou le surcyclage.

### Les objectifs de l'économie circulaire, leviers pour le Climat et la Biodiversité

Ces convictions sont déclinées dans le cadre de plans d'action avec des objectifs concrets propres au pilier Circularité Créative (voir ci-dessous). Ces objectifs sont



également présents, au sein de la stratégie LIFE360, dans les piliers Climat et Biodiversité auxquels ils contribuent :

- **100%** des nouveaux produits éco-conçus d’ici à 2030 ;
- **0%** plastique vierge d’origine fossile dans les emballages d’ici 2026 ;
- **100%** des Maisons ayant déployé de nouveaux services circulaires d’ici 2023 ;
- **100%** des invendus réemployés, donnés, réutilisés ou recyclés by 2030 (France: 2023, Europe: 2026, Monde : 2030)
- **10%** de matières recyclées en poids dans les produits des Maisons de Mode & Maroquinerie d’ici 2030
- **70%** de matières recyclées en poids dans le packaging d’ici 2030

### Eco-conception - 100% des nouveaux produits éco-conçus d’ici à 2030

LVMH et ses Maisons ont défini ensemble des critères qui couvrent à minima les sujets suivants :

- L’utilisation de matières premières certifiées, recyclées ou issues de l’agriculture régénératrice ;
- La traçabilité : la connaissance des fournisseurs et du pays d’origine de la matière première principale ;
- La durée de vie et la fin de vie des produits.

Chaque groupe d’activité a adapté ces critères d’éco-conception au regard de ses enjeux environnementaux spécifiques ; des outils sont en cours de déploiement pour permettre le suivi de ces critères ainsi que l’évaluation de l’empreinte environnementale de chaque produit et emballage associé :

**Parfums et Cosmétiques** : les Maisons ont déployé l’IFE (Indice de Performance Environnementale de la Formulation) et l’IPE (Indice de Performance Environnementale des emballages). La note IFE intègre 7 dimensions : origine naturelle : évaluation basée sur une méthode reconnue internationalement (norme ISO 16128) ; traçabilité : connaissance de la chaîne de valeur des ingrédients ; Clean Beauty : intégration des attentes consommateurs et anticipation des restrictions réglementaires potentielles ; smart formulation : calcul permettant d’intégrer le moins d’ingrédients possible dans une formule ; score environnement : catégorisation des impacts selon la méthodologie européenne PEF (Product Environmental Footprint) ; score social : évaluation de l’impact social des opérations via la méthodologie développée par le programme des Nations Unies pour l’Environnement ; impact environnemental : biodégradabilité et écotoxicité des ingrédients en fin de vie calculées avec une méthodologie basée sur l’Ecolabel européen et REACH.

L'IPE intègre plusieurs critères comme le poids et le volume de l'emballage, son contenu en matières premières recyclées et biosourcées, sa recyclabilité et sa rechargeabilité. La méthodologie de calcul de l'IPE a été mise à jour afin de l'aligner avec les objectifs LIFE 360 et les différentes réglementations.

**Mode et Maroquinerie :** les Maisons de ce groupe d'activités sont soumises à des critères d'écoconception organisés autour de trois piliers : matières premières, traçabilité, fin de vie. Pour le premier pilier, un contenu minimal de 50 % de matières premières certifiées, recyclées ou issues d'agriculture régénératrice est fixé. Le second pilier « traçabilité » a pour objectif l'identification des fournisseurs le long de la chaîne de valeur : ainsi il est requis de connaître ses fournisseurs de rang 1 et 2 pour le composant principal du produit et le pays d'origine de la matière lorsque cette dernière est d'origine végétale ou animale. Enfin le troisième pilier « fin de vie » permet de vérifier et suivre les services proposés par les Maisons aux clients en lien avec l'allongement de la durée de vie et la fin de vie de leurs produits (dont un index de réparabilité). Un outil dédié développé avec un partenaire expert permet le suivi de ces indicateurs et critères. Il assure également la conformité à l'article 13 de la loi AGECE relatif au partage d'informations environnementales et de traçabilité au moment de l'achat des produits ainsi qu'au calcul d'impact environnemental pour l'affichage environnemental à la fois au niveau français (loi Climat et Résilience) et au niveau européen (Product Environmental Footprint).

**Vins et Spiritueux, Montres et Joaillerie :** après avoir été définis, les critères d'écoconception font l'objet de tests dans les Maisons. Les Vins et Spiritueux disposent d'un IPE, dont la méthodologie de calcul a été mise à jour en 2023, et ils testent un outil de mesure de l'empreinte environnementale des emballages.

### Utilisation du plastique vierge

LVMH vise l'arrêt de l'utilisation de plastique vierge d'origine fossile dans les emballages clients d'ici 2026. Pour atteindre cet objectif, les Maisons travaillent à un plan d'action visant :

- L'utilisation de plastiques recyclés ;
- L'utilisation de plastiques biosourcés ;
- La substitution des plastiques par d'autres matériaux.

Cet objectif nécessite un renforcement du plan d'action. Aussi, LVMH a également pour objectif, d'ici à 2030, que 70 % des matériaux d'emballage utilisés par les Maisons (emballages clients) soient d'origine recyclée et que la totalité des emballages clients soient recyclables, compostables ou réutilisables.

En 2023, les Maisons du Groupe ont réduit de 13% l'utilisation de plastiques fossiles vierges par rapport à 2019.



## Services Circulaires

Les 75 Maisons de LVMH constituent un territoire inégalé pour explorer de nouvelles pistes de circularité intersectorielle : c'est l'un des axes d'action de LIFE 360. Elles se matérialisent par la mise en œuvre de nouveaux services qui s'est accélérée en 2023 avec le lancement de LVMH Circularity qui vise à organiser l'ensemble des filières de revalorisation des emballages, des produits et de leurs composants ainsi qu'à faciliter leur réintégration dans les lignes de production afin de maximiser la réduction de l'impact environnemental. Il s'agit de services de :

- Durabilité des produits, comme la réparation ou l'offre de recharge ;
- Revalorisation des invendus, défectueux et des matières stratégiques selon la hiérarchie règlementaire établie :
  - **Don** : toute opération par laquelle des produits ou matières sont dégriffés pour être donnés à un organisme de don,
  - **Réemploi** : toute opération par laquelle des produits ou matières sont utilisés de nouveau pour un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus,
  - **Réutilisation** : toute opération par laquelle des produits ou matières qui sont devenus des déchets sont utilisés de nouveau,
  - **Recyclage** : toute opération de valorisation par laquelle les produits et matières sont retraités en produits ou matières aux fins de leur fonction initiale,
  - **Décyclage** : toute opération par laquelle on transforme une matière ou un produit inutilisé en un nouveau matériau de qualité ou de valeur moindre ;
- D'échanges de matières et matériaux entre les Maisons dans le cadre de projets innovants

### b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

## Risques

En 2023, LVMH a renforcé l'identification de ses risques et opportunités environnementales par une analyse en double matérialité des impacts, risques et



opportunités Climat pour le Groupe, de manière à affiner l'identification des principaux enjeux environnementaux :

- Pour l'impact climat, en 2023, LVMH a conduit une étude permettant d'identifier les risques climatiques principaux sur sa chaîne de valeur. Cette étude suit les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) en évaluant les risques à travers la méthode d'analyse par scénarios incluant des trajectoires de réchauffement de 1,5°C à 4°C. L'analyse couvre d'une part les risques physiques associés à une augmentation en fréquence et en intensité des aléas climatiques (vagues de chaleurs, sécheresses, précipitations extrêmes, cyclones...), d'autre part les risques provoqués par la transition vers une économie bas carbone (prix du carbone, évolutions réglementaires, augmentation des coûts, changement de préférence des consommateurs...). Les enjeux du changement climatique sont abordés dans une logique de double matérialité, en visant à réduire l'impact du Groupe sur le climat tout en améliorant sa résilience face aux risques physiques et de transition. Ces analyses- en cours d'exécution-participent à l'alignement du Groupe avec la réglementation européenne (CSRD) en répondant à l'exigence d'évaluation des enjeux de durabilité en double-matérialité et à l'anticipation des implications financières des risques physiques et de transition ainsi que des opportunités liées au climat. À travers cette étude, 200 processus ont été cartographiés et examinés, permettant d'identifier les risques prioritaires sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe. Par ailleurs, LVMH s'est doté d'une plateforme digitale permettant d'évaluer et de visualiser la vulnérabilité de ses sites face à 28 aléas climatiques ;
- LVMH réalise depuis plus 5 ans des empreintes eau et biodiversité mises à jour chaque année avec les méthodologies les plus avancées. Ces empreintes permettent d'identifier et de quantifier les impacts eau et biodiversité les plus significatifs sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe. Les méthodologies et principaux résultats sont présentés dans les parties 3.1, 3.2 et 3.3. Par ailleurs, LVMH participe aux travaux de la TNFD dont l'objectif est de développer un cadre pour identifier et mesurer les dépendances et impacts financiers des activités sur la nature et la biodiversité.

Les principaux impacts et risques identifiés en matière environnementale au niveau Groupe concernent :

- Les risques liés au changement climatique ;
- L'impact sur la ressource en eau ;
- L'impact sur la biodiversité et les écosystèmes (dont les risques déforestation et désertification ainsi que la dépendance à la bonne santé des écosystèmes) ;
- L'épuisement des ressources naturelles (dont la production de déchets et les enjeux de circularité) ;



- La pollution des sols et de l'eau.

Plus spécifiquement sur le sujet circularité et épuisement des ressources, voici quelques risques identifiés :

- L'impact climat et biodiversité ainsi que la raréfaction de certaines matières premières (cachemire, coton...) pour lesquelles la mise en œuvre de programmes de circularité est un levier majeur de la réduction de l'empreinte environnementale du Groupe et de sa dépendance à certaines ressources. L'innovation et l'utilisation de matières premières alternatives innovantes font également l'objet de plans d'action spécifiques ;
- La concurrence sur certaines matières premières recyclées (laine, coton, plastique...).

### Impacts financiers associés

A ce jour, nous disposons uniquement de la quantification financière des risques climatiques sur certaines des activités du Groupe à horizon 2030 (cf réponse [question 2c](#)) et pas encore le montant « consolidé » des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire.

### c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

### Intégration des différents piliers de l'économie circulaire

Avec la stratégie LIFE 360, LVMH réunit toutes les Maisons autour de la notion de circularité créative. Elle repose sur 4 convictions qui regroupent des objectifs servant les stratégies climat et biodiversité du Groupe.

- **Inventivité** : la sélection de nouvelles matières innovantes comme les matières recyclées, biosourcées, certifiées et/ou issues de l'agriculture régénératrice ;
  - **100%** des nouveaux produits éco-conçus d'ici à 2030 ;
  - **0%** plastique vierge d'origine fossile dans les emballages d'ici 2026 ;
  - **10%** de matières recyclées en poids dans les produits des Maisons de Mode & Maroquinerie d'ici 2030



- **70%** de matières recyclées en poids dans le packaging d'ici 2030
  - **100%** de matières premières stratégiques certifiées en 2026
  - **100%** des matières premières stratégiques issue de l'agriculture régénératrice à l'exception des matières recyclées d'ici 2030
- **Sobriété** : la sélection de procédés de transformation et de fabrication les plus exigeants sur les sites des Maisons et des fournisseurs avec réduction des impacts environnementaux (climat, eau, déchets, biodiversité) ;
  - **Éternité** : la garantie de produits à longue durée de vie en assurant une haute qualité grâce à des savoir-faire tels que la réparation et la patine ou à de nouvelles technologies telles que la recharge, le remplissage, le relooking des produits ou bien encore la promotion de nouveaux services ;
    - **100%** des Maisons ayant déployé de nouveaux services circulaires d'ici 2023 ;
  - **Renaissance** : le soutien au déploiement d'une seconde vie des matières et des produits via le réemploi, réutilisation, le recyclage ou le surcyclage.
    - **100%** des Maisons ayant déployé de nouveaux services circulaires d'ici 2023 ;
    - **100%** des invendus réemployés, donnés, réutilisés ou recyclés by 2030 (France: 2023, Europe: 2026, Monde : 2030)
    - **10%** de matières recyclées en poids dans les produits des Maisons de Mode & Maroquinerie d'ici 2030
    - **70%** de matières recyclées en poids dans le packaging d'ici 2030

## Actions

Le groupe LVMH est un groupe décentralisé comprenant 75 Maisons et 6 secteurs d'activité différents qui ont leurs propres enjeux de durabilité. Le développement d'indicateurs consolidés sur l'économie circulaire est en cours de développement. Ci-dessous les actions clés mises en place dans le cadre des services circulaires : Depuis 2019, 97 % des Maisons (hors Vins et Spiritueux) ont mis en place des nouveaux services circulaires, qu'il s'agisse de services de durabilité ou de revalorisation.

En ce qui concerne l'éco-conception des produits: les Maisons de Mode et Maroquinerie ont débuté en 2023 le déploiement d'un outil permettant le suivi des critères d'éco-conception, le calcul de la performance environnementale selon les référentiels définis en France et bientôt en Europe. Plus de 300 références ont été évaluées en 2023 dans 5 Maisons du Groupe avec un taux de conformité aux critères d'éco-conception de 61%. En 2023, Christian Dior Couture a développé la collection «Dior Denim» pour homme, composée de 100% de coton régénératif certifié RegenAgri. Les processus de lavage et d'ennoblissement de la toile denim ont été réalisés avec des



technologies permettant de réduire les consommations d'eau et de substances chimiques de respectivement 83% et 75%.

En ce qui concerne l'éco-conception des emballages : les Maisons travaillent à l'éco-conception des emballages pour réduire les quantités de matières premières utilisées, faciliter leur recyclage ainsi que contribuer à l'arrêt de l'utilisation de plastique vierge d'origine fossile. Illustration de cet objectif, le groupe d'activités Parfums et Cosmétiques multiplie les partenariats et les initiatives comme avec Origin Materials (PET biosourcé), le consortium Avantium (PEF biosourcé), Aliplast (PET recyclé), Eastman (copolyester recyclé) ou encore Dow (Surlyn biosourcé et recyclé). Certaines Maisons du Groupe déploient également des alternatives au plastique comme avec Woola qui produit des emballages à partir de déchets de laine. Les Maisons poursuivent leurs démarches d'éco-conception : à titre d'exemple, chacun des écrins du duo Haute Réparation des crèmes Abeille Royale de la Maison Guerlain est rechargeable.

En ce qui concerne les services de durabilité, LVMH développe les services de réparation. Le groupe de travail Repair & Care réunit quatorze Maisons du Groupe pour définir les standards de leurs services de réparation et d'entretien, et accélérer leur déploiement.

En ce qui concerne les services de revalorisation, les Maisons de Parfums et Cosmétiques, et Sephora utilisent en France la plateforme CEDRE dédiée au tri, au recyclage et à la valorisation de l'ensemble des matières et produits issus de la fabrication, du conditionnement, de la distribution et de la vente des parfums et des produits cosmétiques. Cette plateforme de déconditionnement accueille plusieurs types de gisements : les articles de conditionnement obsolètes, les produits alcooliques obsolètes, les éléments de publicité, les testeurs utilisés en boutique et les emballages vides rapportés par les clients en boutique. Les différents matériaux (verre, carton, bois, métal, plastique, alcool et cellophane) sont revendus à un réseau de recycleurs spécialisés.

Cette plateforme est désormais utilisée pour le textile des Maisons de mode pour lesquelles elle devient l'épicentre, en co-construction avec Nona Source et Weturn (start up récompensée d'un LVMH Innovation Award qui produit des tissus 100 % recyclés), d'un nouvel écosystème de filières de valorisation du textile, en boucle fermée ou ouverte, offrant toute une nouvelle gamme de service de revalorisation. Le partenariat avec l'Agence du Don en Nature ainsi que l'intégration et la formation de travailleurs d'un ESAT aux métiers de la couture ont permis d'ajouter des services de dons, de réutilisation et de recyclage « textile to textile » pour mieux revaloriser les articles invendus. Cette filière intègre, au fur et à mesure des évolutions technologiques, des nouveaux partenaires pour traiter de plus en plus de matière et pouvoir utiliser les matières surcyclées et recyclées dans la confection de nouveaux produits.



Cet écosystème est la première brique de LVMH Circularité qui vise à organiser l'ensemble des filières de revalorisation des emballages, des produits et de leurs composants ainsi qu'à faciliter leur réintégration dans les lignes de production afin de maximiser la réduction de l'impact environnemental.

### Réalisations et passage à l'échelle

Ci-dessous quelques résultats 2023 liés à LVMH Circularité

- 12 Maisons de mode impliquées
- 25% des matières textiles ont pu être destinées à produire des nouveaux textiles (WeTurn)
- 280 000 mètres de tissus ont été réemployés (Nona Source)
- 3 561 tonnes de matières et produits valorisées par la plate-forme CEDRE.
- 

| (en tonnes)            | Quantité revalorisée en 2023 | Quantité revalorisée en 2022 |
|------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Parfums et Cosmétiques | 2 266                        | 2 503                        |
| Distribution Sélective | 693                          | 641                          |
| Mode et Maroquinerie   | 792                          | -                            |
| <b>Total</b>           | <b>3 561</b>                 | <b>3 144</b>                 |

LVMH Circularité a permis des réalisations majeures en 2023 à l'instar de Christian Dior Couture et Louis Vuitton qui ont lancé des projets de recyclage de leur matière avec WeTurn, en les transformant en nouveaux fils de qualité et en nouvelle matière, 100 % traçables et européens. Dior lance au premier trimestre 2024 sa première pièce de prêt-à-porter faite à partir de textile recyclé en boucle fermée.

En 2023, LVMH a dévoilé Prélude une collection 100 % upcyclée et réalisée par le Directeur artistique Kevin Germanier à partir d'inendus issus des Maisons de mode de LVMH, de tissus provenant de Nona Source, la plateforme de revente des tissus inutilisés des Maisons du Groupe, et de WeTurn. Un projet résolument disruptif qui illustre la capacité du Groupe à faire rimer écologie, créativité et désirabilité. Les produits inendus ont été entièrement déconstruits, parfois détricotés, parfois coupés en bandes, elles-mêmes mélangées et retissées pour donner naissance à un nouveau tissu. Un défilé lors du LIFE 360 Summit en décembre 2023 a dévoilé cette collection et ces nouveaux savoir-faire que le Groupe entend développer.

En 2023, Nona Source, la plateforme de revente des textiles inutilisés des Maisons de luxe a confirmé son statut d'accélérateur de circularité dans l'univers de la mode, et de soutien très concret à la jeune création en proposant des tissus de grande qualité à des prix très compétitifs. Ce sont plus de 280 000 mètres de tissus (190 000 mètres en 2022) qui ont été upcyclés en 2023 provenant de 12 Maisons de mode.



Dior Couture a converti une ligne de production d'une de ses usines en une ligne de démantèlement et de valorisation pour les souliers et la maroquinerie.

Sephora a lancé le projet VM 360 qui permet le recyclage en boucle fermée de trois typologies d'éléments de la PLV : recyclage des modules de présentation des produits en nouveaux modules, transformation des visuels merchandising en boîte cadeau pour les clients et récupération des cartons de transport pour créer des cartons d'expédition du e-commerce.

Le Groupe LVMH ambitionne un développement fort de LVMH Circularity en valorisant l'ensemble des invendus, défectueux, chutes de production et matières stratégiques en France, Italie et Espagne afin de réintégrer en quantité importante les matières revalorisées au sein de sa chaîne de production.





# MICHELIN

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire est un enjeu stratégique et un levier de croissance pour le Groupe. Elle répond au double impératif d'agir face à l'urgence environnementale et de garantir la pérennité de nos activités.

Son application contribue à rendre les produits, les services et les solutions de Michelin plus durables. Il s'agit donc de mettre en œuvre des offres éco-conçues prenant en compte les impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie (conception, fabrication, utilisation...), utilisant le moins de ressources possibles et avec un taux de matériaux renouvelables et recyclés toujours plus élevé (40 % en 2030 et 100% en 2050) pour l'ensemble du Groupe.

Elle complète parfaitement la philosophie de Michelin axée sur la performance dans la durée qui permet de lutter contre l'obsolescence programmée et de réduire la consommation de ressources fossiles. Michelin se mobilise en faveur d'une meilleure utilisation des ressources et s'appuie sur l'implémentation d'une approche d'éco-conception, l'utilisation des Analyses de Cycle de Vie (ACV), et le déploiement d'une démarche d'économie circulaire appelée Michelin 4R : Réduire, Réutiliser, Recycler, Renouveler, et la traduit dans sa stratégie de R&D et d'open innovation.

Cette démarche est articulée et en cohérence avec les objectifs de développement durable du Groupe dans la perspective de la réduction de son impact environnemental :

- Eviter la perte de biodiversité en favorisant la circularité des matériaux (intégration de la circularité dans le modèle d'affaires, développement et aide des filières de valorisation, incorporation de matériaux recyclés à la place de matières premières, développement de nouvelles technologies)
- Réduire les émissions de CO<sub>2</sub> par l'approche 4R (ex. Réduire avec l'écoconception permettant de remplacer moins souvent les pneus ou Réutiliser avec une empreinte carbone plus faible pour les produits comme la réparation ou les services comme les offres connectées aux flottes)
- Réutiliser grâce à des solutions telles que la réparation, le recreusage et le rechapage des pneumatiques qui permettent de réaliser des économies de matières premières car la durée de vie de la carcasse est prolongée et l'ajout de matière est moindre comparé à un pneu neuf. Par exemple, pour une durée de vie théorique d'un pneu Poids-lourd Michelin de 100 000 km, le recreusage permet de continuer à rouler sur une distance de 25 000 km additionnels sans



apport de matière. Le rechapage lui permet de regagner 100 000 km supplémentaires avec quatre fois moins d'apport de matière que celui nécessaire à la fabrication d'un nouveau pneu. Enfin, le dernier recreusage permet un ultime gain en durée de vie de 25 000 km.

- Depuis 50 ans, Michelin opère le modèle d'affaires "Tire as a Service" qui s'inscrit dans l'économie de fonctionnalité. Ce système de paiement à l'usage est basé sur le kilométrage parcouru par les clients. Il concerne aujourd'hui approximativement 400 000 véhicules et la demande de type de solution croît plus vite que le marché traditionnel des pneus. Le modèle « Tire as Service » permet de mettre sous contrôle la phase d'usage du cycle de vie du produit qui est la principale source d'émission de CO<sub>2</sub>. Sur une année d'exploitation, nous estimons éviter la consommation de 26 000 tonnes de matières, de 130 millions de litres de carburant et l'émission de 330 000 tonnes de CO<sub>2</sub>.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

- Critères à évaluer :
- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Si on fait l'analyse des matériaux renouvelables et recyclés dont nous avons besoin à l'horizon 2040, 20% de ces matériaux RR ont des chaînes de valeur qui ne sont pas encore disponibles industriellement, elles sont soit encore au stade pilote ou encore au stade de maturation au niveau laboratoire, soit les technologies ne sont pas encore développées. Les premières estimations de CAPEX réalisées pour le domaine des polymères et des charges pour accompagner la création de ces nouvelles chaînes de valeur à l'horizon 2040 sont très largement supérieures à 10 b€.

En plus de la création de ces nouvelles chaînes de valeur, la garantie d'accès à des « feedstock » primaires et secondaires en quantité et en qualité est stratégique dans un contexte où la compétition sur ces ressources va être de plus en plus forte. Dans ce contexte de nouvelles chaînes de valeur circulaire, il sera nécessaire de ne plus considérer la notion de déchets en fin de vie pour accélérer cette transition et lever les obstacles réglementaires inhérents.

L'ensemble de ces chaînes de valeur devront trouver des voies technologiques qui permettront de créer de la valeur par la valorisation de ces matériaux tout en minimisant leurs impacts sur l'environnement. Ce choix se fera nécessairement par une synergie économique et environnementale. Il est très difficile à ce stade d'estimer les conséquences sur les coûts induits par cette révolution sur l'ensemble de nos chaînes de valeurs. Nous sommes certains que nous passerons par des régimes transitoires impliquant différentes chaînes de traçabilité (mass balance, blocage, ségrégé) selon les filières qui auront pour conséquence différents impacts économiques.





A date, les premiers éléments que nous possédons montrent que le prix des matières premières renouvelables et recyclées peuvent augmenter significativement de par la structure de ces différentes chaînes de valeur associée (x2, x5, x...). Comme ces filières sont encore émergentes, il est très difficile d'estimer les surcoûts associés.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Pour mettre en œuvre cette transformation, le groupe a créé en 2023 la *Direction Opérationnelle des Solutions pour des Matériaux Circulaires*. Cette nouvelle entité a pour mission d'orchestrer en interne et en externe cette révolution circulaire. Elle a pour objectif de sécuriser les accès aux *feedstock*, de soutenir la création de ces nouvelles chaînes de valeurs ainsi que de nouvelles offres de circularité en lien avec nos offres produits liées aux performances pneumatiques.

Il s'agit globalement de nouvelles performances environnementales, qui intègrent l'ensemble du cycle de vie des produits, au travers de la collecte et de la valorisation des pneus usagés en fin de vie

Pour pouvoir accompagner cette économie circulaire, nous utiliserons toutes les possibilités de soutien que nous avons déjà commencé à mettre en œuvre dans ce contexte, comme :

- Des projets européens en collaboration avec d'autres acteurs privés et publics ;
  - BlackCycle : consortium européen coordonné par Michelin qui réunit 13 acteurs publics et privés visant à développer une chaîne de valeur autour du recyclage des pneus en fin de vie.
  - WhiteCycle : consortium européen coordonné par Michelin qui réunit 16 acteurs publics et privés visant à développer une solution circulaire pour recycler des déchets plastiques complexes.
- Partenariats pour développer des technologies innovantes de recyclage permettant de transformer les déchets en matières premières
  - Enviro : une technologie de pyrolyse permettant de recycler les pneus et de récupérer de nouvelles matières (noir de carbone recyclé, huile, gaz).
  - Pyrowave : un procédé de pyrolyse qui permet la production de styrène recyclé en partant de polystyrène.
  - Carbios : procédé de recyclage enzymatique qui permet de transformer des déchets plastiques, testé et validé par Michelin en 2021.



- Soutien à la création de Joint-Ventures (ex. Antin-Enviro)
- Projets favorisant les chaînes d’approvisionnement de matériaux biosourcés et le renouvellement de matériaux naturels, y compris des démonstrateurs industriels (ex. BioButterfly : construction du premier démonstrateur de production de butadiène biosourcé en France).

Ces exemples illustrent toute la diversité des actions à mettre en œuvre pour réussir ces nouveaux challenges.



# ORANGE

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire joue un rôle essentiel dans la décarbonation du Groupe, pouvant contribuer de 20 % à 30 % à l'objectif de réduction des émissions du scope 3 d'ici 2030. Elle est également centrale dans la gestion des ressources, en particulier en ce qui concerne les besoins en ressources rares et critiques.

Plusieurs actions d'économie circulaire sont en place :

- Orange favorise l'allongement de la durée d'utilisation des terminaux des clients et des salariés, et des équipements réseaux et IT ;
- Plus particulièrement, pour les équipements réseau et IT, Orange a lancé dès 2018 un programme déclinant les 4R : « réduire, réutiliser, réparer, recycler », en s'appuyant sur le programme OSCAR (Orange Sustainable & Circular Ambition for Recertification) qui vise à allonger les durées de maintenance matérielle et logicielle, à réemployer les équipements d'une filiale à l'autre et à acheter des équipements reconditionnés. Les décommissionnements sont planifiés pour permettre une réutilisation des équipements au sein du Groupe, avec une « place de marché » pour les matériels reconditionnés.
- Pour ses équipements, Orange met en œuvre avec le programme « Re » des processus de récupération et de reconditionnement des Livebox et SetTopBox, et développe la vente à ses clients de terminaux reconditionnés en Europe et des services de réparation. Les offres de location d'équipements contribuent également à la réduction des impacts des services. Dans le cadre de ses démarches d'économie circulaire, Orange Business a lancé début 2024 l'offre
- « Circular Mobility », première offre télécom dont l'allégation de réduction des émissions carbone a été vérifiée par l'AFNOR. Cette offre déploie les principes de l'économie circulaire sur l'ensemble des étapes du cycle de vie des équipements pour permettre une réduction des émissions carbone de 26 à 40 %.

Orange s'est fixé des objectifs afin de piloter sa performance en matière de déploiement des principes d'économie circulaire ; le détail de ces éléments figure dans le Document d'enregistrement universel 2023 (DEU), section 4.2.5 *Cibles et mesures de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire*.



**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %).

Orange a identifié l'enjeu lié à l'approvisionnement des ressources comme important et est engagé dans une démarche volontaire permettant la traçabilité et la transparence des ressources rares et des matériaux considérés comme critiques, utilisés dans les équipements et produits liés à son activité. Une analyse de la dépendance aux matériaux critiques a été réalisée en 2011, actualisée en 2018, avec des fiches matériaux, puis remise à jour en 2023, qui a servi de base aux analyses de risque et à la recherche de ressources de substitution. Au niveau du secteur, les travaux normatifs de l'International Telecommunication Union (ITU) fournissent un cadre de référence commun pour tous les acteurs, pour initier cette comptabilisation naissante. Par ailleurs, l'initiative « Ecorating », dont Orange est membre, requiert d'indiquer la quantité de matériaux, ainsi que le pourcentage qui provient de filières de recyclage pour l'or, l'argent, l'étain, le tantalum, l'indium et le cobalt pour chaque terminal mobile analysé.

En 2023, Orange a mis en place un groupe de travail interne pour évaluer l'empreinte matière de ses actifs et définir ses priorités d'engagements, notamment vis-à-vis des enjeux de souveraineté en lien avec le projet de règlement européen sur les matières premières critiques du 16 mars 2023 (*Critical Raw Materials Act*).

Des échanges sont menés avec les fournisseurs pour les inciter à limiter l'usage de ces ressources rares et critiques entrant dans la composition des équipements réseaux et IT et des équipements clients en favorisant la substitution et l'utilisation de ressources recyclées ; dans son analyse d'impact menée avec The Biodiversity Consultancy en 2021 et 2022, Orange a identifié plus précisément les niveaux de pression exercés sur l'utilisation des terres (déforestations, perte d'habitat), les consommations d'eau, les différentes contaminations (par matériaux lourds, radioactivité...) et écotoxicité, ainsi que les pollutions et déchets pour 14 minéraux clés entrant dans la composition de ses équipements. Le risque est jugé « élevé » pour cinq matériaux et « moyen » pour sept matériaux au regard de cette grille d'analyse.

Le Groupe a engagé des discussions avec des industriels de différents secteurs et les pouvoirs publics afin de soutenir le développement de filières performantes pour exploiter les vastes gisements de ressources critiques contenues dans les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

Orange participe également à la coalition « CirculR », coalition de grandes entreprises françaises pionnières de l'économie circulaire dont le but est d'élaborer des solutions



de mesure de la circularité des flux matières et de mesure des impacts environnementaux, sociaux et économiques.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Voir réponse à la *question 3.a).*



# PERNOD PICARD

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

Critères à évaluer :

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

La circularité est l'une des priorités de Pernod Ricard, dont les efforts portent particulièrement sur :

- La préservation et la restauration des ressources en eau utilisées pour les activités du Groupe ;
- La conception d'emballages circulaires et l'exploration de modèles de distribution répondant au principe de circularité ; et
- La réduction et la valorisation des déchets du Groupe liés à la production.

Les objectifs suivis dans le cadre de notre « stratégie circularité » sont les suivants :

- Réduire de 20 % l'intensité de la consommation d'eau du Groupe (par unité d'alcool distillé) à horizon 2030 par rapport à l'exercice 2017/18 – progrès en FY24 : -11,8% ;
- Recharger les bassins versants pour les sites de production et co-packers dédiés implantés dans des zones à risque élevé de stress hydrique à horizon 2030 – progrès en FY24 : 73,6% ;
- Atteindre 50 % de contenu recyclé post-consommation (verre) d'ici 2025 – progrès en FY24 : 37 % ;
- Atteindre 25 % de contenu recyclé post-consommation (bouteilles en PET) à horizon 2030 – progrès en FY24 : 20% ;
- Piloter 5 projets de R&D sur les méthodes circulaires de distribution des vins et spiritueux d'ici 2030 – progrès en FY24 : 2 projets ;
- Promouvoir le recyclage dans 9 marchés clés où les taux de recyclage sont faibles d'ici 2030 – progrès en FY24 : 4 projets ;
- Tonnes de déchets en décharge sur les sites de production (objectif de viser zéro de manière continue) à horizon 2030 – progrès en FY24 : 192 tonnes.

Cette stratégie est actuellement en cours de révision dans le cadre de la CSRD.



**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Les investissements nécessaires à la trajectoire circulaire du Groupe sont en cours d'évaluation et seront publiés dans notre Document d'Enregistrement Universel de septembre 2025 en ligne avec les exigences de la CSRD.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

**Actions clés pour la préservation et la restauration des ressources en eau utilisées pour les activités du Groupe : les actions du Groupe s'inscrivent dans la mise en œuvre de mesures d'économie, de réutilisation et de recyclage de l'eau.**

Pernod Ricard India a mis en œuvre de nombreux projets de protection et de reconstitution des bassins versants, dont plus de 150 ont été menés à bien depuis 2015, par exemple sous forme de bassins avec puits d'injections ou de création de réservoirs.

**Actions clés pour la conception d'emballages circulaires et l'exploration de modèles de distribution répondant au principe de circularité :**

- Pernod Ricard s'engage à faire évoluer son activité vers un modèle de fabrication circulaire qui favorise la réduction, la réutilisation et le recyclage. Une telle évolution réduira les ressources consommées, les déchets produits et, à terme, l'impact environnemental de Pernod Ricard ;
- Pernod Ricard participe également à des programmes locaux de collecte et de recyclage des emballages dans le but de limiter les déchets finaux ;
- Les lignes directrices internes sur les emballages et les objets publi-promotionnels durables sous-tendent l'ambition du Groupe et les « design-for-recycling guidelines » (lignes directrices sur la visée de recyclabilité dès la conception) applicables aux emballages et objets publi-promotionnels ;



- L’extension de la durée de vie des bouteilles est également mise en œuvre pour augmenter la réutilisation des emballages du Groupe ;
- Par exemple, en Inde, les bouteilles Imperial Blue et Royal Stag en Inde sont récupérées dans les bars et les restaurants, avant d’être lavées, remplies à nouveau et réutilisées par les consommateurs. Pernod Ricard India s’efforce en permanence d’améliorer ce système et d’accroître le pourcentage de réutilisation ;
- La mise sur le marché de formats circulaires est un axe soutenu par le Groupe pour la réutilisation des emballages ;
- Le Groupe a renforcé son partenariat avec ecoSPIRITS (fournisseur de solutions de distribution circulaire) : d’abord en intégrant une unité de conditionnement ecoPLANT à la distillerie Havana Club de Cuba, puis en signant un accord de licence mondial de cinq ans. Le site cubain anticipe des résultats concrets, notamment au niveau des flux de bouteilles et de la production de déchets de verre, ce qui se traduira par une réduction de 88 % de l’empreinte carbone associée au conditionnement et à la distribution de spiritueux premium, et par une réduction de 99 % des déchets de verre ;
- Pernod Ricard soutient le développement des filières de recyclage, principalement du verre qui représente 90% du poids total de ses emballages ;
- En Europe, le Groupe contribue à hauteur d’environ 12 millions d’euros dans des dispositifs nationaux conçus pour améliorer la collecte et le recyclage des emballages ménagers, dont le verre. Aux États-Unis, le Groupe a rejoint la Glass Recycling Coalition, qui vise à promouvoir des filières de recyclage efficaces et économiquement viables, en impliquant tous les acteurs de la chaîne (producteurs de verre, embouteilleurs, prestataires de recyclage, etc.). Au Brésil, le Groupe a rejoint le projet « Glass is Good », dont le but est d’augmenter le taux de verre recyclé en impliquant tous les acteurs de l’industrie.

### **Actions clés pour la réduction et la valorisation des déchets du Groupe liés à la production :**

- Limiter les déchets sur toute la chaîne de production et en fin de vie des produits fait partie intégrante de la démarche d’économie circulaire de Pernod Ricard. La politique du Groupe vise à limiter les déchets alimentaires et à éliminer les déchets en décharge, en garantissant le recyclage de l’ensemble des déchets générés sur les sites industriels ;
- Dans l’agriculture amont, il s’agit de réutiliser les sous-produits issus de la production alimentaire pour produire de l’alcool, par exemple les brisures de riz en Inde ou la mélasse de canne à sucre à Cuba. Dans les pays développés, où le Groupe se procure la plupart de ses matières premières agricoles, la qualité des infrastructures agricoles et les circuits d’approvisionnement courts permettent d’éviter que les produits tels que les céréales ne périssent ;





- Enfin, sur les sites de production où la majorité des déchets issus de la transformation des matières premières agricoles (drêches, vinasse et marc de raisin) est recyclée pour l'alimentation animale, la production de biogaz, le compost agricole ou d'autres usages industriels. 80 sites industriels sur 94 ont atteint l'objectif zéro déchet mis en décharge, et 93 % du total des déchets est recyclé. Il s'agit d'une réduction significative par rapport aux 10 253 tonnes de l'exercice 2009/10. C'est le résultat de la politique du Groupe en faveur du zéro déchet mis en décharge dans tous les sites de production.

**Au niveau du consommateur : le gaspillage est très faible, car les vins et spiritueux ont une longue durée de conservation et les emballages du Groupe sont conçus pour durer jusqu'à ce que le produit ait été entièrement consommé.**



# PUBLICIS

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

Critères à évaluer :

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

Les activités de services intellectuels de Publicis Groupe ne font pas appel à des matières premières qui pourraient être issues de l'économie circulaire.

En revanche, c'est un aspect suivi depuis plusieurs années sur le matériel informatique et de bureautique, afin de privilégier auprès des fabricants les machines et ordinateurs avec des matériaux (plastique et métal) issus de l'économie circulaire. Cela fait 12 ans que le Groupe a inscrit dans ses *CSR For Business Guidelines* (document public) une exigence sur ce sujet à l'égard de ses fournisseurs, afin de privilégier et sélectionner les produits et process issus de l'économie circulaire.

Ce sujet est examiné dans les appels d'offres et dans l'analyse des offres des fournisseurs, dans le cadre de l'analyse RSE des propositions qui compte pour 20 % de la note, avec d'autres sujets dont les droits humains et les engagements climatiques.

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

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

Pour nos activités, la priorité est de s'adapter à ce contexte, de faire évoluer nos pratiques professionnelles et de le faire avec nos clients. Depuis plusieurs années, nous avons déployé un programme propriétaire NIBI (No Impact for Big Impact) qui permet de former nos équipes et nos clients à l'éco/socio-conception. Cette formation comprend 8 modules – dont 1 par grand métier. L'objectif est de faire évoluer les pratiques, de développer de nouveaux standards et de transformer nos métiers, comme le fait notre filiale de Production, pour la réalisation de contenus, de films et vidéos.

La France est le pays pilote le plus avancé avec près de 3 000 salariés formés en 3 ans. Près de 1 000 personnes dans les équipes clients ont été formées sur la même période. Ce programme, accessible en ligne sur la plateforme interne Marcel Classes, permet à chaque métier et pays de se l'approprier et de l'adapter à son contexte local, le programme devant s'achever par un atelier en présence physique, qui permet de définir un plan d'action très opérationnel



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

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

Ce critère n'est pas applicable aux activités de services intellectuels de Publicis Groupe.



# RENAULT

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

Critères à évaluer :

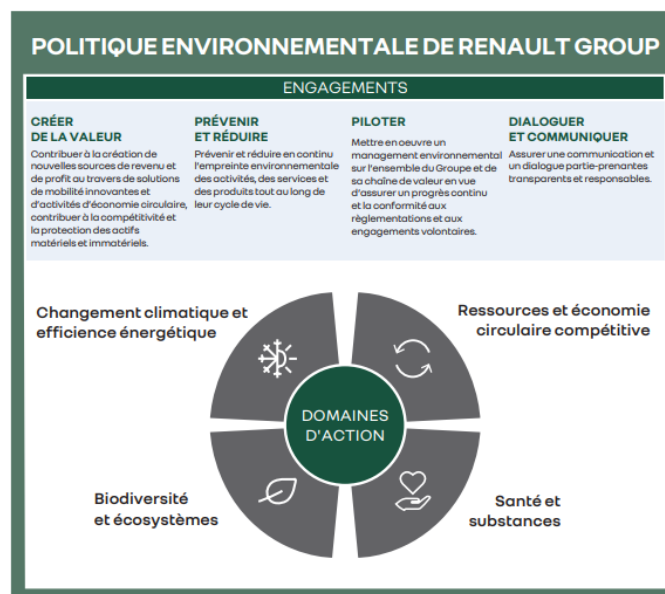
- Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)
- Ambition et qualité de la stratégie
- Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)

L'économie circulaire est un des piliers de la stratégie Renaultion du Groupe notamment à travers l'entité The Future Is NEUTRAL, 1<sup>ère</sup> entreprise de l'industrie automobile consacrée à l'économie circulaire à 360° et tout au long de la vie du véhicule de sa conception à sa fin de vie.

La transformation de l'usine de Flins en Refactory, première usine européenne d'économie circulaire dédiée à la mobilité, est emblématique de la vision du Groupe : s'appuyer sur un écosystème industriel complet de recyclage et de remanufacturing et qui constitue à la fois une réponse à l'enjeu environnemental, notamment pour les matériaux les plus stratégiques ou critiques, et un atout économique générateur de revenus et de profits.

L'un des principaux objectifs du Groupe liés aux ressources et économie circulaire est d'atteindre une part de matières recyclées ou issues de l'économie circulaire dans les nouveaux véhicules (tous matériaux – en masse - Monde) de 33% en 2030

L'économie circulaire constitue aussi depuis plus de 10 ans un des 4 domaines d'application prioritaires de la Politique Environnementale du Groupe.





**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

L'extraction des matériaux bruts et leur transformation impactent les écosystèmes et réduit leur disponibilité pour les générations futures (Cf le paragraphe "Risque défaillance d'approvisionnement en matières premières" du chapitre 4.2.2 du Document d'enregistrement universel 2023). La hausse tendancielle des cours des matières premières et leur volatilité impactent la rentabilité de l'entreprise. Réduire la consommation de matières vierges est donc un enjeu écologique et économique majeur.

Limiter l'impact sur les ressources particulièrement à travers l'économie circulaire est identifié comme un des enjeux de la matrice de matérialité élaborée par le Groupe.

Le Groupe publiera dans son Document d'enregistrement universel 2024, dans le cadre du *reporting* requis par la CSRD, les éléments financiers liés à l'économie circulaire.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

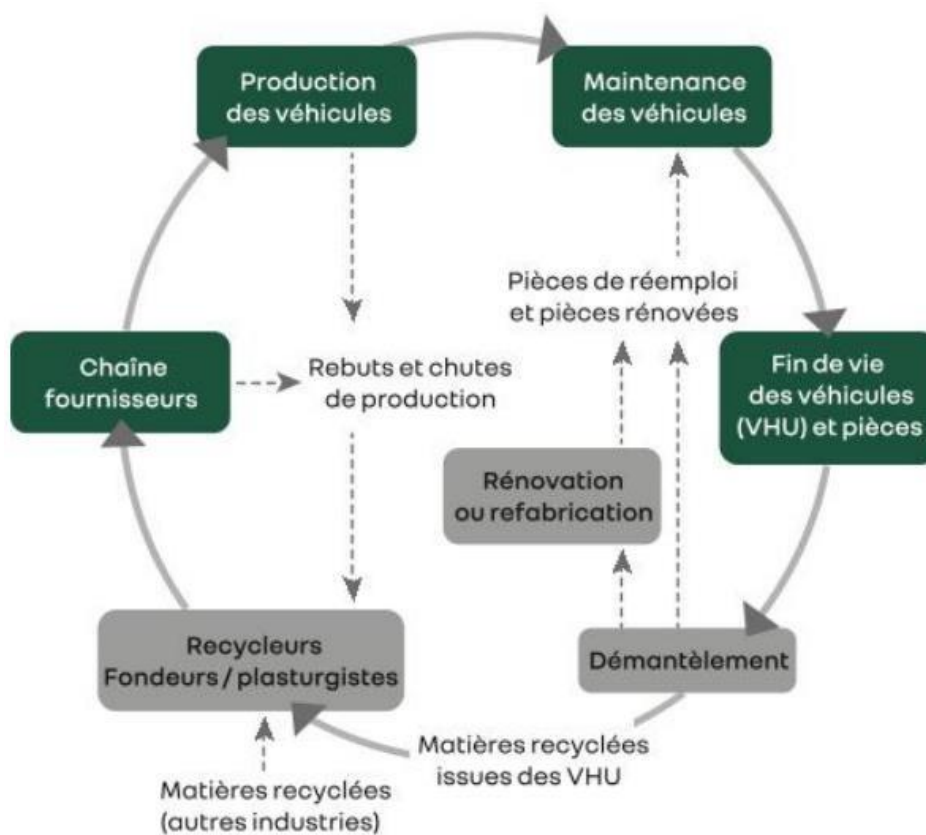
A ce stade, seule la vente de biens de véhicules d'occasions a été comptabilisée dans les activités d'économie circulaire (1,1 milliard de chiffres d'affaires éligible à la taxonomie européenne en 2023). Le périmètre sur les activités d'économie circulaire du Groupe sera complété en 2024 dans le rapport CSRD.

**Plan d'actions économie circulaire :**

Les principes de l'économie circulaire permettent de réduire l'exposition aux risques liés aux matières premières vierges, à travers :

- les standards d'éco-conception appliqués aux véhicules et aux batteries, pour utiliser de manière plus frugale les matériaux rares, augmenter les matériaux recyclés, anticiper le démantèlement et le recyclage des véhicules en fin de vie ;

- les projets visant à développer et mettre en œuvre de nouvelles solutions techniques et filières industrielles de collecte, réemploi, rénovation et recyclage des pièces et matières, pour élargir l'offre de pièces de réemploi ou remanufacturées, augmenter les usages en seconde vie et le recyclage des batteries de véhicules électriques ou encore développer des boucles courtes de recyclage de matières au sein de la filière automobile ;
- les plans d'amélioration de l'efficacité des procédés industriels pour optimiser l'utilisation des ressources et minimiser et valoriser les déchets.





# SAFRAN

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

Critères à évaluer :

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

En 2023, Safran a créé une direction de l'économie circulaire, afin d'aborder les enjeux de réduction de la consommation des ressources naturelles non renouvelables. Cette direction dépend de la Direction Groupe Développement Durable elle-même rattachée au comité exécutif de Safran.

La démarche d'économie circulaire de Safran se structure selon les trois phases du cycle de vie des produits réalisés : avant l'usage, pendant l'usage et après l'usage des produits.

Elle est soutenue par la démarche d'écoconception et la mise en place d'une feuille de route Innovation sur la durabilité et la recyclabilité par les équipes de R&D.

Dans la première phase, qui correspond à la phase de fabrication des produits, l'ambition du groupe est d'augmenter le taux de recyclage des chutes de matières. Un comité de pilotage a été spécifiquement créé au sein de la Direction Industrielle Achat et Performance dont le premier objectif concernait le titane. Ainsi, les copeaux de titane générés sur les sites de production des sociétés les plus consommatrices sont triés, nettoyés puis restitués aux fournisseurs de matières partout dans le monde. La réintégration des copeaux recyclés dans les produits achetés par Safran permet la mise en place d'une boucle d'économie circulaire qui contribue aussi à la réduction de l'empreinte environnementale des produits de Safran. En effet, l'intégration de titane recyclé représente un levier majeur pour les enjeux de décarbonation du scope 3 aval car l'étape de concentration qui permet le passage d'un minerai de titane à une éponge de titane sous forme de métal est la plus énergivore et émettrice de CO<sub>2</sub>.

Cette démarche sur les copeaux est déployée progressivement et sera généralisée à terme dans les sociétés du groupe mais aussi chez les principaux fournisseurs afin d'augmenter significativement le taux de recyclage des autres alliages métalliques. Concernant les composites, une démarche similaire a été mise en place, soutenue par des actions R&T afin de permettre la réutilisation des chutes de production des composites CFRP. Les avancées prévues par la feuille de route innovation permettront de mettre en place les technologies et partenariats nécessaires pour atteindre cet objectif.



Dans la deuxième phase, correspondant à l'usage des produits, Safran met l'effort sur la réparabilité, la fiabilité et la maintenance des produits afin d'augmenter au maximum leur durée d'usage.

Chaque année les experts de Safran industrialisent des centaines de nouvelles réparations et proposent une gamme complète d'interventions allant de la restauration de performance à l'allongement de la durée de vie.

Dans la troisième phase, correspondant à la fin de vie des produits, Safran favorise le réemploi afin de conserver au maximum la valeur du produit. Ainsi le Safran landing Systems propose des solutions de rénovation certifiées qui permettent de fabriquer de nouveaux freins à partir de deux freins en fin de vie. D'autres part, la feuille de route Innovation sur la recyclabilité et la durabilité concentre ses efforts initiaux sur le recyclage des éléments d'intérieur de cabine. Cette action répond aux enjeux technologiques de recyclage des composites en fin de vie ainsi qu'à une forte attente du marché.

Depuis 2017, Safran s'est associé à deux acteurs du marché qui sont Airbus et Suez, pour fonder la société Tarmac Aerosave. Cette société, présidée par Safran, est la référence européenne pour le stockage et la référence mondiale pour le démantèlement d'avions civils et militaires (Airbus, Boeing, ATR, bombardier, ...). Tarmac Aerosave travaille notamment sur le développement de circuit court de recyclage de matériaux métalliques aéronautiques avec Airbus et Safran.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Les risques identifiés pour safran sont :

**Risques de Rareté des Ressources** : Safran dépend de ressources spécifiques pour ses opérations et la fabrication de ses produits, ce qui rend le groupe vulnérable à des ruptures d'approvisionnement ou à des fluctuations de prix dues à la raréfaction des ressources.

Même si Safran n'a pas connu de rupture d'approvisionnement à ce jour lié à la rareté des ressources, nous considérons très sérieusement le risque associé en renforçant les actions d'économie circulaire. A titre d'exemple, nous collectons les copeaux de matière métalliques que nous renvoyons aux élaborateurs matière, avec un focus très structurant sur le titane afin de réduire notre besoin en matière première. En complément, le groupe renforce ces actions d'écoconception (détaillé dans la réponse





à la *question 3.c)* ce qui permet de consommer moins de matière engagée et de prolonger la durée d'usage des produits en permettant leur réparation. Au risque de rareté, est également associé le risque de volatilité des prix des matières premières

**Risques de Conformité Réglementaire** : Les sujets d'économie circulaire peuvent être soumis à des réglementations spécifiques, ce qui peut entraîner des risques de non-conformité et des sanctions potentielles si les réglementations ne sont pas respectées.

Le montant total des dépenses en faveur de l'économie circulaire n'est pas centralisé à date. Les couts induits peuvent être de différents type :

- Les coûts liés aux investissements que Safran doit faire dans ses Infrastructures afin de mettre en place des systèmes de gestion des chutes de production, tel que le tri et le conditionnement.
- Le coût de la formation est aussi à prendre en compte. La sensibilisation des employés et la formation sur les nouvelles pratiques et processus liés à l'économie circulaire peuvent entraîner des coûts de formation supplémentaires.

Vient se rajouter aussi les coûts de recherche et développement. La recherche et le développement de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux ou de nouveaux produits compatibles avec l'économie circulaire peuvent nécessiter des investissements importants. En matière de recherche et technologies, Safran a dédiée une feuille de route sur ces sujets au sein de sa direction innovation.

Afin de s'assurer que sa trajectoire sur l'économie circulaire soit conforme à ses objectifs, Safran commence à introduire dans son plan financier à moyen terme (PMT), des investissements liés à ce sujet.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

La première action de Safran pour circulariser son modèle est la récupération des chutes de production dans nos sites de production. Le premier focus a été fait sur le titane, pour que ceux-ci soient triés, nettoyés puis renvoyés aux fournisseurs de matières. La réintégration des copeaux recyclés permet ainsi une boucle d'économie circulaire (cf. *question 3a)*).

En parallèle, Safran continue aussi le développement de nouveaux procédés de fabrication nécessitant des apports de matière réduits, tel que la fabrication additive.



Ces procédés se substituent à des procédés classiques de fonderie et d'usinage pour la fabrication de pièces aux géométries complexes, et permettent ainsi de réduire très fortement la consommation de matière en construisant les pièces au plus près des côtes. La perte de matière liée à l'usinage est donc fortement réduite.

De plus, Safran s'appuie sur le déploiement de l'éco conception. La prise en compte de l'éco conception a été initiée dès 2015 à travers une approche de management environnemental portée par les standards éco conception, inclus dans le référentiel SSE. Ce standard assure la conformité aux exigences de la norme ISO 14001 et le référentiel Technology Readiness Level (TRL) intègre les exigences et outils pour assurer la prise en compte de l'écoconception dans la montée en maturité technologique.

Des analyses de cycle de vie (ACV) ont été réalisées sur certains produits afin d'approfondir la connaissance de leurs impacts environnementaux et d'identifier les axes d'amélioration les plus pertinents.

Pour aller plus loin dans la démarche, le Groupe a lancé en 2023 un plan de transformation des activités d'écoconception, qui consiste à établir une gouvernance et un réseau dédié, accompagner la montée en compétence des collaborateurs et développer des méthodes et des outils communs. Ce plan de transformation est conduit dans un souci de cohérence et de complémentarité avec les démarches environnementales sur le climat et la décarbonation.

Afin de conserver la valeur du produit et d'allonger sa durée d'usage, Safran développe de plus en plus des solutions de réparation (cf. §3a).

Concernant le cas de la fin de vie, Safran et GE Aerospace participent à ce modèle de valorisation des pièces usagées à travers leur filiale CFM Materials. Les pièces déjà utilisées mais disposant d'un potentiel résiduel sont ainsi récupérées pour alimenter les ateliers de maintenance.

De plus, Safran participe à de nombreux Groupes de travail/recherche, en partenariat avec des acteurs institutionnels et du monde industriel (Conseil pour la Recherche Aéronautique Civile, Direction Générale de l'Aviation Civile, Centre National de la Recherche Scientifique, Commissariat à l'Energie Atomique, ...) afin de progresser sur les enjeux de recyclabilité. Le principal enjeu, en termes de R&D, est la recyclabilité des matériaux composites en fibres de carbone, qui ne sont actuellement pas valorisés.

Des travaux sont en cours pour explorer les pistes de revalorisation de ces matériaux, au sein de la filière ou dans d'autres secteurs d'activité. Enfin, Safran participe au groupe IAEG (International Aerospace Environmental Group) dont un sous-groupe dédié à l'économie circulaire a été créé afin de progresser sur les enjeux de d'économie circulaire et de recyclabilité à l'échelle de la filière aéronautique. Il est pour l'heure difficile d'attribuer une part du chiffre d'affaire aux actions d'économie circulaire.



# SAINT-GOBAIN

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

Critères à évaluer :

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

Les marchés de la construction répondent à la fois aux besoins en bâtiments liés à la démographie et à l'urbanisation croissante dans les pays en développement et à ceux liés à la rénovation dont les bénéfices en termes d'efficacité énergétique et de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> sont indispensables à la lutte contre le changement climatique. L'économie circulaire est un modèle qui contribue à réduire la pression sur les ressources naturelles non renouvelables. La circularité combinée avec une utilisation performante et raisonnée des ressources permet de faire face aux enjeux de développement durable en particulier la lutte contre le changement climatique, la biodiversité ou la lutte contre la pollution. Par exemple, une étude publiée par le World Economic Forum en décembre 2023 indique que la circularité des matériaux peut participer à une réduction de l'ordre de 75% des émissions liées aux matériaux utilisés pour la construction d'un bâtiment à l'horizon 2050 tout en créant une valeur économique significative.

Développer la circularité se décline au plus près des marchés et au niveau des pays et des territoires. Réussir la transition vers l'économie circulaire permettra, sur le long terme, de proposer des solutions et des services tenant compte des attentes environnementales, sociales et sociétales, et alliant bien-être, durabilité et performance pour les parties prenantes.

Saint-Gobain participe de façon active et collaborative aux réflexions sur l'évolution des modes de construction vers des solutions de construction légère intégrant moins de matières pour une performance au moins équivalente. Le Groupe participe ainsi à la transformation du secteur vers une construction plus durable dans tous les pays où il est présent.

La stratégie de Saint-Gobain vise à préserver les ressources naturelles et l'environnement sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et d'offrir des produits et solutions réutilisables ou recyclables et à plus longue durée de vie afin d'éviter l'extraction de matières premières vierges permettant ainsi de maintenir la valeur des ressources à son plus haut niveau.

Elle s'articule autour de trois objectifs :

- réduire la pression sur les matières premières naturelles, en particulier les ressources épuisables sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;



- optimiser l'utilisation des ressources, de leur extraction jusqu'à leur fin de vie en générant un minimum de déchets non valorisés à chaque étape du cycle de vie des solutions ;
- accélérer la transition vers un modèle circulaire : mettre en œuvre localement les filières de collecte de matériaux, initier ou participer à des partenariats avec l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur (fournisseurs, clients, prescripteurs, utilisateur final, pouvoirs publics, etc.) afin d'accroître l'efficacité des ressources employées et réduire ainsi les besoins en extraction de matières premières vierges.

Pour favoriser la réalisation de ces objectifs, les métiers et les organisations pays où Saint-Gobain est présent s'appuient sur trois leviers :

- favoriser les flux circulaires ;
- renforcer la circularité par la performance opérationnelle et l'innovation, tant au niveau des procédés de fabrication que des matériaux, des produits et des solutions développées ;
- gérer les déchets sur l'ensemble de la chaîne de valeur en minimisant leur génération et en développant leur valorisation.

Saint-Gobain souhaite ainsi que la recirculation des ressources naturelles ou des produits manufacturés soit favorisée tout en minimisant les déchets à chaque étape de la chaîne de valeur de la construction ; en amont avec les fournisseurs, en aval lors des opérations des clients jusqu'à l'utilisateur final et dans les opérations du Groupe.

La gestion responsable des ressources et la préservation des ressources en eau font l'objet de politiques applicables à l'ensemble du Groupe.

Les synergies techniques et les expertises métiers sont fondamentales pour faciliter la reformulation des compositions des produits et accélérer la substitution de matières premières naturelles au profit de matières renouvelables ou recyclées. Ces changements impliquent potentiellement des évolutions de procédés industriels, aussi les directions industrielles et R&D des métiers sont-elles au cœur de cette démarche.

Enfin, les plans d'action sont mis en œuvre pays par pays en fonction du portefeuille de produits et solutions offerts, des modalités techniques du marché de la construction, de la maturité des parties prenantes sur le sujet de l'économie circulaire et des capacités locales à créer des partenariats. Enfin, les réglementations en matière de gestion des déchets et les politiques publiques d'incitation à appliquer les principes de l'économie sur la chaîne de valeur du marché de la construction.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés



- CAPEX et OPEX (en %)

Saint-Gobain fait face à un risque potentiel de raréfaction des matières premières utilisées dans les formulations de ses produits et solutions. La stratégie du Groupe vise à réduire l'intensité en ressources naturelles des produits et solutions offerts et à favoriser la substitution des matières premières par des matières renouvelables ou recyclées. Pour certaines ressources naturelles identifiées à risque, comme le sable ou le bois, des mesures spécifiques de suivi des achats et des fournisseurs sont mises en place conformément à la politique achats responsables ou la politique bois.

Le Groupe a mis en place un plan d'action par métiers et par pays pour optimiser l'utilisation des ressources de leur extraction jusqu'à leur fin de vie et minimiser la génération de déchets non valorisés à chaque étape du cycle de vie des produits et solutions mis sur le marché.

Au-delà de leur impact environnemental et du gaspillage en ressources que représentent les déchets industriels des sites, leur valorisation dans des circuits de recyclage permet d'éviter leur enfouissement et les conséquences environnementales potentielles comme la pollution des sols ou la pollution des eaux souterraines.

Les principales matières premières naturelles consommées par Saint-Gobain sont le sable, le gypse et le minerai de fer. Des matières premières semi-transformées comme le ciment, ayant le sable comme matière première principale ou des matières plastiques issues des ressources fossiles sont également parmi les principales matières premières achetées par le Groupe.

Le portefeuille de produits et solutions de Saint-Gobain est analysé de manière transversale par métiers sous la responsabilité des équipes marketing et développement avec trois priorités :

- la réduction de l'intensité en ressources naturelles vierges consommées par unité produite;
- la capacité de substitution de matières premières non renouvelables et des substances dangereuses par des matières recyclées, renouvelables ou des co-produits y compris dans la fabrication des emballages ;
- la réduction des prélèvements en eau lors des opérations de production, par les fournisseurs et sur les chantiers de construction ou de façon générale lors des opérations des clients.

Les solutions proposées par Saint-Gobain dans le cadre de son initiative « Solutions durables et performantes » sont des offres avec une empreinte environnementale réduite ou qui réduisent l'impact environnemental lors de la phase d'utilisation. Les solutions ayant un contenu de matières renouvelables ou recyclées supérieur à un seuil défini, ou des solutions développées par Weber qui favorisent la réduction des



consommations d'eau sur les chantiers sont des exemples de solutions permettant de réduire la pression sur les ressources naturelles.

Enfin, parce que la construction représente d'ores et déjà 37 % de la consommation mondiale de ressources, Saint-Gobain participe de façon active et collaborative aux réflexions sur l'évolution des modes de construction vers des solutions de construction légère intégrant moins de matières premières pour une performance au moins équivalente.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

L'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles implique une limitation du gaspillage sur l'ensemble de la chaîne de valeur, cela se traduit par :

- la réduction de déchets générés à chaque étape du cycle de vie et des produits et de leurs emballages ;
- la valorisation des déchets en filières de recyclage permettant de multiplier les utilisations de la matière ;
- la facilitation du réemploi, l'extension de la durée de vie des produits et des bâtiments, et l'anticipation de leur fin de vie dès leur conception.

Saint-Gobain a l'ambition à long terme de ne produire aucun déchet de production non valorisé et de maximiser le contenu recyclé, biosourcé ou de co-produits de ses produits et emballages. Le Groupe estime que les déchets doivent être considérés comme des ressources stratégiques et que des matériaux secondaires (issus du réemploi, du recyclage) ou des coproduits doivent être utilisés chaque fois que cela est possible, en substitution aux ressources vierges non renouvelables.

Réduire les consommations de matières premières primaires non renouvelables par unité fonctionnelle produite et les déchets générés par les procédés industriels sont les piliers de la politique gestion durable des ressources initiée en 2015 avec la volonté de tendre vers le « zéro déchet non valorisé ».

De façon transversale, des synergies sont possibles par procédé industriel ou par matière première non renouvelable pour identifier par pays les gisements, les qualités de matières ou encore les bonnes pratiques techniques et les innovations technologiques favorables à l'optimisation de l'utilisation des ressources. Des groupes de travail transversaux intégrant les Directions industrielles et techniques, les achats,



les experts en développement durable sur la collecte et le traitement des matières recyclées sont constitués pour développer ces synergies.

Enfin, les activités de distribution du Groupe, à travers leur forte présence territoriale, jouent un rôle important pour progresser vers une économie circulaire ; Saint-Gobain Distribution Bâtiment France est ainsi devenu l'un des premiers réseaux privés de points de collecte de déchets de chantier du BTP.



# SANOFI

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

Critères à évaluer :

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

« Le meilleur déchet est celui qui n'est pas généré. C'est pourquoi, dans sa hiérarchie des déchets, Sanofi valorise d'abord l'approche « zéro déchet », illustrée par son projet d'emballage sans plastique et plus compact pour les vaccins (ou blister-free), qui engage l'entreprise à vendre uniquement des vaccins en conditionnement seringue, sans conditionnement secondaire en plastique PVC d'ici à 2027. Le second niveau de la hiérarchie des déchets consiste à réduire la génération de déchets à la source. Ensuite, Sanofi favorise systématiquement la réutilisation, puis le recyclage, avant d'envisager toute autre filière, telle que l'incinération avec ou sans récupération d'énergie. La mise en décharge reste une solution de dernier recours et doit faire l'objet d'un audit de contrôle. Une attention particulière est donc portée à la gestion des déchets sur site afin de les caractériser en fonction des procédés, de les collecter, les trier, les stocker, les transporter et les traiter en fonction de leurs caractéristiques. Avant tout contrat avec un nouveau sous-traitant, sa qualification, sa compétence et sa conformité réglementaire sont vérifiées exhaustivement et ce, pour chaque typologie de déchet.

Des approches intégrées de gestion des déchets par pays ont été menées pour optimiser les filières déchets des différents sites dans les pays où la présence industrielle est la plus importante et où les synergies potentielles y sont les plus fortes (France, Canada et États-Unis notamment). Certains solvants sont retraités sur site après utilisation, afin d'être réutilisés et ne sont pas reportés comme déchets valorisés.

En 2023, 56 % des solvants ont été régénérés et réintroduits dans le processus industriel. Cela a permis d'éviter de générer la même quantité de déchets. Pour les plastiques à réduire et recycler, Sanofi a renforcé son engagement en s'efforçant de recycler effectivement tous les plastiques ayant le moindre potentiel de recyclage. Depuis deux ans, Sanofi a défini trois niveaux de maturité pour ses sites :

- *niveau 1 : pour les sites ayant un restaurant d'entreprise, un programme de suppression des plastiques à usage unique est en place ;*
- *niveau 2 : existence sur le site d'au moins un flux spécifique de déchets plastiques pour une valorisation matière en externe ; et*





- *niveau 3 : un processus de recherche systématique de nouveaux flux valorisables tous les deux ans maximum est en place.*

En 2023, 56 % des sites étaient classés niveau 1, 59 % niveau 2 et 53 % niveau 3 (contre respectivement, 31 %, 36 % et 27 % en 2021). Les objectifs par niveau sont indépendants et un site peut atteindre les trois niveaux en parallèle. L'augmentation significative des sites de niveau 3 tient à l'intégration de cette exigence dans les nouveaux contrats des sites en France.

### **Production de déchets industriels**

Dans le cadre de Planet Care, Sanofi a fixé deux objectifs complémentaires à l'horizon 2025. Le premier consiste à atteindre un taux de valorisation supérieur à 90 % et le second à baisser le taux de mise en décharge à 1 %.

Du fait des gaz émis par les déchets en décharge ou incinérés, le suivi de ces deux indicateurs nous permet de contribuer à l'objectif carbone du Groupe.

Fin 2023, le taux de mise en décharge était quant à lui de 2 %, contre 5 % en 2022, avec une baisse de 52 % des volumes. Le projet de compostage de déchets d'œufs au lieu d'enfouissement sur un site aux États-Unis a pu aboutir en juin 2022, après trois ans de travaux de mise en place (études d'impacts, changement du conditionnement, obtention des permis). Le poids annuel des déchets mis en décharge a baissé de près de 4 000 tonnes grâce à cette mesure. En 2023, le taux de valorisation (valorisation matières et énergétiques) est passé de 86 % à 88 %, pour un objectif de 90 % en 2025. Lorsque le programme de maximisation du recyclage des déchets a été lancé en 2015, le taux de valorisation s'établissait à 56 %. L'avancement du programme permettra d'atteindre l'objectif de 90 % en 2025.

### **Déchets liés à l'usage des produits par les patients**

Au-delà de ses déchets industriels, Sanofi souhaite réduire les émissions de déchets liées à l'utilisation de ses produits. En lien avec sa stratégie d'économie circulaire, l'entreprise a lancé en 2023 deux projets pilotes de reprise des stylos injecteurs d'insuline. En 2023, Sanofi, Novo Nordisk, Lilly et Merck ont uni leurs forces pour lancer la première solution intersectorielle au monde de recyclage des stylos injecteurs. La collaboration a été lancée au Danemark, en raison des infrastructures de recyclage existantes dans ce pays. Aujourd'hui, les quatre sociétés produisent chaque année environ six millions de stylos injecteurs au Danemark. L'objectif ambitieux pour les 12 premiers mois est de collecter 25% de tous les stylos injecteurs distribués par les quatre sociétés au Danemark. Cela représente plus de 25 tonnes de plastique. Cette collaboration a été mise en œuvre le 1<sup>er</sup> mai 2023 et contribuera à réduire de façon responsable et appropriée l'impact environnemental des dispositifs d'injection médicale. En Allemagne, Sanofi a lancé une première collaboration avec 35 pharmacies à Berlin depuis avril 2023. Ce projet pilote vise à déterminer l'acceptation des patients, le taux de reprise et les opportunités de partenariats.



### Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

En France, de nombreux sites (tertiaires, R&D et industriels) ont déjà mis en place des actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire. Celles-ci s'articulent autour de trois axes :

- *la réduction des déchets à la source, notamment favorisée par le respect des quantités (grammage) prévues dans les contrats et par des enquêtes régulières (particulièrement à l'approche de période de faibles fréquentations par exemple) ;*
- *la gestion responsable du service : elle est encouragée par l'adaptation des quantités au plus juste des besoins, la mise en place d'un service à flux tendus sur certains stands, le paiement du pain (pour éviter la prise systématique et donc un gaspillage important), la diminution de l'offre proposée en fin de service, ainsi que l'instauration du paiement au poids (salade et fruits coupés) ; et*
- *la gestion des restes et déchets en bout de chaîne, facilitée par la valorisation des restes en retravaillant les légumes de la veille, l'installation de poubelles de tri pour une meilleure valorisation des déchets et la mise en place de contrats de dons alimentaires avec des associations agréées pour les personnes dans le besoin. Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de communication sont régulièrement menées sur les sites français, parmi lesquelles : la pesée des restes (notamment du pain), le tri, grâce à la mise en place de poubelles, ainsi que l'échange de bonnes pratiques anti-gaspillage.*

### Eco-conception

L'éco-conception est une démarche systémique qui vise à intégrer les critères environnementaux dès la conception d'un produit, mais également dans les processus d'amélioration continue de celui-ci.

- *Afin de s'assurer que les impacts ne sont pas déplacés à une autre phase du cycle du produit, ou bien d'un indicateur environnemental à un autre, la méthode de quantification environnementale retenue par Sanofi est l'analyse du cycle de vie (ACV). En plus de présenter l'avantage d'être multicritère et globale, cette méthode est standardisée par la norme ISO 14040/44.*
- *En complément de cette approche quantitative, Sanofi développe des supports qualitatifs d'éco-conception (aide à la décision). Depuis 2016, Sanofi a ainsi mené ou entamé 13 ACV, dont six en 2023, sur des produits phares de son portefeuille, dont des médicaments et vaccins, équipés ou non d'un dispositif médical, selon les cas d'usage. Cela a permis d'identifier les impacts les plus significatifs sur l'environnement et d'engager un plan d'action visant à améliorer leur performance environnementale. S'appuyant sur ce socle*

*méthodologique et ces premiers résultats, Sanofi s'engage à ce que tous les nouveaux produits mis sur le marché à partir de 2025 suivent une démarche d'éco-conception. D'ici à 2030, cette démarche sera étendue à ses 20 produits les plus importants (chiffre d'affaires et nombre d'unités vendues) déjà mis sur le marché. Concrètement, cela signifie qu'à partir de 2025, tout nouveau vaccin ou toute nouvelle molécule faisant l'objet d'une demande d'autorisation de mise sur le marché dans sa première indication aura fait l'objet d'une ACV et que sa performance environnementale sera suivie au moyen d'indicateurs clés de performance (KPI) à la fois quantitatifs et qualitatifs. Pour y parvenir, la gouvernance, les procédés et les outils sont alignés :*

- *en 2023, Sanofi a intégré des étapes d'éco-conception dans les procédés de développement et dans la gouvernance de conception de ses nouveaux produits ; et*
- *pour faciliter la mesure de ces impacts environnementaux et renforcer en interne le savoir-faire de l'entreprise en matière d'éco-conception, Sanofi a développé un outil digital permettant de mener des analyses du cycle de vie (ACV). Cet outil est entré en production en décembre 2022, fait l'objet d'améliorations et d'enrichissements*
- *successifs et accueille déjà les données environnementales des produits éligibles pour 2023, en préparation de l'objectif 2025.*

Sanofi partage son savoir-faire au sein de groupes de travail du secteur pharmaceutique à différents niveaux institutionnels, notamment sur des questions clés comme la décarbonation du parcours patient, la digitalisation des études cliniques, le remplacement de la notice papier par une notice digitale et la modélisation de certains composants. En particulier, sous le leadership de Sanofi et avec le soutien de Sustainable Markets Initiative Health Systems (SMI) et le Pharmaceutical Environment Group (PEG), un consortium regroupant huit entreprises pharmaceutiques (AstraZeneca, GSK, J&J, Novo Nordisk, Roche, Pfizer, Sanofi, Takeda) a été créé en octobre 2023 pour définir une norme sectorielle relative à l'analyse du cycle de vie (ACV) des médicaments. Pour établir cette norme, le consortium et le NHS England prévoient de collaborer avec l'Agence britannique de normalisation (British Standards Institution ; BSI) afin de parvenir à un consensus entre les différents intervenants du secteur, notamment les systèmes de soins de santé, les prestataires, les professionnels, les organismes représentatifs, le monde universitaire et les patients. Avec l'aide d'experts, la mise en place de cette norme relative à l'ACV permettra d'améliorer la transparence et de soutenir l'évaluation et la réduction de l'impact environnemental des médicaments tout au long de leur fabrication – de leur approvisionnement à leur utilisation et jusqu'à leur fin de vie.

Par ailleurs, pour éco-concevoir ses emballages et dispositifs médicaux, Sanofi a développé deux guides Eco-design x Packaging et Eco-design x Devices pour encadrer le conditionnement de ses nouveaux produits. En parallèle, Sanofi déploie la Compact



Box qui permet de réduire jusqu'à 50 % le volume du conditionnement des vaccins à seringues, d'éliminer le recours aux plaquettes en PVC et donc d'augmenter la part de matériaux recyclables. La Compact Box s'accompagne également d'une montée en gamme du conditionnement permettant une optimisation de la chaîne du froid pour la distribution. Sanofi s'engage à avoir 100 % de ses vaccins à seringues avec des emballages sans blister d'ici à 2027.

En 2023, le pourcentage de vaccins à seringues sans blister s'établissait à 39 %. Faisant le lien avec la stratégie Biodiversité du groupe, l'approvisionnement durable de papier et carton fait l'objet d'un programme spécifique depuis plusieurs années au sein du groupe Sanofi, il convient d'élargir cette démarche à d'autres produits présentant un risque de contribution à la déforestation, qu'elle soit importée ou non, comme les dérivés de l'huile de palme. Ces derniers sont tracés de manière volontaire dans la chaîne de valeur depuis quelques années déjà et, en 2023, les conclusions en la matière ont été reportées pour la première fois au programme CDP Forest. »

**b) « Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ? »**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

« *Cf a)*

Les montants de ces investissements directement liés au programme Planet Care n'ont pas fait l'objet d'une publication. »

**c) « Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ? »**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

« *Cf a)* »



# SCHNEIDER ELECTRIC

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

Critères à évaluer :

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

La vision de la circularité de Schneider Electric consiste à dissocier la croissance de l'entreprise de l'extraction des ressources tout en atteignant notre objectif de neutralité carbone et en contribuant à un monde respectueux de la nature. Notre mission est d'adopter une circularité de bout en bout en

- (i) modifiant la création de nos offres, la conception et la fabrication de nos produits pour tirer le meilleur parti des ressources et éliminer l'utilisation de matériaux vierges et non renouvelables,
- (ii) prolongeant la durée de vie utile de nos produits, pièces et matériaux et
- (iii) maintenant les produits, pièces et matériaux en circulation à leur valeur fonctionnelle la plus élevée aussi longtemps que possible.

Notre parcours tourné vers l'avenir en direction des chaînes de valeur circulaires repose sur quatre piliers interconnectés : Concevoir et innover, Utiliser mieux, Utiliser plus longtemps et Utiliser à nouveau – tous alimentés par la numérisation et l'interopérabilité des données. En intégrant les éléments existants dans ce cadre de bout en bout, nous pouvons identifier les lacunes et accélérer davantage, de sorte que la circularité continue d'être une stratégie importante et en constante évolution.

Schneider Electric est un champion de l'économie circulaire depuis plus de deux décennies. Les logiciels et services représentent 19 % du chiffre d'affaires de l'exercice 2023 et notre programme *Schneider Sustainability Impact* vise 50 % de matériaux durables et zéro emballage plastique à usage unique d'ici 2025. L'entreprise recherche également en permanence de nouvelles façons de réussir la transition vers une économie circulaire pour elle-même et pour ses clients. Par exemple, en 2020, nous avons lancé une étiquette reconditionnée pour offrir une seconde chance aux produits.

Chez Schneider Electric, nous reconnaissons qu'il n'y a pas de monde à émissions nettes nulles ou de monde respectueux de la nature sans économie circulaire. Dans une économie circulaire, les produits de conception circulaire circulent dans l'économie à leur valeur la plus élevée. Cela réduit le besoin d'extraction de matières premières vierges de la terre et minimise les impacts écologiques négatifs des déchets. Cela conduit également à moins d'impacts environnementaux et à plus d'espace pour la régénération de la nature et la préservation de la nature sauvage.

La réduction des émissions environnementales est directement liée à la réalisation par Schneider Electric de ses objectifs *Schneider Sustainability Impact (SSI)* 1 à 5 d'ici 2025 et de son objectif *Net-Zero* d'ici 2050. La circularité est un élément non négociable pour le *Net-Zero* et la plupart des efforts se concentrent sur une transition vers les énergies renouvelables, complétée par l'efficacité énergétique, mais ces mesures ne peuvent concerner que 55 % des émissions. Les 45 % restants des émissions proviennent de la production de produits. Les principes de circularité guident également la durabilité des produits (EcoDesign et Green Premium) favorisant une fabrication efficace, le transfert des déchets vers des sites de ressources et la sécurisation des composants et des matériaux, par exemple la circularité du cuivre. Schneider Electric s'engage à ne réaliser aucune perte nette de biodiversité dans ses opérations directes d'ici 2030.

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Les principaux risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources sont ceux de résilience de la chaîne d'approvisionnement ainsi que l'interruption de l'activité en raison de risques liés à l'environnement (URD 2023, p. 187 et s.).

Le Groupe peut être exposé aux risques de dépendance de la chaîne d'approvisionnement et de continuité des activités. L'équipe stratégie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe réagit à la crise globale qui frappe les chaînes d'approvisionnement pour veiller à l'amélioration constante de la flexibilité et de la résilience de la chaîne d'approvisionnement. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs et avec les équipes de recherche et développement pour qualifier des composants alternatifs afin de faire face à la demande accrue et d'améliorer la continuité des approvisionnements. Ces composants ont été cartographiés en fonction du risque et de l'impact sur l'activité. Fin 2023, la cartographie de ces composants atteint un taux de couverture de 73 %.

Selon les processus internes, tous les composants à risques commerciaux moyens et élevés disposent d'un plan d'endiguement. À la fin du 4<sup>ème</sup> trimestre 2023, 77 % des risques liés aux gammes de produits électroniques et 60 % des risques liés aux gammes de produits électromécaniques sont contenus grâce à un mélange de stocks de sécurité stratégiques et d'actions multi sources. 78 % des matières premières critiques disposent d'un plan efficace d'atténuation des risques, dont 50 % sont déjà pleinement efficaces. Le plan triennal de résilience visant la construction d'un réseau de production redondant, lancé en 2021 et baptisé *Power of Two*, a été considérablement augmenté pour couvrir toutes les activités critiques, 60 % sont pleinement opérationnels et la plupart seront opérationnels en 2024. À fin 2023, 69 % des centres



de distribution sont couverts par une réserve logistique alimentée par une orchestration des flux à travers 7 tours de contrôle digitalisées en cas de perturbation.

En exploitant son réseau de 153 usines et 79 centres de distribution dans le monde, ainsi que son réseau de 7 tours de contrôle (une par région), le Groupe peut suivre en temps réel la fiabilité des transports, la disponibilité de la main-d'œuvre et la dynamique globale du marché, en ajustant les délais en tant que de besoin, tout en mettant en place des mesures d'atténuation pour assurer des délais aussi courts que possible. Chacun de nos centres de distribution stratégiques dispose d'un centre logistique d'appui prêt à intervenir ; avec une couverture d'activités représentant 71 % à ce jour. Les plans de prévention par site, qui incluent des pratiques de cybersécurité, sont entièrement déployés et suivis de manière centralisée. Les équipes sont en mesure de communiquer de manière proactive avec les clients pour continuer de les accompagner et de soutenir leurs opérations.

La circularité est également un levier important pour réduire la dépendance du Groupe envers des ressources qui se raréfient. Plus les produits et les matériaux circulent dans l'économie à leur valeur maximale, plus le besoin en matières vierges diminue. Cela se traduit par une réduction de l'extraction de métaux et de minéraux, ainsi que par une baisse des besoins en ressources pour la fabrication.

Sur l'année 2023, Schneider Electric a déclaré 4,1 millions d'euros de CapEx aligné (et respectivement 12,1 millions d'euros de CapEx éligible) à l'objectif Transition vers une économie circulaire de la Taxonomie européenne, *via* les quatre activités suivantes : CE 4.1 Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données, CE 5.1 Réparation, remise à neuf et reconditionnement, CE 5.2 Vente de pièces de rechange, CE 5.5 Produit en tant que service et autres modèles de service circulaires et orientés vers les résultats. Ces Capex éligibles et alignés représentent respectivement 0,24 % et 0,72 % du total CapEx au sens de la Taxonomie européenne. Le Groupe n'a pas déclaré d'OpEx éligible à l'objectif Transition vers une économie circulaire de la Taxonomie européenne en 2023.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Au-delà des offres existantes qui continuent d'évoluer (par exemple, la maintenance numérique Ecocare, davantage d'offres Ecofit pour la réparabilité et la circularité, un portefeuille enrichi pour la prolongation de la durée de vie, les modernisations et les



pièces de rechange), des programmes spécifiques sont en place pour développer les modèles d'entreprise circulaires :

- investissements dans les capacités de bout en bout (systèmes, processus) pour permettre la mise à l'échelle des modèles circulaires ;
- affectation de ressources au développement d'offres et au développement commercial pour étendre et promouvoir le portefeuille circulaire dans les gammes d'automatisation industrielle et de gestion de l'énergie sélectionnées ;
- poursuite des investissements et des incubations dans les marchés existants et potentiellement dédiés aux marchés pertinents pour la circularité (par exemple les places de marché) ;
- poursuite de l'évolution des capacités industrielles pour permettre l'extensibilité et la viabilité financière des opérations circulaires.



# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

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

Critères à évaluer :

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

La stratégie RSE de Société Générale repose à la fois sur la transition écologique et sur la volonté d'avoir un impact local positif. L'économie circulaire, fondamentale pour une économie durable respectant les limites planétaires, est intégrée à notre pilier transition écologique. L'économie circulaire est une des clés de la transition compte tenu des contraintes de ressources et également un catalyseur de la décarbonation (45% des émissions de CO<sub>2</sub> pourraient être adressées par circularité, permettant de respecter une trajectoire de 1.5 degrés, selon la fondation Ellen MacArthur). Elle devient par ailleurs un sujet d'attention croissant pour nos clients et pour les régulateurs.

Le sujet de la circularité est clé mais difficile à appréhender. Nous avons lancé un certain nombre d'initiatives pour progresser en la matière : des formations notamment, et des travaux de R&D avec nos équipes pour intégrer la circularité à leur modèle d'affaires. Par ailleurs, nous avons investi au capital d'acteurs plus avancés, comme le fonds de dette économie circulaire Polestar pour apprendre de leur expérience. Le Groupe a l'ambition de renforcer son évaluation des opportunités liées à l'évolution vers l'économie circulaire et le soutien qu'il peut apporter à l'émergence de ces solutions.

Dès 2022 et pour répondre aux enjeux de la transition énergétique, plusieurs groupes de travail thématiques ont été initiés au sein de la banque d'investissement, dont un sur l'économie circulaire, aux côtés de l'hydrogène, l'immobilier, la santé et les solutions sectorielles de décarbonation. Ce programme vise à accélérer le déploiement d'offres de conseil et de financement autour des grands enjeux ESG et à développer des solutions pour accompagner l'émergence de nouveaux acteurs et modèles d'affaires.

En 2023, le Groupe a lancé un projet dédié à l'économie circulaire et initié des travaux pour déterminer le potentiel économique qu'elle représente et comprendre le besoin d'adapter nos solutions de financement, en particulier pour la banque de détail. Nous nous faisons accompagner par un cabinet spécialisé, Circul'R pour passer en revue les possibilités d'intégration de la circularité dans nos différentes offres commerciales. Plusieurs activités de la banque sont intégrées à l'exercice, et progressent aussi dans leur compréhension des enjeux et envisagent ces nouvelles opportunités.

En parallèle, au titre de son activité au quotidien, Société Générale œuvre pour limiter la consommation et le gaspillage des ressources (gestion des déchets, papier, mobilier,) et prend également les mesures pour lutter contre le gaspillage alimentaire.



Société Générale s'appuie sur l'esprit d'innovation de ses collaborateurs et encourage les initiatives les plus vertueuses pour l'environnement s'appuyant sur le mécanisme d'une taxe carbone interne depuis 2011. Le prix d'efficacité énergétique & Environnement valorise ainsi les catégories immobilier, informatique, la mobilité, l'économie circulaire, mais aussi, depuis 2023 l'eau et la restauration. Afin de sensibiliser ses équipes à l'économie circulaire, plusieurs initiatives ont été mises en place. En mars 2023, le Groupe a organisé une conférence dédiée à l'économie circulaire accessible à l'ensemble des collaborateurs. De plus, un module de formation à l'économie circulaire a été intégré dans le programme de formation Groupe (notamment dans le parcours niveau 2, avec un objectif d'avoir formé 50% des collaborateurs d'ici fin 2024). Plus récemment, en avril 2024, Société Générale a également organisé une formation du Conseil d'administration sur le sujet.

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

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

Le groupe encourage le développement d'affaires circulaires à travers différentes initiatives :

**1. investissement dans des fonds thématiques économie circulaire :**

- Société Générale a pris une participation dans Polestar Capital Circular Debt Fund, le seul fonds de dette en Europe dédié à l'économie circulaire. Cette participation et le partenariat commercial associé soutiendront l'innovation et aideront à développer les projets et les solutions dans l'économie circulaire. Le fonds cible des marchés à forte croissance qui s'appuient sur des modèles circulaires dans des domaines tels que les déchets de biomasse, les biomolécules, le traitement de la pollution plastique, la construction durable et l'environnement bâti par l'homme. Le financement de projets d'économie circulaire, bien qu'urgent, reste un défi en raison de la réglementation applicable, de l'exposition aux nouvelles technologies et aux nouveaux marchés, et de la taille relativement réduite des investissements. Ce partenariat vise à établir une continuité des solutions de financement pour les entreprises circulaires.
- Le groupe a également pris en mars 2023, une participation dans le fond Citizen CIS, doté de 14 MEUR, qui privilégiera les 3 thèmes suivants, l'égalité des chances, l'Innovation pour l'emploi et l'Économie circulaire.
- Pour être en mesure de soutenir de nouveaux modèles d'affaires et les leaders émergents, Société Générale a lancé un fonds d'investissement pour la transition d'un milliard d'euros, comprenant un volet

d'investissement en fonds propres de 700 millions d'euros et un volet d'investissement en dette de 300 millions d'euros. Ce fonds vise à soutenir les acteurs de la transition, les technologies vertes, les solutions fondées sur la nature et des projets de finance à impact en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

2. le groupe a également développé une offre liée à l'économie circulaire dans différents métiers et il vise à la renforcer, avec notamment :
  - Société Générale Equipment Finance (SGEF) intègre de plus en plus les principes de l'économie circulaire dans ses solutions de financement, favorisant ainsi la transition d'un modèle reposant historiquement sur la propriété d'actifs vers des modèles liés à l'usage voire à la performance avec une prise en compte croissante des cycles de vie des actifs. Il s'agit d'offrir la possibilité de restituer les actifs après la durée convenue de location et de les redéployer auprès d'autres utilisateurs. Il s'agit également d'en assurer la remise en état et le recyclage des composants et pièces de rechange. Fort de son réseau international, SGEF a mis en œuvre avec ses partenaires ces nouveaux modèles qui permettent de garantir aux investissements un cycle de vie durable. SGEF cherche également à prolonger la durée de vie des actifs en intégrant la maintenance préventive et en adaptant nos solutions de financement et d'offre de services. SGEF gère ainsi un portefeuille de plus de 350 millions d'euros d'équipements médicaux, en partenariat étroit avec Philips Healthcare avec une approche proactive de gestion du cycle de vie.
  - Ayvens, notre filiale de location longue durée de flotte automobile, fait évoluer son modèle économique vers un modèle où les véhicules seront mis en location plus longtemps qu'aujourd'hui, en anticipant plusieurs cycles d'utilisation commerciale pour nos services de Location Longue Durée, Location Moyenne Durée, carsharing... Durant la vie du contrat, l'entretien et la réparation des véhicules sont sources d'opportunités liées à l'économie circulaire : à titre d'exemple, l'usure et le recyclage des pneumatiques, la réparation des pare brises au lieu de leur remplacement, l'utilisation de pièces de rechanges issues de matériaux recyclés. Ces opportunités sont progressivement prises en compte dans les politiques de référencement des fournisseurs. Plus globalement, Ayvens s'est fixé comme objectif d'introduire des logiques de circularité dans 100 % des catégories représentant l'univers de la réparation de l'entretien et des pneus à horizon 2026 (période du plan stratégique PowerUP26).
  - Franfinance a signé avec BEI un prêt PME/ETI de 350M€ sur 2 ans qui permet aux clients éligibles de bénéficier d'un taux attractif. L'obtention



de ce prêt est conditionnée à l'atteinte par Franfinance d'un seuil de 30% de prêts octroyés lié à l'action climatique dont une quote-part liée à l'économie circulaire. Dans le cas de Franfinance, les prêts entrant dans la quote-part économie circulaire sont des équipements d'occasion ou reconditionnés.

- Activités de financements : les équipes mettent en place des financements en lien avec les principes de l'économie circulaire, comme tout ce qui touche aux recyclage, thème principal choisi par SG (recyclage plastique, métaux, batteries, etc.), avec notamment des KPI en lien avec l'économie circulaire. En 2023, nos équipes de financement ont notamment structuré un Social impact bond pour Unilever en lien avec le traitement des déchets plastiques et leur recyclage au Nigeria. L'objectif est de collecter 33k tons de plastique, permettant la création de près de 780 jobs pour une population marginalisée et sans revenus.
- Assurance : Depuis plusieurs années, les produits de protection de Société Générale Assurances tiennent compte des enjeux liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire. Ainsi, les sinistres matériels en assurance automobile affichent en 2022 : Un taux d'emploi de pièces réparées de 46 %<sup>13</sup> et un taux d'emploi de pièces issues de l'économie circulaire (PIEC) de 7,6 %<sup>14</sup>

De même, dans le cadre de l'offre d'assurance « mobile » (qui couvre l'ensemble des smartphones et tablettes du foyer contre le vol, le bris toutes causes, etc.), la réparation des appareils est privilégiée par rapport au remplacement. Dans le cas où la réparation est impossible, un appareil reconditionné de même catégorie est proposé en remplacement.

Enfin, Société Générale Assurances encourage les comportements responsables de ses assurés dans le cadre de l'offre d'assurance automobile :

1. Avantage « petits rouleurs » : réduction de 10 % sur la prime pour les assurés qui parcourent moins de 6 000 km/an ;
2. Prime aux « véhicules propres » : réduction de 15 % (au lieu de 5 % précédemment) pour les véhicules électriques et hybrides ainsi que pour les véhicules émettant moins de 100 g de CO<sub>2</sub>/km.

Le groupe participe également à des groupes de place sur l'économie circulaire organisé notamment par Circul'R, qui envisage de lancer une coalition « Banques & Assurances sur l'économie circulaire ».

---

<sup>13</sup> Correspond au pourcentage de pièces réparables ayant été réparées et non remplacées.

<sup>14</sup> Correspond au pourcentage de dossiers déposés en réparation présentant au moins 1 PIEC.



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

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

Sur l'année 2023 le montant de financements en lien avec l'économie circulaire et le traitement des déchets est de l'ordre de 170 MEUR (171.3 MEUR).



# STELLANTIS

## a) What is the place of the circular economy in the company's strategy?

Circular Economy business unit is one of the seven accretive business units outlined in Stellantis' March 2022 Dare Forward 2030 strategic plan, to meet the Company's ethical responsibilities for the future, and to bring financial value to Stellantis.

It targets to achieve more than €2 billion in revenues by 2030 (x4 Revenues deriving from extending the lifespan of parts & vehicles + x10 increase Revenues from recycling activities) as compared to 2021. In 2023, the business realized 18% year-over-year sales growth.

+14% of Remanufacturing Sales

+63% of Reuse Sales

+84% parts recycling recovery increase.

Circular Economy business unit also plays a key role in the Company's decarbonization strategy of reaching carbon net zero by 2038<sup>15</sup>:

The SUSTAINera offer of parts & services deriving from Circular Economy activities, brings the opportunity to reduce the carbon footprint and raw material consumption (Life Cycle Assessment analysis performed according to a methodology approved by an external independent company, Sphera, shows up to 80% of raw material savings and up to 50% of non-emitted CO<sub>2</sub> for remanufactured and repaired parts corresponding to the best-seller of similar products in Europe when compared to new parts).

### Ambition and quality of the strategy

Throughout the full vehicle life cycle there is a comprehensive 360-degree sustainable and profitable business based on circular economy principles, implemented through the 4R Strategy: Remanufacturing, Repair, Reuse and Recycle, to extend products (parts, vehicles and High-Voltage Batteries - HVBs) lifespan and reduce waste by returning material into the production loop.

SUSTAINera is the label identifying all the Stellantis Circular Economy initiatives.

It represents the dedicated circular economy aftersales offer as part of Stellantis Parts and Services range and promises sustainable, transparent, and affordable products and services to our customers for all brands of vehicles without compromising quality,

---

<sup>15</sup> with more than 90% reduction in intensity relative to our 2021 base year, and single-digit percentage carbon removal to compensate all residual emissions.

while preserving the environment through decreased waste and less use of our planet's resources.

The Circular Economy business unit roadmap includes:

Participation in innovative start-ups: an investment was signed with Amanhã Global in 2020 who provides B-Parts e-commerce platform focused on multibrand original used automotive parts with over 7 million parts available in inventory. B-Parts delivers its products in more than 160 countries.

Strategic partnerships, like the one led by the Circular Economy business unit in collaboration with LCV PRO ONE Stellantis team, were signed in 2022 by Stellantis N.V. and Qinomic (a high-tech company specialized in innovative and sustainable solutions for mobility). This is to deliver an e- Retrofit solution to van customers.

Joint ventures: in 2023, Stellantis created a joint venture with a leading metal recycler GALLOO to manage ELVs with an initial focus on France (including French Overseas), Belgium and Luxembourg, and then expanding across Europe in the next years. This joint venture will work with selected Authorized Treatment Facilities to collect ELVs from the last owner, enabling the recovering of parts for reuse, remanufacturing, and recycling.

Investments:

Opening of the Circular Economy Hub in Mirafiori, Turin (Italy) starting with three activities: parts and HVBs remanufacturing, vehicle dismantling and vehicle reconditioning, with the scope set to expand further activities and globally. The site (the Hub in Mirafiori) currently employs 170 upskilled employees. This number is projected to increase to approximately 550 people by 2025.

Stellantis signed an investment to hold 32% stake in Miracle Oruide in Yangzhou (China) to build circular economy capabilities in the country for engine remanufacturing.

### **Links made with other sustainable development topics (including decarbonization and biodiversity)**

As written above: Circular Economy business unit plays a key role in the Company's decarbonization strategy of reaching carbon net zero by 2038<sup>16</sup> as the SUSTAINera offer indicates a savings of up to 80% materials and 50% energy as compared to their equivalent new parts. (The values are determined by conducting a life-cycle analysis of the corresponding best-seller in each product family in accordance with a methodology approved by Sphera, an independent company).

Circular Economy activities are aligned to Stellantis' sustainability standards in production and manufacturing, striving to reduce the impact of the operations on the environment. It includes reducing water and energy consumption, reducing and

<sup>16</sup> with more than 90% reduction in intensity relative to our 2021 base year, and single-digit percentage carbon removal to compensate all residual emissions.



eliminating hazardous substances in the materials used, integrating the need to protect the biodiversity of the surrounding areas, mastering the wise use of materials, saving resources and minimizing the risk of critical raw material scarcity, managing the quantity and disposal of waste generated by production, increasing the percentage of recycled material in the products, deploying engineering research and development around new more sustainable materials, and extensively conducting Life Cycle Assessments (LCA) on vehicles with the goals to measure and reduce the environmental impact including when the vehicle has reached the end of its useful life.

**b) What are the risks identified by the company related to resources, the costs incurred and the amount of CAPEX and OPEX in favor of the circular economy?**

- Criteria to be evaluated: Identification of upstream and downstream risks (scarcity, supply, access difficulties, waste management, regulations, etc.)

A selection from CSR report:

**Risk 1: Scarcity of critical materials**

The limited availability of resources could generate scarcity of materials, included those critical.

Transition to electrified vehicles is generating need for new raw materials such as lithium, nickel and cobalt.

In order to mitigate the related impacts such as the increase in production costs, supply chain disruptions or delays and dependency following measures are implemented: limit and reduce the use of critical materials identify and monitor materials considered as strategic develop alternative materials to substitute those critical materials sign contracts with critical material suppliers such as the lithium geothermal partners to secure supply contracts use LCA extensively to measure and reduce environmental impacts

In addition, in order to address the challenges of accessing sustainable raw materials, Stellantis partners with the European Raw Materials Alliance<sup>17</sup> (ERMA). Stellantis participates in a working group oriented on rare earths for electric engines used for permanent magnets. The other working group covers raw materials for batteries.

Stellantis has launched several initiatives, which open technical and business opportunities: develop a dual chemistry strategy based on two nickel-based batteries from 2024 increase circular economy opportunities, using materials and designing components that are easier to recover and recycle at the end of their life, recycling materials that are becoming scarce and reusing them inside or outside the automotive

<sup>17</sup> <https://erma.eu/>





sector reuse or remanufacture or repair parts to reduce demand for new raw materials use of Green Materials such as recycled or material of natural origin (refer to section 6.1.7 of the FY2023 CSR Report).

## **Risk 2: increased regulation on End-of-Life processes**

Changes in End-of-Life of Vehicles (ELV) regulations could affect the dismantling and recycling sector by additional requirements to the Authorized Treatment Facilities (ATFs), increasing the responsibility of the OEMs to manage the entire end-of-life handling process. In some regions of the world such as the EU, South Korea and China, legislation requires producers to ensure recycling treatment at the end-of-life of High-Voltage Batteries (HVB).

The EU has initiated a review process which will increase producer's obligations and generate the likely risk of surcharges.

Under current market conditions, the value of reused and recycled materials recovered from an ELV covers all costs of related activities like collection, depollution and dismantling as well as treatment of remaining material streams.

Impacts resulting from the combination of cost increase and reduced revenues can be explained by the increase of producer's obligations in the global ELV process. This trend is reinforced by the HVB end-of-life treatment. The new EU Battery Regulation has been published (EU Regulation 2023/1542 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2023 concerning batteries and waste batteries, amending Directive 2008/98/EC and Regulation (EU) 2019/1020 and repealing Directive 2006/66/EC) and countries outside the EU are considering similar approaches. This may lead to increased responsibility and costs on the end of life treatment of batteries.

In order to mitigate these impacts, following measures are implemented:

- use materials and design components that are compatible with the circular economy process, including the need to recover and recycle end-of-life vehicles;
- deploy responsible process of end-of-life products specifically the vehicles and batteries from electrified vehicles;
- work with stakeholders and authorities to define optimized ELV and ELB (End-of-Life Batteries) management structure.

Stellantis has launched several initiatives, which open technical and business opportunities:

- develop a Circular Economy business unit to offer customers the option of reused parts coming from ELVs, generating additional revenues and economic balance of the process with new opportunities of savings thanks to materials recycling activities;



- participate in or acquire innovative startups such as Amanhã Global to manage the Reuse business and creating joint ventures such as SUSTAINera Valorauto SAS with Galloo to manage the ELVs and car recycling;
- reduce the variety of plastics to facilitate sorting after shredding and improve profitability;
- use a single family of plastics per core function so that an entire sub-assembly can be recycled without dismantling;
- mark plastic parts with standardized codes for identification, sorting and traceability;
- introduce Green Materials (recycled) into vehicle design to support the development of recycling opportunities;

Specific impacts of new and upcoming regulations notably in EU and China might lead to increase the producers' obligations and generate the likely risk of additional costs. To mitigate this risk, Stellantis is implementing measures to reduce logistics costs, extend the HVB lifespan before recycling through repair and remanufacturing or repurpose the HVB or its components for energy storage outside of the automotive sector with possible revenue generation.

#### Associated financial costs

We have not disclosed an overall total sum of investment on these activities. The Circular Economy Hub in Mirafiori was an investment of €40 million.

#### CAPEX et OPEX (en %)

We have not disclosed an overall total sum of investment on these activities. The Circular Economy Hub in Mirafiori was an investment of €40 million.

#### c) What are the key actions implemented by the company to circularize its business model? How much of the turnover does this represent?

- Criteria to be evaluated: Integration of the different pillars of the circular economy (reduction of resource consumption/sobriety, eco-design, sustainable sourcing, reuse, industrial and territorial ecology approach, recycling, etc.)

In order to save resources while providing new sources of employment and of income, Stellantis is strengthening the sustainable and circular economy approach, confirmed by the creation of the dedicated Circular Economy business unit.

The principle of circular economy is to move from a 'take-make-dispose' approach to materials and products to a circular use of resources, to make them last as long as possible, extending their lifespan and reducing waste (through remanufacturing, repairing, reusing, recycling), so reducing the need of new raw materials (saving up to 80%).

It changes our consumption model starting from the way we design our products, what we call Design for Circular Economy:

- using materials and designing components that are easier to disassembly, recover and recycle at the end of their life;
- recycling production scraps and returning waste and materials into the production loop;
- eco-design approach using green materials such as recycled or material of natural origin (Stellantis plans to launch the first vehicles containing 40% of green materials by 2030)

About Recycling activities:

- in 2023, more than 2 million parts have been recycled including catalytic converters, fascias/plastic bumpers, alloy wheels and High-Voltage Batteries.
- joint venture SUSTAINera Valorauto SAS with Galloo to manage the ELVs and car recycling;

In Enlarged Europe and North America, Stellantis has begun recycling aluminum from alloy wheels.

The SUSTAINera Circular Economy Hub in Mirafiori will contribute recovering parts and consequently materials thanks to the operating vehicle dismantling activities on ELVs. for High Voltage Batteries:

In 2023, Stellantis has harmonized its contracts finding agreements for the collection and recycling of HVBs in all Europe for all the Stellantis brands. To recycle higher battery volumes and optimize the associated logistics costs, according to the geographical area all the dealers, plants, R&D centers and dismantlers have access to a local recyclers selected by Stellantis. The same approach is done in China and is being extended to the other Regions and in 2023 we closed new agreements also in MEA (Middle East and Africa) and in IAP (India and Asia Pacific) Regions.

In October 2023, Stellantis and Orano announced the signing of a memorandum of understanding to establish a joint venture for recycling ELBs and scrap from gigafactories in Enlarged Europe and North America, strengthening Stellantis' position in the electric-vehicle battery value chain by securing additional access to cobalt, nickel, and lithium necessary for electrification and energy transition. The joint venture will be focused on the pre-treatment to produce materials also known as “black mass” or “active mass” that can go on to be re-used in batteries, thus closing the loop of a circular economy. Production is expected to begin in the first part of 2026, reusing existing Stellantis assets and facilities. Locations in the two regions currently being finalized.



### Scaling up circular economy initiatives or projects

In 2023 the first Circular Economy Hub has been inaugurated in the Mirafiori complex, in Turin (Italy), starting with three activities: parts and High Voltage Batteries remanufacturing, vehicle dismantling and vehicle reconditioning, with the scope set to expand further activities and globally.

Regional Hubs, enable us to have many of the Circular Economy activities in one place.

This creates centers of excellence for expertise and efficiencies of processes, which means we become highly effective and can transfer those skills around the world. It enables vertical integration giving us strong efficiencies.

After consolidating its position in the European market, B-Parts, our partner in the Reuse business channel, will continue its international expansion and it is starting its operations in the United States by the end of March 2024, marking a strategic move towards becoming a prominent global player, thus enhancing the SUSTAINera Reuse growth.

Product portfolio expansion extending the range of sustainable parts offer (remanufactured, repaired, reused, and recycled) to satisfy an even wider range of customer needs. The intention is to be the first on the market introducing innovative products working with high-tech suppliers, aiming to expand the SUSTAINera product portfolio, and putting innovation in Remanufacturing at the forefront of the electrification and ADAS revolution. In 2024, Reman will remain a key pillar of Stellantis' Circular Economy business. In Enlarged Europe and North America, new remanufactured parts will be introduced to the portfolio also including a multi-brand remanufactured offer enabling us to provide an affordable solution to a wider customer base.

#### Local loops expansion

'Local loops and stand-alone facilities' within a country, providing some or all the 4Rs of the Circular Economy strategy. For example, a local loop can be linked to manufacturing facilities, to create a closed loop for materials, or a stand-alone facility can be established to be near to a dense population of customers or vehicles for one of the activities. They will be connected to a regional hub, and they are designed to maximize efficiency and reduce the impact on the environment, 'local loops and facilities' ensure 'speed of delivery' for customers, employment in local regions, and reduce logistics across countries – supporting the Circular Economy approach and the drive to carbon net zero<sup>18</sup>.

#### % of turnover related to circular economy offers (or any other relevant circular economy indicator)

This number is not publicly disclosed. All other indicators included in other answers.

<sup>18</sup> To be achieved by 2038 with more than 90% reduction in intensity relative to our 2021 base year, and single-digit percentage carbon removal to compensate all residual emissions.



# ST MICROELECTRONICS

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

Critères à évaluer :

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

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

## c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

L'économie circulaire fait partie des priorités identifiées lors de l'analyse de matérialité menée en 2023 auprès de nos clients. A cet égard ST déploie de multiples actions pour promouvoir la réutilisation et l'utilisation de matières premières secondaires et de composants réutilisés dans les produits manufacturés. Notre processus de gestion des déchets donne en outre la priorité au recyclage plutôt qu'à l'élimination dans le processus de fabrication.

Plus précisément, en matière de gestion des déchets :

- Depuis plusieurs années, ST a mis en place des solutions pour créer de la valeur à partir des déchets générés par ses activités en convertissant les déchets en matières premières secondaires qui peuvent être utilisées dans d'autres industries. Nos sites recherchent activement des solutions en fonction du type de déchets générés et du contexte local. Plusieurs exemples de ce type d'actions sont donnés en page 121 du rapport de développement durable.
- Au global, le groupe a pour objectifs :



- la réutilisation ou le recyclage de 95% de ses déchets d'ici 2025 (96% en 2023) ;
- un taux annuel de mise en décharge inférieur à 3 % (1,9% en 2023).

Au-delà de la question des déchets, des actions sont menées dans de multiples domaines pour diminuer les consommations contribuant ainsi à circulariser notre modèle d'affaires

- Nous nous efforçons en effet de réduire l'impact de nos activités de fabrication sur les ressources naturelles en minimisant nos émissions de Gaz à effet de serre (GES), en réduisant notre consommation d'énergie, d'eau et de produits chimiques, et en cherchant à préserver la biodiversité.
- Des objectifs sont ainsi fixés notamment en ce qui concerne :
  - Les émissions de GES (voir question 1).
  - L'énergie avec un objectif de 100% d'approvisionnement en énergies renouvelables d'ici 2027 et un objectif de réduction de 20% de la consommation d'énergie par wafer entre 2016 et 2025.
  - L'eau avec des objectifs d'amélioration de l'efficacité hydrique de 20% entre 2016 et 2025 et de recyclage plus de 50% de la consommation d'eau
- Nous publions chaque année **le statut d'avancement** de ces différents objectifs et les plans d'actions associés sont également décrits dans le rapport de développement durable.

Par ailleurs, il faut souligner que :

- Dans le cadre de notre programme de technologie durable (décrit en détail en page 56 et suivantes de notre rapport de développement durable), nous concevons des produits en prenant systématiquement en compte l'impact environnemental tout au long de son cycle de vie, y compris les matières premières, le transport, la fabrication, l'utilisation et la fin de vie.
- En 2023, nous avons mis en place un axe de travail consacré aux solutions responsables, y compris la circularité, dans le cadre de notre programme "Accélérer le développement durable ensemble".

Enfin, concernant l'identification des risques, dans le cadre de notre approche de gestion des risques, nous avons mis en place un système de gestion de la résilience spécifique qui adresse entre autres les disruptions pouvant potentiellement affecter l'accès à nos ressources critiques. Dans ce cadre, nous envisageons des scénarios susceptibles d'affecter notre chaîne d'approvisionnement et nos opérations, tels que par exemple les pandémies, les risques naturels, les impacts majeurs liés aux activités



humaines (comme les tensions géopolitiques, le terrorisme ou les grèves) afin d'améliorer continuellement nos plans de continuité.

## TELEPERFORMANCE

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

Critères à évaluer :

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

Depuis 2020, Teleperformance a introduit divers processus standardisés pour la collecte, le tri et l'élimination des déchets générés par ses activités. La stratégie globale adoptée pour la gestion des déchets sur chaque site de Teleperformance comprend les trois éléments suivants :

- Réduction des déchets à la source ;
- Tri des déchets à la source ;
- Réutilisation, recyclage et élimination.

Teleperformance s'efforce de soutenir l'économie circulaire en privilégiant l'utilisation de produits recyclés comme le papier et de prolonger le cycle de vie des équipements électroniques à travers des pratiques de redéploiement interne des actifs, de maintenance et de remise à neuf des équipements déjà existants. Depuis 2021, Teleperformance France s'est associé à son partenaire Orange pour recycler les téléphones portables usagés. Dans le cadre du programme RE « Réparation, Reprise, Recyclage, Reconditionné » d'Orange, une collecte citoyenne et solidaire est organisée à l'échelle de tous les sites de Teleperformance France.

En 2023, 46 817 ordinateurs et moniteurs et 190 téléphones ont été recyclés ou revalorisés via des programmes de reprise (soit l'équivalent de 505 tonnes de déchets électroniques) et plus de 3,226 équipements informatiques ont été donnés.

Par ailleurs, Teleperformance a initié un projet en collaboration avec Lenovo CO2 Offset Services, une solution permettant de compenser l'empreinte carbone informatique en soutenant l'un des projets d'action pour le climat approuvés par des organisations tierces indépendantes telles que les Nations Unies, le mécanisme de développement propre (MDP), Gold Standard®, la Climate Action Reserve, etc. Ces projets d'action pour le climat concernent les énergies renouvelables solaires et éoliennes, ainsi que la destruction des gaz industriels.



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

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

La réduction des déchets à la source est une composante importante de la stratégie de l'entreprise. Teleperformance poursuit cette démarche en sensibilisant ses salariés et en s'engageant auprès de ses fournisseurs. Des communications régulières sont envoyées à tous les salariés par le biais d'e-mailings, d'affiches à des endroits bien visibles, de campagnes, etc. Teleperformance s'efforce également d'engager ses fournisseurs par le biais de diverses initiatives de réduction des déchets, comme des programmes de reprise dans le cadre desquels les fournisseurs doivent reprendre le matériel informatique, les piles et les cartouches usagées, ainsi que tout le matériel d'emballage utilisé pour le conditionnement du produit fourni à Teleperformance, par exemple, le plastique, le carton, etc.

Une description des mesures mises en place au sein du Groupe selon les types de déchets figure pages 168 et suivante du Document d'enregistrement universel pour 2023.

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

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

Concernant les CAPEX, au regard des critères prévus par la Taxonomie et des activités, le groupe a identifié des CAPEX éligibles sur le premier objectif d'atténuation du changement climatique et sur l'objectif d'adaptation au changement climatique. Aucune éligibilité n'a été identifiée sur les objectifs concernant l'eau, la pollution, l'économie circulaire et la biodiversité.





# THALES

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire est intégrée à la stratégie du Groupe au travers :

- de l'éco-conception dans le développement des nouveaux produits : la stratégie consiste à prendre en compte l'ensemble du cycle de vie du produit dans le processus de conception et à former les collaborateurs de l'ingénierie (6 599 collaborateurs en 2023), ce qui a permis d'intégrer systématiquement l'approche d'éco-conception dans les nouveaux développements produits en 2023 ;
- de la réduction et la gestion des déchets sur l'ensemble de ses sites : Thales applique la règle des « 3R » : réduire, réutiliser et recycler. En 2023, le taux de recyclage des déchets non dangereux a atteint 69,1% pour un taux de valorisation de 88,3%. De plus, des contrats spécifiques permettent le traitement particulier de certains déchets (cartes électroniques ou hyperfréquences par exemples) pour récupérer les matériaux précieux qu'ils contiennent.

Cette intégration de l'économie circulaire à la stratégie du Groupe s'effectue dans la continuité de ce qui a été mis en place pour la stratégie de décarbonation, au travers de l'élargissement de l'indicateur interne relatif aux « améliorations environnementales » qui intègre les notions de recyclabilité et d'utilisation de matières recyclées. Elle est également cohérente avec le travail en cours sur la biodiversité.

La politique du Groupe en matière d'éco-conception est détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.2.3., p. 161 à 163.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

En ce qui concerne les risques amont liés à l'économie circulaire, Thales a dû s'adapter aux tensions sur l'approvisionnement liées au contexte sanitaire et géopolitique



international, notamment dans les domaines des cartes électroniques, des matières premières ou de l'énergie. Cela s'est fait en anticipant les négociations d'achats pour sécuriser les prix et les livraisons en 2024, en donnant aux fournisseurs une visibilité de 12 à 18 mois et en diversifiant les sources d'approvisionnement. A cette occasion, Thales a négocié des contrats à long terme de fourniture d'électricité renouvelable et mis en place une démarche de sobriété qui a conduit à une réduction absolue de consommation d'énergie de 13,6% entre 2018 et 2023, et de 23,9% en intensité.

Thales réduit les risques aval de ses activités sur l'économie circulaire par la durée de vie de ses produits, dont certains vont jusqu'à plus de 30 ans. Ceci est rendu possible par des capacités d'upgrade matériel et logiciel permettant de conserver des performances au meilleur niveau tout au long de cette durée de vie, tout en limitant l'impact sur les ressources. Thales utilise également les technologies les plus performantes, comme la fabrication additive par exemple, pour optimiser ses conceptions et limiter la consommation des ressources. En revanche, il n'est pas possible d'individualiser dans ces capacités et technologies employées les coûts spécifiquement dédiés à l'économie circulaire. S'agissant du développement des nouveaux produits, il est également difficile de distinguer les montants spécifiquement dédiés à l'économie circulaire. Ils font partie intégrante des coûts de R&D pour la conception des produits et solutions du Groupe. Pour mémoire, le montant de la R&D autofinancée engagé en 2023 a été de 6,1% du chiffre d'affaires.

Concernant la prise en compte des évolutions de la réglementation environnementale, le Groupe assure une veille réglementaire internationale permanente et s'appuie sur les organismes professionnels pour identifier et anticiper les interdictions et restrictions relatives aux substances dangereuses. Cela peut être illustré par les travaux menés depuis 2013 pour la substitution des chromates pour lesquels plus de 13 M€ ont été engagés. Parmi les autres substances actuellement placées sous surveillance active, on peut mentionner le plomb, les PFAS, le cadmium et le bisphénol A. Pour plus de détails sur ce sujet, voir Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.2.5.3, p. 165 à 166.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

En complément de la réponse à la *question 3a*, on peut citer la création d'une instruction « éco-conception dans l'ingénierie » qui définit les rôles et les règles fondamentales à prendre en compte au cours des différentes phases du



développement. Enfin, un réseau de plus de 100 éco-référents, animé par l'ingénierie groupe, a été déployé dans les Centres de Compétences Ingénierie du groupe.

Des challenges internes sont aussi mis en place pour mobiliser les collaborateurs. On peut citer, pour 2023, le concours interne « Frugal by design » qui a vu plus de 60 projets soumis, dont six ont été retenus pour présentation finale devant un jury présidé par le Chief Technical Officer et le Senior Vice-Président de l'Ingénierie du Groupe, ainsi que le prix de la « Green initiative » qui récompense la meilleure initiative en faveur de la réutilisation de matériel professionnel et du renforcement de l'économie circulaire à travers le Groupe.



# TOTALENERGIES

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

Critères à évaluer :

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

Nous avons pour ambition de placer la performance environnementale au cœur de nos projets et de nos opérations. Concrètement, cela veut dire agir pour la biodiversité, en étant attentifs à l'usage des terres et à la préservation des surfaces des forêts, notamment lors de nos approvisionnements en matières premières biosourcées. Cela veut aussi dire être un acteur de la circularité en participant concrètement à l'économie de la ressource, notamment grâce à nos polymères recyclés. Les polymères recyclés contribuent également à réduire les impacts sur la biodiversité grâce à une gestion adaptée des plastiques en fin de vie.

Nous nous sommes ainsi engagés à doubler la circularité de nos business d'ici 2030 (vs. 2021). Nous suivons le développement de la circularité de notre business au travers de deux indicateurs : la quantité de matières premières circulaires qui entrent dans nos produits (Mt) ainsi que nos ventes de produits circulaires (M€).

Les matières premières circulaires peuvent être divisées en 2 grandes familles<sup>19</sup> : les matériaux renouvelables (pour lesquels nous nous assurons de la durabilité et la traçabilité : bilan carbone, non-déforestation et bonne utilisation des terres) et les déchets que nous utilisons de manière croissante en remplacement de ressources fossiles dans nos procédés. On peut citer par exemple :

- Les huiles végétales, les graisses animales et les huiles de cuisson usagées utilisées pour la fabrication de biocarburants.
- L'acide lactique (obtenu par fermentation d'extraits de canne à sucre) que nous utilisons dans notre usine de Rayong (en JV avec Corbion) pour produire des biopolymères.
- Les déchets de matières plastiques d'origine fossile (Polyéthylène, Polypropylène et Polystyrène) que nous recyclons par voie mécanique ou chimique afin de produire des polymères recyclés (rPE, rPP, rPS).

<sup>19</sup> En nous basant sur le classement proposé par la fondation Ellen Macarthur, le *Stiftungsfonds für Umweltökonomie und Nachhaltigkeit* (SUN) et le Mc Kinsey Center for business & Environment dans leur rapport « A circular economy vision for a competitive Europe » (p24)





- Les biodéchets, sous-produits animaux et boues agricoles utilisés comme matières premières pour la production de biogaz par biométhanisation.

Les produits circulaires sont obtenus par :

- Substitution, au niveau des procédés de production opérés par TotalEnergies, de tout ou une partie des matières premières par des matières premières circulaires. Exemple : Utilisation de déchets plastiques en substitution de la matière première d'origine fossile pour la production de polymères recyclés.
- Substitution, au niveau des ventes, de tout ou d'une partie des produits d'origine fossile par des produits d'origine renouvelable. Exemple : Incorporation d'éthanol d'origine renouvelable dans nos ventes de carburants.

Nous avons décliné notre objectif global en objectifs plus spécifiques, en lien avec nos activités :

- Produire 1,5 Mt de carburant aviation durable en 2030<sup>20</sup>
- Atteindre 75% de déchets et résidus dans notre production de biocarburants d'ici fin 2024 ;
- Produire 2 TWh de biogaz dès 2025, principalement à partir de déchets, avec pour objectif une production de 10 TWh en quote-part en 2030 (éq. 20TWh en capacité à 100%) ;
- Produire 1 Mt/an de polymères circulaires, ce qui inclut les polymères recyclés mécaniquement et chimiquement ainsi que les biopolymères.
- Valoriser 70% de nos déchets opérationnels en 2030 ;
- S'engager dans les initiatives internationales favorisant l'économie circulaire et contribuer à leurs objectifs ;
- Évaluer nos 1 300 fournisseurs prioritaires au regard de leur performance globale en matière de développement durable d'ici fin 2025 (émissions de GES, biodiversité, eau, déchets/circularité).

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

<sup>20</sup> Pour les biocarburants en Europe, les règles de durabilité sont définies par la RED (Directive Energies Renouvelables), qui fixe comme critère que l'empreinte carbone des biocarburants soit inférieure de 50% à celle des carburants d'origine fossile, sur l'ensemble du cycle de vie des produits. La RED impose par ailleurs que ce critère soit vérifié par un organisme agréé.



TotalEnergies analyse par ailleurs régulièrement ses besoins en ressources naturelles et identifie celles qui sont stratégiques pour ses activités. Ainsi, en 2023, nos ressources naturelles (hors hydrocarbures) stratégiques sont, comme en 2022 :

- L'eau, dont notre consommation est en légère diminution par rapport à 2022, principalement suite à la baisse d'activité de nos centrales à gaz (dont l'activité avait augmenté suite à la crise énergétique en Europe). Pas de tension spécifique observée sur les prix pour cette ressource. Nous prêtons une attention particulière aux conditions de stress hydrique et de conflits d'accès.
- Les métaux/minerais, pour lesquels notre besoin croît avec le développement de nos activités de stockage d'énergie et de production d'énergie renouvelable.
- La biomasse pour laquelle notre consommation a augmenté en 2023 en lien avec le développement de nos activités de production de biocarburants et biopolymères.

Notre direction Achats analyse de manière régulière l'impact de l'inflation sur nos activités. Nous avons estimé cet impact à environ 2% en médiane sur l'année 2023.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

TotalEnergies contribue à l'économie circulaire à différents niveaux de sa chaîne de valeur au travers de ses achats, des ventes, de sa production et aussi de la gestion de ses propres déchets.

- Les biocarburants et les carburants aériens durables (SAF) Notre capacité actuelle de production de biocarburants est de 0,5 Mt/an, issus principalement de la raffinerie de la Mède en France. Les matières premières agricoles utilisées respectent des exigences de durabilité et de traçabilité (ISCC, RSPO). La plateforme de Grandpuits est le deuxième site en cours de transformation en plateforme zéro-pétrole, comprenant une bioraffinerie en partenariat avec Saria dont le démarrage est prévu en 2025. La bioraffinerie traitera des charges issues de l'économie circulaire, majoritairement des graisses animales et des huiles de cuisson usagées, et produira 210 kt/an de biocarburants aériens dès 2025. Un nouvel investissement devrait permettre de produire 75 kt/an supplémentaires dès 2027. La bioraffinerie contribuera ainsi à l'objectif de produire 1,5 Mt de SAF à l'horizon 2030 au niveau mondial.

- Le biogaz Le biogaz, produit de la dégradation de déchets organiques, est un gaz renouvelable. La Compagnie a l'ambition d'être un acteur majeur du secteur, en France et à l'international. La capacité de production de biométhane et biogaz de la Compagnie en France s'établit à 700 GWh, soit l'équivalent de la consommation annuelle de gaz de plus de 140 000 habitants. Cela représente, sur une base annuelle, le traitement de plus de 730 kt de déchets et une réduction de 140 kt de CO<sub>2</sub>e et de 18 kt d'engrais de synthèse. TotalEnergies est également présent dans ce secteur en Pologne, aux Etats-Unis et en Inde où nous opérons et/ou développons des unités de biogaz ou biométhane. La Compagnie entend poursuivre son développement à travers une croissance principalement en Europe et aux États-Unis avec un objectif de capacité nette de 10 TWh à horizon 2030.
- Les polymères circulaires À travers de nombreux projets, TotalEnergies accélère dans l'économie circulaire des plastiques. L'ambition de TotalEnergies est de produire 30% de polymères recyclés ou bio d'ici 2030, soit 1 Mt/an. Nous avons structuré notre gamme de polymères bas carbone (RE:clic) autour de 3 lignes de produits (voir TotalEnergies Sustainability & Climate 2024 Progress Report<sup>21</sup> page 78).
- Prévention et gestion des déchets En 2023, les sites en activité opérés par les filiales de TotalEnergies ont généré 521 kt de déchets, dont 202 kt de déchets dangereux. Depuis 2022, TotalEnergies s'est fixé un objectif de 70% en termes de recyclage des déchets. Notre démarche, qui s'articule autour du principe « Réduire - Réutiliser - Recycler - Valoriser », a déjà permis de valoriser, en 2023, 61 % des déchets issus de nos sites opérés.

| Bilan déchets de la Compagnie <sup>(a)</sup>           | 2023 <sup>(c)</sup> | 2022 | 2021 |
|--|---------------------|------|------|
| Déchets non dangereux (en kt)                          | 319                 | 322  | 335  |
| Déchets non dangereux valorisés <sup>(b)</sup> (en kt) | 221                 | 204  | 206  |
| Déchets dangereux (en kt)                              | 202                 | 176  | 165  |
| Déchets dangereux valorisés <sup>(b)</sup> (en kt)     | 98                  | 98   | 98   |
| Total des déchets (en kt)                              | 521                 | 498  | 500  |

(a) Hors digestat des unités Biogaz.

(b) La valorisation comprend le recyclage, la valorisation matière et la valorisation énergétique.

(c) Hors eaux pluviales de la filiale italienne de l'Exploration-Production (29 kt en 2022 et 30 kt en 2021).

| Filières de traitement des déchets <sup>(a)</sup>                               | 2023 <sup>(c)</sup> | 2022 | 2021 |
|---|---------------------|------|------|
| Valorisation <sup>(b)</sup>   | 61%                 | 61%  | 61%  |
| Enfouissement   | 14%                 | 12%  | 16%  |
| Autres (incinération sans valorisation, biotraitements sans valorisation, etc.) | 25%                 | 27%  | 23%  |

(a) Hors digestat des unités Biogaz.

(b) La valorisation comprend le recyclage, la valorisation matière et la valorisation énergétique.

(c) Hors eaux pluviales de la filiale italienne de l'Exploration-Production (29 kt en 2022 et 30 kt en 2021).

- Approvisionnement en eau : L'eau douce représente 7 % de l'eau utilisée sur nos sites opérés Notre objectif est de réduire globalement de 20 % nos prélèvements d'eau douce pour nos sites situés en zone de stress hydrique en 2030 par rapport à 2021. Nous tenons également compte de l'empreinte «eau» de nos fournisseurs. En 2023, 37 % de nos fournisseurs prioritaires ont été évalués via des audits documentaires et des audits sur site.

<sup>21</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_sustainability-climate-2024-progress-report\\_2024\\_fr\\_pdf.pdf](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_fr_pdf.pdf)



- Approvisionnement en métaux/minerais : notre filiale Saft est membre de la GlobalBattery Alliance, une plateforme de collaboration public-privé fondée en 2017 pour aider à établir une chaîne de valeur durable pour les batteries d'ici 2030. Les batteries Saft sont conçues pour présenter une empreinte environnementale réduite. Pour les batteries au Nickel, Saft a développé un réseau de reprise et de recyclage qui permet de valoriser 75 % du poids des batteries récupérées, notamment dans son site de recyclage d'Oskarshamm (Suède). Pour les batteries Lithium-Ion, elles sont aujourd'hui traitées en fin de vie selon les meilleures techniques disponibles. Le projet de R&D lancé par Saft avec Orano, Paprec, MTB Manufacturing et le CEA pour développer le recyclage des métaux des batteries pour véhicules électriques (lithium et cobalt notamment) est entré en phase pilote en 2023.

#### Approvisionnement en biomasse :

Ceci concerne nos activités de production de biocarburants, de biogaz et de polymères circulaires. Pour la production de biocarburants, nous nous sommes donné l'objectif de faire progresser la part des matières premières circulaires (huiles usagées, graisses animales) à plus de 75 % à partir de 2024 (contre 50 % précédemment).





# UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

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

Critères à évaluer :

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

URW couvre les sujets d'économie circulaire sur l'ensemble de sa chaîne de valeur via :

### 1. Les activités de développements (phase amont de la chaîne de valeur)

Concernant spécifiquement les activités de développement du Groupe, URW intègre les enjeux d'économie circulaire directement au sein des *Sustainability Guidelines*, document cadre qui accompagne l'ensemble des phases de conception d'un projet et définit les objectifs relatifs au développement durable.

La partie économie circulaire s'appuie sur trois leviers : conserver au maximum l'existant lorsque cela est possible, s'engager dans une conception circulaire et favoriser un approvisionnement circulaire.

La conception circulaire prend en compte les enjeux d'adaptabilité (changement d'usage futur d'une partie ou de la totalité du bâtiment) et de flexibilité (adaptation mineure de l'espace pour accueillir des activités différentes) du bâtiment futur ; les choix de conception facilitant la maintenance, l'entretien et la réparation ; l'anticipation de la fin de vie du bâtiment en favorisant une conception permettant le démontage des éléments et donc leur réemploi futur.

L'approvisionnement circulaire favorise l'utilisation de matériaux réemployés ou recyclés ainsi que le bon niveau de traitement des déchets issus des chantiers (objectif URW de 90% de valorisation des déchets de chantier). Les *Sustainability Guidelines* reprennent également les exigences de la taxonomie quant au pourcentage maximal d'utilisation de matière première dans les matériaux, favorisant ainsi l'intégration de matières recyclées.

Cette approche est par ailleurs un levier important pour atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES dans la construction.

### 2. L'amélioration continue de nos politiques de gestion des déchets dans nos actifs (Phase Opération de la chaîne de valeur)

URW s'engage à exploiter un portefeuille efficace et résilient qui minimise l'impact négatif sur les ressources et sur son environnement, à travers ces trois objectifs :

- Zéro déchets mis en décharge d'ici 2025



- Impliquer les locataires pour réduire les déchets de 15% d'ici 2030 (par rapport à 2019, pour les déchets des parties communes et privatives des centres commerciaux, à périmètre constant.)
- Atteindre un taux de recyclage de 70% d'ici 2030

Par ailleurs, fondée sur le dialogue, l'information et le partage des meilleures pratiques, URW encourage les locataires à devenir acteurs de la performance environnementale des biens qu'ils occupent et contribue à la gestion des coûts liés aux services publics et à la gestion des déchets via les clauses environnementales intégrées dans les baux commerciaux.

### **3. Le soutien de la transformation de l'offre en lien avec les locataires retail et les visiteurs des centres, notamment en plaçant la circularité comme levier stratégique (phase aval de la chaîne de valeur)**

- a. Evaluation des marques et promotion de l'économie circulaire  
URW a lancé le *Sustainable Retail Index* en 2023 pour évaluer la performance environnementale et sociale des marques au niveau des entreprises, de leurs produits et des magasins. Pour les magasins, la méthodologie examine les initiatives d'économie circulaire, la prolongation de la durée de vie des produits et la réduction des déchets, comme les offres de seconde main, les services de réparation dans la mode, la vente en vrac, les services de recharge, la récupération des emballages pour réutilisation ou recyclage dans la beauté, et le rachat de bijoux anciens pour les bijouteries.
- b. Services d'économie circulaire  
Dans ses centres, URW propose divers services d'économie circulaire à ses clients : points de collecte de vêtements pour associations, revente ou recyclage, boutiques d'échange où l'on peut déposer et prendre gratuitement livres, vêtements, jouets, espaces associatifs pour le don, rachat et revente d'articles d'occasion, et zones dédiées à la sensibilisation à l'économie circulaire ou encore des services de réparations d'une variété de produits.
- c. Evènements en lien avec l'économie circulaire  
En avril et mai 2023, le *Westfield Good Festival* s'est déroulé dans tous les centres commerciaux Westfield en Europe (ainsi que des initiatives de sensibilisation en lien avec le développement durable pour ses autres actifs de commerce). L'objectif du festival est de permettre aux enseignes d'URW de présenter leurs initiatives en matière de développement durable et aux visiteurs d'accéder à des informations sur le développement durable, l'économie circulaire et les solutions pour consommer de manière plus durable. La seconde édition est actuellement en cours et inclue désormais les actifs du Groupe aux Etats-Unis.



En 2023, URW a étendu le Westfield Grand Prix, une compétition qui reconnaît et récompense les champions du commerce durable de demain, à 5 pays : Allemagne, Autriche, Espagne, France et Royaume-Uni. Parmi les 310 candidats, 9 lauréats ont été récompensés ; ils présentent des modèles économiques innovants en matière d'économie circulaire (par exemple, Airpaq, un fabricant allemand d'accessoires réalisés à partir de déchets de l'industrie automobile ; Biicou, un marché français de produits pour enfants remis à neuf), de développement durable (par exemple, PJ.Lobster, un fabricant espagnol de lunettes ayant une longue durée de vie et réparables) et d'engagement pour les communautés (par exemple, Known Source, une marque de mode de seconde main basée sur la contribution de la communauté).

**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

A ce jour, les investissements et dépenses liées à l'économie circulaire sont pleinement intégrées dans les CAPEX de développement des projets, les CAPEX de maintenance de nos actifs existants et les dépenses opérationnelles courantes de ces actifs. Ce sujet ne représente pas de risque considéré comme matériel au sens de la double matérialité du Groupe telle que publiée dans notre Document d'Enregistrement Universel 2023.

Les risques dans la mise en œuvre de nos objectifs résident principalement dans

- la capacité du Groupe à mobiliser ses preneurs dans la réduction des volumes de déchets et la qualité du tri effectué dans les actifs de commerce ;
- l'évolution et la disponibilité des filières de traitement des déchets / ressources à l'échelle locale.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

**1. Les activités de développements (phase amont de la chaîne de valeur)**



Le Groupe s'engage au travers des Sustainability Guidelines à intégrer les concepts de l'économie circulaire dans son modèle d'affaire lié aux projets de développement comme décrit précédemment. Les travaux en cours au sein du Groupe pour intégrer les exigences de l'acte délégué Economie Circulaire de la taxinomie européenne permettront de fiabiliser les CAPEX, OPEX et CA alignés avec cette thématique pour les projets de développement.

Sous-tendus par les normes strictes que se fixe le Groupe et le renforcement des réglementations, à moyen et long terme, les revenus générés par les projets d'extension et développement de l'entreprise seront directement liés à la nature circulaire du design et des projets choisis. Il n'est en revanche pas possible de lier strictement une part du chiffre d'affaires du Groupe directement liée à la circularité.

## **2. L'amélioration continue de nos politiques de gestion des déchets dans nos actifs (phase opération de la chaîne de valeur)**

Des installations de tri des déchets appropriées sont en place dans tous les actifs et la plupart d'entre eux sont équipés d'installations de tri spécifiques et de solutions de traitement pour les déchets organiques, ce qui représente une part importante de la quantité totale de déchets générés par le Groupe.

Les locataires sont régulièrement informés et sensibilisés aux politiques et processus locaux de gestion des déchets sur site et à l'importance du tri des déchets par le biais de discussions sur place entre locataires ou de la communication de lignes directrices sur le tri des déchets au niveau du site. Les contrats des prestataires et les « baux verts » fixent les exigences minimales à respecter en matière de tri et de recyclage des déchets.

En Europe, les prestataires de gestion des déchets sont tenus de suivre et de remettre un rapport d'avancement mensuel avec le détail des tonnages collectés par type de déchets et les pourcentages de valorisation atteints. Ils doivent également soumettre régulièrement à la direction de site un plan de progrès avec des propositions d'amélioration pour la gestion des déchets ou des propositions d'opportunités disponibles telles que des améliorations de plateformes de valorisation. La mission des prestataires de gestion des déchets est aussi axée sur l'engagement et la communication envers les locataires.





# VEOLIA

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

Critères à évaluer :

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

La transformation écologique est la raison d'être de Veolia. Cette dernière énonce que Veolia "développ[e] et ancr[e] dans les territoires des solutions qui dépolluent et préservent nos ressources vitales de l'épuisement, des solutions qui décarbonent nos modes de vie et de production et les adaptent aux conséquences du dérèglement climatique."

Le nouveau programme stratégique du groupe pour la période 2024 - 2027, intitulé "GreenUp", place la préservation et la régénération des ressources au cœur de sa stratégie d'impact, au même titre que la décarbonation et la dépollution. Un objectif de performance plurielle (sur un total de 15 dans le référentiel actualisé du groupe) est consacré à la régénération des ressources, mesurée par l'indicateur de volume d'eau douce préservée grâce aux activités du groupe (cible 2027 à 1,5 milliard de mètres cube d'eau douce préservée). Par ailleurs, la stratégie d'innovation du groupe accorde une place prépondérante à la régénération des ressources, qui constitue l'un de ses trois principaux axes de recherche et innovation, avec des projets innovants autour du recyclage des métaux non ferreux (par ex : batteries de véhicules électriques), du recyclage avancé des résines plastiques, de la valorisation de la matière organique ou encore du recyclage du CO<sub>2</sub> issu de nos activités de traitement des déchets.

Cette stratégie se traduit par plusieurs ambitions :

- Augmenter la capacité de production de bioénergies pour atteindre à horizon 2030 +50 % de capacités afin d'atteindre 8 GW
- Préserver 1,5 Mdm<sup>3</sup> d'eau douce annuellement dès 2027 (grâce à la réutilisation, le dessalement, la réduction de fuites)
- Accroître les émissions effacées pour nos clients grâce en particulier au développement d'activités circulaires : production de biogaz, recyclage des déchets, production d'électricité renouvelable, efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets

Grâce à sa relation de confiance avec ses clients, Veolia propose des offres et des solutions pour préserver les ressources dans un modèle d'économie circulaire :

- l'éco-conception ;

- la production de « matières premières secondaires » issues de déchets (plastiques recyclés, métaux rares issus des déchets électroniques, solvants valorisés, compost, etc.) ;
- la production d'énergie renouvelable et de récupération à partir des déchets et des eaux usées et la valorisation d'énergie fatale ;
- la réutilisation des eaux ;
- la performance énergétique des bâtiments et des sites industriels ;
- les synergies de sites multiclients (écologie industrielle et territoriale, réseaux de chaleur biomasse).



**b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Le programme stratégique *Impact 2023* accordait déjà une place importante à l'économie circulaire. Cet engagement se déclinait en plusieurs objectifs, dont celui de promouvoir l'économie circulaire, notamment par le recyclage des plastiques et la valorisation matière.

Pour illustrer cet objectif, le Groupe a défini une cible 2023 sur le volume de plastiques recyclés dans les usines de transformation de Veolia.

| Engagement   | Objectif poursuivi                             | ODD  | Indicateur - définition   | Résultat 2020 | Résultat 2021 | Résultat 2022 | Résultat 2023 | Cible 2023 |
|--|--|--|---|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| Combattre les pollutions et accélérer la transformation écologique | Économie circulaire : recyclage des plastiques | <br> | Volumes de plastiques recyclés dans les usines de transformation de Veolia <sup>(i)</sup> | 391 kt        | 476 kt        | 490 kt        | 465 kt        | 610 kt     |
| Sponsor  | Christophe Maquet                              | Membre du comité exécutif, directeur de la zone Asie-Pacifique   |   |               |               |               |               |            |

(i) Depuis 2021, cet indicateur inclut les volumes de plastiques recyclés dans les usines de transformation de Veolia traitant les DEEE, ainsi que les volumes recyclés dans les usines acquises ou vendues par Veolia au cours de l'exercice. L'indicateur intègre, dans le cas de joint-ventures non consolidées, les volumes de plastiques recyclés au prorata des parts de Veolia dans ces joint-ventures.

Pour atteindre cet objectif, Veolia a fortement développé ses capacités de recyclage. Néanmoins, la non atteinte de la cible fixée s'explique par des facteurs conjoncturels liés au marché. Les baisses de production qui ont notamment été constatées en



France, en Allemagne et en Chine sont en effet causées par un environnement marché peu favorable :

- La réglementation européenne qui introduit un seuil minimal de 25 % de PET recyclé dans les productions des metteurs sur le marché n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ceux qui avaient anticipé la réglementation se sont retournés vers le PET vierge, dont le prix reste plus compétitif.
- Un afflux massif de matières vierges en provenance de l'Asie provoque une baisse des prix du PET vierge.

Au-delà de cet exemple, les freins au développement de l'économie circulaire que nous identifions sont les suivants :

- Il conviendrait de décorrélérer le prix des matières vierges par rapport aux matières recyclées pour lancer l'industrialisation des filières. Ainsi, le recyclage ne serait plus soumis à la volatilité des prix alors que ses coûts sont fixes.
- Le recyclage a tout autant besoin de matière entrante (les déchets) que sortante (les matières premières secondaires). Il faut donc promouvoir les deux : une stratégie publique d'augmentation de la collecte sélective et une promotion de l'usage des matières recyclées. Les outils réglementaires peuvent aider ainsi que les outils financiers : taxes, financements incitatifs.
- L'industrie du recyclage doit bénéficier de conditions stables et sécurisées afin de couvrir les frais fixes liés à son développement.
- La technologie doit continuer à évoluer : faciliter la R&D et l'innovation, dérisquer financièrement les démonstrateurs industriels.
- La conception des biens de consommation doit inclure des contraintes de recyclabilité ; l'éco-conception doit être promue.
- La valorisation de façon pérenne des matériaux stratégiques (terres rares, métaux précieux), dont le recyclage coûte très cher, mais dont les immenses services rendus sont soumis à des sources d'approvisionnement parfois risquées, doit être favorisée.
- L'image marketing des produits recyclés auprès du grand public doit être améliorée pour que les marques n'hésitent pas à utiliser de la matière recyclée dans leur conception.

Au total, l'ensemble des activités de Veolia contribuant à l'économie circulaire représentent en 2023 :

- 9,2 Mds€ de CA (20 % du CA total de Veolia)
- 832 M€ de Capex (19 % des Capex de Veolia)
- 6,1 Mds€ d'Opex selon la définition restrictive de la taxonomie européenne (Opex de maintenance)



*Notre avis est très réservé quant à la pertinence de cet indicateur Opex, du fait de sa définition très particulière rendant son interprétation impossible, contrairement aux indicateurs de CA et de Capex.*

Dans le cadre de son exercice taxonomique, Veolia a identifié les activités ayant un impact sur son chiffre d'affaires économie circulaire via l'éligibilité des activités suivantes :

- Éligibilité de la réutilisation de l'eau après traitement des eaux usées, activité désormais essentielle pour faire face à l'augmentation générale du stress hydrique ;
- Prise en compte des centres de tri intermédiaires entre la collecte sélective et les recycleurs ;
- Éligibilité des activités de collecte et de traitement des déchets dangereux orientées économie circulaire.

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Dans le cadre de son plan Environnement 2020-2023, Veolia avait pour cible de réaliser 6,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires liés à l'économie circulaire. Cette cible concerne ses trois métiers : déchets, eau et énergie. Le chiffre d'affaires lié à l'économie circulaire est le chiffre d'affaires des entités qui réalisent leur chiffre d'affaires sur les activités suivantes : la collecte sélective et valorisation des déchets solides, liquides, dangereux, des sous-produits et des boues, la réutilisation de l'eau, les contrats de performance énergétique, l'exploitation des réseaux de chaleur, de vapeur et de refroidissement utilisant plus de 50 % d'énergie non fossile, la cogénération, les contrats de services industriels pluriactivités.

| (en milliards d'euros)                         | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Objectif 2023 |
|--|------|------|------|------|------|---------------|
| Chiffre d'affaires lié à l'économie circulaire | 5,2  | 5,2  | 6,0  | 8,4  | 9,2  | 6,3           |

Le résultat de 2023 est de 9,2 milliards d'euros. Suite à la progression de 2022, qui traduisait l'intégration de certaines activités de Suez, la progression de 2023 est principalement liée à un calcul plus fin des activités circulaires, exercice en lien avec la





taxonomie européenne et à l'intégration dans le calcul des activités liées à la maintenance et réparation d'équipement d'efficacité énergétique.

Les actions clés sont les suivantes :

**a. Optimiser la gestion du cycle de l'eau**

Préserver la ressource en eau est l'une des expertises de Veolia. Engagé à optimiser la gestion du cycle de l'eau et à économiser la ressource, Veolia a développé et propose à ses clients collectivités et industriels des solutions pour :

- diagnostiquer et améliorer leur empreinte eau ;
- protéger les ressources existantes ;
- optimiser la gestion des ressources exploitées dans une perspective de long terme ;
- accompagner les usagers finaux pour une consommation responsable ;
- développer des ressources alternatives.

Quand elles se révèlent pertinentes par rapport au contexte local, ces mesures sont proposées aux clients du Groupe, qui décident de leur application au cas par cas.

**Quelques exemples :**

**Promouvoir la sobriété en eau**

Veolia a déployé en 2023 le dispositif Eco d'Eau<sup>22</sup>. Ce dernier vise à accompagner les territoires et les industries dans un contexte de raréfaction de la ressource en eau via des outils pédagogiques, une charte d'engagement volontaire et des conseils. Une grande variété de parties prenantes ont déjà adhéré à la démarche : des communes (près de trois millions de personnes), des entreprises, des ONG, des écoles ou encore des médias.

**Réutiliser l'eau usée traitée**

Les technologies d'eau et nouvelles solutions constituent une des priorités du programme stratégique GreenUP. Elles permettent en particulier de préserver les ressources en eau. Veolia vise à devenir le fournisseur de services d'eau du futur en mettant l'accent sur l'efficacité de ses solutions, dont la réutilisation des eaux usées traitées pour toutes les applications (eau potable, eau industrielle, eau ultra-pure, eaux usées, eau de mer).

En France, l'approvisionnement en eau potable du département de la Vendée dépend à 90 % de retenues superficielles. Depuis une vingtaine d'années, la Vendée est soumise à de fortes périodes de déficit hydrique, en particulier en période estivale, du fait de déficits pluviométriques et de l'activité touristique importante. Notre client, Vendée

---

<sup>22</sup> <https://ecodeau.org/>



Eau, s'est penché sur la recherche de ressources alternatives pour assurer l'approvisionnement en eau de son territoire. Début 2021, Veolia a été choisi pour la construction et l'exploitation de l'usine d'affinage des eaux usées traitées avant leur réintroduction dans une retenue d'eau destinée à la consommation. Veolia s'est engagé à accompagner Vendée Eau dans le cadre d'un partenariat collaboratif de R&D portant sur une durée de quatre ans en marge de l'exploitation de l'unité d'affinage. L'inauguration du dispositif a eu lieu en novembre 2023 et va permettre dans un premier temps la réutilisation de 1,5 million de m<sup>3</sup>, sur 4,5 millions de m<sup>3</sup> d'eaux usées traitées de la ville. Cette capacité sera ensuite progressivement augmentée pour réutiliser entre deux et trois millions de m<sup>3</sup> d'eaux usées traitées à horizon 2027, soit l'équivalent de la consommation de 60 000 habitants. Cette expérimentation, une première en Europe, suit les directives établies par la Direction générale de la santé (DGS) sur recommandations de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), afin de démontrer des niveaux satisfaisants de sécurité sanitaire et environnementale, et la pertinence de ce schéma de réutilisation d'eau.

En France, un an après le lancement de son programme visant à déployer la réutilisation des eaux usées sur les stations d'épuration qu'il opère, Veolia a par ailleurs déployé plus de 50 dispositifs de recyclage de l'eau, qui permettent d'économiser environ 1 250 000 m<sup>3</sup> d'eau par an.

Veolia opère par ailleurs de nombreux dispositifs de recyclage de l'eau en Espagne, États-Unis, au Moyen-Orient...

### **Préserver l'eau dans la chaîne de valeur du lithium**

L'extraction du lithium est très gourmande en eau : + de 1,5 M de litres d'eau par tonne de lithium extraite. Les résidus de lithium sont précieux à « extraire » des effluents des unités de traitement du lithium, des saumures géothermiques ou des batteries usagées.

Veolia utilise des technologies de clarification, d'évapo-cristallisation et de membranes appliquées à diverses saumures pour récupérer les métaux et recycler l'eau. Veolia innove par l'extraction du lithium, du cobalt et du nickel des piles usagées par hydrométallurgie (innovation en matière de déchets dangereux), extraction du lithium des saumures géothermiques.

### **Promouvoir des symbioses territoriales**

L'usine d'As Samra en Jordanie, conçue pour traiter 100 millions de m<sup>3</sup> d'eaux usées chaque année, produit une eau recyclée d'une qualité optimale qui peut être utilisée pour l'irrigation, couvrant près de 10 % de la consommation d'eau du pays (ce qui correspond à environ 4 000 fermes ou 10 000 hectares irrigués).

### **Aller vers des contrats de performance**

Veolia Eau Hauts-de-France s'est engagé, dans son contrat de distribution d'eau pour la Métropole européenne lilloise, à une économie de 65 millions de m<sup>3</sup> d'eau prélevée sur 10 ans, soit l'équivalent d'une année de consommation. Ce contrat, ayant débuté le



1<sup>er</sup> janvier 2024, inclut également l'accompagnement de 1 200 « grands consommateurs » pour atteindre 15 % d'économies d'eau. La non-atteinte de ces engagements est sanctionnée par un malus financier important. Veolia Eau Hauts-de-France se rémunère grâce à une tarification sociale, qui, contrairement à la tarification progressive, tient compte du nombre de personnes par foyers et de leurs moyens. Pour cela, un bouclier tarifaire de 1,1 million d'euros par an a été prévu de manière à contenir la facture d'eau des ménages à 3 % de leurs revenus actuels, conformément aux préconisations de l'OCDE.

Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez consulter notre document d'enregistrement universel 2023, section 4.2.5 Gérer durablement la ressource en eau

#### **b. Optimiser l'énergie dans les process de production**

Économiser et préserver les ressources énergétiques est un levier majeur de la contribution de Veolia à la lutte contre le dérèglement climatique et à l'économie circulaire. Dans ce domaine, le Groupe s'engage à :

- gagner en efficacité énergétique sur les installations qu'il exploite ;
- privilégier le recours aux énergies renouvelables et de récupération et accompagner ses clients dans cette transition ;
- valoriser au maximum le potentiel énergétique des déchets et des eaux usées.

#### **Quelques exemples :**

##### **Développer les bioénergies et énergies renouvelables**

Veolia développera au cours du programme *GreenUp* les bioénergies et énergies renouvelables avec pour ambition d'atteindre à horizon 2030 +50 % de production de bioénergies afin d'atteindre 8 GW.

Production de biogaz renouvelable à partir de déchets non recyclables et d'eaux usées.

Ex. :

- décharge de São Paulo (Brésil) : 35 GWh de biogaz pour l'industrie.
- décharge de Paris Claye-Souilly (France) : 73 GWh de biométhane injecté dans le réseau de gaz.
- usine de traitement des eaux usées de Valenton (France) : 163 GWh de biométhane

Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez consulter notre document d'enregistrement universel 2023, section 4.2.3.3.3 Économiser et préserver les ressources énergétiques.



### c. La valorisation matière des déchets

L'objectif de Veolia est le traitement des déchets en vue de les réintroduire dans un cycle de production industriel et d'atteindre le meilleur taux de recyclage et valorisation matière. Veolia travaille en amont, en partenariat avec les territoires et les acteurs industriels, afin de structurer les filières de tri et de recyclage.

Veolia gère des centres de tri haute performance pour les déchets industriels banals et les déchets issus des collectes sélectives qui garantissent des taux de valorisation supérieurs à 50 %. Le centre de recherche et développement du Groupe a développé le TSA2, un procédé breveté et mis au point en application industrielle, qui accroît la performance des filières de tri et qui permet de produire des matières premières secondaires de grande qualité. Un procédé de tri télé opéré permet d'affiner plus encore le tri afin d'atteindre des taux de valorisation dépassant les 95 %.

Veolia travaille en aval, en partenariat avec les acteurs industriels pour répondre aux enjeux de la transition écologique en développant des solutions de recyclage des plastiques (PET, PP, PE, etc.). Veolia est désormais un acteur de référence de la production de polymères recyclés (ou circulaires) répondant aux plus hautes performances attendues par le marché pour les procédés de recyclage mécaniques. Veolia assure également le recyclage des déchets complexes, comme les appareils électriques et électroniques ou les lampes fluorescentes

#### Quelques exemples :

##### Écoconcevoir pour optimiser la chaîne de valorisation

Dans le cadre de son offre CircPack<sup>23</sup>, le Groupe noue des partenariats avec des industriels pour intervenir dès la phase de conception, afin d'améliorer la recyclabilité des produits et l'utilisation de matières premières dites secondaires.

##### Recycler les batteries

Veolia est pionnier sur le marché émergent du recyclage des batteries de véhicules électriques. Dès 1989, Veolia a développé un impressionnant savoir-faire sur la gestion des batteries et l'extraction des substances nocives. Veolia lance une usine de recyclage en France, capable d'extraire du cuivre, du nickel, du cobalt et du lithium des batteries en fin de vie, via notre processus hydrométallurgique et nos brevets innovants. Première du genre, l'usine permettra de traiter 20 kt de batteries par an (soit 40 000 batteries) à plein régime d'exploitation.

##### La valorisation des déchets organiques

Les boues de station d'épuration, les déchets verts ainsi que les déchets organiques des ménages ou de la restauration, de l'industrie agroalimentaire ou du secteur agricole sont valorisés dans des filières biologiques dédiées. Le traitement consiste soit en leur

<sup>23</sup> <https://www.circpack.veolia.com/>





compostage contrôlé soit en leur digestion anaérobie dans des installations de méthanisation. Le compost produit sert d'engrais pour l'agriculture et le méthane issu de la fermentation est valorisé selon les mêmes procédés que le biogaz provenant des centres de stockage de déchets.

Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez consulter notre document d'enregistrement universel 2023, section 4.2.2 Promouvoir l'économie circulaire

**d. Des achats responsables pour limiter les consommations de ressources**

Afin de limiter la consommation des ressources et la production de déchets, le programme Achats responsables encourage la prise en compte des impacts des produits et services achetés sur l'ensemble de leur cycle de vie et promeut les solutions internes ou externes de réemploi, réutilisation ou recyclage. Intégrer des produits en matières recyclées et recyclables fait aussi partie des exigences envers nos fournisseurs.

Fin 2022, la Direction des achats groupe, en partenariat avec les BUs France, a lancé sa plateforme de revente et de location du matériel de seconde main en interne : équipements, matériels et fournitures d'exploitation, matériels roulants, mobilier de bureau, informatique... Cette plateforme permet de déposer des annonces et de réserver le matériel. Trois indicateurs y sont calculés : les tonnes de CO<sub>2</sub> évitées, les tonnes de déchets évitées ainsi que les économies réalisées par rapport à l'achat d'un matériel neuf.

## VINCI

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

Critères à évaluer :

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

L'économie circulaire est, avec le climat et la préservation des milieux naturels, un des 3 grands axes de l'ambition environnementale du Groupe VINCI.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Comme pour les deux autres axes de l'ambition environnementale du Groupe, les principaux risques et opportunités en matière d'économie circulaire ont été cartographiés par le Groupe :

## Risques et opportunités en matière d'économie circulaire

| Risque  | Description du risque net   | Horizon <sup>(1)</sup> | Pôles   |
|---|---|------------------------|---|
| 1. Risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets | <p>La production, le traitement et l'élimination des déchets provenant des activités de construction du Groupe et de celles de ses fournisseurs engendrent des risques de dégradation des milieux naturels et peuvent constituer des nuisances pour les populations locales, tout en participant à l'épuisement de certaines matières premières vierges.</p> <p>Le Groupe s'est engagé à réduire ce risque en prenant un engagement d'optimisation des ressources grâce à l'économie circulaire à l'horizon 2030. Des procédures de gestion de ce risque sont déjà implémentées et recouvrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le suivi des déchets intégré au reporting environnemental ;</li> <li>- le déploiement de plans de gestion de matières résiduelles sur chantier et le développement de solutions pour améliorer le tri des déchets, leur valorisation et la réutilisation de matériaux recyclés dans les procédés de construction. Ces actions sont détaillées dans le chapitre Performance environnementale, aux paragraphes 3.3.1 : Favoriser les techniques et matériaux faiblement consommateurs de ressources naturelles, page 246, et 3.3.2 : Amélioration du tri et de la valorisation des déchets, page 248.</li> </ul> | CT                     | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Energies<br>Cobra IS<br>VINCI Construction                     |
| 2. Raréfaction des ressources   | <p>Les secteurs de la construction et de la production d'énergie utilisent des quantités significatives de matières premières (sable, bois, granulats, métaux, etc.). L'extraction de ces ressources présente un risque de dégradation des milieux naturels, et de réduction des capacités de résilience des territoires face au changement climatique. L'approvisionnement des activités du Groupe peut poser problème dans un contexte de raréfaction de ces ressources.</p> <p>Le Groupe s'est engagé à réduire ce risque en prenant un engagement d'optimisation des ressources grâce à l'économie circulaire à l'horizon 2030. La maîtrise de ce risque s'appuie sur les démarches d'écoconception des constructions, sur des filières d'approvisionnement responsables favorisant l'usage de matériaux d'origine recyclée dans chacune des divisions, notamment pour diminuer la consommation d'enrobés pour la maintenance des autoroutes (voir paragraphe 3.3.1 du chapitre Performance environnementale : Favoriser les techniques et matériaux faiblement consommateurs de ressources naturelles, page 246).</p>  | LT                     | VINCI Autoroutes<br>VINCI Concessions<br>VINCI Energies<br>Cobra IS<br>VINCI Construction<br>VINCI Immobilier |

| Opportunité                              | Description de l'opportunité  | Horizon <sup>(*)</sup> | Pôles              |
|--|---|------------------------|--------------------|
| 1. Réduction et valorisation des déchets | Dans un contexte de raréfaction des ressources, le groupe VINCI propose déjà à ses clients des offres et des solutions visant à faciliter le recyclage, le réemploi et la valorisation de matériaux, terres et sédiments. Ces solutions sont détaillées dans le chapitre Performance environnementale, aux paragraphes 3.3.1.2 : Solutions destinées à favoriser l'approvisionnement responsable et le déploiement de matériaux durables, page 247, 3.3.2.2 : Solutions de réemploi, page 250, et 3.3.3 : Développer des offres de recyclage, page 251. | CT                     | VINCI Construction |

(\*) Court terme (CT), moyen terme (MT), long terme (LT).

**c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Les principales actions menées par le Groupe en matière d'économie circulaire sont les suivantes :

|   |  |
|---|--|
| <b>Approvisionnement responsable</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développer des démarches d'écoconception et des solutions de réduction à la source des matériaux,</li> <li>✓ Pour chaque filière d'approvisionnement principale (granulats, acier, matériaux inertes, biomasse, etc.), favoriser l'utilisation de matériaux secondaires ou de réemploi,</li> <li>✓ Pour les concessions, en tant que maître d'ouvrage, encourager l'emploi de matériaux issus du réemploi ou du recyclage,</li> </ul> |
| <b>Réduction des déchets</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en œuvre des plans de gestion des matières résiduelles sur les chantiers à la source,</li> <li>✓ Développer des programmes « zéro plastique à usage unique »,</li> <li>✓ Améliorer le tri,</li> <li>✓ Systématiser la valorisation des déchets,</li> </ul>   |
| <b>Développer des offres de recyclage</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Augmenter le nombre de sites fixes pouvant accueillir et transformer des matériaux recyclés (référentiel Granulat+),</li> <li>✓ Promouvoir les offres de matériaux recyclés dans toutes les géographies.</li> </ul>   |

Il est difficile de parler de part de chiffre d'affaires au regard de la diversité des métiers du Groupe et de la nature des actions menées, mais à fin décembre 2023, environ 3 % du chiffre d'affaires du Groupe VINCI était lié à l'économie circulaire et notamment à la valorisation de matière à partir de déchets non dangereux.



# VIVENDI

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

Critères à évaluer :

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

La circularité est un des moyens clés mis en œuvre pour atteindre les objectifs de décarbonation du groupe, en particulier sur l'engagement SBTi « Activités métiers » qui concerne les produits loués du groupe, notamment les décodeurs Canal+, avec l'ambition de réduire de 21 % leurs émissions d'ici 2035 par rapport à l'année de référence 2018 (voir question 1).

L'économie circulaire est un sujet d'importance pour Vivendi que nous allons continuer à développer. De plus, les travaux menés dans le cadre de la réglementation CSRD vont permettre d'affiner et de quantifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre des plans d'actions autour de l'économie circulaire.

## b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

L'analyse des impacts, risques et opportunités fait partie des étapes préparatoire que Vivendi met en œuvre en 2024 pour publication en 2025 dans le cadre de la réglementation CSRD. Cette analyse est en cours ; elle comprend un pilier environnemental qui lui-même intègre un volet lié à l'économie circulaire.

## c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)



Plusieurs actions viennent confirmer l'ambition, la quantification et la bonne application de la stratégie de circularisation.

Groupe Canal+ a mis au cœur de son modèle d'affaire la circularité : tous les décodeurs rendus par les abonnés sont récupérés afin de les reconditionner pour les remettre en service pour de nouveaux abonnés quand ceux-ci sont encore utilisables. Les décodeurs obsolètes technologiquement sont, eux, valorisés par recyclage de leur matière. Et ce, depuis la création de Canal+ il y a 35 ans.

En 2023, en France métropolitaine, 93 % des décodeurs commercialisés retournés par les abonnés ont été reconditionnés et remis en service, et 60 % des décodeurs fournis aux abonnés étaient des décodeurs reconditionnés. Un tel circuit de revalorisation est également en place au Togo, au Bénin et au Mali depuis 2018 et en République démocratique du Congo et au Burkina Faso depuis 2022.

En plus de la circularité, les équipes techniques et marketing de Groupe Canal+ intègrent également l'écoconception dans le processus de création et de production des décodeurs. Ainsi, la coque de la dernière génération de décodeurs, conçue en 2021 et déployée en France métropolitaine, intègre plus de 95 % de plastique recyclé, et la taille du boîtier a été réduite. La diminution du poids des équipements permet aussi de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à leur transport. Concernant le packaging, tous les sachets et films de protection et toutes les attaches en plastique ainsi que les accessoires non essentiels ont été supprimés en 2022. Au total, la nouvelle génération de décodeurs présente un Bilan Carbone de fabrication réduit de 40 %, et une évolution logicielle permettra une réduction de la consommation électrique de 65 % par rapport à la génération précédente.

Autre sujet de circularité, le matériel informatique utilisé en interne. Plusieurs métiers de Vivendi ont mis en place un programme de revalorisation en s'associant avec un partenaire de ce secteur. Ce programme prévoit, d'une part, le reconditionnement et la revente de ces équipements sur le marché de la seconde main et, d'autre part, l'accès à une plateforme de marché dédiée pour acheter du matériel reconditionné.

La mesure du CA de Vivendi lié à des offres économies circulaire est une des actions que nous envisageons de mener dans le futur.



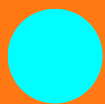
**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**  
RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5  
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ **2024** ▶

Question 4

# Intégration des représentants du personnel & environnement



## SOCIAL

Évolution des instances suite à la loi "Climat et résilience"

Formation des partenaires sociaux en matière environnementale

Accords-cadres internationaux et transition écologique

**SOCIAL****SOMMAIRE**

|                         |    |                                 |    |
|-------------------------|----|---------------------------------|----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 49 |
| AIR LIQUIDE _____       | 5  | MICHELIN _____                  | 51 |
| AIRBUS _____            | 7  | ORANGE _____                    | 53 |
| ARCELORMITTAL _____     | 8  | PERNOD RICARD _____             | 55 |
| AXA _____               | 10 | PUBLICIS _____                  | 56 |
| BNP PARIBAS _____       | 12 | RENAULT _____                   | 59 |
| BOUYGUES _____          | 15 | SAFRAN _____                    | 63 |
| CAPGEMINI _____         | 17 | SAINT-GOBAIN _____              | 66 |
| CARREFOUR _____         | 20 | SANOFI _____                    | 68 |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 23 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 70 |
| DANONE _____            | 27 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 72 |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 29 | STELLANTIS _____                | 74 |
| EDENRED _____           | 31 | ST MICROELECTRONICS _____       | 77 |
| ENGIE _____             | 33 | TELEPERFORMANCE _____           | 78 |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 35 | THALES _____                    | 80 |
| EUROFINS _____          | 38 | TOTALENERGIES _____             | 82 |
| HERMÈS _____            | 39 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 85 |
| KERING _____            | 41 | VEOLIA _____                    | 87 |
| LEGRAND _____           | 44 | VINCI _____                     | 90 |
| L'ORÉAL _____           | 46 | VIVENDI _____                   | 93 |



# ACCOR

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

1. Sensibilisation de nos élus au niveau du comité d'entreprise européen en faisant intervenir notre Chief Sustainability Officer sur des sujets de transition écologique annuellement, ce qui n'était pas le cas auparavant.
2. Prise en compte des aspects environnementaux dans les consultations : Lors des informations consultations pour la mise en place de projets au sein du groupe, une partie spécifique est systématiquement prévue centrée sur les impacts sur l'environnement (par exemple projet Turbo, Starter, Orientations Stratégiques...)
3. Intégration systématique des aspects environnementaux dans les rapports d'expertise : Les rapports d'expertise du CSE intègrent désormais une partie environnementale qui permet une approche nouvelle pour les représentants du personnel.

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

Nous mettons en place des 4 principales initiatives pour sensibiliser nos élus aux enjeux environnementaux :

1. **Mise à jour de la BDESE (Base de Données Environnementales et Sociales de l'Entreprise)** avec les données environnementales. Il existe désormais une partie spécifique et très détaillée sur le sujet qui permet de transmettre un nombre d'informations considérables aux élus. Les items accessibles et régulièrement mis à jour pour les élus sont les suivants
  - Politique générale en matière environnementale : Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
  - Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement ;

**SOCIAL**

- Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et de pollutions ;
- Pollution et gestion des déchets : Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ;
- Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;
- Utilisation durable des ressources : Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;
- Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;
- Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ; changement climatique : rejets de gaz à effet de serre ;
- Protection de la biodiversité : mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

**2. Formation sur ces sujets :** Lors des prochaines élections (fin 2024) les nouveaux élus se verront proposer un congé de formation économique sociale environnementale et syndicale.

**3. Prise en compte des aspects environnementaux dans les consultations :** Lors des informations consultations pour la mise en place de projets au sein du groupe, une partie spécifique est systématiquement prévue centrée sur les impacts sur l'environnement (par exemple projet Turbo, Starter, Orientations Stratégiques...)

**4. Intégration systématique des aspects environnementaux dans les rapports d'expertise :** Les rapports d'expertise du CSE intègrent désormais une partie environnementale qui permet une approche nouvelle pour les représentants du personnel.

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

La CSRD nous oblige à évaluer et reporter sur les impacts environnementaux de nos activités et de celle de notre chaîne de valeur de façons plus large et plus précise.





## AIR LIQUIDE

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

La question environnementale est abordée depuis plusieurs années avec les partenaires sociaux à l'échelle nationale et locale. En France, notre politique de Développement durable et l'actualisation de notre plan de vigilance ont été présentées au sein du Comité de Groupe.

Ensuite, chaque entité décline la politique du Groupe localement. Dès 2018, nous avons souhaité renforcer le rôle de la commission économique mise en place au niveau du CSE ALSA. Face aux défis majeurs de la transition énergétique, du changement climatique, des évolutions sociétales et de diversité, nous avons souhaité renforcer les missions du CSE concernant les questions de l'environnement et des éléments extra-financiers, en élargissant la compétence de la commission économique aux sujets sociaux et environnementaux.

Par ailleurs, tous les CSE abordent les questions environnementales dans le cadre des procédures d'information-consultation portant sur les blocs de consultations obligatoires (situation financière, politique sociale, orientations stratégiques). Dans ce cadre, les objectifs non financiers du Groupe sont discutés avec les partenaires sociaux.

Enfin, la question environnementale est abordée dans le cadre de nombreuses négociations locales (à titre d'exemples : mise en place du forfait mobilité durable, intégration d'un critère RSE dans les négociations portant sur l'intéressement...).

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

Les partenaires sociaux bénéficient en effet de moyens spécifiques. A titre d'exemple, les actuels élus du CSE d'ALSA ont bénéficié d'une formation de quatre jours sur la thématique "Prendre en compte les enjeux sociétaux, environnementaux et de diversité dans sa mission". Le CSE, dans sa nouvelle composition, bénéficiera également d'une formation spécifique. Par ailleurs, comme tout salarié, les représentants du personnel ont accès aux formations proposées sur les enjeux environnementaux (changement climatique, transition énergétique, programme de Développement Durable et stratégie de décarbonation du Groupe).



---

**SOCIAL**

---

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

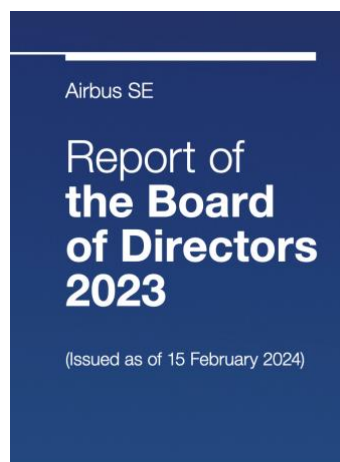
Si Air Liquide ne dispose pas d'accord-cadre international, en Europe, au Comité d'Entreprise Européen, les représentants du personnel issus de 12 pays sont sensibilisés depuis 2022 à des initiatives et aux engagements du Groupe pour la transition écologique à commencer par la présentation cette même année du nouveau plan stratégique ADVANCE, dont l'un des piliers majeurs vise à décarboner la planète. En 2023, des projets de mobilité hydrogène et les centres d'opération et d'optimisation à distance, permettant d'optimiser la consommation et l'achat d'énergie, ont été présentés et discutés lors de réunions du Comité d'Entreprise Européen.





# AIRBUS

- a) *En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?*
- b) *Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?*
- c) *Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?*



Cf. :

Rapport du Conseil d'Administration - Social dialogue, sections 6.1.12<sup>1</sup> - Stakeholder engagement, section 6.1.1.V<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=153>

<sup>2</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=99>





## ARCELORMITTAL

- a) ***In France, the "Climate and Resilience" law of 22 August 2021 and the national interprofessional agreement (ANI) on the ecological transition and social dialogue of 11 April 2023 have extended the environmental prerogatives of the CSE and strengthened the role of local representatives. Over the past twelve months, what initiatives are likely to significantly illustrate a change in the functioning of these bodies within your group as a result of these provisions?***
- b) ***In the context of these new prerogatives, the training and expertise of the social partners are fundamental. Have you recently developed or planned in the near future programs specifically dedicated to the social partners to strengthen their expertise in environmental matters that go beyond legal obligations?***
- c) ***International framework agreements are mechanisms that strengthen the quality of social relations within a group. Does your group have a framework agreement that goes beyond the scope of the European Union? If so, how did you integrate the issue of ecological transition and, more broadly, environmental issues? If not, is such a project being considered? In any case, in your five main geographic markets outside France, can you list any major initiatives highlighting a recent strengthening of the involvement of the social partners in the company's environmental policy?***

Building the talents and skills that our people hold is very important to the future of the company. The energy transition will require a fundamental change in how we work, in the nature of our assets, and the skills and know-how we employ. From where we stand, we will increasingly become a technology led company. We need to build those capabilities amongst our people, and in our communities, minimizing and mitigating any inequalities along the way, such that it is a constructive and positive future for them, in which no-one is left behind. Our new Just Transition Framework and strategy, based on the EU's Green Deal, seek to achieve this balanced way forward.

In France, the Environmental theme is an integral part of social dialogue with the works councils through the regular communication on environmental indicators and on exchanges with the State supervisory authorities. In addition, the social, economic and environmental database has been enriched with environmental information which is a mandatory database on which the employer has to store various information at the disposal of members of the works council.

It is also an integral part of the works council's consultation taking into account the issues linked to decarbonization on which we are discussing with the social partners. On specific French schemes, as we have outlined in [question 7](#), the company offers employee savings funds which are orientated towards socially responsible investments. We also have local social agreements on telework (e.g. in the event of a



pollution peak) but also as part of a new way of working in almost all our legal entities in France.

Training is an important part of the offering and in 2023, ~550 days of Union training in ArcelorMittal Mediterranee included environmental topics. More broadly for all employees, through our online learning platform, AMU360, we have launched the Sustainability Academy powered through a partnership with [AXA Climate School](https://axacliimateschool.com/)<sup>3</sup>. AXA Climate School provides an online learning experience that allows organizations to educate employees about the climate change emergency and empower them to take meaningful action in their jobs. It is designed and open to all ArcelorMittal employees and it incorporates 200+ modules with interactive quizzes in 21 courses in nine languages.

---

<sup>3</sup> <https://axacliimateschool.com/>



## AXA

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

AXA est très engagée et depuis longtemps sur les sujets relatifs au climat et à l'environnement. Au-delà de notre engagement en tant qu'assureur dans la lutte contre le changement climatique, les sujets relatifs au climat et à l'environnement font partie intégrante de notre dialogue social avec notamment depuis la loi d'août 2021 :

- la mise en place en 2022 d'une Commission Développement Durable et Environnementale au sein du CSE central AXA France qui se réunit deux fois par an ;
- la mise en place en 2023 d'une Commission Sociale et RSE au Comité de Groupe France via un accord collectif signé en juillet 2023 ;
- le partage d'information via la BDESE des nouveaux indicateurs prévus par la loi ;
- la prise en compte des sujets environnements dans nos projets immobiliers présentés en CSE ;
- la prise en compte des aspects environnementaux dans les présentations bilan/perspectives faites chaque année par les membres du Comité Exécutif d'AXA France dans les instances représentatives du personnel ;
- la mise en place via des accords d'entreprise dans plusieurs entités de mesures spécifique : intéressement, mise en place d'un forfait mobilité durable.

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

- Les travaux menés par le cabinet d'expertise Syndex chaque année pour le CSE central et le Comité Groupe France permettent de fournir aux élus un éclairage approfondi sur ce sujet.
- Les commissions qui se sont réunies depuis leur mise en place ont eu notamment pour objet de faire une présentation pédagogique de la politique RSE aux élus.

- Comme tous les collaborateurs, les élus ont par ailleurs bénéficié de la formation Climate Academy. Nous entendons poursuivre cet effort pédagogique dans les prochains mois.

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

Le Groupe AXA est doté depuis 1996 d'un accord européen signé avec les partenaires sociaux, renouvelé en 2009 qui dépasse le périmètre de l'Union européenne. L'accord prévoit notamment la participation aux réunions plénières du comité, de représentants du personnel extérieurs à l'Europe, comme le Japon, le Mexique, la Suisse (et le Royaume-Uni). Récemment une délégation japonaise a été reçue par les membres du bureau afin de partager leurs préoccupations et enjeux, et de mieux comprendre les différences culturelles et sociales.

La thématique relative à la transition écologique est essentielle pour le Groupe, et des interventions très régulières sont réalisées en CEG, aux cours desquelles le Groupe partage ses réalisations et ses objectifs environnementaux. Au cours des dernières années, plusieurs réunions plénières ont été consacrées à ce sujet, afin de les sensibiliser sur les enjeux liés à l'environnement, et le rôle du Groupe dans cette transition.

Les partenaires sociaux européens comme tous les collaborateurs du Groupe ont été formés aux enjeux du changement climatique, via la Climate Academy qui a pour objet d'aborder des questions relatives aux principaux types de risques liés au changement climatique et l'impact d'un tel changement sur l'ensemble de la chaîne de valeur des assurances et des investissements.

Enfin, dans son nouveau plan stratégique, le Groupe a fait de la transition climatique l'un de ses piliers, qu'elle continuera de partager avec les partenaires sociaux.



## BNP PARIBAS

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

Les représentants du personnel sont associés à différents niveaux de dialogue social sur le volet RSE :

- depuis 2021, chaque année, la Direction de l'engagement présente et échange avec les représentants du personnel lors d'une réunion du CSEC de BNP Paribas SA : l'organisation, les enjeux et les priorités de la politique RSE du Groupe. Ces points permettent de tenir régulièrement informés les représentants du personnel de ces sujets.
- consciente des enjeux qu'implique la loi Climat et Résilience, la Direction a constitué dès début 2022 un groupe de travail au sein du CSEC pour élaborer les éléments qui seraient à reprendre dans des dossiers d'information-consultation pour intégrer la dimension relative aux préoccupations environnementales et à la transition écologique.
- les points d'attention exprimés par les représentants du personnel ont trouvé écho dans la stratégie RH qui accompagne les orientations stratégiques du Groupe à horizon 2025, notamment sur le renforcement de l'attention portée aux collaborateurs, sur les enjeux de *staffing* externe/interne et de compétences et sur l'accompagnement des équipes RH en appui des collaborateurs et partenaire des managers.

En 2023, comme chaque année, la présentation en CSEC des orientations stratégiques, de la situation économique et financière du Groupe, de la politique sociale, des conditions de travail et d'emploi de l'entreprise constitue un moment clef du dialogue social et permet des échanges nourris avec les représentants du personnel, notamment sur les sujets en lien avec la stratégie RSE du Groupe.

Dans les filiales en France, ces mêmes échanges sur la stratégie et la politique sociale interviennent au sein de leur CSE.

Au niveau du Groupe en France, les actions de la Banque en faveur de la transition énergétique ont donné lieu à une intervention et à des échanges en septembre 2023 au sein du Comité de Groupe France.



Enfin, au niveau européen, Laurence Pessez Hublot et Antoine Sire sont intervenus en mai 2022 en comité de Groupe européen pour présenter le plan Environnement Social gouvernance (ESG) du Groupe BNP Paribas et ont échangé avec les représentants du personnel. Cette intervention spécifique a été complétée en décembre 2022 par une présentation des enjeux sociaux et sociétaux de la RSE dans le cadre du plan stratégique GTS 2025.

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

Nous avons convié les membres du CSEC ainsi que des membres des organisations syndicales représentées au sein de BNP Paribas (soit environ 50 participants) à participer à 2 conférences de sensibilisation en juin 2022.

La première conférence permettait de s'approprier le contexte et les enjeux globaux du développement durable et de la RSE au travers de plusieurs prismes - scientifiques, économiques, réglementaires - et de préciser les implications pour BNP Paribas dans l'accompagnement de ses clients et de ses collaborateurs.

La deuxième conférence détaillait les impacts environnementaux directs de BNP Paribas et les actions mises en œuvre pour les réduire notamment via le programme participatif " *green company for employees* " : ce qui a été fait, ce qu'il restait à faire. Les retours des représentants du personnel sur ces deux conférences ont été très positifs.

Par ailleurs, comme tous les collaborateurs du Groupe, les représentants du personnel ont accès à la *Sustainability Academy*. Conçue pour donner une vue d'ensemble de la finance durable, elle propose de nombreux contenus sur les enjeux en matière de développement et de finance durables (parcours de formation, outils de conduite du changement, fiches pratiques) conçus en interne ou à l'extérieur du Groupe. Ainsi en 2023, plus de 86 000 collaborateurs ont suivi au moins une formation dans le cadre de la *Sustainability Academy*.

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

Le Groupe BNP Paribas et UNI Global Union ont signé en septembre 2018 l'Accord Droits fondamentaux et Socle social mondial. Le champ d'application de cet accord est constitué des entreprises du Groupe BNP Paribas, quelle que soit leur localisation,



## SOCIAL

contrôlées par BNP Paribas SA du fait de sa participation majoritaire au capital, de sa détention de la majorité des droits de vote ou de la désignation de plus de la moitié des membres des organes d'administration ou de Direction.

La négociation et la conclusion de cet accord s'inscrivent dans le Manifeste de l'engagement 2020 de BNP Paribas :

« Au cœur de l'engagement de BNP Paribas se trouvent une ambition et une exigence fortes en matière de responsabilité sociale et environnementale, d'éthique, de diversité et de promotion des droits humains, dans le respect des législations des pays où nous sommes implantés et des différentes cultures ». De plus par cet accord, le Groupe BNP Paribas, renforce son engagement sociétal dans le cadre de l'initiative internationale « Global Deal » à laquelle la France a adhéré. Cette initiative, lancée en septembre 2017, vise à promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes et l'encouragement du dialogue social, avec l'appui d'organisations syndicales ainsi que des organismes internationaux tels que l'OIT et l'OCDE, ainsi que de grands groupes industriels.

Au sein de cet accord, BNP Paribas s'engage à respecter un certain nombre de principes et de normes qui constituent le fondement de ses activités :

- les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
- les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies ;
- les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, acceptés à l'échelle internationale ;
- les normes en matière de droits humains acceptées à l'échelle internationale telles que définies dans la Charte internationale des droits de l'Homme ;
- les normes fondamentales du travail telles que définies par l'Organisation Internationale du Travail ;
- le Code de conduite du Groupe BNP Paribas ;
- la déclaration de BNP Paribas relative aux droits de l'Homme ;
- la charte RSE des fournisseurs de BNP Paribas.

Cet accord de 2018 a été prorogé jusqu'au 30 juin 2024 et est en cours de renégociation.

Enfin, les représentants du personnel sont associés à différents niveaux en Comité Social et Economique Central et en Comité Européen : présentations de nos indicateurs, avancées et initiatives majeures, groupe de travail, consultations sur certaines thématiques, fresques du climat.



## BOUYGUES

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

La loi Climat et Résilience a eu pour effet la création de commissions Climat au sein des CSE des différents métiers (au niveau de leur structure centrale), et même au sein des CSE de leurs filiales (à l'instar de Bouygues Construction qui compte une commission Climat dans chacun de ses CSE).

Les CSE ont été associés à la mise en place et à l'évolution des indicateurs « bas carbone » dans le cadre de la stratégie Climat du Groupe. Les stratégies « bas carbone » et les solutions d'économie circulaire sont désormais présentées chaque année aux principaux CSE.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet d'accord de révision de l'accord de renouvellement du CEE (Comité d'entreprise européen) Bouygues, la direction générale du Groupe a proposé en 2023 aux partenaires sociaux européens la création d'une commission Climat dans le cadre du CEE. La négociation de cet accord est toujours en cours.

En matière de sensibilisation et d'information, la plupart des CSE ont organisé une « Fresque du climat » à l'intention de leurs élus.

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

Nos partenaires sociaux ont accès, comme l'ensemble des collaborateurs, aux différents modules de formation sur la RSE. Ils ont, depuis trois ans, participé notamment à une « Fresque du climat » et à un atelier « Nos vies Bas carbone ».





---

## SOCIAL

---

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

Il n'existe pas d'accord Groupe sur le thème de l'environnement à date (avril 2024). Bouygues s'attache à répondre aux besoins exprimés par les organisations représentatives, notamment en matière de rémunération/d'avantages sociaux et d'environnement de travail (diversité, développement des compétences, etc.) en restant attentif aux questions environnementales qui pourraient survenir.



## CAPGEMINI

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

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

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

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

**SOCIAL**

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

En 2023, Capgemini a décidé de se doter d'une politique 'Employee Relations' applicable à l'ensemble des salariés du Groupe (340 000 collaborateurs présents dans plus de 50 pays)<sup>4</sup>.

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

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

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

Nous pouvons également citer les initiatives suivantes au niveau national :

- Pays Bas : depuis 2009, Capgemini travaille activement à la réduction de son empreinte globale, en mettant l'accent notamment sur les déplacements

<sup>4</sup> <https://www.capgemini.com/about-us/management-and-governance/policies/employee-relations-policy/>



professionnels. La combinaison des accords de mobilité et des accords de travail flexibles a réduit de manière significative le nombre de kilomètres liés au travail et a rendu les kilomètres parcourus plus durables. La politique de mobilité devrait être révisée en 2024 dans le cadre du projet mobilité 3.0 au titre duquel les représentants du personnel ont été fortement impliqués. Il en est de même des salariés par le moyen de groupes de discussion et d'une enquête interne sur la mobilité à laquelle 45% des collaborateurs ont répondu.

- Royaume-Uni : Capgemini travaille avec ses représentants du personnel sur son programme de soutien au logement « durable ». Les émissions de Capgemini ne concernent pas seulement les déplacements professionnels et les bureaux, mais aussi les émissions des collaborateurs lorsqu'ils travaillent à domicile ou se rendent au bureau. Capgemini a notamment mis en place de nouveaux avantages pour favoriser les logements « durables » de ses salariés (évaluations énergétiques des logements, prêts pour l'amélioration des logements). En outre Capgemini vient de lancer un nouveau produit, le portail Energy Helper, un outil fournissant des informations actualisées sur la consommation d'énergie à domicile et qui offre des conseils et un soutien personnalisés sur la manière de réduire sa consommation d'énergie (et ses factures par la même occasion).
- Italie : Par accord d'entreprise (négocié avec les partenaires sociaux), une navette reliant le site de Rome au métro et aux arrêts de transport public a été mise en place à titre expérimental afin d'encourager les collaborateurs à utiliser les transports publics à réduire l'utilisation des véhicules privés. En effet, la ville de Rome connaît d'importants problèmes de mobilité (et de pollution de l'air). En outre en 2023 un accord sur le travail flexible (télétravail) a été signé avec les partenaires sociaux. L'un des bénéfices mis en avant dans cet accord est la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> liés à la réduction des déplacements en voiture.



## CARREFOUR

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

Dans le cadre de ses prérogatives environnementales, le CSE est désormais informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Au cours de consultations régulières sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la politique économique et financière de l'entreprise et la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, il est également informé des conséquences environnementales de l'activité.

Au niveau du groupe Carrefour, l'accord relatif à la GEPP du 17 mars 2023 a confié à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale un rôle prospectif sur les perspectives de transformation de l'activité de l'entreprise à moyen ou long terme, du fait notamment de la transition écologique.

Enfin, de façon volontaire, dans le cadre du CICE (Comité d'Information et de Concertation Européen), Carrefour présente régulièrement ses objectifs, plans d'action, et résultats aux représentants du personnel des pays européens.

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

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans nos sociétés d'au moins 50 salariés, d'une formation économique qui porte notamment sur les conséquences environnementales de leur activité. Elle est renouvelée après quatre ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non.

Il est également possible pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales de bénéficier d'une formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Dans ce cadre, un congé est attribué au salarié afin qu'il puisse suivre les sessions et stages dans des organismes liés aux confédérations représentatives au niveau national et interprofessionnel ou dans des instituts spécialisés. Le nombre de jours disponibles varie en fonction de la taille de l'entreprise.



Par ailleurs, les membres du CICE (syndicats Groupe) feront l'objet le 28 mai 2024 d'une formation à l'atelier 2 Tonnes. Cette formation consiste en un atelier immersif qui mise sur l'intelligence collective pour explorer le futur, agir collectivement pour le climat, et réaliser sa propre empreinte carbone.

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

UNI Global L'Union européenne a signé un accord-cadre mondial avec Carrefour, afin de promouvoir le dialogue social, la diversité et les droits fondamentaux du travail des 305 000 employés du détaillant multinational dans le monde, ainsi que des milliers de travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement mondiale.

Cet accord-cadre mondial a été signé pour la première fois en 2001 et renforcé en 2015 et 2018 puis prolongé à nouveau en 2022 et jusqu'en octobre 2025 par Christy Hoffman, secrétaire générale d'UNI, et Alexandre Bompard, président-directeur général de Carrefour.

Il encourage un dialogue social constructif entre les deux parties et favorise la mise en œuvre des droits syndicaux des travailleurs par le biais d'un accord sur l'accès aux syndicats, y compris le partage d'informations avec les nouveaux embauchés, et la reconnaissance.

Le dernier accord comprend des ajouts visant à renforcer les droits des travailleurs, notamment :

- Un engagement entre UNI et Carrefour à travailler ensemble pour mettre en œuvre les principes de la Convention 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- Un langage inclusif pour protéger les travailleurs de la discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

L'accord respecte les principes de la négociation collective et comprend des clauses fortes sur la diversité, l'égalité des sexes, la prévention de la violence à l'égard des femmes et un environnement de travail sûr et sain.

Au fil des ans, l'accord mondial avec Carrefour a contribué à garantir de meilleures conditions de travail, une représentation syndicale plus forte et des négociations



---

## SOCIAL

---

collectives dans les établissements Carrefour de nombreux pays du monde, notamment l'Argentine, la Colombie, la Corée, la Roumanie et la Turquie. L'accord permet à l'UNI de participer aux réunions du CICE qui inscrit chaque année en plénière comme dans sa commission diversité et développement durable les questions environnementales et de les relayer dans toutes les entités adhérentes.



# CRÉDIT AGRICOLE

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

Les questions environnementales demeurent un thème récurrent du dialogue social aussi bien au niveau du Groupe que dans les entités.

Le dialogue social, qui est l'un des fondements du pacte social de Crédit Agricole S.A., s'inscrit dans le cadre du pilier Humain du projet « Ambitions 2025 » du Groupe. Crédit Agricole S.A. entretient, par l'intermédiaire de sa Direction des Ressources Humaines Groupe et des représentants de la Ligne métier Ressources humaines dans chaque entité, une dynamique d'échange avec tous les acteurs du dialogue social.

Ce dialogue social, en ce compris les thèmes relatifs à l'environnement, se déploie à la fois à un échelon Groupe et à un échelon local au niveau de chaque entité dans les Métiers.

**À l'échelon Groupe**, le dialogue social, coordonné par la DRH Groupe, est incarné par trois instances, dont deux sont communes au Groupe Crédit Agricole S.A. et aux Caisses régionales de Crédit Agricole (le comité d'entreprise européen et le comité de Groupe) et l'une spécifique au Groupe Crédit Agricole S.A. (le comité de concertation), auxquelles participent les dirigeants du Groupe :

- Le Comité d'entreprise européen : institué en 2008 par accord collectif, il comprend 21 membres titulaires représentant 13 pays européens. Il se réunit au moins une fois par an en formation plénière et en formation restreinte aussi souvent que l'actualité ou les projets du Groupe le nécessitent.
- Le Comité de Groupe : institué en 1991 également par accord collectif, il réunit 30 membres désignés par les organisations syndicales parmi les membres élus aux Comités Sociaux et Économiques (CSE) des entités du Groupe Crédit Agricole. En son sein, il existe deux commissions dont une dédiée à la RSE. Le comité se réunit deux fois par an en formation plénière, et ses commissions une fois par an.

Ensemble, ces deux comités ont pour mission de traiter des sujets transverses traitant à la fois des dimensions économiques, sociale et financière.

- Le Comité de concertation :





## SOCIAL

- Ce comité a été institué en 2005. Il réunit six membres par organisation syndicale représentative au plan national et/ou au sein du CSE de la société mère Crédit Agricole S.A.. Il a pour mission d’informer et d’échanger sur les projets stratégiques communs à plusieurs entités du Groupe, le suivi des résultats du Groupe et de la situation de l’emploi, les opérations modifiant significativement son périmètre tant en France qu’à l’international, les stratégies d’évolution et les plans de développement de chaque métier. Il se réunit deux fois par an.
- Les correspondants syndicaux Groupe sont une émanation du Comité de Concertation. Ils représentent les organisations syndicales présentes au sein du Groupe. Ils sont les interlocuteurs premiers de la DRH Groupe qui les rencontre au minimum mensuellement dans le cadre d’un dialogue social de proximité.

**Localement**, le dialogue social, piloté par la DRH de chaque entité en lien avec la DRH Groupe, est incarné par les comités sociaux économiques (CSE) et leurs diverses commissions. Il s’exprime également au travers de la négociation d’accords avec les organisations syndicales représentatives dans les entités.

Les questions environnementales sont un thème récurrent de dialogue social :

- Au niveau du Groupe, le sujet de la RSE, y compris les thématiques environnementales, est suivi par la commission dédiée à la RSE au sein du Comité de Groupe. Il fait l’objet d’un rapport annuel spécifique de l’expert qui accompagne le Comité de Groupe et de débats avec les dirigeants en commission RSE et en réunion plénière. Il est également régulièrement abordé en Comité d’entreprise européen et en Comité de concertation. Ainsi, en 2023, il a été fait une présentation détaillée du nouveau métier CA Transitions et Energies au comité de concertation et les modalités d’élaboration du plan de vigilance du groupe lui seront présentées en 2024.
- Au niveau des entités, les Métiers déclinant la stratégie Groupe, la dimension environnementale doit être intégrée à la présentation de leurs propres orientations stratégiques (objet de consultation des CSE). Par ailleurs, les entités doivent également informer et consulter leurs CSE des conséquences environnementales des projets qu’ils présentent.

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

La formation auprès des partenaires sociaux est fondamentale et l’offre s’étoffe en permanence en fonction des demandes et opportunités.

À l'échelon du Groupe, le Comité de Groupe et le Comité d'entreprise européen sont accompagnés par un expert dont les honoraires sont pris en charge par le Groupe. Il convient également de relever que la formation commune des élus du Comité d'entreprise européen et du Comité de Groupe comporte un chapitre RSE. Enfin dans le cadre des travaux ces comités, le groupe prend en charge les honoraires des experts dont une partie des travaux est consacrée à la RSE.

Au niveau des entités, les CSE sont également épaulés par des experts dont les honoraires sont pris en charge par les entités, conformément à la réglementation.

L'organisation et le fonctionnement des CSE résulte d'accords négociés localement dans chaque entité. Dans le cas du Groupe Crédit Agricole S.A., les CSE ont été mis en place avant l'adoption de la loi « Climat et Résilience ». La grande majorité de ces CSE a été renouvelée en 2022 et 2023. La priorité est laissée au dialogue social de proximité. Les entités retiendront le mode d'organisation de leur CSE le plus adapté à leurs réalités du terrain. Au niveau du Comité de Groupe, l'existence d'une commission RSE spécifique a fait ses preuves.

De manière générale, les partenaires sociaux bénéficient de crédits d'heures (définis par accords) pour mener leurs travaux.

Le Comité de groupe et le Comité d'entreprise européen ne sont pas soumis à l'obligation d'avoir une Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales. Néanmoins, le Groupe Crédit Agricole S.A. a mis à la disposition de chacune de ces instances une base de données interne pour partager les informations environnementales et sociétales. Par ailleurs, le contenu des BDESE fait l'objet d'échanges en local.

L'accord Groupe sur les parcours syndicaux de mars 2019 met en place un certain nombre d'actions de formation et d'information à destination des partenaires sociaux de toutes les entités du Groupe Crédit Agricole. Trois webinaires faisant partie de l'agenda social se tiennent annuellement ; l'un d'eux est dédié à la RSE et est animé par le Directeur de la Direction de l'engagement sociétal de Crédit Agricole S.A.. Ces webinaires présentent les « actions mises en place dans le cadre de la RSE », en ce compris la politique environnementale du Groupe et le projet sociétal. A titre indicatif, l'intitulé du webinaire en 2023 était « Projet sociétal du Groupe : avancement et perspectives »



---

**SOCIAL**

---

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

Les questions environnementales font partie de « La politique de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) du Crédit Agricole (qui) est au cœur de son identité. Elle s'intègre à son offre et irrigue tous ses métiers. ».

Cet engagement est repris dans l'Accord Cadre International signé avec UNI Global Union le 31 juillet 2019 et renouvelé le 9 octobre 2023 : un article spécifique intitulé « l'engagement en faveur de la RSE » lui est dédié. Cet Accord couvre l'ensemble des pays où le Groupe est implanté et est disponible en ligne ici<sup>5</sup>.

Nos 5 marchés principaux en terme de PNB en 2023 hors France, sont l'Italie, le Royaume-Uni, les Etats-Unis, le Luxembourg et l'Allemagne (DEU 2023 p 856). L'implication des partenaires sociaux s'établit au travers de la commission RSE du Comité de Groupe qui couvre l'ensemble des implantations géographiques du Groupe.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord Mondial avec UNI Global Union, une commission de suivi composée de partenaires sociaux venant de différents pays où le Groupe est présent, partage annuellement un bilan de l'engagement en faveur de la RSE.

Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement les pays situés dans l'Union Européenne, le comité restreint du comité européen effectue chaque année un voyage dans l'un d'eux au cours duquel il visite les principales entités du groupe qui y opèrent. Lors de ces visites, il est systématiquement fait aux membres du comité des présentations qui portent sur les aspects stratégiques, financiers, RH et RSE.

---

<sup>5</sup> <https://www.credit-agricole.com/pdfPreview/199939>



# DANONE

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

Dans le cadre de nos instances de dialogue social internationales et locales, les sujets des risques environnementaux et de la stratégie de Danone dans ce domaine sont régulièrement abordés et discutés avec les partenaires sociaux. Notamment en 2023, cela a fait l'objet d'une présentation et d'un débat au CIC (Comité d'Information et de Consultation, i.e. Comité annuel mondial de dialogue avec les syndicats de Danone) en lien avec le Plan de Vigilance de l'entreprise. Des échanges similaires sont également portés par le Comité de Groupe France, instance annuelle réunissant les syndicats français de Danone. Plus régulièrement, le « Danone Impact Journey » et son volet « Nature » sont présentés et discutés comme une partie intégrante de la stratégie et des plans d'action de Danone. Les indicateurs relatifs à la décarbonation de l'impact de l'entreprise, et à l'économie circulaire sont notamment partagés avec les instances.

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

L'effort de formation aux questions environnementales concerne tous les salariés de Danone, y compris les partenaires sociaux. Un module de formation en ligne couvrant le Danone Impact Journey a été déployé largement en 2023 et il est disponible pour tous les nouveaux salariés de Danone. En 2024, un module plus approfondi sur les sujets de la Durabilité et des Droits Humains (« Sustainability and Human Rights ») sera déployé et obligatoire pour tous les salariés de Danone. Il est à noter que le champ des droits humains inclut des droits relatifs à l'environnement comme l'accès à l'eau ou la qualité de l'air. Également, Danone a annoncé le 15 mars dernier le lancement de « Danskills », un programme de formation mondial innovant, qui poursuit deux objectifs prioritaires : former l'ensemble de ses 100 000 collaborateurs aux métiers du futur et attirer les talents de demain. Concrètement, ce programme :

- Sera déployé dans les 55 pays où Danone est implanté et ouvert à tous les salariés sans distinction de qualification, de métier ou d'âge ;
- Sera matérialisé par l'engagement de Danone de réallouer 1 million d'heures de formation chaque année sur les métiers d'avenir dès 2024 ; et



## SOCIAL

- A vocation à être étendu aux partenaires externes clés de Danone pour engager l'ensemble de son écosystème dans les transitions numérique, écologique et alimentaire.

Au total, Danone estime devoir consacrer un budget de 100 millions d'euros à la formation de ses salariés aux métiers de demain, d'ici à 2030.

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

Danone a une longue histoire de signature d'accords-cadres internationaux avec l'UITA, la Fédération Internationale des syndicats de l'agro-alimentaire. Depuis 1989, Danone a signé 9 accords-cadres internationaux avec l'UITA, et anime un dialogue permanent sur les sujets qui nourrissent le dialogue social. Des discussions ont lieu régulièrement sur le thème de l'environnement, notamment en ce qui concerne l'impact de la transition climatique sur les métiers et les compétences. Il est probable que ces travaux aboutissent à un accord dans l'avenir.



# DASSAULT SYSTÈMES

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

Au niveau du Comité Social et Economique de Dassault Systèmes SE, les aspects environnementaux font partie intégrante de la consultation sur la stratégie de l'Entreprise. Comme en 2022, une présentation spécifique au CSE sur ce sujet a été réalisée en novembre 2023 par l'un des responsables développement durable de l'Entreprise. L'expert désigné par le CSE sur la stratégie s'est également entretenu avec la Directrice en charge du développement durable (« *Chief Sustainability Officer* »). Ces sujets ont été largement commentés dans le rapport de l'expert puis dans l'avis rendu par le CSE sur la stratégie qui a été communiqué au Conseil d'administration. Dans cet avis, le CSE a notamment « *salué les efforts réalisés en 2022 et 2023* » sur le bilan environnemental de Dassault Systèmes.

Au regard de l'importance des enjeux, sur la question plus spécifique de la mobilité durable, un groupe de travail a été mis en place en 2023 pour préparer une négociation avec les organisations syndicales représentatives. Outre des représentants métiers (achats, moyens généraux, RH, etc.), ce groupe de travail comprend un représentant par organisation syndicale représentative. Afin de s'assurer que ce groupe de travail ait une bonne connaissance des enjeux, ses membres – en ce compris les représentants du personnel qui en font partie – ont participé à un atelier collaboratif sur la fresque de la mobilité. Ce groupe de travail n'a pas pu finaliser ses travaux cette année compte tenu de l'organisation des élections professionnelles. Les discussions vont se poursuivre en 2024.

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

Les partenaires sociaux ont l'opportunité de se former aux enjeux environnementaux dans le cadre de formations syndicales réalisées sur leur temps de travail.



## SOCIAL

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

Dassault Systèmes ne dispose pas à ce stade d'un accord cadre international qui dépasse le cadre de l'Union Européenne.

En revanche, le Comité de la Société Européenne – dont les membres représentent l'ensemble des pays de l'Union Européenne, le Royaume-Uni et la Norvège – a pu échanger en septembre 2023 avec l'un des responsables développement durable de l'Entreprise sur le suivi des initiatives mises en place sur les questions portant sur le développement durable.

Le Comité de la Société Européenne a également mis en place un groupe de travail sur les enjeux environnementaux pour travailler avec des représentants de la direction sur des questions spécifiques. Ce groupe de travail a par exemple travaillé avec le département informatique sur les enjeux du recyclage du matériel informatique. Les travaux issus de ce groupe de travail ont été partagés à la direction le 29 novembre 2023.



## EDENRED

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

Au regard de l'exposition d'Edenred au niveau international et convaincu que l'instauration d'un dialogue européen permettra de développer un sentiment d'appartenance commun, Edenred a créé, en 2014, un Comité d'entreprise européen (European Works Council – EWC). Il a pour vocation de traiter l'ensemble des questions transnationales (c'est-à-dire concernant au moins deux pays) dans un esprit de concertation et de dialogue, y compris les sujets en lien avec les engagements et plans d'action RSE.

Afin d'associer les partenaires sociaux aux enjeux du programme stratégique de Edenred, la stratégie RSE du Groupe a été présentée et discutée au sein de cette instance, intégrant les engagements et plans d'actions environnementaux comme sociaux, en novembre 2023. En complément, Edenred partage les objectifs et le suivi de l'ensemble des indicateurs RSE lors du Comité européen 2 fois par an.

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

Edenred est convaincu de l'importance de la formation et de l'expertise des partenaires sociaux pour permettre des échanges éclairés. A ce titre, Edenred a développé une nouvelle formation à destination de l'ensemble des salariés du Groupe, y compris des partenaires sociaux nommés « Discover Sustainability at Edenred ». Cette formation est désormais obligatoire en 2024 pour l'ensemble des équipes.

En complément, le CSE Edenred SE ainsi que le EWC bénéficie d'ores et déjà de l'expertise reconnue en RSE de l'un de leur membre, ce qui a permis une sensibilisation rapide des partenaires sociaux. Ainsi le CSE organise déjà en son nom des ateliers « 2 tonnes » en 2024 à destination des salariés localisés en France et directement animés par un membre du CSE formés à cette approche.





---

**SOCIAL**

---

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

Edenred n'a pas mis en place d'accord-cadre international sur les questions environnementales. Cependant, Edenred engage l'ensemble du Groupe et la totalité de ses entités locales sur une stratégie RSE et des indicateurs communs qui permettent une démarche collective et un impact en grande échelle de cette stratégie. Cette démarche dite « Ideal » reposant sur 3 piliers « People, Planet & Progress » et 8 indicateurs quantitatifs prioritaires se décline au niveau local et permet un engagement de chacun à la réussite collective des équipes et en accord avec les partenaires sociaux.



## ENGIE

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

Compte tenu de la raison d'être du Groupe – accélérer la transition énergétique – et de sa stratégie, le Groupe n'a pas attendu les initiatives prises depuis 2021 pour présenter dans ses instances représentatives des questions relatives à la transition écologique. Au cours des 12 derniers mois, le Groupe a :

- introduit une "consultation obligatoire et récurrente sur la politique de RSE incluant la trajectoire Climat et Transition Énergétique" lors de la révision de l'accord du Comité Économique Européen (CEE) en septembre 2023, dépassant ainsi nos pratiques précédentes :
- présenté la Stratégie Climat du Groupe au CEE en juin 2023.
- signé un accord de Mobilité Durable chez ENGIE SA en mars 2024.
- informé sur les sujets en matière RSE compris dans le plan de Vigilance lors des réunions des Instances Représentatives du Personnel (IRP) y compris le CEE, et du Forum mondial qui a été créé à la suite de l'accord social mondial sur les droits fondamentaux conclu en janvier 2022 avec trois fédérations syndicales internationales.

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

Il n'existe pas de programme destiné à renforcer spécifiquement l'expertise des partenaires sociaux en matière environnementale. Cependant, ces questions étant intrinsèquement liées à l'activité du Groupe, diverses actions de communication ont été mises en place telles que des conférences, des séances d'informations, des publications et des webinaires sur ce thème, auxquelles tous les salariés du Groupe sont invités à participer.

Ces actions viennent compléter les informations régulières dont les partenaires sociaux disposent lors des instances.



## SOCIAL

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

En 2022, le Groupe et les fédérations internationales ont signé un accord mondial, exprimant leur engagement envers une transition vers une économie sans carbone. Cet accord affirme leur volonté de coopérer pour garantir une transition juste, un redéploiement adéquat et une formation appropriée des salariés, tout en protégeant leurs droits et intérêts. Il vise également à planifier et mettre en œuvre les changements de manière équitable et convenue.

Ces engagements s'inscrivent dans l'objectif d'une transition vers une énergie propre, durable et accessible à tous



## ESSILORLUXOTTICA

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

Profondément ancré au cœur d'EssilorLuxottica, le programme « Eyes on the Planet » est une composante essentielle de l'ADN du Groupe, et l'élément clé pour poursuivre son histoire d'entreprise responsable « d'aider chacun à mieux voir et mieux être ». Ce programme, lancé en 2021, se base sur cinq piliers : neutralité carbone, économie circulaire, vision pour tous, inclusion et éthique.

Depuis plusieurs années, en France, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est intégrée dans les pratiques opérationnelles et stratégiques, en collaboration avec les partenaires sociaux. Une présentation détaillée de l'intégration de la RSE, notamment du programme « Eyes on the Planet », a été effectuée auprès des partenaires sociaux des entités majeures et du Comité de Groupe France, clarifiant les engagements en matière de développement durable, de transparence et favorisant un dialogue constructif.

Une attention particulière est portée sur la réduction de la consommation d'énergie dans les sites industriels. L'information sur les consommations, ainsi que sur les progrès réalisés, est régulièrement partagée avec les partenaires sociaux, favorisant ainsi la transparence et la participation à ces efforts de durabilité.

De plus, un des critères de l'accord d'intéressement, conclu avec les partenaires sociaux, des différentes entités est un critère RSE. L'atteinte de ce critère est présentée aux partenaires sociaux lors des Commissions d'Intéressement annuelles, renforçant l'alignement des intérêts entre l'entreprise et ses parties prenantes.

Ces initiatives témoignent de l'engagement envers la durabilité et la responsabilité sociale, ainsi que de la volonté de maintenir une communication ouverte et transparente avec les partenaires sociaux dans un contexte de constante évolution.

**SOCIAL**

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

Des informations détaillées et des sessions de sensibilisation sur les programmes de développement durable, notamment le programme "Eyes on the Planet", sont proposées. Ces ressources sont accessibles non seulement aux partenaires sociaux, mais également à l'ensemble des collaborateurs, via la plateforme de formation du Groupe Leonardo. Cela leur permet d'accéder à des informations pertinentes et actualisées sur les initiatives environnementales et d'en comprendre l'impact.

De plus, sur demande des partenaires sociaux, des formations spécifiques dispensées par des experts peuvent être organisées pour approfondir leur compréhension de ces sujets.

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

En 2023, EssilorLuxottica a continué à fédérer cette communauté mondiale autour d'une culture commune, avec la définition de valeurs partagées et le lancement d'un nouveau Code d'éthique à l'échelle de l'entreprise qui viennent soutenir les actions du Groupe en tant que leader éthique du secteur qui comprend des détails sur les principes environnementaux clés et les "Règles d'Or" de l'entreprise.

Par ailleurs, afin d'impliquer davantage ses différentes parties prenantes sur le sujet, le Groupe a publié un nouveau Code de Conduite pour les Partenaires Commerciaux. De même, le Groupe travaille sur un module spécifique de formation des collaborateurs sur le nouveau Code d'éthique. En 2023, le Groupe a également mis en place un nouveau système de signalement interne (EssilorLuxottica SpeakUp) ainsi qu'une procédure et une formation dédiées pour les collaborateurs et les enquêteurs.

Dans ce contexte, les organisations représentatives sont reconnues parmi les principales parties prenantes d'EssilorLuxottica. Le groupe s'efforce de maintenir un engagement positif et constructif avec elles sur des sujets prioritaires tels que la qualité des conditions de travail des salariés, l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, leur développement et leur formation. Attaché au respect des réglementations locales, EssilorLuxottica est convaincu que le dialogue avec les comités d'usine et les syndicats apporte de la valeur ajoutée et une nouvelle dimension à la croissance durable via des moyens participatifs. Comme le souligne le Code d'éthique du Groupe, EssilorLuxottica respecte pleinement les principes de



négociation collective et de liberté d'association de ses équipes, dans le respect des lois et pratiques nationales en vigueur. Le Groupe s'oppose catégoriquement à toute forme de discrimination liée à une adhésion à une association de travailleurs ou à un syndicat.

Ci-dessous sont rappelés des exemples vertueux d'initiatives résultant de l'engagement avec les salariés et les organisations représentatives :

- Début décembre 2023, EssilorLuxottica a signé un contrat complémentaire avec les organisations nationales du secteur en Italie afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des ouvriers de ses usines. Cet avenant élargira les possibilités de travail flexible qui sont déjà proposées à l'échelle mondiale aux employés de bureau et leur permettent de travailler à distance à hauteur de 50 % de leur temps.
- Grâce à cet accord, la semaine de quatre jours commencera à être testée dans les usines dès 2024, avec un fonctionnement du lundi au jeudi pendant vingt semaines par an, l'objectif étant de généraliser le nouveau modèle horaire au cours des deux prochaines années.
- Le dialogue social est géré à l'échelle locale par les représentants RH afin de garantir que la mise en œuvre corresponde aux besoins réels des collaborateurs. Parallèlement, les bonnes pratiques sont rassemblées à l'échelle régionale et mondiale, puis diffusées dans tous les pays, en adéquation avec les directives globales du Groupe et les spécificités locales.

Enfin, en Europe, la mise en place d'un Comité d'entreprise européen (CEE) donnera bientôt naissance à un niveau supplémentaire de consultation et d'information. A cet égard, tout au long de l'année 2023, la direction du Groupe s'est longuement entretenue avec une délégation spéciale de négociation, qui comprenait au moins un représentant de chaque pays de l'UE. Ces discussions se sont concrétisées en février 2024 avec la création du Comité d'entreprise européen EssilorLuxottica, qui viendra remplacer l'ancien Comité européen de dialogue et d'information Essilor (CEDIE) français établi dans l'ancien périmètre d'Essilor en 2000. Cette nouvelle instance comprenant 27 membres représentera plus de 53 000 collaborateurs dans 25 États de l'UE et comptera également un délégué de la Grande-Bretagne.

Pour plus d'informations sur les initiatives dédiées aux salariés, veuillez-vous référer à la section 5.2.4 'Eyes on Inclusion' du Document d'enregistrement Universel 2023.



## EUROFINS

- a) *In France, the "Climate and Resilience" law of 22 August 2021 and the national interprofessional agreement (ANI) on the ecological transition and social dialogue of 11 April 2023 have extended the environmental prerogatives of the CSE and strengthened the role of local representatives. Over the past twelve months, what initiatives are likely to significantly illustrate a change in the functioning of these bodies within your group as a result of these provisions?*
- b) *In the context of these new prerogatives, the training and expertise of the social partners are fundamental. Have you recently developed or planned in the near future programs specifically dedicated to the social partners to strengthen their expertise in environmental matters that go beyond legal obligations?*
- c) *International framework agreements are mechanisms that strengthen the quality of social relations within a group. Does your group have a framework agreement that goes beyond the scope of the European Union? If so, how did you integrate the issue of ecological transition and, more broadly, environmental issues? If not, is such a project being considered? In any case, in your five main geographic markets outside France, can you list any major initiatives highlighting a recent strengthening of the involvement of the social partners in the company's environmental policy?*

The effects of the ecological transition on our Group are described in detail in the risk assessment found on pages 68-75 of the 2023 Annual Report. The majority of Eurofins laboratories have developed and implemented training programs dedicated to environmental risk management. Some laboratories have their own department or Safety Officer that conducts regular inspections and internal training on safety and environmental protection issues. In addition, in countries located in the Americas, Asia-Pacific and Europe, several laboratories have opted for voluntary accreditation in environmental management following international standards.

Examples of initiatives related to environment with social partners that go beyond legal obligations:

- coordination of a global network of CO<sub>2</sub> champions and dedicated training on CO<sub>2</sub> measurement and reduction opportunities
- Mandatory “Carbon Footprint Reduction” Training Module to educate all employees about the Eurofins carbon footprint reduction initiative and to provide ideas and guidance for carbon reduction projects.
- Through staff training and waste audits of manufacturing facilities, Eurofins CPA (Consumer Product Assurance) highlights how waste can be minimised and the recovery and reuse of residual waste optimised.
- The Eurofins’ Procurement team, with third-party ESG/CSR auditors, assesses ESG awareness of targeted suppliers through meetings, agreeing on education efforts to address any ESG compliance gaps through corrective actions and training.



# HERMÈS

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

Au-delà des heures de délégation dont ils disposent et de la possibilité de recourir à des expertises techniques, nos partenaires sociaux ont accès à la BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) qui comprend des données en lien avec les questions environnementales.

Par ailleurs, nos représentants sont régulièrement sensibilisés à ces sujets notamment à travers des modules de e-learning qui sont accessibles sur notre intranet. Ces modules portent sur « les fondamentaux du développement durable », « le changement climatique », « la biodiversité » ou encore « le bien-être animal ». Nos représentants du personnel ont également accès sur l'intranet à de nombreuses conférences dont les contenus ont été enregistrés et qui sont en lien avec les questions environnementales : « Réconcilier les hommes avec la vie sauvage », « Matières plastiques, bioplastiques, biodégradabilité, recyclage, ACV... ou encore « Voyager responsable ».

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

Souhaitant aller plus loin dans l'implication de nos représentants du personnel sur ces enjeux environnementaux nous allons dédier notre prochaine journée H à cette thématique. Cette journée qui se tiendra le 5 septembre prochain réunit l'ensemble des délégués syndicaux des différentes organisations syndicales de nos sites et plusieurs représentants de chacun de nos CSE.





---

**SOCIAL**

---

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

Nous n'avons pas négocié d'accords-cadres internationaux car compte tenu de nos effectifs et, ou, de la réglementation applicable, nous ne disposons pas de représentants syndicaux dans la plupart des pays dans lesquels nous sommes implantés. Tel est le cas en particulier sur nos principaux marchés (Chine, Japon, Asie du Sud-Est ou encore US).

Pour autant, aux Etats Unis, au Japon et en Chine nous avons mis en place un responsable développement durable qui travaille à temps plein sur ces enjeux.

Par ailleurs, nous sommes en train de déployer un programme de formation spécifique dans l'ensemble de nos magasins. Ce programme qui comporte 12 capsules dédiées à des thématiques du développement durable est mis en œuvre par nos responsables retail au profit de nos vendeurs.



## KERING

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

Kering partage régulièrement ses enjeux environnementaux lors d'événements organisés en interne afin de former et de sensibiliser tous les salariés du Groupe sur ses engagements. **Les partenaires sociaux bénéficient, via leur statut de salarié Kering, d'un très grand nombre d'initiatives pour les initier puis leur permettre d'affiner leurs connaissances de façon pointue, sur le développement durable. Ils sont ainsi :**

- **associés à la formation annuelle des salariés aux principes du Code éthique** et soutiennent cette dynamique d'engagements au titre de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale au sein du Groupe. En 2023, la formation obligatoire pour tous les salariés dans le Monde portait, pour la partie développement durable, sur les engagements du Groupe sur la réduction de l'impact environnemental, la chaîne d'approvisionnement et l'utilisation raisonnée et responsable de l'électricité dans nos lieux de travail.
- **et bénéficient des formations comme de l'initiative mondiale du *Global Learning Day***, avec des sessions de formation dispensées sur le développement durable (partages d'expériences animés par nos experts internes, participation à la Fresque du Climat, etc.).

**Les membres du CSE de Kering ont par ailleurs été informés et consultés :**

- dans le cadre de l'information/consultation sur les orientations stratégiques 2024, sur les enjeux, activités et objectifs environnementaux de Kering, avec l'intervention de la Directrice du Programme Développement Durable pour un échange constructif ;
- sur le prolongement du Forfait Mobilités Durables (FMD) en 2024 à la suite des Négociations Annuelles Obligatoires 2024 avec les syndicats ;
- et l'impact environnemental est précisé dans la mesure du possible pour chaque consultation.

**Les membres du CSE de Kering disposent également d'indicateurs environnementaux :**

- intégrés dans la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) pour la partie relative aux données environnementales ; et

**SOCIAL**

- dans le cadre de la présentation aux élus d'un Bilan de Suivi de l'utilisation du Forfait Mobilités Durables par les salariés.

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

Le Comité d'entreprise européen Kering est associé à tous les enjeux financiers, économiques, sociaux et environnementaux, lors de réunions d'information et de dialogue, plusieurs fois par an. Il en est de même du Comité de Groupe France Kering.

Nous travaillons sur la dynamique d'engagements au titre de la responsabilité sociale, environnementale et sociétale depuis plusieurs années au sein du Groupe avec les membres du Comité d'entreprise européen, et récemment :

- à travers le **support des experts** de nos instances représentatives du personnel Kering pour analyser les engagements et actions environnementales du Groupe via notamment l'interview de nos cadres dirigeants à la Direction Développement durable ;
- par la **décision conjointe récente de créer une Commission RSE près du Comité d'entreprise européen**, instituée par l'accord du 7 juin 2023 sur le dialogue social et le bien-être au travail et réunie pour la première fois le 7 décembre 2023 ;
- par la **prochaine formation de tous les membres du Comité d'entreprise européen** sur le rôle sur dialogue social dans la RSE (planifiée le 11 juin 2024 avec un expert indépendant).
- ainsi que d'autres actions à suivre lors du deuxième semestre 2024.

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

Les partenaires sociaux jouent un **véritable rôle de relai auprès des salariés** et permettent de diffuser une culture qui placent les enjeux environnementaux **au centre des discussions et de notre dialogue social**.

Nos deux instances représentatives du personnel couvre la France et l'Europe. Nous intégrons tous les salariés du Groupe dans le cadre de nos politiques sociales innovantes et de nos engagements environnementaux suivis (EP&L).

De ce fait, nous avons **récemment négocié un accord sur le dialogue social et le bien-être au travail**, signé avec le Comité d'entreprise européen le 7 juin 2023. Nous avons souhaité rendre global le déploiement de notre accord, en le communiquant sur notre plateforme interne à tous les salariés du Groupe.

Nous avons dans cet accord récent :

- défini le bien-être au travail pour mieux le garantir au sein de Kering en définissant ses 4 dimensions principales. Parmi les dimensions négociées, figure la sphère sociétale et environnementale, laquelle intègre la contribution à la protection de l'environnement.
- créé une Commission RSE près du Comité d'entreprise européen et réunie pour la première fois le 7 décembre 2023.



## LEGRAND

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

Le Groupe a, de longue date, associé les représentants du personnel aux sujets importants dont la thématique environnementale fait partie. Ainsi, les Feuilles de Route RSE, qui définissent nos ambitions depuis 17 ans, sont présentées aux instances représentatives du personnel au moment de leur mise en place, ainsi que leur niveau de réalisation. Poursuivant dans cette trajectoire actée par la loi de 2021, Legrand a soumis notamment aux instances nationales de représentation du personnel, la nouvelle Politique Environnement à l'automne 2023 et a enrichi la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) des informations environnementales.

Les actions de Legrand, que ce soit au titre de ses activités (objectif d'un impact carbone neutre) ou en tant que fournisseur de solutions pour ses clients (économie d'énergie, durabilité, économie circulaire) font également l'objet de débats avec les représentants des salariés.

Pour les aider dans leurs missions, les choix opérés et pour lesquels ils sont amenés au travers de leurs mandats à se positionner, doivent être mieux compris des salariés.

A cette fin, et persuadé que ce sujet est l'affaire de tous, Legrand poursuit ses actions de vulgarisation des bienfondés et des bénéfices sociétaux de la transition écologique. Souhaitant associer tous les salariés à cette démarche, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont intégré dans le nouvel accord d'intéressement un critère RSE.

Ces mesures permettent de renforcer le niveau de connaissance et d'appropriation de ces sujets et ainsi elles conduisent à l'enrichissement des échanges dans les différents instances et négociations.

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



Legrand poursuit sa politique d'acculturation de ses collaborateurs aux enjeux de demain, afin que cela ne soit pas uniquement des sujets d'experts. Ce décloisonnement de la thématique, au-delà des instances de représentation du personnel et des organisations syndicales, doit permettre de passer d'une politique environnementale à une culture environnementale.

L'offre de formation est riche. Le catalogue interne propose des formations sur la fresque du climat mais également plusieurs formations en *e-learning* ou en présentiel pour les salariés non connectés. Par ailleurs, sur l'année 2024 plus de trente actions de formation en matière de QSE (Qualité Sécurité Environnement) sont engagées.

Cette vulgarisation contribue à légitimer les missions et les positions de nos partenaires sociaux.

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

Le Groupe ne dispose pas d'accord-cadre. Au niveau du Comité Européen, la question environnementale et plus largement la démarche RSE du Groupe est débattue régulièrement lors des réunions plénières. Les objectifs de la Feuille de Route RSE du Groupe ont été présentés de façon détaillée. Dans le cadre de ces présentations, des éléments précis ont été transmis aux représentants du personnel sur la réduction de l'empreinte carbone et sur la thématique de l'économie circulaire en lien en particulier avec les objectifs du Groupe sur l'utilisation de matériaux recyclés.

Ce type d'échange a également lieu avec les instances représentatives du personnel, là où elles existent, dans nos différentes géographies. A ce niveau et en complément des informations sur l'approche globale du Groupe, les discussions portent sur les mesures et investissements concrets réalisés sur les périmètres respectifs.



# L'ORÉAL

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

Les représentants du personnel français sont depuis longtemps associés aux discussions relatives à la performance environnementale de nos sites, les indicateurs de cette performance faisant régulièrement l'objet d'informations et échanges, en particulier dans le cadre des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail mises en place sur chacun de ces sites.

Plus généralement, représentants du personnel et direction de l'entreprise échangent régulièrement sur les questions environnementales dans le cadre des consultations annuelles, notamment sur les orientations stratégiques de l'entreprise, au titre de l'intégration de ces questions à la stratégie de l'entreprise en matières économique, financière, en matière d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences et d'organisation du travail. Depuis la loi française Climat et résilience, tout projet relatif à l'organisation ou la marche générale de l'entreprise soumis pour consultation aux représentants du personnel est analysé avec eux au regard de ses conséquences environnementales, autant qu'économiques et sociales. Les indicateurs de performance environnementale de l'entreprise sont par ailleurs mis à la disposition permanente des représentants du personnel français dans le cadre de la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

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

En 2022, un nouvel accord relatif au dialogue social et à la valorisation des parcours professionnels des salarié/es détenteurs/trice de mandats représentatifs et/ou syndicaux a été signé. Cet accord prévoit un large éventail de formations et des dispositifs d'accompagnement au quotidien des salariés mandatés pour leur permettre d'exercer leurs mandats dans les meilleures conditions.

En 2023, le Groupe a mis en place une certification à destination de nos représentants du personnel en collaboration avec Science Po Paris. Cette certification s'intitule "Culture Sociale, Economique et Environnementale". Elle compte au total 72 heures de formation et environ 20 heures d'accompagnement individuel. Le volet



environnemental de la certification a été axé sur la transition environnementale et notamment l'économie de la transition climatique, le dialogue social et la transition écologique, la loi climat et résilience et le nouveau rôle des IRP. Lors de cette première certification, 12 élus ont été formés. En 2024, cette action de formation sera poursuivie.

A noter que plus généralement, les partenaires sociaux sont également informés et formés sur des sujets d'intérêt, comme par exemple le Plan de vigilance qui a été présenté aux représentants du personnel dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue social. L'Oréal a également impliqué des représentants du personnel dans le cadre de la détermination des impacts, des risques et opportunités matériels en matière sociale, dans le cadre de la Directive Corporate Sustainability Reporting Directive.

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

L'Oréal a signé en 1996 un accord avec les organisations syndicales européennes et françaises qui a abouti à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/ *European Works Council*. Cette instance représente plus de 31 000 collaborateurs de 25 pays membres de l'Espace Économique Européen et du Royaume-Uni. Cette instance, composée de 30 membres, permet des échanges réguliers avec la Direction sur la situation du Groupe et ses perspectives, sur la base d'un agenda établi avec le Secrétariat de liaison.

Au niveau européen, le Groupe présente régulièrement à l'instance européenne de dialogue social (CE européen), à l'occasion de réunions collégiales, sa stratégie d'adaptation à la transition écologique, dans toutes les fonctions de l'entreprise et sur toute sa chaîne de valeur, et, plus généralement, sa politique de responsabilité sociale et environnementale. Ainsi, lors de sa dernière réunion plénière, en juillet 2023, l'état d'avancement de nos réalisations et de nos plans d'action portés par le programme L'Oréal pour le Futur ont été présentés à l'instance.

Il n'existe pas d'accord-cadre international au-delà du périmètre de l'Union Européenne et du Royaume-Uni.

Néanmoins, la politique sociale de L'Oréal permet la conclusion d'accords collectifs chaque année. En 2023, 167 accords ont été signés en France et 78 dans le reste du monde. Au total, le nombre d'accords en vigueur au 31 décembre 2023 était de 824,





---

**SOCIAL**

---

dont 466 en France et 114 concernant, en tout ou partie, l'hygiène et la sécurité. Ces accords concernent principalement l'organisation du travail, la rémunération et les conditions de travail (horaires de travail, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, travail à distance, mobilités douces, hygiène et sécurité, etc.). Ils contribuent au bon fonctionnement et à la performance du Groupe, en renforçant la participation des collaborateurs et le dialogue avec leurs représentants.

Par ailleurs, les représentants du personnel sont associés à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie environnementale du Groupe par le biais d'informations, d'échanges de vues, de consultations ou de négociations, selon les législations et pratiques locales. Sous l'impulsion de notre programme d'innovation et de performance sociale *L'Oréal Share & Care*, les thématiques de travail portent plus particulièrement sur les sujets de mobilité (flottes de véhicules d'entreprise moins polluants, mesures incitant les collaborateurs à l'usage de moyens de mobilité dite douce, politique de travail hybride télétravail/travail sur site) qui contribue aussi à la réduction de notre empreinte carbone.

Les représentants du personnel bénéficient, comme tous les collaborateurs et à travers l'ensemble des filiales dans le monde, de formations portant sur les questions environnementales. A titre d'illustration, dès 2020, le Groupe a lancé de nouveaux programmes de formation à distance sur les sujets environnementaux. Green Steps for all, en particulier, a sensibilisé plus de 45 000 collaborateurs à date aux enjeux liés au climat, à l'eau, à la biodiversité et aux ressources. Après cette première campagne globale de sensibilisation aux enjeux planétaires, une seconde vague de formation globale a été lancée en mai 2023 avec Going Sustainable Together. Celle-ci redescend les enjeux planétaires à la réalité des différents métiers du Groupe et met en avant de manière concrète les leviers de la transformation sur chacun des métiers. Depuis mai 2023, plus de 32 000 collaborateurs ont déjà été formés à ce module.





# LVMH

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

Conscients que la mobilisation des parties prenantes que sont les clients, les fournisseurs et les salariés et ses représentants, est essentielle, le Groupe publie annuellement un rapport d'engagement destiné à rendre compte des initiatives prises dans ce domaine et à suivre des indicateurs précis dans le cadre d'une démarche évaluée et labellisée.

Le rapport d'engagement est remis aux membres du Comité de groupe France et aux membres du Comité Commun des Sociétés Européennes, organes de représentation du personnel au niveau national et européen, composés chacun de 29 membres et représentant 22 pays pour le Comité européen. La démarche, les actions et les résultats tant des politiques environnementales que sociales font l'objet d'une question mise à l'ordre du jour lors de chaque réunion.

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

Le groupe LVMH a pour vocation d'assurer le développement de chacune de ses Maisons dans le respect de leur identité et de leur autonomie, en mettant à disposition toutes les ressources nécessaires à la création, à la fabrication et à la distribution de produits et services visant toujours l'excellence de la qualité.

Ce mode de fonctionnement garantit autonomie et forte réactivité aux Maisons. Cela permet d'être au plus près des clients, d'assurer une prise de décision rapide, efficace, juste et de motiver durablement nos collaborateurs en les incitant à exercer leur esprit entrepreneurial.

Ainsi, chaque Maison s'est approprié ce nouveau cadre d'actions et travaille à faire baisser la facture carbone des sites et des boutiques, comme des transports, et au-delà de cela adopte résolument les principes de l'économie circulaire.

Un programme de formation environnementale a été réalisé en 2023 pour 100% des métiers du Groupe.

Un parcours de formation dédié aux conséquences de la loi Climat et résilience et à l'ANI pour la fonction ressources humaines a été réalisé afin de la former aux enjeux des nouvelles réglementations en matière de dialogue social, permettant ainsi que les CSE de Maisons puissent s'emparer de cette question fondamentale.



---

## SOCIAL

---

A ce titre, le cas échéant, les représentants du personnel ont reçu ou recevront une formation sur ces questions par des organismes spécialisés.

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

Nous ne disposons pas d'accords-cadres internationaux en raison du fonctionnement décentralisé du groupe LVMH.



# MICHELIN

- a) **En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?**
- b) **Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?**
- c) **Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?**

Concernant la France la partie environnementale est abordée sur chaque projet présenté à nos instances. A titre d'exemple, dans le cadre de la réorganisation de l'atelier de maintenance de Vannes, les équipes projet ont pris en compte le maintien des compétences nécessaires pour amener la percée ressources durables dans le domaine de l'eau et de l'énergie.

Des projets plus génériques, auxquels sont associés les représentants de proximités, sont également mis en place et permettre aux employés qui souhaitent simplifier leur usage, par exemple en les autorisant à n'utiliser qu'un seul smartphone (personnel) au lieu de deux (avec deux SIM ou e-SIM) cela pour répondre à des enjeux « PLANET », « PEOPLE ».

Concernant l'information de nos employés qui pourraient être impactés par le changement climatique : Nous servons nos clients en produits et services en fonction de leurs attentes.

L'arrivée massive de l'électrification nécessite des produits et services différents et peut entraîner un désengagement sur des produits historiques et mettre certains sites de production en difficulté. Nous assurons dans chaque cas une attention et un accompagnement de chacun de nos employés. Nous pouvons citer l'exemple de



---

**SOCIAL**

---

l'usine de Ardmore (ARD) en Oklahoma où l'outil de production ne permet plus de produire les produits attendus par nos clients Première Monte et à terme Remplacement.

Un plan spécifique et très détaillé est en cours pour accompagner chacun de nos employés.

Concernant l'implication de nos partenaires sociaux dans notre transition écologique :

- (i) Nous avons deux instances où nous abordons régulièrement ces sujets, le Comité Européen d'Entreprises Michelin dit CEEM et le Comité Monde Michelin dit MWC.
- (ii) Le CEEM est composé de 32 membres qui représentent (en fonction des effectifs inscrits dans chaque pays) 16 pays Européens.
- (iii) Le MWC est composé de 49 membres qui représentent (en fonction des effectifs inscrits dans chaque pays) 19 pays du Groupe dans le monde.
- (iv) Le CEEM se réunit 2 fois par an et le MWC une fois par an.
- (v) Lors de ces comités, nous faisons intervenir les membres du CEG, les responsables de DC, DO et patrons de Région. Nous sommes particulièrement focalisés sur l'aspect 3P (Personnes /Profits /Planète) avec une revue systématique au CEEM des résultats du Groupe (présentant les 3P) et nous passons également une partie importante de notre agenda sur les notions People. Lors de notre dernière réunion du MWC à Ladoux, nous avons partagé avec les 49 membres nos évolutions de produits dans le cadre de la transition écologique mais également les actions menées par le site de Ladoux concernant son impact environnemental.

Aussi nous avons un accord-cadre avec IndustriALL (fédération de syndicats du domaine industriel et mondial) consistant à faire fonctionner un comité monde "Michelin Works Council" qui se déroule une fois par année en présentiel et où sont abordés les thématiques People Profit Planet et la stratégie de l'entreprise.

La dernière édition a eu lieu en France au centre de recherche de Ladoux en septembre 2023. Le prochain aura lieu en octobre 2024 à Clermont-Ferrand.





# ORANGE

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

A l'issue de différentes réunions de négociations portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange SA, il a été décidé la création en octobre 2023 d'une commission du CSE Central sur l'environnement dont la mission est d'assister les membres de cette instance pour l'examen des dossiers relevant de la stratégie de l'entreprise dans son domaine de compétence.

Indépendamment de cela et dès 2023, lors de la consultation triennale sur les Orientations Stratégiques de l'entreprise, une présentation détaillée de la politique RSE du Groupe a été faite aux membres du CSEC de l'UES Orange SA. Une mise à jour de cette politique sera faite annuellement.

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

À la suite des élections professionnelles de fin 2023 des représentants du personnel de l'UES Orange SA et de la prise de mandat de ces derniers, il a été convenu qu'ils bénéficieraient d'une formation dédiée aux sujets et problématiques environnementales dans le courant du 2<sup>ème</sup> semestre 2024.

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

Orange dispose d'accords-cadres internationaux qui s'appliquent dans toutes ses géographies, et ce même en dehors de l'Union européenne. À date, les trois accords-



---

## SOCIAL

---

cadres conclus entre le Groupe et ses partenaires sociaux n'intègrent pas la question de la transition écologique ni, plus largement, les questions environnementales.

Orange nourrit un dialogue social international au travers de ses trois instances de dialogue social supranational : le Comité de Groupe Européen (CGE), le Comité de Groupe Monde (CGM) et Alliance syndicale internationale UNI-Orange. Les aspects environnementaux font l'objet de discussions dans ces instances internationales, notamment au travers de la présentation du plan stratégique Lead The Future et de son volet environnemental (présenté en avril 2023 au CGE et au CGM).

Par ailleurs, depuis 2022, des présentations du dispositif du plan de vigilance (incluant notamment un volet protection de l'environnement) sont faites dans les instances internationales. En 2023, les membres de l'Alliance syndicale internationale UNI-Orange ont aussi été invités à s'exprimer librement au cours de 3 ateliers pour évaluer les risques du devoir de vigilance et contextualiser leur appréciation.

Cette initiative sera reconduite en 2024.



## PERNOD RICARD

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

Chez Pernod Ricard HQ et chez Pernod Ricard France, les équipes RSE présentent aux élus du CSE chaque année les progrès réalisés en matière de RSE et les initiatives clés de la feuille de route afin de leur permettre de développer une meilleure connaissance des sujets.

Dans les projets de transformation des organisations présentés en CSE, il est prévu un volet d'information sur leurs impacts environnementaux.

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

Pernod Ricard s'attache à intégrer les sujets RSE dans la formation des nouveaux élus. Par exemple, au niveau du siège et de Pernod Ricard France, les équipes RSE présentent aux élus du personnel chaque année les progrès réalisés en matière de RSE et les initiatives clés de la feuille de route afin de développer une meilleure connaissance des sujets.

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

Il n'y a pas d'accords-cadres internationaux sauf l'accord relatif aux modalités de fonctionnement du Comité Européen Pernod Ricard.

L'ensemble des salariés de The Island (y compris les représentants du personnel) ont participé lors du dernier Responsib'all day à une formation sur la RSE (la « fresque Pernod Ricard »).





## PUBLICIS

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

### Au niveau local :

Les bases de données économiques, sociales et environnementales des sociétés du Groupe Publicis en France, à destination unique des représentants du personnel, comportent désormais une partie relative à l'environnement. Plusieurs données y sont intégrées sur la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique (ex : bilan des émissions de gaz à effet de serre).

Dans le cadre des consultations récurrentes du CSE (tous les ans), les représentants du personnel sont informés sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. S'agissant des consultations ponctuelles du CSE sur des projets, nous ajoutons systématiquement une partie sur les conséquences environnementales du projet soumis.

### Au niveau du Groupe Publicis en France :

Dans le cadre du Comité de Groupe, nos présentations en séance, à l'attention des participants représentants du personnel, incluent une partie RSE et engagements du Groupe en faveur des enjeux environnementaux.

Par ailleurs, le Groupe Publicis en France a souhaité, en collaboration avec les partenaires sociaux, renouveler jusqu'au 31 décembre 2026 l'Accord de Groupe relatif au Forfait Mobilités Durables. Ce forfait, qui permet le financement de modes de transports alternatifs et durables, a été relevé à 40 € par mois (contre 37,60 € auparavant).

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

Les partenaires sociaux disposent d'un budget de formation spécifique, directement piloté par eux, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux ont accès aux mêmes moyens de formation que les autres collaborateurs du Groupe sur les questions environnementales via notre plateforme Marcel Classes. A titre d'exemple, ils peuvent suivre, via cette plateforme, la formation



« (Trans)Formation à la communication responsable », intégrée également à nos process d'onboarding.

Les représentants des salariés au Conseil de surveillance ont eu accès à une formation spécifique sur les enjeux climatiques pour le Groupe.

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

Notre Groupe ne dispose pas d'accord-cadre dépassant le périmètre de l'Union Européenne.

L'organisation de l'entreprise est très décentralisée, avec plus de 800 filiales dans le monde et des marques fortes ayant une culture propre que nous préservons volontairement car cela correspond aux attentes de nos clients. Les agences ont beaucoup d'autonomie opérationnelle, facilitée par la taille moyenne des entités (entre 100 et 150 personnes à l'exception de quelques grandes ou très petites entités). Les échanges sont permanents entre les managers et les salariés. Aussi, qu'il s'agisse de partager des informations sur la marche des affaires, les nouveaux clients, l'arrivée de nouvelles équipes, des évolutions d'organisation, des initiatives en matière de formation ou sur le bien-être au travail etc., les réunions avec questions-réponses sont régulières. Cette approche est reproduite à l'échelle du Groupe avec les tables-rondes trimestrielles par région, présidées par le Président du Directoire et les dirigeants locaux.

En matière sociale – indissociable des enjeux environnementaux, les grands projets Groupe sont construits avec tous les salariés et pas seulement avec leurs représentants. Ces projets structurants et innovants débutent par une large collecte d'informations et de données locales, des discussions nourries, ouvertes à toutes et tous. Prenons deux exemples :

- *Work Your World* (permettant aux salariés de travailler durant 6 semaines depuis le pays de leur choix) a été construit sur la base du travail interne conséquent conduit en 2020, mobilisant tous les salariés dans tous les pays, sur le travail du futur. C'est à partir de leurs contributions très riches et des ateliers conduits dans plusieurs pays que les contours de ce dispositif ont été dessinés avec les équipes RH/Talents.
- *Working With Cancer*, est une initiative du Président du Directoire, pour lutter contre la stigmatisation du cancer au travail. Elle s'est construite en quelques mois sur la base de tous les messages internes (et externes) reçus après



---

## SOCIAL

---

l'annonce de la maladie de notre Président. Puis, des ateliers conduits par les équipes RH/Talents, ont réuni de nombreux salariés concernés dans plusieurs pays afin d'affiner les engagements du Groupe. Sur cette base forte, qui a permis de prendre en compte toutes les maladies graves et pas seulement le cancer, le plaidoyer WorkingWith Cancer a été bâti afin de permettre à d'autres entreprises de rejoindre ce mouvement.

Par ailleurs, les groupes affinitaires Business Resources Groups (BRGs) se sont développés au cours des 10 dernières années, et travaillent étroitement avec les équipes Diversité (DEI) et RH/Talents sur différents aspects, qu'il s'agisse de l'évolution des politiques ou du lancement de nouvelles initiatives à caractère social et culturel. C'est ainsi que les BRGs VivaWomen! (Femmes), Egalité (LGBTQ+) et EnABLE (Handicap) traitent de questions d'ordre social local avec un partage international ; le BRG Ecologique et la Climate Crew traitent de la transition écologique et des nouvelles pratiques ou standards professionnels avec l'appui des Responsables RSE locaux. C'est une dynamique contributive interne qui est à l'œuvre et suscite ainsi l'adhésion des salariés



## RENAULT

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

En France, désormais l'ensemble des dossiers d'information/consultation des instances représentatives du personnel sur les projets majeurs du Groupe comprennent un volet environnemental qui est présenté aux partenaires sociaux. En outre, la politique et les ambitions environnementales du Groupe sont partagées avec les organisations syndicales, notamment lors de la consultation sur les orientations stratégiques.

Afin de partager les enjeux environnementaux à venir, le 25 mai 2023 les élus du CCSE (Comité central social et économique) et les Délégués syndicaux Centraux ont été invités à participer à l'événement national « *Change Now* » pendant lequel ils eu des échanges privilégiés avec des responsables du Groupe sur ces problématiques.

Par ailleurs, dans la Base de Données Economique Sociale et Environnementale (BDESE) à destination des élus, le Groupe publie plusieurs documents traitant des questions environnementales (rapport Nouvel R, rapport climat, Document d'enregistrement universel) dans un canal dédié « Environnement » pour en faciliter la consultation thématique.

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

Le 11 septembre 2023, un nouvel accord structurant le Dialogue Social au niveau de Renault Group en France a été signé par les organisations syndicales. Cet accord met en place une nouvelle instance, le Conseil de Coordination Social France, dans lequel sont traités les éléments relatifs à la stratégie du Groupe, dont son volet environnemental.

Cet accord met également l'accent sur l'importance du développement des compétences des représentants du personnel et permet la réalisation de nombreuses formations professionnalisantes pour les élus. Par ailleurs, les élus bénéficient de l'ensemble des formations disponibles dans l'offre de formation du Groupe leur permettant d'accéder à des modules spécifiques selon leur souhait. En matière d'environnement, les partenaires sociaux ont accès aux formations digitales et

**SOCIAL**

présentielles mises à disposition des salariés du Groupe, telles que « La Fresque de l'Economie Circulaire », « CO<sub>2</sub> enjeux environnementaux », « Climate Change », etc. Ces formations permettent aux salariés de comprendre les grands défis auxquels les entreprises sont confrontées en matière de changement climatique, et les actions qu'ils peuvent entreprendre dans leur travail au quotidien.

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

Renault Group confirme sa volonté de construire un dialogue social responsable et de qualité en s'appuyant sur la concertation sociale, à la fois au niveau global ou au niveau local. Cette volonté se traduit par la signature de ses 2 accords-cadres mondiaux, qui permettent de concilier les intérêts du Groupe avec ceux de salariés.

Conclus entre la Direction de Renault Group, les syndicats représentés au sein du Comité de Groupe et IndustriALL Global Union, ces accords-cadres mondiaux s'appliquent à toute société dont Renault s.a.s possède directement et indirectement plus de la moitié du capital. Ainsi, le périmètre d'application dépasse celui de l'Union Européenne et concerne tous les pays dans le monde où des filiales du Groupe sont présentes.

Le premier accord-cadre mondial « S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables » date du 2 juillet 2013. Il précise la responsabilité sociale, sociétale et environnementale du Groupe. Les signataires s'engagent sur cinq axes d'actions majeurs :

- le respect des droits sociaux fondamentaux ;
- la responsabilité sociale vis-à-vis des salariés ;
- la responsabilité sociétale dans les territoires où Renault Group est implanté ;
- les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants ;
- la préservation de la planète, à travers la réduction de l'empreinte environnementale.

Le chapitre 5 de cet accord-cadre mondial, intitulé « Protection environnementale et mobilité durable pour tous », rappelle que la politique environnementale du Groupe s'appuie notamment sur les axes suivants : concilier les offres de produits et de services avec la protection de l'environnement, mettre en œuvre le management de



l'environnement sur l'ensemble de l'entreprise, supprimer ou réduire les impacts sur l'environnement et organiser la communication environnementale.

Le second accord-cadre mondial « Construire ensemble le monde du travail au sein de Renault Group » a été conclu le 9 juillet 2019. Cet accord vise à mieux préparer et à vivre les mutations permanentes du monde automobile qui impactent fortement le monde du travail en s'appuyant sur cinq leviers : un dialogue sur l'évolution du monde du travail, un système de management collaboratif, un engagement durable pour l'inclusion, un équilibre des temps de vie et l'adaptation du cadre de travail.

Un addendum à cet accord-cadre mondial de 2019, précisant les conditions du travail à distance des salariés de Renault Group, a été signé le 26 avril 2021 pour encadrer la transformation des modes de travail de façon mondiale. Il répond également aux attentes exprimées par les collaborateurs sur la possibilité de mixer travail en présentiel et à distance, afin d'améliorer l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Cette nouvelle organisation hybride du travail de Renault Group vise à tirer le meilleur de l'activité en présentiel et en télétravail, et fonctionne sur la base du volontariat.

De plus, le Plan de Vigilance de Renault Group a fait l'objet de réunions dans le cadre des commissions de suivi de l'accord-cadre mondial de 2013 avec le Comité de Groupe restreint et un représentant de Global IndustriALL Union le 31 janvier 2022 ainsi que le 19 janvier 2023.

Concernant les principaux marchés géographiques du Groupe en dehors de la France, quelques initiatives faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise sont listées ci-après.

En Italie, Renault a lancé une enquête fin 2022 sur la mobilité soutenable et un groupe de travail soutenabilité au niveau de toutes les entités du Groupe dans ce pays. Le but était de faire remonter le point de vue des collaborateurs pour prendre en compte leurs propositions. Cette démarche a permis la réalisation plusieurs actions dont, à titre d'illustration, la mise en place en novembre 2023 de panneaux photovoltaïques sur le siège de Renault à Rome pour couvrir 40% des besoins du site et le partenariat local avec Cooltra (entreprise de location de mobylette électriques) pour couvrir de façon « verte » la dernière partie du trajet menant au site.

Au Brésil, plusieurs initiatives concrètes pour atténuer les impacts environnementaux sont menées par les salariés de Renault Group, par exemple la réutilisation des emballages et des palettes dans les processus de production pour atteindre un taux de recyclage de 96% des déchets générés, le parc solaire alimentant le complexe Ayrton Senna en énergie durable, les actions liées à l'économie circulaire qui ont garanti la qualification « zéro décharge », etc. Les partenaires sociaux, qui sont bien conscients des grandes initiatives mises en œuvre dans ce domaine, sont par ailleurs informés lorsque des mesures prises ont une incidence sur l'exploitation.



## SOCIAL

En Espagne, le projet de la « Refactory VO » à Séville, pour le développement de la stratégie d'économie circulaire du Groupe, est mené depuis le début avec une participation sociale active.

En Allemagne, plusieurs projets avec un impact environnement positif (déménagement du siège de Renault à Cologne dans un bâtiment avec une meilleure efficacité énergétique, subvention d'un billet de train pour les employés, panneaux photovoltaïques et une toiture végétalisée pour le magasin, etc.) ont été réalisés avec l'implication des partenaires sociaux.

En Turquie, en 2023, en coordination avec les partenaires sociaux, un concours de dessin sur le thème de "l'économie d'énergie et d'eau", auquel ont participé les enfants des employés, a été organisé, dans le cadre des activités visant à accroître la sensibilisation environnementale et à assumer la responsabilité sociale. De plus, à la suite d'une demande du partenaire social, la campagne "chasse à l'énergie" a été lancée, tous les employés y ont contribué en proposant des améliorations qui ont permis d'atteindre les objectifs de l'entreprise.



## SAFRAN

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

Les premières mesures ont été marquées notamment par les interventions des directions Climat et RSE auprès du Comité de Groupe et du Comité d'Entreprise Européen, permettant à ces élus représentant l'ensemble des salariés d'appréhender la stratégie mise en œuvre par le groupe dans ces domaines.

La présentation à l'ensemble des comités sociaux et économiques des plans de sobriété énergétiques a été réalisée. Enfin, la transformation de la Base de données économiques et sociales (BDES) en une BDES « et Environnementales » permet maintenant l'échange de données en matière environnementale en temps réel avec l'ensemble des élus de chacune des filiales de Safran.

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

L'implication des partenaires sociaux est encouragée, en Europe elle a été accompagnée par une formation à la RSE des membres du Comité d'Entreprise Européen (CEE) en 2022 (une journée), animée par le Directeur Climat et la Directrice RSE.

Cette formation s'est prolongée en mars 2024, avec une nouvelle session pour tous les membres du CEE portant notamment sur le rôle des représentants du personnel en la matière. Cette session a été animée par la Directrice SSE du Groupe incluant des mises en situation et l'élaboration de fresques SSE.



**SOCIAL**

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

Safran dispose d'un Accord Cadre Monde portant sur la RSE signé avec IndustriAll Global Union. Cet accord a été renouvelé le 4 décembre 2023 pour une durée de cinq ans et faisait suite à un premier accord RSE signé en 2017. Le chapitre 5 de ce nouvel accord porte sur « la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. L'accord reprend les engagements du Groupe dans ces domaines et est assorti d'indicateurs dont un grand nombre portent sur la transition écologique. Le bilan annuel pour chacun de ces indicateurs fait l'objet d'un examen par le Comité de suivi de l'Accord Cadre Monde, comité composé de représentants du personnel de différents pays & continents.

Les indicateurs de l'Accord Cadre Monde RSE :

**Protection de l'environnement :**

- % de déchets valorisés
- % des institutions atteignent la feuille de route des 5 objectifs zéro

**Lutte contre le changement climatique :**

- % des émissions du champ d'application 1 + émissions du champ d'application 2
- % des émissions du champ d'application 3 « Utilisation de produits par passager-kilomètre »
- % des émissions du champ d'application 3 « Déplacements professionnels et domicile-travail »
- Maintenir l'effort de R&T consacré à l'efficacité environnementale (champ d'application 3 sur l'utilisation des produits)
- Engager les 400 premiers fournisseurs dans l'Accord de Paris (trajectoire d'émissions compatible avec un réchauffement inférieur à 2°C, voire 1,5°C).
- Mobiliser nos fournisseurs pour qu'ils augmentent leur maturité en matière de décarbonation, en visant à ce que les 400 premiers aient au moins réalisé leur bilan carbone pour les champs d'application 1 et 2 (niveau de maturité D- ou plus), et à ce que les 50 premiers aient défini des objectifs et un plan d'action (niveau C ou plus).



Cet accord souligne également l'importance de la prise de conscience et la compétence des salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux sur tous les sites et la proposition de dialogue afin de trouver les solutions permettant à ses salariés d'adopter des comportements plus responsables. Cela se traduit par des mesures en favorisant par exemple les initiatives de rationalisation des déplacements et trajets professionnels ainsi que la promotion des gestes les plus écoresponsables (télétravail, transports en commun, co-voiturage, déplacements professionnels à bas coût en carbone, gestion du chauffage et de l'énergie électrique, informatique écoresponsable...).

La stratégie RSE a fait l'objet d'une expertise du Comité d'Entreprise Européen (CEE) en 2022 avec remise d'un rapport. Elle est régulièrement présentée au CEE, ainsi que la réalisation des objectifs.

Les travaux du comité de suivi de l'Accord Cadre Monde RSE sont présentés annuellement au CEE.

Les projets de réorganisation ou encore d'acquisition présentés au CEE, mentionnent l'impact environnemental dudit projet.

En Afrique, la labellisation RSE (CGEM) de certaines filiales Safran au Maroc (SEP, MATIS) s'appuie notamment sur l'association des partenaires sociaux à cette stratégie.



## SAINT-GOBAIN

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

Toutes les filiales concernées (effectif supérieur à 50 personnes) du Groupe ont mis en place une base de données incluant les données environnementales. Cette base de données est accessible à l'ensemble des membres des CSE de la filiale concernée.

Lors des échanges au sein des CSE, sur tous les projets concernant par exemple les investissements et les modifications d'installation, un point est systématiquement fait sur la dimension environnementale (eau, empreinte carbone, déchets, recyclabilité).

Durant les trois processus annuels d'information/consultation devant les CSE et CSE Centraux concernant la politique sociale, les orientations stratégiques, la situation économique et financière, un point est systématiquement fait sur les aspects environnementaux.

Le nouvel accord Droit Syndical du Groupe en France, signé le 12 octobre 2023, à l'unanimité par les organisations syndicales intègre les questions environnementales et les formations sur les problématiques environnementales pour les représentants.

De plus, à chaque renégociation d'accord d'intéressement (tous les 3 ans), les filiales intègrent un critère RSE notamment sur les critères environnementaux.

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

Le nouvel accord Droit Syndical du Groupe en France, signé le 12 octobre 2023, à l'unanimité par les organisations syndicales intègre des formations sur les problématiques environnementales pour les représentants.

De plus, l'ensemble des représentants du personnel seront amenés à suivre la formation Fresque du Climat. Les 5 Coordonnateurs Syndicaux Centraux, la Secrétaire du Comité de Groupe et le Secrétaire de la Convention pour le Dialogue Social Européen ont d'ores et déjà suivi cette formation.



Par ailleurs, le Groupe s'est donné pour objectif de former 80% de ses collaboratrices et collaborateurs à la Fresque du Climat d'ici fin 2025 (voir le Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p113).

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

Oui, nous avons un accord concernant le dialogue social européen plus large que la stricte définition de l'Union Européenne. Il intègre notamment le Royaume-Uni, la Communauté Helvétique et la Norvège.

Lors des 4 réunions annuelles du Comité Restreint Européen, de la réunion plénière de la Convention Européenne, des interventions et des échanges sont consacrés aux questions environnementales telles que la réduction de l'empreinte carbone, la recyclabilité, la gestion des déchets ou encore la gestion de l'eau.

Le rapport annuel établi par le cabinet d'expertise accompagnant la Convention pour le Dialogue Social Européen intègre systématiquement des éléments de réflexion et d'analyse portant sur les enjeux environnementaux des activités industrielles et commerciales du Groupe.



## SANOFI

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

« En France, nous poursuivons et approfondissons les actions déjà engagées : Lors de l'information et de la consultation des instances CSE et comité groupe, qu'elles portent sur des projets ponctuels ou sur les thématiques récurrentes (orientations stratégiques, politique sociale et situation économique et financière), les représentants du personnel sont systématiquement informés de la manière la plus approfondie possible des conséquences environnementales.

Les informations présentées sont approfondies par les experts des CSE ou de comité groupe, selon les axes des missions définies par les partenaires sociaux.

Il en va de même lors des négociations, par exemple :

Un nouvel accord groupe sur les moyens et fonctionnement des CSE, précise les droits à formation économique sociale et environnementale des membres des CSE, l'existence de BDESE, mais également la possibilité systématique prévue d'organiser des réunions en mode hybride, permettant ainsi possibilité de participer aux réunions à distance pour tenir compte de l'impact sur l'environnement des déplacements particulièrement si elles sont de courtes durées.

Un nouvel accord d'intéressement renouvelle l'existence d'un critère RSE sur la réduction des gaz à effet de serre au niveau mondial, permettant de majorer en cas d'atteinte l'enveloppe à distribuer. »

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

« En France, au-delà des obligations légales, un accord groupe signé en 2009, prévoit des formations spécifiques HSE pour les membres des CSSCT (CHSCT au moment de la signature de l'accord) et la présentation de la politique HSE groupe.

La commission de suivi de cet accord qui se déroule chaque année au niveau du groupe avec des représentants des organisations syndicales a vu son volet environnement s'étoffer à mesure de l'importance grandissante de cette thématique, des actions menées par le groupe, mais aussi de l'évolution des compétences des représentants du personnel dans ce domaine. »

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

« Nous n'avons pas d'accord cadre international.

Grâce à la promotion d'une culture environnementale au sein de l'entreprise, Sanofi engage tous les collaborateurs à soutenir ses ambitions environnementales et à agir, dans leur travail quotidien, en faveur de la réalisation des objectifs correspondants. L'entreprise souhaite non seulement provoquer une prise de conscience, mais également mettre à la disposition de ses salariés les moyens et outils qui leur permettront de tenir compte de l'environnement dans leurs prises de décision.

Chaque année, la Journée de l'Environnement est organisée sur une thématique spécifique sur tous les sites à travers le monde. En 2023, la gestion responsable des ressources naturelles (eau, matières premières, énergie) a été mise à l'honneur avec l'organisation d'un événement mondial, de conférences et d'activités locales.

Un programme d'engagement et d'intelligence collective a également été lancé en 2020. Ce programme permet à l'ensemble des salariés, de mieux comprendre les enjeux environnementaux actuels, partager initiatives et bonnes pratiques et concevoir ensemble de nouvelles solutions pour l'environnement. En 2023, 161 idées provenant de 65 sites dans 28 pays différents ont été soumises au programme d'engagement sur la durabilité environnementale de l'entreprise. Un programme complet de bootcamps, de hackathons et d'ateliers de design thinking, animés par l'un des laboratoires d'innovation de Sanofi, a aidé les équipes finalistes à transformer leurs idées en projets durables. Cette année, sept projets gagnants ont été sélectionnés par un jury pluridisciplinaire. Les projets seront mis en œuvre et financés par le fonds Planet Care.

En 2023, Sanofi a également initié le déploiement de l'atelier pédagogique Fresque du Climat dans trois pays : France, Royaume-Uni et Irlande. Grâce à un programme de recrutement de volontaires et à leur formation, plus de 60 salariés sont aujourd'hui formés à l'animation de la Fresque du Climat. Le lancement du programme pilote dans ces trois pays est prévu en 2024.

Une formation aux sujets environnementaux a été lancée en 2021. L'objectif de cette formation est de renforcer la culture environnementale en fournissant des connaissances de base sur chacun des piliers environnementaux couverts par le programme Planet Care. Accessible à tous et disponible en huit langues, c'est une opportunité donnée à toutes et tous de s'intéresser de plus près aux défis environnementaux auxquels ils sont confrontés et de mieux comprendre les ambitions environnementales de Sanofi. »



## SCHNEIDER ELECTRIC

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

- Le 1<sup>er</sup> février 2024, un Accord collectif de Groupe couvrant l'ensemble des entités juridiques Schneider Electric sur le territoire France a été conclu avec les Organisations Syndicales. Ce texte négocié avec les syndicats représentatifs définit l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) permettant l'information en continu des représentants du personnel vis-à-vis de thèmes spécifiques dont les conséquences environnementales de l'activité de Schneider Electric.

A travers ce nouvel outil, tous les CSE, délégués syndicaux et coordonnateurs Groupe peuvent exercer utilement leurs compétences à chacun de leurs niveaux en disposant des informations nécessaires à la conduite de débat sur ces questions avec la Direction du Groupe en France.

En outre, cette BDESE rassemble toutes les informations nécessaires aux informations et consultations des CSE sur ce thème.

- Schneider Electric a également conclu en juin 2023 un avenant à son dispositif d'Intéressement Groupe qui reconduit, en accord avec les organisations syndicales centrales, le SSI (Schneider Sustainability Impact) comme critère de base de son dispositif d'intéressement Groupe.
- Enfin au niveau européen, les premières orientations de notre future Politique Développement Durable (suite à consultation globale des différentes parties prenantes) seront présentées et débattues en juin 2024 avec les membres du Comité d'Entreprise Européen lors de la réunion plénière annuelle ordinaire. Cette session sera l'occasion de recueillir le feedback des représentants mais aussi leurs attentes dans le cadre d'ateliers impliquant les 36 membres du Comité Européen.



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

Dans la continuité d'une première démarche de formation engagée en 2018-2019 avec la Kedge Business School, Schneider Electric France a exprimé son intention de proposer à nouveau un cycle de formation certifiante au bénéfice des leaders syndicaux. Ce programme, qui sera élaboré au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2024, intégrera des modules relatifs à l'environnement (analyse de l'impact de l'activité sur l'environnement, politiques de décarbonation, etc.). Sa mise en œuvre est prévue au cours de l'année 2025.

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

Il est important de rappeler que Schneider Electric a été parmi les premiers groupes français à adhérer au Global Deal en 2017. Ce label, initié par la Suède et co-piloté par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), permet aux partenaires de s'engager volontairement à renforcer le dialogue social à tous les niveaux. La participation à cette initiative a permis de partager et d'engager une réflexion au sein du Groupe sur l'opportunité de se doter d'un dispositif mondial de dialogue social et ainsi pouvoir dépasser les seules pratiques européennes qui historiquement sont les plus ancrées dans les pratiques sociales de nos pays. Cette démarche ne s'est cependant pas encore traduite par la mise en place d'un dispositif ou accord-cadre groupe.

A ce jour et au sein des 100 pays où Schneider Electric opère, la consolidation du dialogue social reste organisée au niveau national ou régional et permet déjà à 77 % des salariés du Groupe d'être couverts par des accords de dialogue social en 2023. La vitalité de ce dialogue a été concrétisé en 2023 par la signature de 205 accords d'entreprise comme indiqué dans le Document d'Enregistrement Universel.

Toutefois, on soulignera au titre de 2023, les prémices de pratiques/démarches cadre au niveau mondial notamment à travers la réalisation en 2023 d'une analyse majeure sur le respect des droits humains (couvrant notamment la question des salaires décents).





## SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

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

Depuis 2019, l'une des 5 interventions annuelles de la Direction Générale au CSEC a été remplacée par une intervention sur la stratégie RSE du Groupe. Cette intervention, qui fait l'objet d'une communication en amont d'un support, est assurée par la Direction RSE du Groupe SG qui présentent les enjeux en la matière et répond aux questions des élus.

Il en est de même au Comité de Groupe Européen qui au cours de l'une de ces 2 réunions annuelles intègre une intervention sur les enjeux et actions RSE avec cette même logique d'échange avec les élus.

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

Société Générale dispose d'un panel de formations très larges en matière de RSE sur l'ensemble de ses dimensions. L'offre de formation au global comprend plus de 150 modules de formation et sensibilisation. Les élus bénéficient de ce dispositif et peuvent l'utiliser. De plus, un parcours de formation sur la RSE est déployé à l'ensemble des salariés du Groupe (CDI actifs), qui comprend 6 modules pour une durée d'environ 5h et couvre les sujets suivants : les bases de la RSE, la finance durable et ses réglementations, les enjeux climatiques, risques E&S, la stratégie RSE du Groupe et des BU/SU.

Au-delà, SG déploie la fresque du climat au sein du Groupe SG : celle-ci va également être proposée aux représentants du personnel en 2024 ou 2025.

En cela, Société Générale va bien au-delà des obligations légales en la matière.

Les acteurs des CSEE ou du CSEC sont par ailleurs invités à participer des événements organisés par exemple par Entreprises pour l'Environnement ou par Solutions CSE lesquels interviennent et animent des actions en matière de RSE. Nous ne suivons pas l'action des représentants du personnel ou des IRP et ne savons donc pas s'ils y participent ou pas.



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

Société Générale a signé en juin 2023 un nouvel accord mondial sur les droits de ses collaborateurs, avec UNI Global Union, sur la base des précédents accords de 2015 et de 2019. Cet accord qui concerne l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le monde entier renforce les engagements de Société Générale envers les droits fondamentaux des collaborateurs et notamment la liberté syndicale, le dialogue social et l'accès aux syndicats. Cet accord accroît le rôle d'UNI\* grâce à un nouveau dispositif d'échanges formels sur le pilier « Ressources Humaines » du Plan de vigilance Groupe avant publication afin d'identifier des risques et des mesures d'atténuation.

Plus particulièrement, en dehors de la France, nous pouvons noter que sur les plus grosses géographies que sont la Roumanie, la République Tchèque et le Maroc, le dialogue social est développé et s'est renforcé ces dernières années sur ces sujets environnementaux. Dans le cadre des réunions avec les syndicats et les représentants du personnel tout au long de l'année les thématiques ESG, environnementales sont régulièrement abordées et donnent lieu à présentations et échanges. Tout d'abord lors des présentations de la stratégie de l'entreprise, au cours desquelles le volet environnemental est systématiquement traité ; lors des présentations et échanges sur la stratégie commerciale des banques. Enfin les sujets environnementaux sont également abordés lors des échanges sur les priorités stratégiques de formation de l'entreprise. Pour finir les représentants du personnel ou des syndicaux, collaborateurs de l'entreprise suivent les formations ESG/environnemental comme tous les salariés de l'entreprise.

---

\* UNI Global Union réunit 20 millions de travailleurs du secteur des services, y compris dans les banques et les assurances, dans 150 pays différents afin d'obtenir de meilleurs emplois et une vie meilleure.



## STELLANTIS

- a) ***In France, the "Climate and Resilience" law of 22 August 2021 and the national interprofessional agreement (ANI) on the ecological transition and social dialogue of 11 April 2023 have extended the environmental prerogatives of the CSE and strengthened the role of local representatives. Over the past twelve months, what initiatives are likely to significantly illustrate a change in the functioning of these bodies within your group as a result of these provisions?***

The decarbonization roadmap for the group was communicated to the elected CSEC officials during the meeting on June 30th, 2023. The BDES (Social and Economic Database) has been renamed BDESE (Social and Economic Database for Sustainable Development) since November 17th, 2022. Documents are regularly integrated into it, including 2022 environmental information in March 2023.

On the CEMR Poissy website, a voluntary Sustainable Development Commission was established in December 2023. This CSE commission is responsible for:

- structuring discussions on environmental topics related to the company and the establishment;
- proposing concrete actions to reduce the CO<sub>2</sub> impact of employees' daily activities at the facility (waste-free use, recycling circuits, etc.) Raising awareness and contributing to training on climate-related issues.

Several local projects are regularly shared with the CSEs:

- the installation of a biomass boiler in Rennes on 30 January 2024,
- the project to implement a geothermal energy system in Mulhouse was also communicated to the CSE of this site on 21 December 2023,
- A photovoltaic park installation project in Sochaux, which was also shared with the CSE officials on December 21, 2023.

- b) ***In the context of these new prerogatives, the training and expertise of the social partners are fundamental. Have you recently developed or planned in the near future programs specifically dedicated to the social partners to strengthen their expertise in environmental matters that go beyond legal obligations?***

A reflection is underway on a training program for social partners, in order to raise their awareness and enhance their expertise in environmental matters. The Association "la Fresque du climat" conducted initial awareness sessions for staff and elected officials in Poissy, CEMR on 13<sup>th</sup> of July and 13<sup>th</sup> of September 2023 (with 29 participants in these two sessions). The association also visited Belchamp (on December 15<sup>th</sup>, 2023, with 85 participants) and Vélizy (on October 13<sup>th</sup>, 2023, with 18 participants).



Furthermore, Stellantis has committed to achieving a net-zero carbon emissions level by 2038<sup>6</sup> and is undergoing the largest transformation in its history. Training on climate-related issues is essential and a key factor in executing the strategic plan and supporting continuous professional development. Thus, the Climate School globally provides concepts and tools [for all Stellantis employees] to take action on climate at work, at home and as a global citizen. The 12 modules suggested are an accelerated journey to understand the fundamentals of climate change and our levers for action.

- c) *International framework agreements are mechanisms that strengthen the quality of social relations within a group. Does your group have a framework agreement that goes beyond the scope of the European Union? If so, how did you integrate the issue of ecological transition and, more broadly, environmental issues? If not, is such a project being considered? In any case, in your five main geographic markets outside France, can you list any major initiatives highlighting a recent strengthening of the involvement of the social partners in the company's environmental policy?***

We are discussing with Unions globally an international framework agreement which is not yet signed. In the draft there is a whole chapter included about environmental issues “Stellantis commitment to environmental protection”. Stellantis also established a global employee volunteerism program called “Motor Citizens” with a focus on climate change initiatives.

The development of industrial partnerships for several gigafactories around the world is a key element in the transition to electrification. An electric vehicle battery gigafactory is a large-scale industrial facility dedicated to mass-producing batteries for electric vehicles and other energy storage applications.

April 14, 2021, a partnership between SAFT and Stellantis was presented to social partners during the CSEC. This ambitious project included the following components:

- Construction of an R&D center in Bruges, near Bordeaux, and a pilot plant in Nersac, near Angoulême. Construction of the battery production plant in Douvrin/Billy-Berclau.
- Construction of a second battery production plant in Germany, Kaiserslautern.

After two major negotiation meetings, the management of Stellantis and social partners signed a significant competitiveness agreement on February 9, 2022. This

---

<sup>6</sup> with more than 90% reduction in intensity relative to our 2021 base year, and single-digit percentage carbon removal to compensate all residual emissions.



---

## SOCIAL

---

agreement includes a new secure support system for any external mobility to ACC, based on three key axes:

- Making the system accessible to all employees.
- Providing tailored training paths for each employee to enhance employability.
- Ensuring the preservation of employees' purchasing power during their mobility to ACC



# ST MICROELECTRONICS

Pas de réponse



## TELEPERFORMANCE

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

Le rapport RSE, incluant des données environnementales et une feuille de route triennale, est désormais présenté et échangé chaque année en réunion plénière du CSE. Il est mis à la disposition des représentants du personnel de l'entreprise dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE).

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

Nous avons le projet d'animer une fresque du climat auprès de représentants du personnel volontaires. Ce projet est à organiser et à planifier.

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

En décembre 2022, Teleperformance et *UNI Global Union* (UNI) ont signé un accord mondial visant à renforcer leurs engagements communs en matière de droits des salariés à former des syndicats et à participer à des négociations collectives.

Cet accord reflète également une volonté concertée de progrès dans le domaine de l'environnement de travail, notamment dans la santé et la sécurité. L'accord couvre l'ensemble des employés du groupe. Dans un premier temps, conformément aux dispositions de l'accord, l'UNI, ses syndicats membres et la direction de Teleperformance ont mis en œuvre l'accord en Colombie, en Pologne, en Jamaïque, au Salvador et en Roumanie. L'accord s'appuie sur la reconnaissance des droits fondamentaux du travail tels qu'établis par l'Organisation internationale du travail sur le respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises

multinationales. Teleperformance reconnaît également l'UNI comme partie prenante dans le cadre de la loi de devoir de vigilance en France.

Certaines filiales du groupe disposent d'une convention collective spécifique. En l'absence d'une convention spécifique, le droit du travail du pays en question s'applique. Il est souvent complété d'accords collectifs signés annuellement avec les représentants du personnel. Ces accords fixent généralement la durée du temps de travail ou du préavis en cas de démission, les augmentations de salaire, les congés, la durée des congés maternité/paternité, la rémunération des jours fériés ou les rotations des équipes.

En outre, il est rappelé qu'en tant que société européenne, un comité d'entreprise de la société européenne a été institué en 2014 puis formalisé en 2015. Ce comité actuellement composé de 19 membres titulaires, représente les salariés des pays de l'espace économique européen où le groupe est implanté.





## THALES

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

Le fonctionnement des instances représentatives du personnel intègre la mise en œuvre des dispositions de la loi « Climat et résilience » et accompagne ainsi l'association croissante des partenaires sociaux aux réflexions et actions du Groupe dans le domaine environnemental. A titre d'exemple :

La question de la transition écologique a été intégrée aux processus sociaux relatifs notamment aux transferts de site, déménagement et regroupement d'activités.

A travers la Note annuelle de cadre des Négociations annuelles Obligatoires, le Groupe a rappelé l'engagement que des négociations sur la mobilité verte soient conduites dans toutes les entités, soit dans le cadre des NAO, soit dans le cadre de négociations spécifiques.

Fin 2023, le Conseil paritaire de pilotage de l'épargne salariale Groupe a conduit un appel d'offre visant à intégrer un fond à Impact au PEG et au PERECO (voir [Question 7](#)).

Ce fonds est centré sur les enjeux climatiques et de décarbonation.

L'appel d'offre s'est conclu au premier trimestre 2024 ; les processus sociaux - notamment de consultation des Instances de Représentation du Personnel - et AMF

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

Il n'existe pas de programme spécifiquement dédié aux partenaires sociaux puisque de nombreux programmes de sensibilisation des collaborateurs sur les enjeux environnementaux ont été développés dans le Groupe.

Thales a inscrit à son catalogue de formation la « fresque du climat », la « fresque du numérique », la « fresque de l'éco-conception » et la « fresque de la biodiversité ». D'autres formations du même type peuvent être organisées en fonction des demandes. Ces animations se font sur les sites ou au cours d'événements particuliers



(séminaires et conventions). Fin 2023, plus de 2 706 collaborateurs ont participé à des fresques dans le cadre de leur activité professionnelle.

En 2024, Thales a également mis à la disposition de l'ensemble de ses collaborateurs la formation « Thales Passeport Climat », permettant à chacun de mieux comprendre et d'agir sur le changement climatique. Le Groupe s'est donné comme objectif que 50 % des cadres et ingénieurs de Thales suivent cette formation en 2024 (soit plus de 26 000 collaborateurs).

Voir à ce propos le Document d'Enregistrement Universel 2023, p. 155.

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

Thales n'a pas signé d'accord cadre dépassant le périmètre de l'Union Européenne portant sur les questions environnementales et n'a pas engagé de discussions avec les partenaires sociaux visant à conclure un tel accord.



## TOTALENERGIES

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

Au niveau des instances françaises, les aspects environnement et climat sont intégrés dans les présentations sur la stratégie de chacune des Branches d'activité de la Compagnie. Également en conformité avec la loi « climat et résilience », l'impact environnement est évalué dans les dossiers relatifs à des évolutions d'organisation. Enfin, des indicateurs environnementaux ont bien été ajoutés dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) :

- Politique générale en matière environnementale,
- Economie circulaire,
- Changement climatique.

D'autre part, 2023 a été marquée par la prise en compte de sujets de transition dans le cadre d'une négociation collective avec les partenaires sociaux de la Compagnie, au périmètre France. Celle-ci a donné lieu à la signature unanime d'un accord par lequel la Compagnie, dans le cadre de sa stratégie, accompagne ses 35 000 collaborateurs dans leurs propres efforts de transition écologique pour rendre plus durable leur consommation énergétique ou leur mobilité dans leur vie quotidienne. Cet accord met notamment à disposition des 35 000 salariés concernés une enveloppe individuelle « efficacité et transition énergétique » de 2 000 € bruts permettant le remboursement de 80% des achats ou prestations liés à l'habitat et à la mobilité.

Plus largement au niveau Européen, le Comité Européen TotalEnergies permet aussi d'assurer une information et un échange de vues réguliers sur la stratégie de la Compagnie, sa situation sociale, économique et financière, ainsi que sur les questions relatives au développement durable, à la responsabilité environnementale, sociétale et à la sécurité.

- En 2023, le dialogue social au niveau européen a été soutenu, les membres ayant eu l'occasion de se réunir à 24 reprises autour de divers sujets clés.
- Les 3 commissions Stratégie (EP-GRP ; RC ; MS) ont permis aux élus d'appréhender de façon concrète l'ambition de la Compagnie par la présentation de la stratégie de chaque secteur d'activité.

- Le séminaire Sécurité du Comité européen a été consacré aux enjeux liés à l'électricité.
- Les membres ont eu l'occasion de participer à plusieurs visites de sites, au cours desquelles un éclairage particulier a été porté aux actions mises en œuvre pour accompagner la transition de la Compagnie.
- Le Rapport Sustainability & Climate 2023 a été présenté aux membres de la Commission Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Environnementale et Sécurité dès le jour de sa publication.
- Les réunions du Comité Opérationnel Européen abordent également régulièrement les sujets Climat et transition de la Compagnie (exemple : en février 2024, Nature Based Solutions, Stratégie Integrated Power ou encore la présentation des différentes démarches en lien avec l'évolution des compétences ou l'upskilling).

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

Comme tout collaborateur, les partenaires sociaux bénéficient de l'ensemble des programmes mis en place par TotalEnergies pour favoriser une transition juste. Ainsi, le programme Transforming with our people a été lancé en 2022 autour de trois chantiers : écouter, informer et se former. A titre d'illustration, dans le cadre de son plan de transition juste, TotalEnergies a conçu le programme « Visa pour TotalEnergies » comme un programme d'upskilling global, visant à préparer l'ensemble des salariés aux nouveaux enjeux de la Compagnie et de la société en général, et à accompagner l'évolution de leurs compétences. Ce programme de formation pluriannuel se déploie en plusieurs saisons consacrées chacune à un volet clé de la transition de TotalEnergies. Après une première saison centrée sur les enjeux climatiques et les réponses apportées par l'ambition de la Compagnie, la saison 2 (2023/2024) a permis de former plus de 27.000 collaborateurs dans 118 pays aux fondamentaux de l'électricité, principal levier de décarbonation du mix énergétique (production, usages, chaînes de valeur, marchés et modèles d'affaires).

En outre, un atelier « Fresque du Climat » a été organisée spécifiquement pour les membres de la Commission Développement Durable du Comité Européen le 20 mars 2024.



---

**SOCIAL**

---

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

Au niveau mondial, TotalEnergies a signé en 2015 un accord pour une durée de 4 ans avec IndustriAll Global Union relatif à la promotion des droits humains, la diversité, la santé au travail et la participation des salariés et de leurs représentants au dialogue social.

Cet accord fondateur d'engagements sociaux mondiaux continue d'être appliqué. Ainsi, dans la plupart des sociétés de la Compagnie existent des représentants du personnel, majoritairement élus, avec lesquels les sujets en lien avec la stratégie de transition de la Compagnie sont abordés. En 2023, 91,5% du personnel de la compagnie disposait d'une représentation syndicale et ou de représentants du personnel.



## UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

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

URW n'a pas de représentants de proximité mais les actions suivantes ont été initiées pour les membres du CSE au cours des 12 derniers mois :

- Organisation d'un atelier de brainstorm avec le CSE sur l'engagement de l'instance sur la thématique du développement durable. Cet atelier a permis des échanges sur l'implication et le suivi du CSE, ainsi que des discussions sur le fonctionnement et les activités sociales et culturelles (dont la gestion relève sa compétence seul) de sorte à intégrer cette dimension « RSE ».
- Le CSE est informé régulièrement de la stratégie et des actions relatives à l'environnement de l'entreprise (exemple : information au CSE, après communication à l'ensemble des salariés, au suivi de la stratégie « Développement Durable » en présence de Sylvain MONTCOUQUIOL, Directeur Général des Fonctions Centrales et du Développement Durable et Clément JEANNIN, Directeur Groupe du Développement Durable). Lors des diverses réunions avec les représentants du personnel, ceux-ci peuvent ainsi partager leurs remarques, propositions et avis.
- La question environnementale est également abordée lors de négociations avec les partenaires sociaux. Cette thématique prend une place plus importante dans les négociations d'accords collectifs : ainsi, 2022, l'entreprise a pour la première fois signé un accord d'intéressement impliquant des indicateurs relatifs à l'environnement dans sa formule de calcul (réduction des émissions de carbone et taux de participation des salariés aux formations cataloguées comme faisant partie du programme environnemental). La renégociation actuelle de cet accord au cours de ces derniers mois dénote avec une négociation (incluant une formule et répartition) axée davantage sur l'aspect RSE.

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

Les représentants du personnel ont été incités à suivre une formation d'une journée (roadshow "Building Tomorrow Together"), au même titre que tous les collaborateurs,



---

**SOCIAL**

---

visant à les informer sur la stratégie RSE du Groupe, le suivi des actions mises en œuvre et échanger tous ensemble sur la nouvelle vision du Groupe et notre transformation durable.

Également, il a été rappelé à tous les représentants du personnels les formations qui peuvent être suivies et notamment la formation économique du CSE (qui, pour ceux que cela intéresserait, permet désormais de former aux sujets environnementaux).

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

Nous n'avons pas d'accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'union européenne. Toutefois, il convient de noter qu'au-delà de la représentation des salariés en France, URW est doté d'un EEC (« European Employees Committee » dont font également partie des membres du CSE), qui est un comité interne non soumis aux mêmes informations et consultations prévus par la loi française mais pouvant faire l'objet d'informations et de consultations selon l'actualité de l'entreprise.



# VEOLIA

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

Afin d'associer les partenaires sociaux aux enjeux du programme stratégique de Veolia (*GreenUp*), un échange de vues sur la stratégie du Groupe et ses impacts RH avec les membres du bureau commun (Comités de groupe France et Europe) a été organisé en mai 2023 sur la base d'un dispositif de dialogue inspiré de la méthodologie "+1, pour une écologie en actions".

Une seconde session a été organisée en novembre 2023 afin de poursuivre les réflexions, 3 ateliers de travail mêlant les représentants France et Europe ont abordé les thèmes suivants :

- ressources pénuriques et compétences clés à renforcer / développer dans le cadre de la transformation écologique ;
- l'investissement formation et son évaluation dans le cadre de la transformation écologique ;
- la communication et l'appropriation au plus près du terrain du plan stratégique "Green Up". L'objectif est de renforcer la compréhension de chaque collaborateur de sa propre contribution à la mise en œuvre des solutions Veolia pour la transformation écologique et ainsi son engagement.

La directrice de l'innovation et la directrice de la stratégie ont participé à ces échanges afin de partager de manière approfondie les enjeux et perspectives de la transformation écologique et débattre des conséquences sociales de cette transformation.

Les partenaires sociaux ont défini avec la direction des ressources humaines groupe les priorités à aborder au prochain rassemblement du bureau commun (France et Europe) en mai 2024. Ces priorités feront l'objet d'actions et suivis.

Cette initiative d'échanges, en amont de la définition du plan stratégique, a fait l'objet d'une présentation et d'un atelier lors du séminaire dit des "Inspiration Days" qui a rassemblé l'ensemble des dirigeants du Groupe en mars 2024. Ce partage avait pour but de faire connaître cette méthode d'écoute et de construction avec pour objectif de la dupliquer au-delà de l'Europe.



**SOCIAL**

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

Au-delà de la démarche “+1, pour une écologie en actions”, initiée auprès des membres du bureau commun citée ci-dessus, il est prévu de déployer des actions de formation et de sensibilisation auprès des partenaires sociaux, au niveau des bureaux des Comités de Groupe France et Europe dans un premier temps, sous forme notamment d’ateliers (fresque de la transformation écologique, “2 tonnes”, etc.) ou de “learning expedition” (visite de site déployant des solutions innovantes en matière de transformation écologique dans le cadre des bureaux du comité de Groupe France et Europe).

Ces différentes actions de formation ou de sensibilisation s’inscrivent plus largement dans la volonté du groupe Veolia de diffuser une connaissance commune sur les défis environnementaux et les solutions de Veolia auprès de l’ensemble de ses collaborateurs.

Une présentation des ateliers et parcours de sensibilisation / formation et e-learning aux enjeux et solutions de la transformation écologique seront à l’ordre du jour du futur bureau commun en mai 2024.

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

En 2023, Veolia a initié des échanges avec le syndicat européen des services publics EPSU dans une optique de développement d’accords ou d’engagements transnationaux. Après échanges avec les partenaires sociaux France et Europe, il a été décidé de travailler sur la définition d’un accord moderne sur la Diversité et l’Inclusion afin de déterminer un socle et une culture commune sur ces enjeux majeurs. Un groupe spécial de négociation rassemblant 13 pays européens différents sous la coordination du syndicat EPSU a été mis en place. La direction, en accord avec EPSU, souhaite faire de cet accord un levier de renforcement et d’accélération des grands principes de Diversité et d’Inclusion pour l’Europe, mais aussi pour l’ensemble du périmètre Veolia.

Ainsi, il est rappelé dans le Champ d’application du projet de texte en cours de discussion : “L’accord s’applique à toutes les entités incluses dans le champ d’application du Comité de Groupe Europe de Veolia (...) Veolia entend, de manière plus générale, donner à cet accord portée la plus large auprès de ses parties prenantes telles



que définies par la Raison d'Être de Veolia. Ainsi, au-delà du périmètre du Comité de Groupe Europe, les autres entités du Groupe sont invitées à appliquer volontairement les principes et orientations de l'Accord dans l'ensemble des pays où Veolia exerce ses activités (...). Veolia s'engage également à porter à la connaissance de ses partenaires, sous-traitants, fournisseurs, les principes et engagements contenus dans l'accord et qui s'inscrivent pleinement dans les engagements sociaux (...) prévus par la directive CSRD."

Au-delà des accords-cadres au niveau européen, Veolia a rappelé ses engagements, ses objectifs et sa vision du dialogue social dans sa politique dialogue social, mise à jour en 2023. De plus, les engagements du dialogue social ont été intégrés dans le document *les Essentiels*, document interne qui définit les règles, processus et politiques qui s'imposent à tous les managers au sein du Groupe. En 2023, 1 713 nouveaux accords sociaux signés au niveau des exploitations viennent compléter les directives et les accords Groupe. Le taux de couverture par une instance de dialogue sociale (86 %) est un des indicateurs de suivi de la promotion du dialogue social au niveau Monde.

Le programme *Veolia Cares*<sup>7</sup>, qui définit pour tous les salariés du groupe dès leur premier jour d'ancienneté, un socle commun de protection sociale, a fait l'objet de dialogues et échanges à de nombreuses reprises avec les partenaires sociaux en France et au sein du Comité de Groupe Européen ainsi que dans les différentes BUs et Zone du Groupe.

Certaines dispositions sont intégrées au sein des accords sociaux d'entités ou pays ou conduisent à une adaptation des dispositions et des accords sociaux pays avec les représentants des salariés ou des organisations syndicales dans toutes les géographies.

Depuis 2003, Veolia adhère au Global Compact des Nations unies qui engage le Groupe à promouvoir dix principes fondamentaux portant notamment sur les droits de l'Homme, les droits du travail et l'environnement. Depuis 2014, Veolia se place au niveau « Advanced » du programme de différenciation du Global Compact qui, à travers 21 critères spécifiques, est le standard de *reporting* des Nations Unies et de performance volontaire le plus élevé en matière de développement responsable. Veolia est un membre actif du Global Deal qui promeut le dialogue social au niveau monde. Le Groupe participe à ces travaux, notamment sur les leviers de développement de la qualité du dialogue social dans le monde.

---

<sup>7</sup> <https://www.veolia.com/fr/nos-medias/actualites/estelle-brachlianoff-veolia-cares-tous-salaries-pourront-beneficier-dun-socle-protection-sociale>



## VINCI

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

Le groupe VINCI s'est attaché, depuis plusieurs années, à intégrer la question de la transition écologique et environnementale au dialogue social, y compris avant la publication de la Loi Climat et Résilience.

En effet, le Groupe avait déjà co-établi, avec son Comité d'entreprise européen (instance de représentation du personnel au périmètre le plus large), des lignes directrices environnementales, cosignées par le PDG et le secrétaire de l'instance en novembre 2020, afin d'établir les principes directeurs du Groupe en la matière, dont l'implication des représentants du personnel à tous les niveaux.

Sur le territoire français, cette démarche a été renforcée par la signature d'un accord de groupe en 2023 en faveur du dialogue social (à durée indéterminée).

Ce texte, qui s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe établies en France, définit les fondamentaux applicables en matière de dialogue social et fait l'objet d'un suivi annuel par les organisations syndicales du Groupe.

Cet accord précise ainsi clairement, dans sa nouvelle mouture, les compétences des représentants du personnel liées à la transition écologique : BDESE, intégration dans les orientations stratégiques, la GEPP ainsi que s'agissant des consultations ponctuelles.

Le texte prévoit également d'inviter, au moins une fois par an, le responsable environnement de chaque entreprise, en CSE, pour échanger sur la trajectoire environnementale de l'entité.

Il intègre enfin le fait que, en sus du Comité de Groupe France et du Comité d'entreprise européen, les instances supra légales de dialogue social (établies au sein des Pôles Construction et Energies pour faire vivre le dialogue social au niveau des divisions du Groupe) intègrent au moins une fois par an la thématique environnementale à leur ordre du jour.

Par ailleurs, courant 2022, l'ensemble des responsables et directeurs affaires sociales du Groupe, en France, ont été conviés à une sensibilisation animée par la Directrice de l'environnement VINCI aux fins d'identifier la manière d'intégrer la thématique environnementale et les plans d'actions du Groupe au dialogue social au sein de chacun de leurs périmètres respectifs.



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

Les Lignes directrices environnementales et l'accord de Groupe relatif au dialogue social, qui s'appliquent à l'ensemble des entités établies en France, intègrent un volet propre à la question de la formation des partenaires sociaux et précisent la nécessité d'y intégrer un volet environnemental.

Tout en respectant l'organisation décentralisée du Groupe et de son dialogue social, ce dernier accord est opposable et bénéficie à l'ensemble des représentants du personnel français.

Ce texte rappelle également la nécessité de proposer aux membres des CSE de bénéficier de la formation e-Learning relative à l'ambition environnementale du Groupe pour en comprendre les enjeux et ainsi mieux exercer leurs prérogatives dans leurs entités respectives.

Par ailleurs, les membres du Comité de Groupe France et du Comité d'entreprise européen bénéficient d'un droit de formation renforcé chaque année, dont ils décident librement des thèmes abordés.

À ce titre, les représentants français ont pu bénéficier, lors de leur séminaire annuel, d'une formation par des experts dédiés, notamment sur la Loi Climat et Résilience et rencontrent régulièrement la Directrice Groupe de l'environnement qui répond à toutes leurs questions sur la politique de transition environnementale du Groupe.

Concernant les représentants européens, ceux-ci sont très régulièrement associés à cette thématique, notamment dans le cadre d'une Commission RSE et d'une réunion annuelle hybride (réunions supra légales) à l'occasion desquelles la Direction de l'environnement expose la trajectoire environnementale du Groupe, les actions mises en œuvre, les moyens déployés et échange avec les membres de l'instance sur leurs propositions.

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

La négociation et la signature d'un accord cadre, en la matière, n'est pas à l'ordre du jour compte tenu de la très grande diversité de nos métiers et géographies et de la



## SOCIAL

difficulté de réunir des interlocuteurs syndicaux représentatifs au niveau international sur des secteurs si différents (construction, énergie, transports...).

Toutefois, le Groupe agit de manière significative avec son instance de représentation du personnel au périmètre le plus large : le Comité d'entreprise européen.

À ce titre, le Groupe a ainsi pu co-établir avec les membres de cette instance deux textes fondateurs, applicables à toutes les entités dans le Monde : la Déclaration santé-sécurité ainsi que les lignes directrices environnementales, établissant les principes communs à tout le Groupe en la matière ainsi que la manière d'associer les représentants du personnel sur ces thématiques.

Dans ce cadre, la Commission RSE du Comité d'entreprise européen (qui se réunit au moins 2 fois par an) est en charge de s'assurer du respect de ces principes, en lien avec l'ensemble des représentants du personnel désignés dans les pays où VINCI compte plus de 500 salariés en Europe et qui représentent plus des 3/4 de notre effectif mondial.

Pour aller plus loin et traduire les engagements du Manifeste VINCI, le Groupe est actuellement en train de discuter, au sein d'un groupe de travail dédié (émanation supra légale du Comité d'entreprise européen), de la thématique de l'employabilité durable, afin d'établir un socle de principes communs au Groupe et la manière d'y associer, dans nos différentes géographies, les partenaires sociaux.

À ce titre, le futur du travail et ses évolutions dans un contexte de transition écologique et environnementale feront partie des thèmes abordés avec les représentants pour définir une ligne commune à l'ensemble de nos activités et géographies.

Ces éléments ne constituant qu'un étage complémentaire s'ajoutant à l'ensemble des initiatives locales déjà mises en œuvre, dans nos implantations, par le management et les partenaires sociaux locaux, sur l'ambition environnementale de leur propre société.



# VIVENDI

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

Vivendi partage régulièrement sa feuille de route RSE avec ses partenaires sociaux dans le cadre des réunions avec les instances sociales comme le Comité social et économique, le Comité de groupe et le Comité de la société européenne. Au cours de ces réunions, des points d'avancement sur le plan stratégique RSE du groupe dont les engagements de décarbonation des activités sont présentés. C'est également l'occasion pour les partenaires sociaux d'être partie prenante sur certains sujets comme c'est le cas chez Vivendi où la certification de la démarche environnementale est menée conjointement avec les partenaires sociaux.

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

En 2023, Vivendi a proposé à ses partenaires sociaux de participer à un atelier sur la fresque du climat et a prévu de mettre en place, en 2024, un programme de formation spécifique pour ses partenaires sociaux afin de renforcer leur expertise en matière expérimentale.

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

Le mode de fonctionnement très décentralisé de Vivendi et la faible représentation de partenaires sociaux dans de nombreux pays ne justifient pas la mise en place d'accords-cadres. Beaucoup d'initiatives locales sont donc impulsées par la Direction, sans qu'elles soient encadrées par un texte négocié.



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

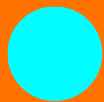
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ 2024 ▶

Question 5

**Rachats d'actions**



**SOCIAL**

Identification des principaux bénéficiaires des opérations de capital

Dimensionnement des rachats d'actions par rapport aux investissements,  
notamment ceux liés à la transition écologique

**SOCIAL****SOMMAIRE**

|                         |    |                                 |    |
|-------------------------|----|---------------------------------|----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 53 |
| AIR LIQUIDE _____       | 5  | MICHELIN _____                  | 55 |
| AIRBUS _____            | 7  | ORANGE _____                    | 57 |
| ARCELORMITTAL _____     | 8  | PERNOD RICARD _____             | 59 |
| AXA _____               | 11 | PUBLICIS _____                  | 61 |
| BNP PARIBAS _____       | 13 | RENAULT _____                   | 63 |
| BOUYGUES _____          | 15 | SAFRAN _____                    | 65 |
| CAPGEMINI _____         | 16 | SAINT-GOBAIN _____              | 67 |
| CARREFOUR _____         | 18 | SANOFI _____                    | 70 |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 20 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 72 |
| DANONE _____            | 23 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 74 |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 27 | STELLANTIS _____                | 77 |
| EDENRED _____           | 31 | ST MICROELECTRONICS _____       | 79 |
| ENGIE _____             | 34 | TELEPERFORMANCE _____           | 81 |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 36 | THALES _____                    | 83 |
| EUROFINS _____          | 38 | TOTALENERGIES _____             | 86 |
| HERMÈS _____            | 42 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 88 |
| KERING _____            | 44 | VEOLIA _____                    | 89 |
| LEGRAND _____           | 47 | VINCI _____                     | 93 |
| L'ORÉAL _____           | 50 | VIVENDI _____                   | 95 |





# ACCOR

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

|   | 2023   | 2022   | 2021   | 2020   | 2019   |
|---|--|--|--|--|--|
| Nombre d'actions rachetées  | 12 641 226                                   | N/A  | N/A  | 10 175 309                                   | 12 530 046                                   |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité                                       | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| Nombre d'actions créées   | 1 898 784                                    | 1 175 526                                    | 473 540                                      | 625 687                                      | 1 716 252                                    |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année                                    | 0  | 0  | 0  | 0  | 861 656                                      |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                                    | 0<br>(dans le cadre du contrat de liquidité) | 0<br>(dans le cadre du contrat de liquidité) | 0<br>(dans le cadre du contrat de liquidité) | 0<br>(dans le cadre du contrat de liquidité) | 0<br>(dans le cadre du contrat de liquidité) |
| Nombre d'actions annulées   | 12 641 226                                   | N/A  | N/A  | 10 175 309                                   | 13 391 702                                   |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                 |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                               | 1 696 027                                    | 1 473 134                                    | 1 403 441                                    | 1 834 941                                    | 1 312 795                                    |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 6,3%   | 8,7%   | 14,3%  | 12,2%  | 8,0%   |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>              |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié            | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  | 613 058                                      |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe |  |  |  |  | 23,6%  |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à salariés du groupe            |  |  |  |  | 5,9%   |
| Autres utilisations   |  |  |  |  |  |

**SOCIAL**

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

L'atteinte des objectifs est mesurée à l'échelle du Groupe. Il n'y a donc pas de « neutralisation » des titres auto-détenus (le Groupe a par ailleurs pour politique de ne détenir aucune action en propre à la fin de chaque année, voir tableau en réponse à la question 5.a) ou annulés.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

La politique du montant de rachat d'actions a été dimensionnée sur la base de la génération de “cash flow” récurrents annuels afin de ne pas distordre l'équilibre bilanciel du Groupe. Les “cash flow” récurrents sont un agrégat financier post dépenses d'investissements récurrents. Notre politique du montant de rachat d'actions prend donc en compte les dépenses d'investissement. Les montants d'investissement et de capital rachetés/annulés sont renseignés dans le tableau ci-dessous.

|                                | 2023                        | 2022                      | 2021                       | 2020                       | 2019                      |
|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Montant d'investissement R&D   | 5,5                         | 10                        | 4,4                        | 4,5                        | 6,0                       |
| Montant d'investissement Capex | 212,5 m€<br>Capex récurrent | 149 m€<br>Capex récurrent | 117,6 €<br>Capex récurrent | 97,5 m€<br>Capex récurrent | 155 m€<br>Capex récurrent |
| Montant de capital racheté     | 400 m€                      | 0€                        | 0€                         | 300 m€                     | 500 m€                    |
| Montant de capital annulé      | 400 m€                      | 0€                        | 0€                         | 300 m€                     | 500 m€                    |

# AIR LIQUIDE

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

|  | 2023   | 2022  | 2021   | 2020  | 2019   |
|--|--|---|--|---|--|
| Nombre d'actions rachetées (hors contrat de liquidité) | 550 000  | 1 200 000   | 310 000  | 365 000   | 1 300 000  |
| Détails contrat liquidité                              | Achat = +665 461,<br>Vente = -673 861,<br>Solde = -8 400 | Achat = +856 875,<br>Vente = -854 080,<br>solde = 2 795 | Achat = +690 016,<br>Vente = -693 966,<br>solde = -3 950 | Achat = +696 899,<br>Vente = -690 899,<br>solde = 6 000 | Achat = +789 899,<br>Vente = -795 504,<br>solde = -5 605 |

|   |  |                         |  |                         |                         |
|---|--|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité                                       | 665 461  | 856 875                 | 690 016  | 696 899                 | 789 899                 |
| Nombre d'actions créées   | 1 186 507  | 49 258 134              | 1 795 313  | 555 210                 | 44 635 080              |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année                                    | 951,833  | 984,570                 | 1,278,830  | 1,375,893               | 1,234,488               |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                                    | 1,100,477  | 951,833                 | 984,570  | 1,278,830               | 1,375,893               |
| Nombre d'actions annulées   | 120,000.00   | 1,098,900.00            | 165,000.00   | 0.00                    | 953,000.00              |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                 |  |                         |  |                         |                         |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                               | 341 249  | 460 415                 | 376 435  | 345 923                 | 349 173                 |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 2 637 / 3,96 %   | 2 545 / 3,91 %          | 2 154 / 3,40 %   | 2 107 / 3,56 %          | 1 747 / 2,70 %          |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>              |  |                         |  |                         |                         |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié            | 746 401 actions créés dans le cadre d'un souscriptions ouvertes aux salariés dont 25 319 distribuées gratuitement au titre de l'abondement | N/A<br>Pas d'opérations | 1.098.738 actions créés dans le cadre d'un souscriptions ouvertes aux salariés dont 23 114 distribuées gratuitement au titre de l'abondement | N/A<br>Pas d'opérations | N/A<br>Pas d'opérations |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 65.320 éligibles vs. 67.800 salariés (hors retraités France).  |                         | 65.000 éligibles (hors retraités France) vs 66.400 collaborateurs.   |                         |                         |

**SOCIAL**

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe</b> | 20.995 souscripteurs salariés (hors retraités France). 32,14% de participation sur la population éligible salariés (hors retraités FRANCE), 30.96% sur l'ensemble des collaborateurs |  | 19.890 souscripteurs salariés (hors retraités France) , 30.56% de participation de la population éligible, 29,95% vs. l'ensemble du Groupe |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

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

Les titres auto-détenus et annulés n'ont pas d'impact sur les conditions de réalisation (ROCE, TSR et émissions de CO<sub>2</sub>) des plans d'action de performance (cf. DEU section 3 "Gouvernement d'Entreprise" pages 177 et 178).

**c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Les montants d'investissement R&D et Capex (incluant les transactions avec les minoritaires) sont disponibles dans le tableau suivant pour les cinq dernières années :

| m€                                      | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| <b>Montant d'investissement R&amp;D</b> | 389  | 356  | 341  | 317  | 311  |
| <b>Montant d'investissement Capex</b>   | 3638 | 3416 | 3613 | 2775 | 3205 |

La politique de rachat d'actions d'Air Liquide est publique (DEU pages 414-415). Ces achats servent à la livraison d'actions de performance et à la compensation de l'effet dilutif des ACRS (Augmentation de Capital Réserve aux Salariés).

Les programmes de rachat d'actions sont de l'ordre du million d'actions (0,2% du capital) par an et ont représenté dans le passé un coût annuel de l'ordre de 100 millions d'euros par an sur les 10 dernières années, à mettre en regard du montant annuel des Capex de plus de 3 milliards d'euros et des dividendes de l'ordre de 1,5 milliard d'euros représentant environ 55% du bénéfice du Groupe restitué aux actionnaires

# AIRBUS

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ?
- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?
- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?



CF. :

- Rapport du Conseil d'Administration : - Shareholding and voting rights, section 3.1<sup>1</sup>, - Implementation / activities, section 6.1.13 / IV<sup>2</sup>,
- ainsi que l'ESOP (pas de lien ou de référence),
- et Financial Statements 2023<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=9>

<sup>2</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=157>

<sup>3</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Financial-Statements-FY2023.pdf>



# ARCELORMITTAL

- a) For each of the last five financial years, can you indicate, on the one hand, the number of shares repurchased (also specify the number of shares in liquidity contracts) and, on the other hand, the number of shares created, as well as the number of treasury shares held at the beginning and end of each year? For each of these exercises, can you break down: the number of actions canceled; the number of shares allocated for performance actions (as well as the number of beneficiaries and their proportion in relation to all employees of the group); the number of shares distributed in the context of transactions employee shareholding (as well as the number of eligible employees, the number of effective beneficiaries and their proportions in relation to all the group's employees); other uses (specifying the detail)? *To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 2.*
- b) As part of performance share allocation plans, and when relevant, how do you “neutralize” the effects of self-held or canceled securities for the calculation of the damage objectives?
- c) What amounts of investments (R&D and capex) have you made over the last 5 financial years (year by year)? What amounts of capital have you repurchased and canceled over the same period? *To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 3.* As part of the approach overall value sharing, do you estimate the amount allocated to share repurchases with regard to the amount of investments – in particular those dedicated to the ecological transition – made by the company (essential element for the creation of value and the sustainability of the company)? If yes, do you have any rules on this matter? If not, explain the reason leading you not to consider the investments in the context of setting share buyback amounts?

The company believes that it has a balanced capital allocation policy, including a clearly defined capital return policy. The Company expects to pay a base annual dividend (to be progressively increased over time); in addition, a minimum of 50% of the amount of free cash flow (calculated as net cash provided by operating activities less purchases of property, plant and equipment and intangibles (“capital expenditures”) less dividends paid to non- controlling shareholders) remaining after paying the base dividend is allocated to a share buyback program.

The Company’s defined capital allocation and return policy is working well, allowing the Company to develop and significantly grow its earnings capacity whilst consistently rewarding shareholders.

Buybacks so far have been very successful. As at the end of December 2023, the Company has bought back 45.4m shares in 2023 at a cost of \$1.2bn, 106.4mn in 2022 at cost of \$2.9bn, 170.9mn in 2021 at cost of \$5.2bn and 35.6mn in 2020 at cost of \$500mn bringing the total reduction in fully diluted shares outstanding to 33% since the end of September 2020.

The Company's capital return policy includes the payment of a base dividend, to be progressively increased as the Company grows its normalized earnings capacity. Base annual dividend increased to \$0.50/share (from \$0.44/share paid in 2023) to be paid in June 2024 and December 2024 in two equal instalments. The base dividend increasing is linked to the growing earnings power of the business.

At the same time, we have been able to invest in our consolidated assets but also in our JVs, notably in India and the US. In 2023, we invested US\$1.4bn out of a total US\$4.6bn capital expenditure in strategic growth initiatives. These include a renewable project in India, an Electric Arc Furnace in Calvert (JV with Nippon Steel) and an Electrical steels project in France used for Electric Vehicles. This year there will be a further investment of approximately the same, e.g. \$1.4bn out of an expected total capital expenditure of \$4.5 – \$5.0bn. These growth projects are expected to support an estimated additional \$1.8bn to Ebitda by the end of 2026.

We also have an active R&D team where we have consistently spent between \$250 - \$300mn. The R&D team has launched 24 products and solutions to support sustainable construction, infrastructure, and energy generation, while also progressing further on 16 such product development programmes. At the same time, the R&D team has been developing new tools and techniques to reduce and mitigate our environmental impacts.

## Appendix 2

|  | 2023                      | 2022                      | 2021                      | 2020                      | 2019                      |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Number of shares repurchased   | 45,355,995                | 106,427,996               | 170,903,017               | 35,636,253                | 4,000,000                 |
| Number of shares created   |                           |                           |                           | 80,906,149                |                           |
| Number of treasury shares held at the start of each year                                     | 72,471,843                | 71,916,570                | 22,075,359                | 9,824,202                 | 8,335,365                 |
| Number of treasury shares held at the end of each year                                       | 33,538,016                | 72,471,843                | 71,916,570                | 22,075,359                | 9,824,202                 |
| Number of shares cancelled   | 25,000,000                | 105,000,000               | 120,000,000               | 0                         | 0                         |
| <b>Shares allocated as performance shares</b>  |                           |                           |                           |                           |                           |
| Number of shares allocated as performance shares (granted in year)                           | 1,127,673                 | 786,364                   | 684,543                   | 862,672                   | 1,932,867                 |
| Number of beneficiaries and proportion compared to all group employees                       | 258<br>beneficiaries (0%) | 244<br>beneficiaries (0%) | 246<br>beneficiaries (0%) | 237<br>beneficiaries (0%) | 519<br>beneficiaries (0%) |
| <b>Shares distributed as part of employee shareholding transactions</b>                      |                           |                           |                           |                           |                           |
| Number of shares distributed as part of employee shareholding transactions (granted in year) | 1,269,300                 | 866,000                   | 1,079,250                 | 1,391,284                 | 0                         |

**SOCIAL**

|  |                        |                        |                        |                        |               |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------|
| Number of eligible employees / proportion of all group employees             |                        | not disclosed          | not disclosed          | not disclosed          | not disclosed |
| Number of beneficiary employees / proportion compared to all group employees | 958 beneficiaries (1%) | 802 beneficiaries (1%) | 847 beneficiaries (1%) | 859 beneficiaries (1%) | N/a           |

**Appendix 3**

|                             | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                             | \$mn  | \$mn  | \$mn  | \$mn  | \$mn  |
| Amount of R&D investment    | 299   | 286   | 270   | 245   | 301   |
| Amount of Capex investment  | 4,613 | 3,468 | 3,008 | 2,439 | 3,572 |
| Amount of capital redeemed  | 1,208 | 2,937 | 5,170 | 500   | 90    |
| Amount of capital cancelled | 9     | 38    | 43    |       | 0     |





# AXA

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

|   | 2023           | 2022           | 2021           | 2020           | 2019           |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Nombre d'actions rachetées  | 64 141 242     | 117 153 770    | 55 115 373     | 15 741 275     | 26 420 747     |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | 0              | 0              | 0              | 0              | 0              |
| Nombre d'actions créées   | 16 317 885     | 16 102 469     | 17 072 437     | 7 501 771      | 22 043 255     |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année  | 87 231 920     | 65 818 351     | 32 296 045     | 31 102 295     | 41 245 315     |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 43 984 687     | 87 231 920     | 65 818 351     | 32 296 045     | 31 102 295     |
| Nombre d'actions annulées   | 97 900 024     | 85 900 220     | 13 893 149     | 6 807 486      | 29 264 758     |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                     |                |                |                |                |                |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 7 972 854      | 8 134 419      | 8 922 599      | 10 334 859     | 7 475 751      |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 6 445 / 5,7 %  | 5 926 / 5,4 %  | 6 715 / 6,1 %  | 6 601 / 5,8 %  | 7 072 / 5,9 %  |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |                |                |                |                |                |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 13 829 551     | 13 956 801     | 13 828 756     | 6 407 730      | 17 815 616     |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 109 500 / 76 % | 110 500 / 74 % | 110 500 / 72 % | 113 000 / 71 % | 108 000 / 63 % |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 23 000 / 16 %  | 21 000 / 14 %  | 21 000 / 14 %  | 17 000 / 11 %  | 26 000 / 15 %  |

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

Pour le calcul de l'atteinte des objectifs tel que par exemple le résultat opérationnel par action utilisé comme critère de performance pour la rémunération variable en numéraire et la rémunération en titres, les actions AXA détenues par AXA (auto-détention) et ses filiales



---

**SOCIAL**

---

(auto-contrôle) sont déduites du calcul des actions AXA en circulation. Les actions annulées ne sont par définition pas prises en compte dans le calcul des actions AXA en circulation.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Nous avons consacré au rachat d'actions en moyenne environ 1,5 milliard d'euros par an au cours des 5 derniers exercices, à des fins diverses (cf. [5-a](#)).

Dans le cadre de notre plan stratégique 2024-2026, notre nouvelle politique de gestion du capital a pour objectif de distribuer 75 % du résultat opérationnel sous forme de dividendes et de rachats d'actions (en 2024 : dividende soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale au titre de l'exercice 2023 d'environ 4,5 milliards d'euros et rachat d'actions d'un montant de 1,1 milliard d'euros conformément à cette nouvelle politique de gestion du capital).

La mise en œuvre de cette politique ne se fait pas au détriment des autres objectifs poursuivis par le Groupe, les 25 % du résultat opérationnel qui sont conservés permettant notamment de financer notre croissance. Ainsi nous prévoyons 2 milliards d'euros d'investissements par an à l'horizon du plan.

# BNP PARIBAS

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Au cours des cinq dernières années, les opérations pour compte propre sont reprises en Annexe 2, reproduite ici :

|   | 2023       | 2022    | 2021       | 2020    | 2019    |
|---|------------|---------|------------|---------|---------|
| Nombre d'actions rachetées  | 86 854 237 | -       | 15 466 915 | -       | -       |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | -          | -       | -          | -       | -       |
| Nombre d'actions créées   | -          | -       | -          | -       | -       |
| Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année                                       | 721 971    | 721 971 | 721 971    | 726 451 | 726 451 |
| Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année                                       | 721 971    | 721 971 | 721 971    | 721 971 | 726 451 |
| Nombre d'actions annulées   | 86 854 237 | -       | 15 466 915 | -       | -       |
| Actions allouées au titre d'actions de performance  |            |         |            |         |         |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 0          | 0       | 0          | 0       | 0       |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 0          | 0       | 0          | 0       | 0       |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                         |            |         |            |         |         |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 0          | 0       | 0          | 0       | 0       |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 0          | 0       | 0          | 0       | 0       |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 0          | 0       | 0          | 0       | 0       |
| Autres utilisations   |            |         |            | -4480   |         |

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

Aucune opération d'augmentation de capital réservée aux salariés, ni d'émission de stock-options ou d'attribution d'actions de performance n'est intervenue au cours des 5 dernières années au moins.

**SOCIAL**

- c) **Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ? Merci de se reporter à l'Annexe 3 (reproduite ici).**

| En millions d'euros  | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Montant d'investissement R&D *                                   | 33   | 32,9 | 39,8 | 31,9 | 24,4 |
| Montant d'investissement Capex **                                | 1226 | 1260 | 1141 | 1250 | 1278 |
| Montant de capital racheté – politique de distribution régulière | 962  | 0    | 900  | 0    | 0    |
| Montant de capital racheté – programme extraordinaire            | 4038 |      |      |      |      |
| Montant de capital annulé  | 5000 | 0    | 900  | 0    | 0    |

\* Données sur les entités du Groupe en France

\*\* Capex IT

BNP Paribas n'est pas émetteur fort de GES en Scopes 1 et 2 ; les investissements « Capex » sont donc uniquement sur nos immeubles et notre IT. Par ailleurs, le groupe soutient ses clients dans la transition écologique mais ce soutien n'est pas mesuré au travers des investissements en Capex.

Il est à noter que le montant de capital racheté en 2023 comprend un milliard d'euros au titre de la politique de distribution du Groupe prévue dans le cadre du plan GTS 2025 ainsi que quatre milliards d'euros au titre d'une composante extraordinaire consécutive à la cession de Bank of the West.

Par ailleurs, le groupe BNP Paribas est engagé dans la transition énergétique avec une forte accélération des financements des énergies bas carbone et de la sortie des énergies fossiles.



# BOUYGUES

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? *Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.*

Voir [Annexe 2](#)

Voir également le document d'enregistrement universel 2023 (DEU) du groupe Bouygues folio 299 (rubrique Rachats d'action - 5.2.4) et DEU précédents, même section

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

L'auto-détention et l'annulation d'actions n'ont pas d'impact sur le calcul des objectifs relatifs à l'attribution d'actions de performance.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? *Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3.* Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Les montants de rachats d'actions sont indépendants du montant des investissements, et ils ne sont pas réalisés au détriment des investissements qui seraient nécessaires dans le cadre de la transition énergétique.

Par ailleurs, les montants des rachats d'actions sont faibles et ont représenté sur les 5 dernières années environ 12,9 millions d'actions, soit un montant cumulé d'environ 415 millions d'euros. Sur ce montant, le nombre d'actions rachetées pour annulation a été d'environ 12,2 millions, soit environ 391 millions d'euros. (Voir détail année par année en [Annexe 2](#)).

Les montants de rachats d'actions ont uniquement vocation à couvrir la dilution induite par les opérations d'actionnariat salarié (augmentation de capital à effet de levier – 2 opérations lancées sur les 5 dernières années aboutissant à la création d'un total d'environ 12,8 millions d'actions) et les plans de stock-options (création d'actions), ainsi qu'à couvrir les plans d'actions de performance.



# CAPGEMINI

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

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

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

Cela n'est pas pertinent pour Capgemini.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

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

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

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

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

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

## Annexe 2

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



# CARREFOUR

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Ces éléments figurent chaque année au sein du chapitre 8 de notre Document d'Enregistrement Universel.

En 2023, un plan d'actionnariat salarié a été proposé à près de 335 000 collaborateurs en France et dans 7 autres pays, traduisant la volonté du Groupe de les associer dans des conditions privilégiées à la performance de l'entreprise et de leur permettre d'accompagner Carrefour dans ses engagements en matière de RSE, au travers du financement de projets sociaux et environnementaux.

Plus de 30 000 salariés sont ainsi devenus actionnaires du Groupe, soit 15 % de l'effectif mondial. En France, 30% de l'effectif a adhéré au plan.

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

Nous ne sommes pas certains de comprendre votre question dans la mesure où les critères historiques des plans d'actions de performance sont la progression du résultat opérationnel courant, la croissance du *free cash flow net*, le TSR boursier et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

|                                | 2023     | 2022     | 2021     | 2020     | 2019     |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Montant d'investissement R&D   | n.a.     | n.a.     | n.a.     | n.a.     | n.a.     |
| Montant d'investissement Capex | 1 850 M€ | 1 861 M€ | 1 626 M€ | 1 241 M€ | 1 725 M€ |



|                            |         |         |          |   |   |
|----------------------------|---------|---------|----------|---|---|
| Montant de capital racheté | 800 M€  | 750 M€  | 700 M€   | - | - |
| Montant de capital annulé  | 95,2 M€ | 84,3 M€ | 104,3 M€ | - | - |

Le Groupe dispose aujourd'hui d'un modèle générateur de cash, lui permettant d'investir à la fois dans sa compétitivité, dans sa croissance future et de procéder à des rachats d'actions. Carrefour investit de façon prioritaire et significative dans ses opérations. Nous n'opposons pas le rachat d'actions aux investissements chez Carrefour. Le Groupe a alloué 1,85 Md€ aux investissements internes en 2023, et prévoit d'augmenter ces investissements à 2,0 Md€ par an d'ici 2026. Dans le digital, le Groupe a augmenté ses investissements de 50 % à 600 millions d'euros par an en moyenne. De plus, Carrefour a doublé ses investissements destinés à réduire sa consommation énergétique, les passant à 200 M€ par an de 2023 à 2026. Après avoir investi les montants adéquats dans ses opérations, le Groupe peut envisager de procéder à des rachats d'actions. Ces rachats font donc partie d'une politique d'allocation de capital équilibrée entre investissements et rémunération des actionnaires.

Par ailleurs, le Groupe considère le rachat d'actions Carrefour comme une opportunité d'investissement compte tenu de la sous-valorisation actuelle du titre, le cours de bourse ne reflétant pas, selon le Conseil d'Administration, la qualité intrinsèque de Carrefour et les résultats de la transformation menée depuis 2018. Je vous rappelle que le modèle de croissance de Carrefour repose sur un partage équilibré de la valeur : nous avons besoin de toutes nos parties prenantes et chacun doit trouver sa part dans la richesse produite par le groupe. Les dividendes (et rachats d'actions) viennent rémunérer le risque pris par les investisseurs qui nous accompagnent.



# CRÉDIT AGRICOLE

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Plusieurs tableaux et données publiques, extrait soit du document d'enregistrement universel, soit des communiqués de presse des augmentations de capital réservées aux salariés, répondent à ces questions. Crédit Agricole S.A. ne communique pas en revanche sur certains points, tels que la proportion du nombre de bénéficiaires par rapport au nombre de salariés éligibles du groupe.

1. Éléments sur les **augmentations de capital réservées aux salariés (ACR)** (données sur 5 ans)

| ACR   | 2023        | 2022                                | 2021         | 2020         | 2019         |
|---|-------------|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Montant en €                                      | 232,1 Mio € | 128,1 Mios €                        | 205,6 Mios € | 162,9 Mios € | 150,9 Mios € |
| Nb actions  | 26,8 Mios   | 16,7 Mios                           | 21,6 Mios    | 32 Mios      | 18,3 Mios    |
| Actions offertes [A]                              | 32 000 000  | 32 000 000                          | 32 000 000   | 32 000 000   | 32 000 000   |
| Actions souscrites [B]                            | 26 835 641  | 16 658 366                          | 21 556 100   | 31 999 928   | 18 251 556   |
| Taux de souscription aux actions offertes [B]/[A] | 84%         | 52%                                 | 67%          | 100%         | 57%          |
| Impact CET1                                       |             | négligeable<br>(+3 bp slides T3-22) | +5 bp        | +5 bp        | +5 bp        |
| SBB   | oui         | oui                                 | non          | non          | non          |
| Décote  | 20%         | 20%                                 | 20%          | 30%          | 20%          |
| Prix d'émission                                   | 8,65        | 7,69                                | 9,54         | 5,09         | 8,27         |

2. Éléments sur les **évolutions de capital**, avec des commentaires sur l'annulation des opérations auto-détenues (données sur 5 ans, pour les évolutions du capital, extrait du Document d'enregistrement universel, DEU ; les commentaires sur les réductions de capital / annulation d'actions sont ceux de 2023. Ils sont mentionnés dans chaque DEU, en commentaire du tableau sur l'évolution de capital).



## ÉVOLUTION RÉCENTE DU CAPITAL

Le tableau ci-après présente l'évolution du capital social de Crédit Agricole S.A. au cours des cinq dernières années :

| Date et nature de l'opération                                    | Montant du capital<br>(en euros) | Nombre d'actions     |
|--|----------------------------------|----------------------|
| <b>Capital au 31/12/2018</b>                                     | <b>8 599 311 468</b>             | <b>2 866 437 156</b> |
| 01/08/2019 Augmentation de capital réservée aux salariés         | + 54 754 668                     | + 18 251 556         |
| <b>Capital au 31/12/2019</b>                                     | <b>8 654 066 136</b>             | <b>2 884 688 712</b> |
| 22/12/2020 Augmentation de capital réservée aux salariés         | + 95 999 784                     | + 31 999 928         |
| <b>Capital au 31/12/2020</b>                                     | <b>8 750 065 920</b>             | <b>2 916 688 640</b> |
| 09/06/2021 Paiement du dividende en actions                      | + 525 992 553                    | + 175 330 851        |
| 14/12/2021 Augmentation de capital réservée aux salariés         | + 64 668 300                     | + 21 556 100         |
| <b>Capital au 31/12/2021</b>                                     | <b>9 340 726 773</b>             | <b>3 113 575 591</b> |
| 10/03/2022 Réduction du capital par voie d'annulation d'actions  | - 263 019 723                    | - 87 673 241         |
| 30/08/2022 Augmentation de capital réservée aux salariés         | + 49 975 098                     | + 16 658 366         |
| <b>Capital au 31/12/2022</b>                                     | <b>9 127 682 148</b>             | <b>3 042 560 716</b> |
| 13/01/2023 Réduction du capital par voie d'annulation d'actions* | - 49 975 098                     | - 16 658 366         |
| 31/08/2023 Augmentation de capital réservée aux salariés*        | + 80 506 923                     | + 26 835 641         |
| <b>Capital au 31/12/2023</b>                                     | <b>9 158 213 973</b>             | <b>3 052 737 991</b> |

\* Le Groupe s'est engagé lors du Plan Moyen Terme Ambitions 2025 à compenser l'effet diluif des augmentations de capital réservées aux salariés ; Réduction de capital du nombre d'action équivalent à l'augmentation de capital d'août 2023 en mars 2024.

Au 31 décembre 2023, le capital social de Crédit Agricole S.A. s'élève ainsi à 9 158 213 973 euros, soit 3 052 737 991 actions au nominal de 3 euros. Le 6 mars 2024, le Directeur général, sur délégation du Conseil d'administration, a constaté la réalisation de la réduction du capital suivant

l'annulation de 26 835 641 actions auto-détenues, rachetées dans le cadre du programme de rachat d'actions en 2023 et début 2024. En conséquence, à compter du 6 mars 2024 le capital social de Crédit Agricole S.A. s'élève à 9 077 707 050 euros et est composé de 3 025 902 350 actions.

- Extrait du DEU, reprenant la structure du capital et notamment la part des actions auto-détenues. Ces données sont disponibles pour les exercices antérieurs dans les DEU antérieurs.

**SOCIAL****ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DU CAPITAL SUR TROIS ANS**

Le tableau ci-après présente l'évolution de la détention du capital de Crédit Agricole S.A. au cours des trois dernières années :

| Actionnaires                            | Situation au 31/12/2023 |                                     |                             | Situation au 31/12/2022 | Situation au 31/12/2021 |
|---|-------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   | Nombre d'actions        | % des droits de vote <sup>(3)</sup> | % du capital <sup>(4)</sup> | % du capital            | % du capital            |
| SAS Rue La Boétie <sup>(1)</sup>        | 1 822 030 012           | 60,15                               | 59,69                       | 56,76                   | 55,46                   |
| Actions en autodétention <sup>(2)</sup> | 23 559 181              |                                     | 0,77                        | 0,62                    | 2,84                    |
| Salariés (FCPE, PEE)                    | 199 528 922             | 6,59                                | 6,54                        | 5,97                    | 5,08                    |
| Investisseurs institutionnels           | 728 036 636             | 24,02                               | 23,85                       | 27,60 <sup>(5)</sup>    | 29,35                   |
| Actionnaires individuels                | 279 583 240             | 9,21                                | 9,16                        | 9,05 <sup>(5)</sup>     | 7,27                    |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>3 052 737 991</b>    | <b>100 %</b>                        | <b>100 %</b>                | <b>100 %</b>            | <b>100 %</b>            |

(1) La SAS Rue La Boétie est détenue en totalité par les Caisses régionales de Crédit Agricole.

(2) Actions détenues directement dans le cadre des programmes de rachat placé au bilan de Crédit Agricole S.A. et au sein d'un contrat de liquidité.

(3) Pourcentage de droit de vote correspond aux droits de vote exerçables.

(4) Pourcentage du capital correspond aux droits de vote théoriques

(5) % corrigé suite au passage à la solution d'identification d'actionnaire Investorinsight EUROCLEAR

Il n'y a pas de différence significative entre les droits de votes théoriques (pourcentage du capital) et les droits de vote exerçables (pourcentage des droits de vote) présentés dans le tableau ci-dessus.

4. Le détail des rémunérations dirigeants est donné dans le chapitre 3 : Politique de Rétribution, Brochure de convocation à l'Assemblée générale qui sera rendue publique le 30 avril

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

L'indicateur de performance économique mis en place pour les attributions à compter de l'année de performance 2023 pour le calcul du taux d'acquisition des actions gratuites de performance est basé sur le RNPG. L'auto-détention est sans effet sur cet indicateur de performance économique.

L'indicateur de performance boursière mis en place pour les attributions à compter de l'année de performance 2023 pour le calcul du taux d'acquisition des actions gratuites de performance est basé sur le ratio Price / Tangible Book Value. L'auto-détention est sans effet sur ce ratio.

- c) **Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Crédit Agricole S.A. ne communique pas sur le montant investi en R&D, cette question ne paraissant pas applicable dans un contexte de modèle bancaire.

# DANONE

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Vous trouverez ci-dessous le détail des opérations sur le capital social au cours des cinq derniers exercices ainsi que le capital social au 31 décembre 2023.

## Opérations sur le capital social au cours des cinq derniers exercices et capital au 31 Décembre 2023

| Date de constatation de l'opération       | Actions créées / (annulées) lors de l'opération<br>(Nombres d'actions) | Nature de l'opération  | Montant nominal de l'opération<br>(en €) | Montant du capital après l'opération<br>(en €) | Actions composant le capital après l'opération<br>(Nombres d'actions) |
|---|--|--|--|--|---|
| 16 mai 2019                               | 10 8400,00   | Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE     | 254 600,00                               | 171 518 400,00                                 | 586 073 600,00  |
| 24 juillet 2019                           | 27 355,00  | Augmentation de capital réservée aux salariés de sociétés étrangères | 6838,75                                  | 171 525 238,75                                 | 686 100 955,00  |
| 26 septembre 2019                         | 19 851,00  | Augmentation de capital réservée aux salariés de sociétés étrangères | 4 962,75                                 | 171 530 201,50                                 | 686 120 805,00  |
| 22 juillet 2020                           | 508 794,00   | Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE     | 127 198,50                               | 171 657 400,00                                 | 586 629 600,00  |
| 18 mai 2021                               | 10 0400,00   | Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PFF     | 255 000,00                               | 171 910 000,00                                 | 587 640 000,00  |
| 23 septembre 2021                         | 42 489,00  | Augmentation de capital réservée aux salariés de sociétés étrangères | 10 622,25                                | 171 920 622,25                                 | 687 682 489,00  |
| 28 avril 2022                             | -13 158 315,00   | Reduction du capital par annulation d'actions                        | 3 289 578,75                             | 168 631 043,50                                 | 674 524 174,00  |
| 17 mai 2022                               | 1 263 426,00   | Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE     | 315 856,50                               | 168 946 900,00                                 | 675 787 609,00  |
| 22 septembre 2022                         | 50 332,00  | Augmentation de capital réservée aux salariés de sociétés étrangères | 12 583,00                                | 168 959 483,00                                 | 675 837 932,00  |
| 12 mai 2023                               | 1 582 058,00   | Augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE     | 385 517,00                               | 169 355 000,00                                 | 677 420 000,00  |
| 13 juin 2023                              | 353 128,00   | Augmentation de capital réservée aux salariés de sociétés étrangères | 88 282,00                                | 169 443 282,00                                 | 677 773 128,00  |
| <b>Capital social au 31 Décembre 2023</b> |  |  |  | <b>169 443 282,00</b>                          | <b>677 773 128,00</b>   |

Vous trouverez ci-dessous le détail des opérations de rachat d'actions et d'attribution d'actions de performance et d'actions sans condition de performance mais avec condition de présence (*Fidelity shares*).



## SOCIAL

|   | 2023       | 2022           | 2021           | 2020       | 2019       |
|---|------------|----------------|----------------|------------|------------|
| Nombre d'actions rachetées  | -          | -              | 13.158.315 (*) | -          | -          |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | -          | -              | -              | -          | -          |
| Nombre d'actions créées (dans le cadre d'augmentations de capital réservées aux salariés)         | 1.935.196  | 1.313.758      | 1.052.889      | 508.794    | 1.065.606  |
| Nombre d'actions d'auto-contrôle à la fin de chaque année   | 35.901.246 | 36.230.001     | 49.591.599     | 36.833.690 | 37.249.539 |
| Nombre d'actions annulées   | -          | 13.158.315 (*) | -              | -          | -          |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance (Group Performance Shares)</b>              |            |                |                |            |            |
| Nombre d'actions allouées   | 1.243.015  | 1.228.602      | 836.468        | 750.484    | 578.923    |
| Nombre de bénéficiaires   | 1.952      | 1.765          | 1.497          | 1.570      | 1.450      |
| <b>Actions allouées au titre d'actions soumises à une condition de présence (Fidelity Shares)</b> |            |                |                |            |            |
| Nombre d'actions allouées   | 556.379    | 522.916        | -              | -          | -          |
| Nombre de bénéficiaires   | 1.900      | 1.700          | -              | -          | -          |

(\*) Voir la réponse à la question c) ci-dessous pour plus d'information sur ces opérations.

En outre, depuis 2019 et dans le cadre du programme « Une Personne, Une Voix, Une Action », Danone a attribué une action gratuite à l'ensemble de ses salariés dans le monde présents dans les effectifs depuis un an à la date de l'attribution, soit 84 588 salariés en 2019. Depuis 2021, une attribution complémentaire est réalisée chaque année au bénéfice des nouveaux salariés.

Enfin, s'agissant des actions souscrites dans le cadre d'augmentations de capital réservées aux salariés :

- Danone réalise tous les ans des augmentations de capital réservées aux salariés de Danone en France adhérents d'un Plan d'Épargne Entreprise (via un Fonds Relais ultérieurement fusionné dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « Fonds Danone »). En 2023, l'augmentation de capital réservée aux salariés de Danone en France adhérents d'un Plan d'Épargne Entreprise a représenté 1.582.068 actions et un montant total de 56 052 669,24 euros (dont un nominal de 395 517 euros).
- Danone réalise également régulièrement des augmentations de capital réservées aux salariés des sociétés étrangères du Groupe. En 2023, une augmentation de capital a ainsi été réalisée au bénéfice des salariés de 49 pays dans lesquels Danone opère, représentant 353.128 actions et un montant total de 12 511 325,04 euros (dont un montant nominal de 88 282 euros).



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

Les actions auto-détenues ne sont pas éligibles au dividende et les critères de performance applicables aux actions de performance ne sont pas sensibles au stock d'actions auto-détenues.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

En 2023, les investissements industriels (Capex) se sont élevés à 847 millions d'euros. Historique des 5 dernières années :

- 2023 : 847 millions d'euros
- 2022 : 873 millions d'euros
- 2021 : 1 043 millions d'euros
- 2020 : 962 millions d'euros
- 2019 : 951 millions d'euros

En parallèle, les frais de Recherche & Développement se sont élevés à 398 millions d'euros en 2023 (isolés des coûts des produits vendus, frais sur vente et frais généraux). Historique des 5 dernières années :

- 2023 : 398 millions d'euros
- 2022 : 339 millions d'euros
- 2021 : 338 millions d'euros
- 2020 : 323 millions d'euros
- 2019 : 351 millions d'euros

Concernant le rachat d'actions, il constitue une des options d'allocation du capital dont dispose Danone dans un contexte d'optimisation de l'allocation du capital au bénéfice de la création de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. L'Assemblée Générale du 27 avril 2023 a autorisé, pour une période de 18 mois, le Conseil d'Administration à racheter un nombre d'actions ne pouvant excéder 10 % du nombre total des actions composant le capital social de la Société à un prix maximum d'achat de 85 euros par action. Cette autorisation annule et remplace celle précédemment accordée par l'Assemblée Générale du 26 avril 2022.



---

## SOCIAL

---

En mai 2021, Danone a finalisé la cession stratégique de sa participation d'environ 9,8% dans Mengniu. Les produits issus de l'opération ont été retournés dans leur majorité aux actionnaires au travers d'un programme de rachat d'actions. Danone a ainsi racheté, au second semestre 2021, ses propres actions pour un montant total de 800 millions d'euros. Ces actions ont été annulées en avril 2022.

Cette autorisation n'a pas été utilisée en 2022 et en 2023. En effet, dans le contexte du déploiement de sa nouvelle stratégie Renew, Danone s'est concentré sur d'autres opportunités d'allocation du capital, également créateurs de valeur et leviers de rendement pour ses actionnaires, tels que les investissements dans la croissance (publicité et promotion, compétences clefs, recherche & innovation, supériorité produit...), la productivité, la gestion du portefeuille, la feuille de route de développement durable, le désendettement (en particulier dans un contexte d'augmentation des taux d'intérêts) et les dividendes.



# DASSAULT SYSTÈMES

- a) **Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.**

Ces informations sont synthétisées au sein de l'[Annexe 2](#).

A titre informatif, les rachats d'actions sont principalement affectés à la couverture des obligations découlant (i) de l'attribution d'actions de performance aux collaborateurs de Dassault Systèmes et (ii) des plans d'actionnariat salarié.

L'information concernant l'affectation annuelle des rachats d'actions est disponible dans les Documents d'enregistrement universels déposés auprès de l'AMF (section 6.2.4 « Programmes de rachats d'actions »).

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

Les conditions de performance des actions de performance et des options de souscription sont basées sur deux éléments : à hauteur de 80 % sur la croissance du bénéfice net par action (BNPA) non-IFRS dilué hors effets de la variation des taux de change, et à hauteur de 20 % sur la satisfaction de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance de l'Entreprise.

Comme indiqué, les actions propres rachetées sont destinées à être livrées aux bénéficiaires des plans d'actions de performance. Un des deux critères étant le BNPA dilué, il prend en compte dans son calcul ces deux éléments : la dilution du BNPA engendrée par l'attribution d'actions de performance et sa relation par les actions auto-détenues rachetées pour couvrir ces plans.

Par ailleurs, les réductions de capital par annulation d'actions opérées en 2022 et 2023 n'ont pas eu d'autre objet que de compenser la dilution du capital liée aux plans d'actionnariat salarié TOGETHER et TOGETHER 2023.

**SOCIAL**

- c) **Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Ces éléments sont synthétisés dans le tableau ci-dessous correspondant à l'Annexe 3 :

|  | 2023            | 2022            | 2021          | 2020          | 2019          |
|--|-----------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Montant d'investissement R&D   | 1 228 300 000 € | 1 087 200 000 € | 949 300 000 € | 935 400 000 € | 737 900 000 € |
| Montant d'investissement Capex                                       | 305 000 000 €   | 215 100 000 €   | 144 800 000 € | 178 300 000 € | 269 100 000 € |
| Montant de capital racheté (montant décaissé pour l'achat d'actions) | 375 400 000 €   | 639 600 000 €   | 283 200 000 € | 166 200 000 € | 133 800 000 € |
| Montant de capital annulé (y compris prime d'émission)               | 171 800 000 €   | 233 700 000 €   | 0             | 0             | 0             |

Comme indiqué, les rachats d'actions sont principalement affectés à la couverture des obligations découlant (i) de l'attribution d'actions de performance aux collaborateurs de Dassault Systèmes et (ii) des plans d'actionnariat salarié.

Les montants des rachats d'actions ne sont donc pas déterminés en fonction du montant des investissements mais en fonction de la croissance du nombre de collaborateurs bénéficiaires des plans d'incitation à long terme ou d'association au capital de l'Entreprise.

## Annexe 2

Note : A la suite de la division par cinq de la valeur nominale de l'action Dassault Systèmes le 7 juillet 2021, les données pour les années 2021 et antérieures ont été ajustées afin de rendre les données comparables.

|   | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019   |
|---|---|---|---|---|--|
| Nombre d'actions rachetées (hors contrat de liquidité)                          | 10 470 495  | 9 187 204   | 11 199 225  | 5 995 240   | 5 166 800  |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité (1)                         | 3 096 015   | 3 375 777   | 2 750 741   | 4 674 730   | 6 141 510  |
| Nombre d'actions créées   | 8 074 037   | 7 748 330   | 11 445 058  | 6 631 755   | 6 934 195  |
| Nombre d'actions auto-détenus au début chaque année                             | 18 598 155  | 15 640 473  | 17 781 625  | 20 363 720  | 18 103 790   |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                          | 20 617 884  | 18 598 155  | 15 640 473  | 17 781 625  | 20 363 720   |
| Nombre d'actions annulées   | 4 688 515   | 4 305 050   | 0   | 0   | 0  |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                       |   |   |   |   |  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (2)                 | 5 781 980   | 9 187 204   | 6 894 175   | 5 995 240   | 5 166 800  |
| Nombre de bénéficiaires et proposition par rapport à l'ensemble des salariés    | 1 958 collaborateurs ont bénéficié d'actions de performance.<br>Par ailleurs, 813 collaborateurs ont bénéficié d'options de souscription d'actions.<br>Au total environ 11,63% des collaborateurs sont bénéficiaires d'actions de performance ou d'options. | 1 880 collaborateurs ont bénéficié d'actions de performance.<br>Par ailleurs, 718 collaborateurs ont bénéficié d'options de souscription d'actions.<br>Au total environ 11,53% des collaborateurs sont bénéficiaires d'actions de performance ou d'options. | 1 723 collaborateurs ont bénéficié d'actions de performance.<br>Par ailleurs, 618 collaborateurs ont bénéficié d'options de souscription d'actions.<br>Au total environ 11,42% des collaborateurs sont bénéficiaires d'actions de performance ou d'options. | 858 collaborateurs ont bénéficié d'actions de performance.<br>Par ailleurs, 1 530 collaborateurs ont bénéficié d'options de souscription d'actions.<br>Au total environ 12,07% des collaborateurs sont bénéficiaires d'actions de performance ou d'options. | 777 collaborateurs ont bénéficié d'actions de performance.<br>Par ailleurs, 1 015 collaborateurs ont bénéficié d'options de souscription d'actions.<br>Au total environ 9,26% des collaborateurs sont bénéficiaires d'actions de performance ou d'options. |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>    |   |   |   |   |  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié  | 4 688 515   | 4 305 050   | 0   | 0   | 0  |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés | Dassault Systèmes a lancé au premier semestre 2023 un second plan d'actionnariat salarié "TOGETHER 2023". Ce plan a été ouvert à 22 264 collaborateurs, soit 99% des collaborateurs.<br>L'augmentation de capital liée à ce plan a été réalisée en 2023.    | En 2021, le premier plan d'actionnariat salarié de Dassault Systèmes, baptisé "TOGETHER", a été ouvert à 19 218 collaborateurs, soit environ 98% des collaborateurs de l'Entreprise.<br>L'augmentation de capital liée à ce plan a été réalisée en 2022.    |   | /   | /  |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par                               | 7 515 collaborateurs, soit 33,75% des collaborateurs, ont   | 10 638 collaborateurs, soit 55,35 % des collaborateurs, ont souscrit au plan TOGETHER.  |   | /   | /  |




---

**SOCIAL**


---

|                                   |                                 |   |   |   |
|-----------------------------------|---------------------------------|---|---|---|
| rapport à l'ensemble des salariés | souscrit au plan TOGETHER 2023. |   |   |   |
| Autres utilisations :             | /                               | / | / | / |

(1) Au cours de l'exercice 2023, 3 407 314 actions ont été vendues dans le cadre du contrat de liquidité  
 Au cours de l'exercice 2022, 2 876 976 actions ont été vendues dans le cadre du contrat de liquidité.  
 Au cours de l'exercice 2021, 2 847 696 actions ont été vendues dans le cadre du contrat de liquidité.  
 Au cours de l'exercice 2020, 4 729 185 actions ont été vendues dans le cadre du contrat de liquidité.  
 Au cours de l'exercice 2019, 6 478 730 actions ont été vendues dans le cadre du contrat de liquidité.

(2) Est mentionné dans cette ligne le nombre d'actions rachetées par Dassault Systèmes SE au cours de l'exercice et affectées à l'objectif de couverture des obligations de Dassault Systèmes SE résultant d'attributions d'actions aux collaborateurs de Dassault Systèmes.



# EDENRED

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

Le tableau ci-dessous fournit les informations demandées sur les 5 dernières années. Voir également le document d'enregistrement universel 2023 (DEU) d'Edenred en p349 et suivantes (rubrique 7.2.2 Intérêts des salariés dans le capital d'Edenred et 7.2.3 Rachat et revente par Edenred de ses propres actions) et DEU précédents, même section.

Les actions rachetées (hors contrat de liquidité) l'ont été à des fins d'attribution gratuite d'actions, de remise d'actions dans le cadre de la livraison d'actions de performance ou d'annulation aux fins de compenser l'effet dilutif de l'augmentation de capital résultant de l'attribution gratuite d'actions aux bénéficiaires non-résidents fiscaux français.

## Nombre d'actions auto détenues

Au 31 décembre 2023, le nombre total d'actions détenues par Edenred était de 632 229, représentant 0,25 % du capital de la Société, dont 122 713 détenues au titre du contrat de liquidité.

## Actions de performance

En 2023, le Groupe a procédé à l'attribution de 650 135 actions de performance, à destination de dirigeants et collaborateurs du Groupe (450 personnes au total).

L'acquisition des actions de performance attribuées gratuitement est soumise à une condition de présence ainsi qu'à l'atteinte de conditions de performance précisées pour chacun des objectifs ci-dessous et appréciées sur trois exercices sociaux consécutifs :

- pour 50% des actions de performance attribuées, le taux de croissance de l'EBITDA à périmètre et change constants par comparaison à la guidance annuelle ;
- pour 25% des actions de performance attribuées, un critère boursier, le TSR (Total Shareholder Return) par comparaison du TSR Edenred au TSR SBF 120 ; et
- pour 25% des actions de performance attribuées, un critère RSE, comprenant des objectifs de diversité, d'émission de gaz à effet de serre et de nutrition et mobilité durables à périmètre constant (les « Objectifs RSE »).



## SOCIAL

|   | 2023                         | 2022                         | 2021                         | 2020                         | 2019                         |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Nombre d'actions rachetées (hors contrat de liquidité)  | 400 460                      | 141 395                      | 778 468                      | 686 946                      | 1 825 055                    |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | 2 858 843                    | 4 850 449                    | 2 765 925                    | 2 491 833                    | 613 792                      |
| Nombre d'actions vendues en contrats de liquidité   | 2 793 290                    | 5 042 228                    | 2 574 146                    | 2 524 865                    | 605 144                      |
| Nombre d'actions créées   | 208 027                      | 237 971                      | 3 286 716                    | 4 188 945                    | 4 959 714                    |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année  | 578 971                      | 1 052 018                    | 677 837                      | 1 137 643                    | 1 367 212                    |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 632 229                      | 578 971                      | 1 052 018                    | 677 837                      | 1 137 643                    |
| Nombre d'actions annulées   | 208 027                      | 237 971                      | 282 008                      | 810 451                      | 1 021 207                    |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                     |                              |                              |                              |                              |                              |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 650 135                      | 684 545                      | 535 758                      | 514 564                      | 597 220                      |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 450 (soit 4,0% des salariés) | 378 (soit 3,9% des salariés) | 347 (soit 3,8% des salariés) | 317 (soit 3,6% des salariés) | 325 (soit 3,7% des salariés) |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |                              |                              |                              |                              |                              |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          |
| <b>Autres utilisations</b>  |                              |                              |                              |                              |                              |
| Autres utilisations   | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          | N/A                          |

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

L'auto-détention et l'annulation d'actions n'ont pas d'impact sur le calcul des objectifs relatifs à l'attribution d'actions de performance. Les actions auto-détenues ne sont pas éligibles au dividende.



- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Depuis 2016, Edenred a investi de manière croissante dans sa plateforme digitale unique et flexible. Nos dépenses technologiques cumulées, comprenant les charges d'exploitation (Opex) et investissements (Capex), ont ainsi atteint près de 2,4 milliards d'euros ces huit dernières années, afin d'améliorer les actifs technologiques globaux, assurer la robustesse et la sécurité des systèmes et augmenter les capacités d'Edenred dans de nouveaux domaines tels que la data science ou l'automatisation avancée. Ce sont aujourd'hui 3 000 collaborateurs qui travaillent à ces développements.

Historique des dépenses technologiques (Opex et Capex) des 5 dernières années :

- 2023 : 486 millions d'euros
- 2022 : 385 millions d'euros
- 2021 : 301 millions d'euros
- 2020 : 263 millions d'euros
- 2019 : 252 millions d'euros

Sur les 5 dernières années, les Capex technologiques ont représenté environ un tiers de ces dépenses. Ils représentent de l'ordre de 80% à 90% des Capex du Groupe sur cette période. Ainsi, les montants totaux de Capex des 5 dernières années ont été les suivants :

- 2023 : 190 millions d'euros
- 2022 : 151 millions d'euros
- 2021 : 114 millions d'euros
- 2020 : 104 millions d'euros
- 2019 : 98 millions d'euros

Les rachats d'actions n'ayant été effectués qu'aux fins de couvrir les plans d'actions de performance, leurs montants ne sont pas réalisés au détriment des investissements nécessaires pour le développement de l'entreprise, et en particulier ceux dédiés à la transition énergétique.



## ENGIE

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

Les rachats d'actions sont rappelés dans le tableau ci-dessous.

Le Groupe n'a pas effectué de rachats d'actions au cours des 5 dernières années, sauf de manière très marginale pour couvrir les plans d'actions de performance, mettre en place un contrat de liquidité pour améliorer la liquidité de l'action et réduire sa volatilité intra journalière, et couvrir les plans d'actionnariat salarié Link.

|   | 2023                   | 2022           | 2021           | 2020           | 2019           |
|---|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Nombre d'actions rachetées  | 3 755 821              | 19 054 771     |                |                |                |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | 28 238 105             | 14 713 176     | 11 986 865     | 9 817 827      | 12 455 417     |
| Nombre d'actions créées   |                        | 3 081 774      |                |                |                |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année  | 14 530 427             | 15 083 149     | 18 464 634     | 22 153 694     | 23 891 170     |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 13 835 367             | 14 530 427     | 15 083 149     | 18 464 634     | 22 153 694     |
| Nombre d'actions annulées   |                        | -3 081 774     |                |                |                |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                     |                        |                |                |                |                |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 5 759 400 <sup>4</sup> | 5 307 377      | 5 029 075      | 5 351 887      | 5 344 889      |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 5 229                  | 5 480<br>5,70% | 7 052<br>4,11% | 7 136<br>4,12% | 7 094<br>4,56% |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |                        |                |                |                |                |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                |                        | 16 408 455     |                |                |                |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     |                        | 95%            |                |                |                |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe |                        | 31%            |                |                |                |
| <b>Autres utilisations</b>  |                        |                |                |                |                |
| Nombre d'actions cédées en contrats de liquidité  | -28 238 105            | -14 713 176    | -11 986 865    | -9 817 827     | -12 455 417    |

<sup>4</sup> En 2023, le Conseil d'Administration a engagé avec le CNRG une réflexion sur les conditions de performance des plans d'intéressement à long terme (Actions de Performance) dans la perspective de la soumission à l'Assemblée Générale 2024 d'une nouvelle résolution. Cette réflexion visera notamment à fixer l'évaluation de tous les critères de performance sur la durée du plan, soit trois ans, conformément aux pratiques de place. La prochaine attribution fera ainsi suite à l'autorisation de l'Assemblée Générale du 30 avril 2024. En conséquence, il n'y a pas eu d'attribution en décembre 2023, comme les précédentes années, d'où le nombre réduit de bénéficiaires





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

Le nombre de titres auto-détenus ou annulés reste marginal et n'a donc pas d'impact significatif sur l'atteinte des objectifs des actions de performance.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Les chroniques d'investissements et de rachat d'actions – très marginales (cf. supra) - sont rappelées dans le tableau ci-dessous.

Pour chacun des cinq derniers exercices :

|  | 2023              | 2022                | 2021 retraité <sup>5</sup> | 2020 retraité <sup>6</sup> | 2019   |
|--|-------------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|--------|
| Montant d'investissement R&D (MEUR)                    | 142               | 135                 | 138                        | 190                        | 189    |
| Montant d'investissement Capex (MEUR)                  | 10 614            | 7 858               | 6 693                      | 7 497                      | 10 042 |
| Montant de capital racheté (NB d'actions) <sup>7</sup> | 57<br>(3 755 821) | 245<br>(19 054 771) | 0                          | 0                          | 0      |
| Montant de capital annulé (NB d'actions) <sup>8</sup>  | 0                 | 40<br>(3 081 774)   | 0                          | 0                          | 0      |

<sup>5</sup> Compte tenu du démarrage des travaux liés à la fin de vie du Nucléaire en Belgique, la définition des investissements corporels, incorporels et financiers (CAPEX) a été revue et exclue désormais les investissements de couverture des provisions nucléaires effectués par Synatom. Ces dépenses sont désormais présentées avec les dépenses de démantèlement des centrales nucléaires et de gestion des matières et déchets irradiés, dans un ensemble dédié. Les données au 31 décembre 2021 ont été retraitées en conséquence.

<sup>6</sup> Les données comparatives au 31 décembre 2020 ont été retraitées du fait du classement en « Activités non poursuivies » des activités d'EQUANS destinées à être cédées, en application de la norme IFRS5.

<sup>7</sup> Nombre d'actions rachetées (hors contrat de liquidité).

<sup>8</sup> Nombre d'actions annulées (dans le cadre des opérations Link).



# ESSILORLUXOTTICA

- a) Pour chacun de cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Veillez-vous référer au tableau ci-dessous (Annexe 2).

|   | 2023      | 2022      | 2021      | 2020      | 2019       |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Nombre d'actions rachetées  | 1 801 923 | 2 987 761 | 2 000 000 | 1 550 000 | -          |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | -         | -         | -         | -         | -          |
| Nombre d'actions créées   | 6 186 590 | 5 722 297 | 2 924 385 | 1 467 132 | 10 756 298 |
| Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année                                       | 2 360 650 | 1 382 761 | 1 986 459 | 787 310   | 1 099 757  |
| Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année                                       | 1 803 854 | 2 360 650 | 1 382 761 | 1 986 459 | 787 310    |
| Nombre d'actions annulées   | -         | -         | -         | -         | -          |
| Actions allouées au titre d'actions de performance  |           |           |           |           |            |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 2 269 800 | 2 174 013 | 3 022 179 | 2 345 187 | 3 251 483  |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 15 347    | 15 532    | 15 004    | 14 960    | 15 297     |
|   | 8%        | 8%        | 8%        | 11%       | 10%        |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié <sup>(a)</sup>          |           |           |           |           |            |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 688 381   | 652 689   | 562 012   | 660 311   | 562 082    |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 100 735   | 93 365    | 87 014    | 83 857    | 73 106     |
|   | 53%       | 49%       | 48%       | 60%       | 48%        |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 67 853    | 61 564    | 57 913    | 53 107    | 49 869     |
|   | 36%       | 32%       | 32%       | 38%       | 33%        |
| Autres utilisations   |           |           |           |           |            |
| ...   |           |           |           |           |            |

<sup>(2)</sup> Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et plans BOOST

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

Aucune « neutralisation » automatique n'est prévue. Néanmoins, conformément aux règlements des plans d'actions de performance, en cas d'opérations financières réalisées

par la Société pendant la période d'acquisition, telles que, par exemple, une émission de titres avec maintien du droit préférentiel de souscription, une distribution de réserves ou de primes d'émission, une modification des règles de répartition des bénéfices, un amortissement ou une réduction du capital, le Conseil d'Administration procédera, si nécessaire et conformément à la loi et à la réglementation en vigueur, à un ajustement du nombre d'actions de performance attribuées aux bénéficiaires, afin de tenir compte de l'incidence de l'opération financière.

Les modalités de calcul de la condition de performance seront ajustées pour tenir compte de l'effet de ces opérations financières sur le cours de bourse de l'action de la Société afin de préserver les droits des bénéficiaires. Toute décision d'ajustement prise par le Conseil d'Administration sera portée à la connaissance des bénéficiaires et s'imposera de plein droit à ces derniers.

Sur les cinq derniers exercices aucune « neutralisation » n'a eu lieu.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniersexercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Veillez-vous référer au tableau ci-dessous (Annexe 3).

| En millions d'euros                           | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| Montant d'investissement R&D <sup>(a)</sup>   | 333  | 343  | 321  | 294  | 296  |
| Montant d'investissement Capex <sup>(b)</sup> | 1531 | 1572 | 1030 | 650  | 903  |
| Montant de capital racheté <sup>(c)</sup>     | 312  | 470  | 335  | 159  | -    |
| Montant de capital annulé                     | -    | -    | -    | -    | -    |

<sup>(a)</sup> Frais de recherche et développement ajustés tels que présentés dans le compte de résultat consolidé ajusté.

<sup>(b)</sup> Acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles telles que présentées dans le tableau des flux de trésorerie consolidés <sup>(c)</sup> Montant dépensé pour le rachat d'actions propres.

Depuis la constitution du Groupe EssilorLuxottica au 1<sup>er</sup> octobre 2018 (rapprochement entre Essilor et Luxottica), les programmes de rachat d'actions ont été mis en œuvre dans le seul but d'attribuer ou decéder les actions ainsi rachetées aux salariés et mandataires sociaux d'EssilorLuxottica et des sociétés affiliées, principalement dans le cadre de la participation aux résultats de l'entreprise, des attributions d'actions de performance, d'actions gratuites ou d'options d'achat d'actions et de la participation au plan d'actionnariat des salariés comme mentionné dans les communiqués de presse de la Société annonçant ces programmes de rachat. En conséquence il n'y a pas de lien direct entre les investissements de la Société et les programmes de rachat d'actions.



## EUROFINS

- a) **For each of the last five financial years, can you indicate, on the one hand, the number of shares repurchased (also specify the number of shares in liquidity contracts) and, on the other hand, the number of shares created, as well as the number of treasury shares held at the beginning and end of each year? For each of these exercises, can you break down: the number of actions canceled; the number of shares allocated for performance actions (as well as the number of beneficiaries and their proportion in relation to all employees of the group); the number of shares distributed in the context of transactions employee shareholding (as well as the number of eligible employees, the number of effective beneficiaries and their proportions in relation to all the group's employees); other uses (specifying the detail)? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 2.**

The Company joined the CAC 40 index of Euronext Paris in September 2021 and decided, under the 2019 BuyBack Programme as approved by the April 2019 EGM and as further approved by the Board of Directors on 20 October 2021, to enter into a regulated liquidity contract with a provider of financial services effective on 1<sup>st</sup> November 2021 with annual tacit renewal as from 1st January 2022 in order to further enhance the liquidity of its stock. No liquidity contract has been set-up prior to 2021.

On October 3, 2022, the Group announced its intention to repurchase part of its own shares for a maximum amount representing up to 2% of its share capital, in accordance with the authorization given by the Group's Extraordinary General Meeting of Shareholders of April 25, 2019. On 20 October 2023, the Company announced its intention to launch a new buy-back programme of some of its own shares for a maximum amount representing up to 2% of the Company's share capital. The new programme began on 25 October 2023 and will last until 24 October 2025. The purchased shares under these programmes will be primarily used to hedge the Company's Long-Term Incentive plans but may also be cancelled, used to partially finance acquisitions or for other purposes approved by the Board of Directors and within the authorisation of the EGM.

The Company may also issue capital to finance its Long-Term Incentive plans.

The Long-Term Incentive plans include employee shareholding in the form of stock options, performance shares in the form of RSUs (Restricted Stock Units, formerly "Free Shares"), and BSA Leaders Warrants. Since its IPO in 1997, Eurofins' Board of Directors has awarded 50 stock option plans, of which 14 are still open as of 31 December 2023. More than 3,300 current or former staff and Directors have benefitted from stock option plans as of the end of 2023. Since 2016, Eurofins' Board of Directors has awarded 13 RSU plans, of which 9 are still open as of 31 December 2023. In aggregate, 472 current or former staff and Directors have benefitted from RSU plans as of the end of 2023. Finally, Eurofins has issued two sets of BSA leaders warrants on 1<sup>st</sup> July 2014 and 24 May 2018 that could be purchased by key employees granting preferential subscription rights to Eurofins shares. The exercise period of the remaining BSA warrants is from 1<sup>st</sup> June 2022 to 31 May 2026.

- **2023:** Eurofins held 219,560 of its own shares at the beginning of the year and 955,858 at the end of the year. 1,110,000 shares were bought back in the context of the share buyback programme, while 9,462 shares were sold through the liquidity programme (net of 1,480,640 shares repurchased and 1,490,102 sold). 364,240 of the shares repurchased in the share buyback programme were delivered to the benefit of holders of the Company's Long-Term Incentive plans (options and RSUs) while 241,600 new shares were issued from the exercise of stock options and warrants. 60,117 shares were awarded for the Restricted Stock Units plan and 81,345 shares were delivered during the year, while 294 employees (0.5% of the total headcount) were benefitting from this plan. Furthermore, 5,140 shares were executed through the BSA Leaders Warrants plan. Finally, the right to subscribe up to 764,576 shares was awarded to employees in the form of stock options and 410,890 shares were exercised during the year, while 1,445 employees (2.3% of the total headcount) were benefitting from this plan.
- **2022:** Eurofins held 38,100 of its own shares at the beginning of the year and 219,560 at the end of the year. 121,493 shares were bought back in the context of the new share buyback programme which started in 2022. The liquidity programme bought 97,577 shares (net of 1,973,293 shares repurchased and 1,875,716 sold). 487,677 shares were issued to finance the Long-Term Incentive plans. 95,424 shares were awarded for the Restricted Stock Units plan and 0 were delivered during the year, while 278 employees (0.5% of the total headcount) were benefitting from this plan. Furthermore, 47,600 shares were exercised through the BSA Leaders Warrants plan. Finally, the right to subscribe up to 1,264,902 shares was awarded to employees in the form of stock options and 255,120 shares were exercised during the year, while 1,327 employees (2.2% of the total headcount) were benefitting from this plan.
- **2021:** Eurofins held no own shares at the beginning of the year and 38,100 at the end of the year. This was due to the start of the liquidity contract in November 2021, which purchased 38,100 (net of 456,340 shares repurchased and 418,240 sold). 1,458,006 shares were issued to finance the Long-Term Incentive plans. 141,850 shares were allocated for the Restricted Stock Units plan and 43,840 shares were delivered during the year. Furthermore, 326,890 shares were exercised through the BSA Leaders Warrants plan. Finally, the right to subscribe up to 605,700 shares was awarded to employees in the form of stock options and 868,646 shares were exercised during the year, while 1,277 employees (2.3% of the total headcount) were benefitting from this plan.
- **2020:** Eurofins held no own shares at the beginning of the year and at the end of the year. 11,758,650 shares were issued, including 10,000,000 shares issued in May 2020 as a capital increase operation to institutional investors for total gross proceeds of 535m€. 104,000 shares were allocated for the Restricted Stock Units plan and 42,970 shares were delivered during the year. Furthermore, 294,510 shares were exercised through the BSA Leaders Warrants plan. Finally, the right to subscribe up to 1,493,150 shares was awarded to employees in the form of stock options and 4,794,015 shares were exercised during the year, while 1,339 employees (2.6% of the total headcount) were benefitting from this plan.



## SOCIAL

- **2019:** Eurofins held no own shares at the beginning of the year and at the end of the year. 151,367 shares were issued to finance the Long-Term Incentive plans. 23,816 shares were allocated for the Restricted Stock Units plan but none were delivered. Furthermore, 227,000 shares were exercised through the BSA Leaders Warrants plan. Finally, the right to subscribe up to 374,413 shares was awarded to employees in the form of stock options and 107,969 shares were exercised during the year, while 1,319 employees (2.8% of the total headcount) were benefiting from this plan.

**b) As part of performance share allocation plans, and when relevant, how do you “neutralize” the effects of self-held or canceled securities for the calculation of the damage objectives?**

Shares under the share buyback programmes will be primarily used to hedge the Company’s Long-Term Incentive plans but may also be cancelled, used to partially finance acquisitions or for other purposes approved by the Board of Directors and within the authorisation of the Extraordinary General Meeting (EGM) of shareholders.

**c) What amounts of investments (R&D and capex) have you made over the last 5 financial years (year by year)? What amounts of capital have you repurchased and canceled over the same period? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 3. As part of the approach overall value sharing, do you estimate the amount allocated to share repurchases with regard to the amount of investments – in particular those dedicated to the ecological transition – made by the company (essential element for the creation of value and the sustainability of the company)? If yes, do you have any rules on this matter? If not, explain the reason leading you not to consider the investments in the context of setting share buyback amounts?**

On the one hand, as stated under b) above, the share buyback programme has been primarily set up to hedge the employees’ long-term incentive plans. Therefore, the amounts bought back in this context aim to finance the alignment of employees with those of shareholders. Those depend, among others, on the performance of the employees benefiting from the program and are independent from the consideration of investments. On the other hand, Eurofins continues to invest in a network of state-of-the-art laboratories and equipment to remain at the forefront of scientific innovation and provide our clients with the highest quality and service and the best possible turnaround time (TAT), offering superior and well differentiated products and services that are important for the health and safety of people and our planet.

In 2023, Eurofins invested 544m€ in capital expenditures, while 56m€ of capital was repurchased in the context of the share buyback programme and the liquidity programme. In 2022, the capital expenditures amounted 645m€ while 16m€ was repurchased. In 2021, the capital expenditures amounted 495m€ while 4m€ was repurchased, and in 2020 and 2019, 350m€ and 321m€ was spent in capital expenditures while no capital was repurchased.

## Appendix 2

|  | 2023   | 2022                                 | 2021                                 | 2020                                 | 2019                                 |
|--|--|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Nombre d'actions rachetées (share buy-back programme)  | 1 110 000  | 121 493                              | 0                                    | 0                                    | 0                                    |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité, net (actions rachetées moins actions vendues)   | -9 462   | 97 577                               | 38 100                               | 0                                    | 0                                    |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité  | 1 480 640  | 1 973 293                            | 456 340                              |                                      |                                      |
| Nombre d'actions vendues en contrats de liquidité  | 1 490 102  | 1 875 716                            | 418 240                              |                                      |                                      |
| Nombre d'actions créées (augmentation de capital et création d'actions dans le cadre de l'exercice des plans de rémunération à long terme) | 241 600  | 487 677                              | 1 458 006                            | 11 758 650                           | 151 367                              |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année   | 219 560  | 38 100                               | 0                                    | 0                                    | 0                                    |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année   | 955 858  | 219 560                              | 38 100                               | 0                                    | 0                                    |
| Nombre d'actions annulées  | 0  | 0                                    | 0                                    | 0                                    | 0                                    |
| x  |  |                                      |                                      |                                      |                                      |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (RSU)  | 60 117   |                                      | 141 850                              | 104 000                              | 23 816                               |
| Nombre d'actions exercées au titre d'actions de performance (RSU)  | 81 345   |                                      | 43 840                               | 42 970                               |                                      |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe  | 294 employees/ 0.5% of total staff                         | 278 employees/0.5% of total staff    | not available                        | not available                        | not available                        |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionariat salarié   |  |                                      |                                      |                                      |                                      |
| Nombre d'actions allouées au titre de stock options  | 764 576  | 1 264 902                            | 605 700                              | 1 493 150                            | 374 413                              |
| Nombre d'actions exercées au titre de stock options  | 410 890  | 255 120                              | 868 646                              | 4 794 015                            | 107 969                              |
| Nombre d'actions exercées au titre de BSA Warrants   | 5 140  | 47 600                               | 326 890                              | 294 510                              | 227 000                              |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe  | Not applicable: granting of stock options is discretionary |                                      |                                      |                                      |                                      |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe (stock options)                              | 1,445 employees/ 2.3% of total staff                       | 1,327 employees/ 2.2% of total staff | 1,277 employees/ 2.3% of total staff | 1,339 employees/ 2.6% of total staff | 1,319 employees/ 2.8% of total staff |
| Autres utilisations  |  |                                      |                                      |                                      |                                      |

## Appendix 3

|                                     | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Montant d'investissement R&D        | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |
| Montant d'investissement Capex (m€) | 544  | 645  | 495  | 350  | 321  |
| Montant de capital racheté (m€)     | 55,8 | 15,8 | 3,6  | 0    |      |
| Montant de capital annulé           | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |



## HERMÈS

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.
- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?
- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Les rachats d'action effectués par le groupe servent à couvrir les plans d'actions gratuites accordés aux salariés et ce depuis de nombreuses années. Dans ce cadre, 74 954 actions ont été rachetées en 2023 pour 132 millions d'euros.

Vous trouverez ci-après en synthèse les évolutions au cours des 5 dernières années des actions auto-détenues par la société :

|   | 2023      | 2022      | 2021     | 2020      | 2019      |
|---|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année               | 1 033 625 | 925 153   | 966 793  | 1 361 629 | 1 317 379 |
| Nombre d'actions rachetées  | 74 954    | 104 269   | 142 131  | 168 780   | 84 757    |
| Evolution nombre d'actions au sein du contrat de liquidité            | -2 047    | 4 467     | -4 815   | -2 844    | -1 507    |
| Nombre d'actions créées   | 0         | 0         | 0        | 0         | 0         |
| Nombre d'actions distribuées au travers des Plans d'actions gratuites | -267 417  | -264      | -178 956 | - 560 772 | -39 000   |
| Nombre d'actions annulées   | 0         | 0         | 0        | 0         | 0         |
| Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année               | 839 115   | 1 033 625 | 925 153  | 966 793   | 1 361 629 |

Ce tableau est le reflet de la politique de fidélisation des salariés qui s'opère via les plans d'attributions d'actions gratuites mis en place par la maison depuis 2007. Les actions sont achetées par Hermès International sur les marchés pour être ensuite livrées à tous ses salariés à intervalles réguliers. Les attributions gratuites d'actions n'ont aucun impact en





termes de dilution puisqu'elles portent exclusivement sur des actions existantes de la société.

L'ensemble de ces plans d'actionnariat salarié répond à un triple objectif :

- marquer la confiance de la maison dans l'engagement des collaborateurs sur le long terme et fédérer autour de la stratégie du groupe ; reconnaître la contribution de tous les collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle, en attribuant un élément unique de rémunération, afin de partager les fruits de la croissance et de leur permettre d'être associés plus étroitement aux décisions de développement d'Hermès à long terme ;
- consolider les liens forts entre les collaborateurs et la maison.

Le dernier plan annoncé en juin 2023 suit cette même logique, avec des actions qui seront livrées aux salariés, assorti de conditions de présence et de performance le cas échéant, en 2027. Ainsi, au titre du plan collectif mis en place le 15 juin 2023, chaque collaborateur éligible à travers le monde – soit plus de 18 000 salariés au sein des entités de la maison dans plus de 35 pays – a reçu des droits portant sur 12 actions gratuites. A l'issue de la période d'acceptation par les salariés, ce sont 210 168 actions qui ont été attribuées au total.

Aucune action n'a été créée ou annulée sur les 5 derniers exercices et le nombre d'actions en circulation est stable à 105 469 512 sur la même période. La diminution des titres auto-détenus en fin d'année entre 2019 et 2023 concerne donc, à l'exception du contrat de liquidité, exclusivement les livraisons au bénéfice des salariés du groupe. La structure financière solide de la maison permet de mener à bien ces plans d'attribution gratuite d'actions en parallèle des autres dépenses d'investissements, ainsi sur la même période le montant des investissements opérationnels est passé de 478 M€ en 2019 à 859 M€ en 2023.

Ces plans d'attribution gratuite d'actions par leur périmètre et leur générosité n'ont pas d'équivalent sur le marché, que ce soit en France ou à l'étranger. La grande partie des collaborateurs devenus actionnaires par le biais de ces plans d'actionnariat gardent leurs titres bien au-delà des périodes d'acquisition et de conservation obligatoires (en France, le cas échéant). Ils détiennent 1,09% du capital du groupe à fin 2023 et l'actionnariat salarié, compte tenu des attributions de droits de ces attributions, concerne 80% collaborateurs.



# KERING

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Au cours des cinq derniers exercices, 1 056 638 actions ont été rachetées et 1 049 888 ont été revendues dans le cadre du contrat de liquidité.

Sur la même période et concernant les rachats pour annulation ou conservation dans le cadre des différents plans d'attribution gratuite d'actions de performance, 3 731 600 actions ont été achetées et 2 961 406 ont été annulées.

Le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance s'est élevé à 236 844 actions au cours des 5 derniers exercices.

Pour rappel, le Groupe avait lancé en 2022 un premier plan d'actionnariat salarié (KeringForYou) permettant aux salariés de souscrire au capital de Kering via une augmentation de capital à des conditions préférentielles. Cette initiative avait une large couverture géographique (France / Italie / Royaume-Uni / Etats-Unis / Chine continentale / Japon / Corée du Sud / Hong-Kong) et visait à associer les collaborateurs au développement de la Société.

Par ailleurs, en France, le Groupe a mis en place depuis de nombreuses années un Plan d'Épargne d'Entreprise sous la forme d'un Fonds Commun de Placement (FCPE) investi en actions Kering leur permettant de devenir indirectement actionnaires.

La vision historique sur les cinq derniers exercices de notre détention de titres en auto-détention, annulés, créés ou alloués au titre d'actions de performance ou distribués dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié s'établit comme suit :

|  | 2023      | 2022      | 2021     | 2020      | 2019     |
|--|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Nombre d'actions rachetées hors contrats de liquidité  | 0         | 1 950 000 | 854 211  | 95 000    | 832 389  |
| Nombre d'actions rachetées en contrat de liquidité     | 404 970   | 191 105   | 115 344  | 104 728   | 240 491  |
| Nombre d'actions vendues en contrat de liquidité       | -398 220  | -191 105  | -115 344 | -104 728  | -240 491 |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année | 1 850 408 | 624 211   | 95 000   | 1 261 406 | 429 017  |

## SOCIAL

|   |                                      |  |                                    |                                      |           |
|---|--------------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 840 597                              | 1 850 408  | 624 211                            | 95 000                               | 1 261 406 |
| Nombre d'actions annulées   | 650 000                              | 725 000  | 325 000                            | 1 261 406                            | 0         |
| Actions allouées au titre d'actions de performance  |                                      |  |                                    |                                      |           |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 73 222                               | 74 274   | 42 752                             | 46 596                               | N/A       |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 610 soit 1,3% des salariés du groupe | 497 soit 1,2% des salariés du groupe                           | 375 soit 1% des salariés du groupe | 351 soit 0,9% des salariés du groupe | N/A       |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                         |                                      |  |                                    |                                      |           |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | N/A                                  | 102 863  | N/A                                | N/A                                  | N/A       |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | N/A                                  | 30 004 dans 8 pays représentant 80% de l'effectif total Kering | N/A                                | N/A                                  | N/A       |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | N/A                                  | 9 281 soit 22% des salariés du Groupe                          | N/A                                | N/A                                  | N/A       |
| Autres utilisations   |                                      |  |                                    |                                      |           |
|   | N/A                                  | N/A  | N/A                                | N/A                                  | N/A       |

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

Cette situation n'est pas applicable dans le cas de Kering compte tenu des méthodes de calcul employées.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Sur les 5 derniers exercices, les montants d'investissements, de rachat de capital et d'annulation de capital s'établissent comme suit en millions d'euros :

|                                | 2023  | 2022  | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------------|-------|-------|------|------|------|
| Montant d'investissement Capex | 2 611 | 1 071 | 934  | 787  | 956  |
| Montant de capital racheté*    | 200   | 1 126 | 607  | 113  | 517  |
| Montant de capital annulé      | 333   | 382   | 209  | 571  | 0    |

\* y compris contrat de liquidité

Les principaux objectifs poursuivis par le Groupe au cours des cinq dernières années dans le cadre de la politique de rachats d'actions sont les suivants :



---

**SOCIAL**

---

- assurer la liquidité du titre dans le cadre d'un contrat de liquidité ;
- annuler les titres et réduire le capital dans le respect dans la réglementation en vigueur ;
- permettre la couverture depuis 2020 des différents plans d'attribution gratuite d'actions de performance existants ou à venir.

Le rachat d'actions représente dès lors pour Kering un instrument flexible, utilisé de manière ponctuelle, complémentaire au versement de dividendes. Cette approche nous permet d'optimiser le retour aux actionnaires sans pour autant altérer notre politique de distribution de dividendes. Chaque décision de rachat d'actions est soumise à l'approbation du Conseil d'administration et résulte d'une évaluation minutieuse basée sur la structure financière, les besoins d'investissement, et les opportunités de croissance organique et externe du Groupe.

C'est pourquoi, au cours de l'exercice 2023 et compte tenu de sa politique active d'investissement et des acquisitions effectuées, Kering n'a pas lancé de nouveaux plans de rachat d'actions. Pour rappel, le dernier programme de rachat d'actions de Kering s'est étalé d'août 2021 à décembre 2022, concernant un montant équivalent à 2 % du capital social, déployé par tranches successives de 0.5 %. Sur ce total, environ 65 % des actions ont été annulées, dont 25 % durant l'exercice 2023. Le solde a été alloué à des plans d'attribution destinés à certains collaborateurs. Les détails de cette opération sont disponibles page 429 du [Document d'enregistrement universel 2022](#)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=KERING\\_DEU\\_2022\\_FR\\_63c66c483f.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=KERING_DEU_2022_FR_63c66c483f.pdf)

## LEGRAND

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Les informations concernant les rachats et annulations d'actions, ainsi que celles concernant les actions de performance sont publiées chaque année dans le document d'enregistrement universel, notamment, concernant le DEU 2023, sous les notes 4.1.2 « Rachat d'actions et contrat de liquidité » et 4.2 « Plans de souscription ou d'achat d'actions et plans d'actions de performance » du chapitre 8.

|   | 2023  | 2022  | 2021  | 2020   | 2019   |
|---|---|---|---|--|--|
| Nombre d'actions rachetées                                  | 5 087 013   | 450 000   | 1 200 000                                     | 515 000  | 600 000  |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité         | Total :<br>1 659 052 Acquisitions nettes : 78 284   | Total :<br>3 041 854 Acquisitions nettes : 78 284 | Total :<br>2 402 773 Cessions nettes : 64 781 | Total :<br>3 547 937 Acquisitions nettes : 58 114          | Total :<br>1 527 922 Acquisitions nettes : 310 219   |
| Nombre d'actions créées                                     | N/A   | N/A   | N/A   | 436 618<br>(souscription d'actions du plan d'options 2010) | 82 578<br>(souscription d'actions du plan d'options 2009)<br>248 401 (souscription d'actions du plan d'options 2010) |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année      | 149 515   | 678 176   | 125 407                                       | 313 406  | 905 347  |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année      | 1 863 478 actions (149 515 au 31 décembre 2022 dont 38 285 au titre de rachat d'actions et 111 230 dans le cadre du contrat de liquidité) | 149 515   | 678 176                                       | 125 407  | 313 406  |
| Nombre d'actions annulées                                   | 2 786 454   | 630 000   | 0   | 265 000  | 550 000  |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>   |   |   |   |  |  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance | 506 455   | 514 981   | 491 477                                       | 461 861  | 617 818  |

**SOCIAL**

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | Environ 1 400 personnes - 13% des managers | Environ 1 400 personnes - 12% des managers | Environ 1 300 personnes - 12% des managers | Environ 1 900 personnes (actions de performance et plans d'intéressement long terme) | Environ 2 000 personnes (actions de performance et plans d'intéressement long terme) |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |
| Autres utilisations   | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  | N/A  |

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

Le nombre d'actions de performance définitivement attribuées aux bénéficiaires est déterminé après application d'une condition de présence effective dans le Groupe à l'expiration de la période d'acquisition et de plusieurs critères de performance :

- Objectif de croissance organique du chiffre d'affaires,
- Objectif de la marge opérationnelle ajustée avant acquisitions,
- Taux d'atteinte de la feuille de route RSE du Groupe,
- Performance du cours de bourse de Legrand comparée à la performance de l'indice CAC 40 (critère de performance applicable uniquement au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité de Direction).

Le nombre d'actions auto-détenues ou annulés est sans impact sur ces critères. Il n'y a pas de neutralisation des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte de ces objectifs.

**c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3.**

|                                | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Montant d'investissement R&D   | 362,1 | 340,3 | 321,3 | 308,7 | 316,8 |
| Montant d'investissement Capex | 253,3 | 205,7 | 170,5 | 155,1 | 202,2 |



|                            |       |      |      |      |      |
|----------------------------|-------|------|------|------|------|
| Montant de capital racheté | 439,4 | 44,6 | 91,7 | 32,4 | 18,0 |
| Montant de capital annulé  | 239,7 | 45,8 | -    | 16,2 | 34,9 |

**Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ?**

Oui.

Le modèle de Legrand consiste à délivrer un *cash flow* libre de 13 % à 15 % de son chiffre d'affaires, ce après un investissement en moyenne de 5 % de son chiffre d'affaires en Recherche et Développement et une moyenne de 3 % à 3.5 % de son chiffre d'affaires en investissements capitalisés (Capex). Ces ratios sont stables depuis plus de 10 ans.

Le niveau élevé de croissance récurrente du Groupe lui permet d'allouer tous les ans des enveloppes incrémentales aussi bien en R&D qu'en Capex sur les thèmes dédiés à la transition écologique.

En témoignent par exemple la réduction des consommations d'énergie sur 2 ans de près de 17 % ou encore la réduction de ses *Scopes 1* et *2* de -39 % sur la même période (2023 vs 2021). Sur 5 ans (de fin 2018 à fin 2023), les *Scopes 1* et *2* du Groupe ont baissé de -53 % (en courant) quand le chiffre d'affaires total a lui progressé de +40 %.

La politique d'allocation du Capital est ensuite clairement définie : dédier un peu plus de la moitié du *cash flow* libre aux acquisitions, verser un dividende avec un taux de distribution de près de 50 % et utiliser le reliquat pour acheter sur le marché les actions livrées dans le cadre des plans d'actionnariat salarié et la livraison aux salariés d'actions de performance. Les rachats d'actions restent donc relativement marginaux et principalement dédiés aux salariés afin d'éviter la dilution.

En conséquence, les ratios de partage de la valeur ajouté de Legrand sont stables depuis une vingtaine d'année, avec sur les 5 dernières années 54 % pour les collaborateurs, 21 % pour les investissements de développement (industriels, R&D et acquisitions) et 25 % pour les autres parties prenantes (actionnaires, prêteurs, états et société civile).

Legrand a annoncé début 2023 la mise en œuvre d'un plan de rachat d'actions pour annulation de maximum 500M€ sur 18 mois suite à la sur-performance du *cash flow* libre sur les 5 dernières années, tous les engagements pris et investissements réalisés auprès de l'ensemble des parties prenantes ayant été atteints.

**Si oui, avez-vous des règles en la matière ?**

Oui, cf. explications ci-dessus.

**Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

N/A



# L'ORÉAL

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Les informations concernant les rachats et annulations d'actions, ainsi que l'émission d'actions et leur utilisation notamment afin de mettre en œuvre des plans d'actions de performance ou des plans d'actionnariat mondial des salariés, sont publiées chaque année dans le Document d'Enregistrement Universel de L'Oréal.

L'Oréal a racheté et annulé des actions en 2019, 2021, 2022 et 2023. L'Oréal a mis en place des plans d'actions de performance chaque année sur la période sur laquelle porte la question. L'Oréal a mis en œuvre des plans d'actionnariat salarié dans le monde en 2018, 2020 et 2022. Ces plans visent à rassembler, fédérer et fidéliser les collaborateurs en renforçant, partout dans le monde, le sentiment d'appartenance, l'engagement ainsi que la cohésion sociale. Les salariés éligibles ont la possibilité d'acheter des actions à des conditions privilégiées avec, lorsque la loi locale le permettait, une décote de 20 % sur le prix de référence de l'action, et jusqu'à 4 actions offertes au titre de l'abondement. Ces plans d'actionnariat salarié accompagnent un système de rémunération motivant et compétitif comprenant notamment l'intéressement, la participation et le profit sharing. Il est précisé, pour la bonne lecture du tableau ci-dessous, que la mise en œuvre de ces plans au Royaume-Uni est réalisée par le mécanisme du Share Incentive Plan et les règles spécifiques qui s'y appliquent dont une période d'accumulation pendant laquelle les salariés sont en mesure de souscrire. L'émission des actions au Royaume-Uni se fait donc de manière décalée conformément à la réglementation locale. A titre d'exemple, l'émission en 2021 correspond à des actions émises dans le cadre du SIP au titre du Plan 2020.

Toutes les informations demandées sont complétées dans le tableau ci-dessous, selon le format suggéré.

|  | 2023      | 2022       | 2021                      | 2020    | 2019      |
|--|-----------|------------|---------------------------|---------|-----------|
| Nombre d'actions rachetées                             | 1 271 632 | 1 542 871  | 25 260 000 <sup>(1)</sup> | 0       | 3 000 000 |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité    | 0         | 0          | 0                         | 0       | 0         |
| Nombre d'actions créées                                | 810 545   | 1 317 073  | 5 327                     | 452 979 | 8         |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année | 0         | 22 260 000 | 0                         | 0       | 0         |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin                 | 0         | 0          | 22 260 000                | 0       | 0         |





|   |                       |            |           |         |                        |
|---|-----------------------|------------|-----------|---------|------------------------|
| de chaque année   |                       |            |           |         |                        |
| Nombre d'actions annulées   | 1 271 632             | 23 802 871 | 3 000 000 | 0       | 3 000 000              |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                     |                       |            |           |         |                        |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 650 580               | 700 000    | 588 750   | 713 660 | 843 075                |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 2 763                 | 2 647      | 2 408     | 2 208   | 2 107                  |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |                       |            |           |         |                        |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 29 424 <sup>(2)</sup> | 448 267    | 5 237     | 452 967 | 462 137 <sup>(3)</sup> |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | N/A                   | 73%        | N/A       | 74%     | N/A                    |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | N/A                   | 26%        | N/A       | 25%     | N/A                    |
| Autres utilisations   |                       |            |           |         |                        |

<sup>(1)</sup> Dont 22 260 000 actions rachetées par L'Oréal auprès de Nestlé en décembre 2021.

<sup>(2)</sup> Actions émises au titre de l'abondement relatif au plan d'actionnariat salarié 2018 acquises en 2023.

<sup>(3)</sup> Inclut le Share Incentive Plan 2019 pour les salariés du Royaume-Uni et le plan d'actionnariat salarié de 2018 pour les salariés hors Royaume-Uni.

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

Les objectifs financiers définis pour les plans d'actions de performance sont :

- pour moitié, l'évolution du Chiffre d'Affaires cosmétique comparable de L'Oréal par rapport à un panel de ses plus grands concurrents directs ; et
- pour moitié, l'évolution du Résultat d'Exploitation consolidé de L'Oréal.

Le nombre d'actions existantes est sans impact sur ces critères. Il n'y a donc pas de neutralisation des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte de ces objectifs.

**SOCIAL**

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Toutes les informations demandées sont complétées dans le tableau ci-dessous, selon le format suggéré.

Notre politique de rachat d'actions a principalement pour but de compenser via leurs annulations la dilution résultant pour tous les actionnaires de l'émission d'actions nouvelles dans le cadre de la mise en œuvre de plans d'actionnariat des salariés ou d'actions de performance, et de conserver ainsi le nombre d'actions en circulation relativement constant, hors opération stratégique exceptionnelle.

|   | 2023            | 2022                     | 2021                      | 2020          | 2019            |
|---|-----------------|--------------------------|---------------------------|---------------|-----------------|
| <b>Montant d'investissement R&amp;D</b> | 1 288 900 801 € | 1 138 590 625 €          | 1 028 697 784 €           | 964 387 326 € | 985 341 710 €   |
| <b>Montant d'investissement Capex</b>   | 1 505 747 964 € | 1 342 386 475 €          | 1 084 467 763 €           | 937 973 116 € | 1 323 036 237 € |
| <b>Montant de capital racheté</b>       | 254 326 €       | 308 574 €                | 5 052 000 € <sup>10</sup> | 0             | 600 000 €       |
| <b>Montant de capital annulé</b>        | 254 326 €       | 4 760 574 € <sup>1</sup> | 600 000                   | 0             | 600 000 €       |

1

<sup>10</sup> Ces montants comprennent le rachat (fin 2021) et l'annulation (début 2022) de 22 260 000 actions (représentant 4 452 000€ de capital en valeur nominale, la valeur nominale d'une action L'Oréal étant de 0,20€) rachetées par L'Oréal auprès de Nestlé en décembre 2021.



## LVMH

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Voir tableau ci-dessous (Annexe 2). Les éléments comprenant une\* précisent la méthodologie suivie.

|   | 2023                                   | 2022                                   | 2021                                   | 2020                                   | 2019                                   |
|---|--|--|--|--|--|
| Nombre d'actions rachetées  | 1 906 702                              | 2 605 288                              | 845 209                                | 47 973                                 | 182 500                                |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | 2 000                                  | - 2 000                                | -13 000                                | - 3 000                                | - 59 000                               |
| Nombre d'actions créées   | -                                      | -                                      | -                                      | -                                      | 403 936                                |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année  | 2 180 399                              | 1 252 610                              | 861 456                                | 1 778 911                              | 2 135 404                              |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 2 535 094                              | 2 180 399                              | 1 252 610                              | 861 456                                | 1 778 911                              |
| Nombre d'actions annulées   | 1 208 939                              | 1 500 000                              | -                                      | 673 946                                | - 2 156                                |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                     |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (attributions provisoires)*       | 212 254                                | 167 582                                | 304 291                                | 177 034                                | 200 077                                |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | cf Document d'Enregistrement Universel | cf Document d'Enregistrement Universel | cf Document d'Enregistrement Universel | cf Document d'Enregistrement Universel | cf Document d'Enregistrement Universel |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      |
| Autres utilisations   | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      | 0                                      |

**SOCIAL**

Concernant les attributions d'actions de performance, nous avons retenu par année le nombre d'attributions provisoires, i.e. cela des plans mis en place sur chaque exercice concerné, par opposition aux attributions définitives, i.e. après la période d'acquisition des droits.

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

Les critères de performance applicables aux plans d'attribution d'actions ne prennent pas en compte le nombre d'actions en circulation, ni par conséquent les effets des actions auto-détenues.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Voir le tableau ci-dessous (Annexe 3). Les dépenses de R&D ne sont pas capitalisées au plan comptable. Les éléments comprenant une \* précisent la méthodologie suivie.

| en m€   | 2023   | 2022   | 2021   | 2020   | 2019   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Montant d'investissement R&D (dépenses non capitalisées)* | -202   | -172   | -147   | -139   | -140   |
| Montant d'investissement Capex                            | -7 478 | -4 969 | -2 664 | -2 478 | -3 294 |
| Montant de capital racheté, hors contrat de liquidité*    | 1 585  | 1 621  | 577    | 16     | 68     |
| Montant de capital et primes* annulés                     | -759   | -936   | -      | -94    | -      |

# MICHELIN

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

Les éléments demandés sont intégrés en annexe 2.

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

La Compagnie Générale des Etablissements Michelin ne détient pas de titre en auto-détention, lorsque cela est le cas elles sont annulées en fin d'exercice.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Le montant alloué aux rachats d'actions prend en compte les besoins du Groupe en matière d'investissement total (y compris investissements liés à la transition écologique) et au déploiement de la stratégie « Michelin In Motion » du Groupe y compris croissance externe : le Groupe s'assure que ce montant de rachats n'entrave pas ces besoins de financement stratégiques.

Par exemple les investissements 2023, (CAPEX + acquisitions) s'élèvent à 2,9 Milliards €, cela représente 9 fois la moyenne annuelle du programme de rachat d'actions sur les 3 prochaines années (1 milliard d'€ sur 2024-2026)

**SOCIAL****Annexe 2**

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

|  | 2023        | 2022          | 2021        | 2020          | 2019        |
|--|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| Nombre d'actions rachetées   | -           | 4 326 536     | -           | 4 390 160     | 5 382 744   |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité  | -           | -             | -           | -             | -           |
| Nombre d'actions créées  | 840 812     | 4 322 150     | 761 456     | 3 240 284     | 272 068     |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année   | -           | -             | -           | -             | -           |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année   | -           | -             | -           | -             | -           |
| Nombre d'actions annulées  |             | 4 326 536     |             | 4 390 160     | 5 382 744   |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>  |             |               |             |               |             |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (Nombre d'actions livrées tenant compte des critères de performance) | 838 268     | 149 164       | 718 560     | 326 072       | 246 264     |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe  | 933         | 79            | 1 166       | 70            | 69          |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>   |             |               |             |               |             |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié   | Pas de plan | 3 791 236     | Pas de plan | 2 855 932     | Pas de plan |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe  |             | 119 236 (90%) |             | 114 968 (92%) |             |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                                    |             | 62 413 (48%)  |             | 57 093 (46%)  |             |
| Autres utilisations  | RAS         | RAS           | RAS         | RAS           | RAS         |

|  | 2023  | 2022        | 2021  | 2020        | 2019        |
|--|-------|-------------|-------|-------------|-------------|
| R&D<br>(Frais de recherche et développement en Millions d'Euros source URD 2023)         | 756   | 698         | 682   | 646         | 687         |
| Investissement Incorporel et corporel Brut (Capex) en Millions d'Euros (Source URD 2023) | 2 236 | 2 141       | 1 705 | 1 221       | 1 801       |
| Montant de capital racheté en Euros  | -     | 120 000 000 | -     | 100 000 000 | 140 000 000 |
| Montant de capital annulé en Euros   | -     | 120 000 000 | -     | 100 000 000 | 140 000 000 |



# ORANGE

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

Ces informations figurent dans le DEU de chacune des années concernées, à la section 3.3 *Comptes consolidés* notes « Rémunérations en actions et assimilées » et « Capitaux propres » ainsi qu'à la section 6.1 *Capital social*. Un travail de compilation a néanmoins été fait, voir [Annexe 2](#).

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

N/A

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Il n'est pas fait de lien direct entre montant des investissements corporels et incorporels et le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements. Les rachats d'actions chez Orange sont principalement destinés au contrat de liquidité (achat/revente, avec un solde quasi nul en fin d'exercice – à noter que le tableau proposé par le FIR ne vise que les achats d'actions et non les reventes d'actions, ce qui biaise la vision des flux), ou pour servir dans le cadre de livraison de dispositifs d'actionnariat salariés (y compris actions de performance).

**SOCIAL****ANNEXE 2****Annexe 2**

|  | 2023                  | 2022                  | 2021                     | 2020                   | 2019                  |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|
| Nombre d'actions rachetées   | 29 919 887            | 20 744 019            | 47 182 802               | 10 933 144             | 23 156 644            |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité                            | 28 619 887            | 20 744 019            | 19 740 243               | 10 633 144             | 21 156 644            |
| Nombre d'actions créées  | 0                     | 0                     | 0                        | 0                      | 0                     |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année                         | 1 965 171             | 2 009 500             | 1 265 099                | 9 742 968              | 7 214 000             |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                         | 2 429 143             | 1 965 171             | 2 009 500                | 1 265 099              | 9 742 968             |
| Nombre d'actions annulées  | 0                     | 0                     | 0                        | 0                      | 0                     |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                      | <b>LTIP 2023-2025</b> | <b>LTIP 2022-2024</b> | <b>LTIP 2021-2023</b>    | <b>LTIP 2020-2022</b>  | <b>LTIP 2019-2021</b> |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                    | 1 915 000             | 1 835 000             | 1 813 000                | 1 762 000              | 1 669 000             |
| Nombre de bénéficiaires...   | 1 155                 | 1 330                 | 1 304                    | 1 287                  | 1 203                 |
| ... et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe              | 0,84%                 | 0,97%                 | 0,93%                    | 0,91%                  | 0,82%                 |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>   |                       |                       | <b>ORP Together 2021</b> | <b>AGA Vision 2020</b> |                       |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié | 0                     | 0                     | 26 075 974               | 8 090 744              | 0                     |
| Nombre de salariés éligibles...  | 0                     | 0                     | 184 093                  | 148 936                | 0                     |
| ... proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                 | 0,00%                 | 0,00%                 | 131,78%                  | 104,77%                | 0,00%                 |
| Nombre de salariés bénéficiaires...  | 0                     | 0                     | 64 224                   | 144 100                | 0                     |
| ... proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                 | 0,00%                 | 0,00%                 | 45,97%                   | 96,75%                 | 0,00%                 |
| Autres utilisations  | -                     | -                     | -                        | -                      | -                     |
| <b>Montants d'investissements</b>  | <b>2023</b>           | <b>2022</b>           | <b>2021</b>              | <b>2020</b>            | <b>2019</b>           |
| Montant d'investissement R&D   |                       |                       |                          |                        |                       |
| Montant d'investissement Capex ("Investissements incorporels et corporels")    | 8,062 Md€             | 9,007 Md€             | 8,789 Md€                | 8,787 Md€              | 8,565 Md€             |
| Montant de capital racheté   | 0,05%                 | 0,00%                 | 1,03%                    | 0,01%                  | 0,08%                 |
| Montant de capital annulé  | 0,00%                 | 0,00%                 | 0,00%                    | 0,00%                  | 0,00%                 |
| <b>capital social (en actions)</b>   | <b>2 660 056 599</b>  | <b>2 660 056 599</b>  | <b>2 660 056 599</b>     | <b>2 660 056 599</b>   | <b>2 660 056 599</b>  |
| <b>par salariés du groupe</b>  | <b>137 094</b>        | <b>136 430</b>        | <b>139 698</b>           | <b>142 150</b>         | <b>146 768</b>        |

Source DEU 2023, p. 459





# PERNOD RICARD

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Voir Tableau en [Annexe 2](#) : les montants présentés dans cette annexe sont également disponibles dans le Document Universel de Référence que nous publions chaque année à la suite de l'annonce de nos résultats annuels.

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

Pour l'exercice fiscal 2023/24, les objectifs financiers définis pour les plans d'actions de performance sont :

- Pour les cadres occupant des postes de direction :
  - Résultat Opérationnel Courant (ROC) : Moyenne des atteintes annuelles de l'objectif de Résultat Opérationnel Courant (ROC) du Groupe sur 3 exercices consécutifs, retraités des effets de périmètre et de change.
  - Responsabilité Société de l'Entreprise (RSE) : Atteinte des critères carbone, eau, consommation responsable et collaborateurs comme mentionné dans la section 2.6.5 de notre URD sur une période de trois exercices consécutifs (incluant celui au cours duquel les actions ont été attribuées)
- Pour les membres de l'ExCom : plans soumis aux mêmes conditions de performance que le Président- Directeur Général, à savoir :
  - Les deux conditions de performance internes (décrites ci-dessus) et une condition de performance externe, telle que décrite ci-dessous :
  - Total Shareholder Return (TSR) : Positionnement de la performance globale de l'action Pernod Ricard (TSR) comparée à celle du Panel de 12 pairs sur une période de trois ans suivant l'attribution du plan

Le nombre d'actions existantes est sans impact sur ces critères. Il n'y a donc pas de neutralisation des titres autodétenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte de ces objectifs.



---

**SOCIAL**

---

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

Voir Tableau en *annexe 3* : les montants présentés dans cette annexe sont également disponibles dans le Document Universel de Référence que nous publions chaque année à la suite de l'annonce de nos résultats annuels.

**Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Chez Pernod Ricard, en pratique, les rachats d'actions peuvent avoir 3 vocations : annulation, actionnariat salarié ou actions de performance. De manière globale, pas de politique publique concernant les rachats, étant rappelé que la mise en œuvre du rachat d'actions est la quatrième priorité de notre politique financière rappelée dernièrement lors de l'annonce de nos résultats annuels pour l'exercice 2023/24.

# PUBLICIS

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

Vous trouverez ci-dessous les éléments demandés pour les cinq derniers exercices :

|   | 2023   | 2022   | 2021   | 2020   | 2019   |
|---|--|--|--|--|--|
| Nombre d'actions rachetées  | 5 806 521  | 4 165 911  | 7 205 354  | 4 064 184  | 915 880  |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | 2 806 521  | 4 165 911  | 4 705 354  | 4 064 184  | 915 880  |
| Nombre d'actions créées   | 0  | 849 451  | 5 693 371  | 7 331 977  | 5 187 260  |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année  | 2 319 795  | 3 861 900  | 2 191 259  | 3 480 234  | 4 009 493  |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 3 737 367  | 2 319 795  | 3 861 900  | 2 191 259  | 3 480 234  |
| Nombre d'actions annulées   | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>   |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (actions livrées - hors plans de stock options) | 987 963  | 1 335 457  | 1 010 466  | 1 348 507  | 1 045 787  |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                       | Moins de 2% de l'ensemble des salariés du groupe | Moins de 2% de l'ensemble des salariés du groupe | Moins de 2% de l'ensemble des salariés du groupe | Moins de 2% de l'ensemble des salariés du groupe | Moins de 2% de l'ensemble des salariés du groupe |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                                |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                              | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                   |  |  |  |  |  |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe               |  |  |  |  |  |
| <b>Autres utilisations</b>  |  |  |  |  |  |
| Nombre d'actions vendues en contrat de liquidité  | 2 843 116  | 4 161 487  | 4 720 312  | 4 278 976  | 918 630  |

**SOCIAL**

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

Les titres auto-détenus ou annulés n'ont pas d'effet sur le calcul de l'atteinte des objectifs.

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

Vous trouverez ci-dessous les montants d'investissements réalisés au cours des cinq années derniers exercices ainsi que le capital racheté et annulé sur la même période :

|   | 2023        | 2022        | 2021        | 2020        | 2019       |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Montant d'investissement R&D <sup>(1)</sup> |             |             |             |             |            |
| Montant d'investissement Capex              | 180 m€      | 198 m€      | 139 m€      | 167 m€      | 232 m€     |
| Montant de capital racheté                  | 424 587 416 | 226 524 199 | 390 959 188 | 128 134 909 | 41 533 120 |
| Montant de capital annulé                   | 0           | 0           | 0           | 0           | 0          |

<sup>(1)</sup> Montant non suivi par le Groupe

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

Non.

# RENAULT

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Les informations demandées figurent dans le tableau ci-dessous :

|  | 2023                   | 2022                   | 2021      | 2020      | 2019      |
|--|------------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre d'actions rachetées   | 13 165 535             | 6 020 809              | 1 010 000 | 1 270 000 | 800 000   |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité  | 7 315 535              | 4 124 809              | N/A       | N/A       | N/A       |
| Nombre d'actions créées  | 0                      | 0                      | 0         | 0         | 0         |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année   | 5 310 961              | 4 582 464              | 4 538 199 | 4 548 736 | 5 058 961 |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année   | 5 324 520              | 5 310 961              | 4 582 464 | 4 538 199 | 4 548 736 |
| Nombre d'actions annulées  | 0                      | 0                      | 0         | 0         | 0         |
| Actions allouées au titre d'actions de performance   |                        |                        |           |           |           |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance  | 1 669 930              | 1 678 250              | 1 604 996 | 1 443 615 | 1 462 030 |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                                  | 1 560                  | 1 641                  | 2 016     | 1 422     | 1 323     |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié  |                        |                        |           |           |           |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié   | 2 131 712              | 2 698 197              | N/A       | N/A       | N/A       |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                              | 105 245 <sup>(1)</sup> | 114 065 <sup>(2)</sup> | N/A       | N/A       | N/A       |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                          | 99 291                 | 104 258                | N/A       | N/A       | N/A       |
| Plan de co-investissement : actions de performance distribuées à hauteur de l'investissement personnel du bénéficiaire |                        |                        |           |           |           |
| Nombre d'actions de performance distribuées dans le cadre du plan de co-investissement                                 | 86 285                 | 210 323                | N/A       | N/A       | N/A       |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                          | 166                    | 283                    | N/A       | N/A       | N/A       |

<sup>(1)</sup> dont 10 030 salariés retraités ayant conservé des avoirs dans le PEG.

<sup>(2)</sup> dont 8 856 salariés retraités ayant conservé des avoirs dans le PEG.

**SOCIAL**

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

Le niveau d'atteinte des objectifs des plans d'actions de performance de Renault n'est pas impacté ou influencé par le nombre d'actions auto-détenues ou annulées.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?**

Les dépenses d'investissements (R&D et capex) réalisés par Renault Group au cours des 5 derniers exercices figurent dans le tableau ci-dessous :

| en M€   | 2023  | 2022  | 2021 <sup>(1)</sup> | 2020  | 2019  |
|---|-------|-------|---------------------|-------|-------|
| Montant d'investissement R&D <sup>(2)</sup>   | 1 316 | 1 110 | 1 022               | 1 390 | 1 985 |
| Montant d'investissement Capex <sup>(3)</sup> | 1 352 | 1 120 | 1 097               | 2 631 | 3 006 |
| Montant de capital racheté <sup>(4)</sup>     | 214   | 55    | 36                  | 41    | 44    |
| Montant de capital annulé                     | 0     | 0     | 0                   | 0     | 0     |

<sup>(1)</sup> Les états financiers 2021 ont été retraités en application de la norme IFRS 5 sur les activités abandonnées en Fédération de Russie (Cf Note 3-B des Comptes consolidés 2022).

<sup>(2)</sup> Frais de développement capitalisés.

<sup>(3)</sup> Investissements corporels nets des cessions (hors véhicules et batteries immobilisés donnés en location) et incorporels (hors frais de développement capitalisés).

<sup>(4)</sup> Hors rachat d'actions dans le cadre du contrat de liquidité mis en place à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Le programme de rachat d'actions de Renault Group est à ce jour exclusivement utilisé pour le contrat de liquidité et la couverture des plans d'attribution gratuite d'actions et des opérations d'actionnariat salarié. Dès lors, le montant alloué à ces rachats d'actions n'est pas dimensionné au regard du montant des investissements du Groupe et il n'est pas pertinent de prévoir une politique spécifique en la matière.

# SAFRAN

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

| (en millions d'actions créées) | Nombre d'actions rachetées auto-détenues au début de chaque | Nombre net d'actions rachetées hors contrat de liquidité | Nombre net d'actions annulées (cédées via le contrat de liquidité) | Nombre net d'actions annulées dans le cadre de | Nombre net d'actions livrées lors de l'exercice du droit de conversion | Nombre de salariés bénéficiaires | Proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe l'année de | Nombre d'actions | Nombre de salariés bénéficiaires | Proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe l'année de | Nombre d'actions | Nombre de titres auto-détenus à la fin de chaque année |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|----------------------------------|---|------------------|----------------------------------|---|------------------|--|
|                                |   |  |  |  |  |                                  |   |                  |                                  |   |                  |  |

AGA de performance AGA sans conditions de performance

**NB :** L'évolution de l'autocontrôle est donnée par année de rachat et année d'utilisation effective des actions (ie : il ne s'agit pas d'une classification par objectifs auxquels sont affectées les actions lors de leur année de rachat)

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

Sans objet pour Safran.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

De 2019 à 2023, le groupe Safran a investi 3 921M€ en Capex et 7 726 M€ en R&D totale dont 5 361M€ en dépenses de R&D. La répartition annuelle est la suivante.




---

**SOCIAL**


---

|                                 | 2019         | 2020       | 2021       | 2022         | 2023         | Total               |
|---------------------------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|---------------------|
| Capex                           | 828          | 272        | 559        | 880          | 1 382        | <b>3 921</b>        |
| Total R&D                       | 1 725        | 1 213      | 1 430      | 1 540        | 1 818        | <b>7 726</b>        |
| <i>dont dépenses de R&amp;D</i> | <i>1 337</i> | <i>865</i> | <i>924</i> | <i>1 019</i> | <i>1 216</i> | <b><i>5 361</i></b> |

Le groupe a un engagement de dédier, en moyenne, 75% de ses dépenses de R&T autofinancées à l'efficacité environnementale. En 2023, Safran a investis 598M€ en dépenses de R&T autofinancées dont 88% ont été dédiées à l'efficacité environnementale.

Les rachats d'actions jusqu'à ce jour ont été fait uniquement pour attributions d'actions de performances ou dans l'objectif de compenser la dilution du capital liée à des émissions d'OCEANE. Un premier rachat d'actions en vue d'annulation a été annoncé mais il n'a pas encore été initié. La pertinence du rachat d'actions pour annulation a été évaluée dans l'optique d'un juste retour aux actionnaires sans que cela puisse être fait au détriment des objectifs d'investissements.



# SAINT-GOBAIN

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

|  | 2023       | 2022       | 2021       | 2020       | 2019      |
|--|------------|------------|------------|------------|-----------|
| Nombre d'actions rachetées   | 15 405 361 | 15 923 737 | 15 393 217 | 18 878 142 | 8 532 449 |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité (achats nets des revente)  | -24 450    | 5 273      | -11 890    | -193       | -89 559   |
| Nombre d'actions créées  | 4 825 288  | 4 928 573  | 5 577 056  | 6 100 262  | 6 310 201 |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année                         | 3 716 001  | 2 060 971  | 1 952 602  | 1 907 484  | 1 927 939 |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                         | 3 709 936  | 3 716 001  | 2 060 971  | 1 952 602  | 1 907 484 |
| Nombre d'actions annulées  | 14 206 358 | 13 177 086 | 14 243 174 | 18 100 000 | 8 211 754 |
| Actions allouées au titre d'actions de performance                             |            |            |            |            |           |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                    | 1 268 633  | 1 232 792  | 1 184 475  | 1 268 295  | 1 251 770 |
| Nombre de bénéficiaires  | 2 877      | 2 671      | 2 512      | 2 311      | 2 229     |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié          |            |            |            |            |           |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié | 4 778 291  | 4 916 097  | 5 562 855  | 6 099 996  | 5 999 997 |
| Nombre de pays concernés   | 53 pays    | 53 pays    | 48 pays    | 46 pays    | 47 pays   |
| Nombre de salariés bénéficiaires   | 50 395     | 49 497     | 47 768     | 41 297     | 43 868    |

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

Les conditions de performances des plans sont fondées sur trois critères qui ne sont pas affectés par les titres auto-détenus (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p 241) :

- 60 % des actions initialement attribuées sont soumises à un critère lié au retour sur capitaux employés (ou Return on Capital Employed), y compris sur-valeurs, du groupe Saint-Gobain (le « ROCE ») ;
- 20 % des actions initialement attribuées sont soumises à un critère lié à la performance du cours de bourse de l'action Saint-Gobain par rapport à l'indice boursier CAC 40 ; et
- 20 % des actions initialement attribuées sont soumises à un critère lié à la responsabilité sociale d'entreprise. Ce critère, qui résulte du dialogue avec les investisseurs, est composé des trois indicateurs suivants, tous quantifiables et publiés chaque année en tant qu'indicateurs prioritaires RSE : le taux de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (à hauteur de 10 % des actions initialement attribuées), le taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de plus de 24 heures (« TF2 ») et l'indice de diversité des cadres dirigeants (à hauteur de 5 % des actions initialement attribuées chacun)

**c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

| en millions €  | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Montant d'investissement R&D (Frais de recherche de l'Annexe 5 des comptes consolidés de Saint-Gobain) | 560   | 520   | 447   | 429   | 466   |
| Montant d'investissement Capex (Investissements industriels)   | 2 029 | 1 940 | 1 591 | 1 236 | 1 818 |
| Montant de capital racheté   | 844   | 800   | 864   | 650   | 267   |
| Montant de capital annulé  | 758   | 670   | 794   | 635   | 267   |

Les montants des rachats d'actions ne sont pas liés aux montants des investissements, en particulier ceux dédiés à la transition énergétique.

Les objectifs du programme de rachat d'actions sont exposés dans le Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.282, à savoir, : l'attribution gratuite d'actions, l'octroi d'options d'achat d'actions, l'attribution ou la cession d'actions dans le cadre de plans d'épargne salariale ou autres plans similaires ; la couverture de la dilution potentielle liée à des attributions gratuites d'actions, à l'octroi d'options de souscription d'actions ou à la souscription d'actions par des salariés dans le cadre de plans d'épargne salariale ou autres plans similaires ; la remise d'actions lors de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant droit de quelque manière, notamment par l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon, à l'attribution d'actions de la Société ; l'animation du marché de l'action de la Société dans le cadre de contrats de liquidité conclus avec un prestataire de services d'investissement indépendant conformes à la charte de déontologie reconnue par l'Autorité des marchés financiers ; l'annulation d'actions ; la mise en œuvre de toute pratique de marché qui viendrait à être admise par l'Autorité des marchés financiers et, plus généralement, en vue de la réalisation de toute autre opération conforme à la réglementation en vigueur.



# SANOFI

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Sanofi a procédé à des rachats d'actions sur chacune des 5 dernières années. Ces rachats ont pour objectif de compenser l'augmentation du nombre d'actions en circulation due à l'exercice des stock-options (décrit en section 2.4 du Document d'enregistrement universel 2023), à la remise d'actions gratuites aux bénéficiaires dans le cadre des plans de performance (décrits en section 2.5 du Document d'enregistrement universel 2023) et aux augmentations de capital réservées aux salariés (décrites en section 7.3.4 du Document d'enregistrement universel 2023).

Concernant les contrats de liquidité :

- Comme indiqué dans la section 7.3.8.2.C. de notre Document d'enregistrement universel 2023, l'animation du marché secondaire ou de la liquidité de l'action Sanofi via un contrat de liquidité constitue théoriquement un objectif possible de nos rachats d'actions.
- Néanmoins, aucun contrat de liquidité n'a été mis en place depuis Février 2019.

| Year  | 2023   | 2022   | 2021   | 2020   | 2019    |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|
| Nombre d'actions rachetées (m shares)   | 6.58   | 5.49   | 4.52   | 9.67   | 0.15    |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité (rachats net des reventes)                    | 0.00   | 0.00   | 0.00   | 0.00   | 0.00    |
| Nombre d'actions créées (m shares)  | 3.96   | 4.02   | 4.59   | 5.13   | 6.38    |
| Nombre d'actions annulées (m shares)  | 0.00   | -6.74  | 0.00   | 0.00   | 0.00    |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année (million shares)                           | 8.20   | 11.02  | 8.28   | 0.02   | 1.94    |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année (million shares)                           | 13.45  | 8.20   | 11.02  | 8.28   | 0.02    |
| Nombre de salariés (effectif inscrit au 31/12 de chaque année)                                    | 86 088 | 91 573 | 95 442 | 99 412 | 100 409 |
| <b>Performance Shares</b>   |        |        |        |        |         |
| Nombre de performance shares octroyés (attribués en année N & qui vesteront année N+3 / m shares) | 3.78   | 3.33   | 3.70   | 3.41   | 3.75    |
| Nombre de bénéficiaires   | 8 349  | 7 299  | 6 541  | 7 197  | 7 712   |
| Proportion du nombre de bénéficiaires vs. nb de salariés inscrit au 31/12                         | 9.7%   | 8.0%   | 6.9%   | 7.2%   | 7.7%    |

| <b>Opérations d'actionnariat salarié / Augmentation de capital réservée aux salariés</b>  |                   |          |          |          |      |
|---|-------------------|----------|----------|----------|------|
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (m shares) | 2.13              | 2.03     | 2.56     | 2.59     | 0.00 |
| Nombre de salariés éligibles  | > 86 000          | > 85 000 | > 90 000 | > 90 000 | n/a  |
| Nombre de salariés ayant participé  | 33 132            | 32 854   | 34 070   | 33 524   | n/a  |
| Taux de souscription global   | Not disclosed yet | 38.5%    | 37.5%    | 36.9%    | n/a  |



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

Comme indiqué en section 2.5 de notre Document d'enregistrement universel 2023 :

- *L'intégralité de cette attribution est soumise aux mêmes critères, basés sur le résultat net des activités, sur le flux de trésorerie disponible (le Free Cash Flow, ou FCF) ainsi qu'un critère ESG (Environmental Social and Governance).*
- *Pour les salariés qualifiés de « senior executives », un critère « Total Shareholder Return (TSR) » est ajouté, à hauteur de 20 %.*

Les rachats et annulations d'actions impactent le nombre d'actions en circulation et ne donnent donc lieu à retraitement d'aucun critère intervenant dans les attributions d'actions de performance.

**c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Ces rachats d'actions ont strictement pour but de contrer la dilution liée à l'exercice des stock-options, à la remise d'actions de performance et aux augmentations de capital réservées aux salariés.

Le montant des investissements n'intervient donc pas dans le calibrage de ces rachats d'action.

|  | 2023     | 2022     | 2021     | 2020     | 2019     |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Frais de recherche et développement                      | 6 728 m€ | 6 706 m€ | 5 692 m€ | 5 529 m€ | 6 018 m€ |
| Acquisition d'immobilisation corporelles                 | 1 719 m€ | 1 606 m€ | 1 479 m€ | 1 254 m€ | 1 323 m€ |
| Acquisition d'immobilisation incorporelles               | 1 305 m€ | 595 m€   | 564 m€   | 860 m€   | 493 m€   |
| Acquisition d'immobilisation corporelles & incorporelles | 3 024 m€ | 2 201 m€ | 2 043 m€ | 2 114 m€ | 1 816 m€ |
| Nombre d'actions rachetées                               | 6.58     | 5.49     | 4.52     | 9.67     | 0.15     |
| Coût de rachat correspondant                             | 592 m€   | 496 m€   | 381 m€   | 820 m€   | 12 m€    |
| Nombre d'actions annulées                                | 0.00     | 6.74     | 0.00     | 0.00     | 0.00     |
| Valeur au bilan des actions annulées                     | 0 m€     | 600 m€   | 0 m€     | 0 m€     | 0 m€     |



# SCHNEIDER ELECTRIC

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Vous trouverez l'intégralité des réponses chiffrées dans le tableau dûment rempli en Annexe 2.
- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?

Comme indiqué dans le tableau en *Annexe 2*, la dernière opération d'annulation d'actions au cours des 5 derniers exercices a été réalisée en 2020 (annulation de 15 millions d'actions auto-détenues). Les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs des plans d'attribution d'actions de performance ne sont pas neutralisés.

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

|   | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Montant d'investissement R&D(en millions d'euros)   | 2 016 | 1 845 | 1 539 | 1 407 | 1 368 |
| Montant d'investissement Capex(en millions d'euros) | 328   | 357   | 307   | 311   | 303   |
| Montant de capital racheté (en millions d'euros)    | 703,2 | 219,5 | 261,7 | 49,5  | 266,3 |
| Montant de capital annulé (en millions d'euros)     | -     | -     | -     | 60    | -     |

Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, Schneider Electric s'est engagé à viser dans l'avenir un montant de R&D équivalent à 7 % du chiffre d'affaires vs. 5,6 % en 2023. Les rachats d'actions de la Société vise à compenser la dilution créée par les programmes d'actionnariat salarié.

## Annexe 2

|   | 2023                             | 2022                             | 2021                             | 2020                             | 2019                             |
|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Nombre d'actions rachetées  | 4 493 173                        | 1 659 933                        | 1 809 054                        | 650 307                          | 3 482 422                        |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité   | 0                                | 0                                | 0                                | 0                                | 0                                |
| Nombre d'actions créées   | 1 742 963                        | 2 059 479                        | 1 964 887                        | -                                | 2 899 786                        |
| Nombre d'actions auto-détenues au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année                     | 11 977 197                       | 12 455 824                       | 12 740 423                       | 31 045 826                       | 29 689 958                       |
| Nombre d'actions auto-détenues au 31 décembre de chaque année                                 | 14 517 594                       | 11 977 197                       | 12 455 824                       | 12 740 423                       | 31 045 826                       |
| Nombre d'actions annulées   | -                                | -                                | -                                | 15 000 000                       | -                                |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                                     |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 1 510 001                        | 1 423 558                        | 1 557 170                        | 2 216 791                        | 2 444 010                        |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du Groupe         | 4 259 bénéficiaires, soit 2,53 % | 3 963 bénéficiaires, soit 2,44 % | 3 416 bénéficiaires, soit 2,06 % | 3 100 bénéficiaires, soit 1,99 % | 2 728 bénéficiaires, soit 1,80 % |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 1 742 963                        | 1 775 171                        | 1 964 887                        | -                                | 2 676 018                        |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du Groupe     | 121 834, soit 72,5 %             | 117 257, soit 72,2 %             | 107 203, soit 64,6 %             | -                                | 112 474, soit 74,3 %             |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 71 262, soit 42,4 %              | 70 990, soit 43,7 %              | 62 836, soit 37,8 %              | -                                | 56 360, soit 37,2 %              |
| Autres utilisations   |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |



# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

|  | 2023        | 2022        | 2021       | 2020       | 2019       |
|--|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                      |             |             |            |            |            |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                    | 3 568 945   | 3 095 660   | 3 495 064  | 2 545 414  | 2 834 045  |
| Nombre de bénéficiaires  | 5 731       | 5 700       | 6 452      | 4 652      | 5 747      |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>   |             |             |            |            |            |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié | 12 548 674  | 12 759 346  | NA         | NA         | 5 638 846  |
| Nombre de salariés éligibles   | 117 616     | 118 432     | NA         | NA         | 123 958    |
| <b>Actions rachetées</b>   |             |             |            |            |            |
|  | 2023        | 2022        | 2021       | 2020       | 2019       |
| Nombre d'actions rachetées   | 19 502 404  | 45 171 863  | 19 267 877 | 2 274 065  | 0          |
| A des fins d'annulation  | 17 777 697  | 41 674 813  | 16 247 062 | 0          | 0          |
| A des fins de couverture des actions gratuites                                 | 1 724 707   | 3 496 050   | 3 020 815  | 2 274 065  | 0          |
| A des fins de croissance externe   | 0           | 1 000       | 0          | 0          | 0          |
| Nombre d'actions rachetées dans le cadre du contrat de liquidité               | 1 145 812   | 734 806     | 0          | 241 001    | 1 706 961  |
| Nombre d'actions cédées dans le cadre du contrat de liquidité                  | -1 145 812  | -768 306    | 0          | -207 501   | -1 836 961 |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année                         | 48 737 016  | 22 242 568  | 4 545 500  | 3 706 880  | 6 105 497  |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                         | 6 736 010   | 48 737 016  | 22 242 568 | 4 545 500  | 3 706 880  |
| Nombre d'actions annulées  | -59 452 510 | -16 247 062 | 0          | 0          | 0          |
| Nombre d'actions cédées à des fins de croissance externe                       | -509        | 0           | 0          | 0          | 0          |
| Nombre d'actions attribuées au titre des actions de performance                | -2 050 391  | -2 396 853  | -1 570 809 | -1 468 945 | -2 268 617 |





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

Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, l'atteinte des objectifs est évaluée annuellement sur base des résultats financiers au 31 décembre.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

En préambule, il convient de rappeler que les charges du Groupe Société Générale, qui se sont élevées à 18,5 milliards d'euros en 2023, sont essentiellement constituées de frais de personnel, qui représentent près de 10,6 milliards d'euros (y compris participations et intéressement - env. 350 millions d'euros en 2023). En complément, le Groupe a engagé environ 4,5 milliards d'euros de dépenses informatiques en 2023, dont près de 2 milliards destinés à des projets d'évolution des systèmes et dispositifs informatiques, notamment pour les étendre les capacités sur les thématiques ESG ; 0,7 milliard ont fait l'objet d'une immobilisation.

Sur le plan de l'ESG, le Groupe consacre d'importants moyens à sa propre transformation ainsi qu'à l'accompagnement de ses clients dans leur transition ESG, avec notamment la mise en place d'une Direction du développement durable centralisée, un vaste plan de formation des équipes, la transformation de chacun de ses métiers (projet SHIFT pour la banque de financement et d'investissement notamment, déploiement d'un dispositif et d'une offre dédiés au sein des réseaux France, électrification des véhicules via Ayvens,...) et un programme mené à l'échelle du Groupe en vue de l'opérationnalisation des processus ESG. Les initiatives et investissements de décarbonation du Groupe sont présentées en réponse à la *question 1 b)*.

Afin d'accompagner ses clients, Société Générale a depuis de nombreuses années intégré la durabilité dans son offre en adaptant ses propositions aux enjeux des différents segments : clientèle de grandes entreprises, acteurs locaux de l'entreprise et de l'entrepreneuriat, clientèle de particuliers. Le Groupe adopte aussi cette approche sur ses activités dans le secteur de la mobilité (Ayvens) et de l'immobilier. En tenant en compte que son offre de financements orientés Finance Durable et à Impact Positif, le Groupe a octroyé 20 milliards d'euros de ce type de financement en 2023. Le Groupe a annoncé aussi le lancement d'un fonds d'investissement doté de 1 milliard d'euros en faveur d'acteurs de la transition, des technologies vertes et de la nature comprenant un volet d'investissement en fonds propres de 700 millions d'euros. Par ailleurs, le Groupe s'est engagée à contribuer à hauteur de 300 milliards d'euros à la finance durable d'ici 2025 (plus de 250 milliards d'euros réalisés à fin 2023).



## SOCIAL

En ce qui concerne l'allocation du résultat net (qui a représenté 2,5 milliards d'euros en 2023), la politique du Groupe consiste à appliquer un ratio de distribution de 40% à 50%, le solde (60 à 50 %) étant gardé en réserve afin de contribuer aux fonds propres du Groupe et au développement de ses activités, notamment ESG. Au titre de l'exercice 2023, le Groupe a appliqué un taux de distribution de 40% représentant un montant total d'environ 1 milliard d'euros, dont environ 280 millions sous forme de rachat d'actions qui seront opérés en 2024. Comme pour toute entité listée, la politique de distribution est validée par la Conseil d'administration et soumise pour validation à l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le tableau ci-dessous présente les montants de capital rachetés/annulés en millions d'euros :

| En MEUR                                   | 2023          | 2022        | 2021        | 2020 | 2019 |
|---|---------------|-------------|-------------|------|------|
| Actions rachetées à des fins d'annulation | 440,509,652   | 914,131,751 | 467,717,243 | 0    | 0    |
| Actions annulées                          | 1,354,641,403 | 467,717,243 | 0           | 0    | 0    |

# STELLANTIS

- a) For each of the last five financial years, can you indicate, on the one hand, the number of shares repurchased (also specify the number of shares in liquidity contracts) and, on the other hand, the number of shares created, as well as the number of treasury shares held at the beginning and end of each year? For each of these exercises, can you break down: the number of actions cancelled; the number of shares allocated in respect for performance shares (as well as the number of beneficiaries and their proportion in relation to all employees of the group); the number of shares distributed as part of employee shareholding transactions (as well as the number of eligible employees, the number of beneficial owners and their proportions in relation to all employees in the group); other uses (specifying the detail)? To help you answer, you can fill in the table in Appendix 2.

Stellantis was borne in January 2021. During the first year, (a) no common shares in treasury at the beginning of the year, (b) no repurchase of common shares, (c) n. 12.683.960 common shares were issued to service Long Term Incentive Plans (“LTI Plans”); (d) no cancellation of common shares; (e) no common shares in treasury at the end of the year.

In 2022 (second year), (a) no common shares in treasury at the beginning of the year, (b) n. 69.125.544 common shares were repurchased, (c) n. 11.628.030 common shares were issued to service LTI Plans; (d) no cancellation of common shares; (e) n. 69.125.544 common shares in treasury at the end of the year. 1,600 employees (representing 0.56% of all employees worldwide) received equity under the Company’s long-term incentive plan.

In 2023 (third year), (a) n. 69.125.544 common shares in treasury at the beginning of the year, (b) n. 142.090.297 common shares were repurchased, (c) n. 16.578.134 common shares were issued to service LTI Plans; (d) n. 69.125.544 common shares were cancelled; (e) n. 142.090.297 common shares in treasury at the end of the year. 2,250 employee (representing 0.83% of all employees worldwide) received equity under the Company’s long-term incentive plan.

In addition, in 2021 n. 449.430.092 Class B special voting shares were repurchased for nil consideration and 449.410.092 Class B special voting shares were cancelled, as a result n. 20.000 Class B special voting shares were in treasury at the end of the year. In 2022, n.10.001 Class B special voting shares were repurchased for nil consideration, n. 178.621 Class B special voting shares were exchanged with Class A special voting shares, n. 169 Class A special voting shares were issued and n. 98 Class A special voting shares were repurchased for nil consideration. As a result n. 208.622 Class B special voting shares and 98 Class A special voting shares were in treasury at the end of the year. In 2023, n. 110.410 Class A special voting shares were repurchased for nil consideration and n. 1000 Class A special voting shares were issued. As a result, n. 110.508 Class A special voting shares were in treasury at the end of the year.

**SOCIAL**

- b) In the context of performance share plans, and where relevant, how do you “neutralize” the effects of treasury or cancelled securities for the calculation of the achievement of objectives?**

The company does not include per-share metrics like earnings per share (EPS) that would be influenced by changes in sharecount in its performance share plans.

- c) What amounts of investments (R&D and capex) have you made over the last 5 financial years (year by year)? How much capital did you buy back and cancel over the same period? To help you answer you can fill in the table in Appendix 3. As part of the global approach to value sharing, do you scale the amount allocated to share buybacks in relation to the amount of investments – particular those dedicated to the ecological transition – made by the company (an essential element for value creation and the sustainability of the company)? If so, do you have any rules on this? If not, explain why you do not consider investments when setting share buyback amounts?**

|                             | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Amount of R&D investment    | 7,652 | 6,822 | 5,889 | 3,143 | 3,686 |
| Amount of Capex investment  | 7,695 | 4,839 | 5,128 | 2,359 | 2,765 |
| Amount of capital redeemed  | 2,434 | 923   | -     | -     | -     |
| Amount of capital cancelled | 923   | -     | -     | -     | -     |

With regards to allocating capital to R&D (figures in the table above are the total of research and development expenditures expensed and additions to capitalized development expenditures as disclosed in the notes to our consolidated financial statements), capital expenditures (figures in the table above are the additions to property, plant and equipment as disclosed in the notes to our consolidated financial statements), this is of critical importance to the necessary transformation of the company and its ultimate sustainability, and Stellantis re-invests very substantially, with the amount in 2023 for example approaching approximately 20% of the value of the entire market capitalization of the company.

Share buybacks, on the other hand, represented €2.4B, a fraction of this amount, and we believe it is likely to remain much smaller than R&D and Capex for the foreseeable future.

# ST MICROELECTRONICS

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.
- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?
- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Le programme de rachat d'actions en cours – dont le lancement a été annoncé en juillet 2021 pour une durée de trois ans - a pour buts de remplir les obligations de la société liées à ses plans d'attribution d'actions aux salariés et de soutenir le règlement potentiel de ses obligations convertibles en cours. Cet objectif est communiqué ici<sup>11</sup>.

Le tableau ci-dessous indique - en millions d'actions - pour chacun des 5 derniers exercices le nombre d'actions rachetées, le nombre d'actions auto-détenues en début et en fin d'exercice ainsi que le nombre d'actions transférées aux salariés dans le cadre de plan d'attributions d'actions.

| En millions d'actions                                  | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Nombre d'actions rachetées                             | 7.6  | 9.2  | 12.2 | 4.8  | 14.0 |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année | 7.4  | 4.8  | 5.8  | 19.8 | 12.9 |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année | 8.5  | 7.4  | 4.8  | 5.8  | 19.8 |
| Actions distribuées aux salariés                       |      |      |      |      |      |

<sup>11</sup> <https://investors.st.com/stock-bond/share-buyback>



## SOCIAL

|   |     |     |     |      |     |
|---|-----|-----|-----|------|-----|
| Nombre d'actions transférées aux salariés dans le cadre de plans d'attributions d'actions | 6.5 | 6.6 | 7.4 | 7.3  | 7.0 |
| Autres utilisations   |     |     |     |      |     |
| Actions transférées pour le règlement d'obligations convertibles                          |     |     | 5.8 | 11.4 |     |

Sur une base annuelle, le comité des rémunérations (au nom du conseil de surveillance et avec son approbation) attribue des primes à base d'actions aux cadres supérieurs et à certains salariés. Il y a deux types de plans : (1) les actions attribuées aux employés, qui ne sont soumises qu'à des conditions de service et sont acquises au cours de la période de service requise, et (2) les actions attribuées aux cadres supérieurs, dont l'acquisition est soumise à des conditions de performance. Concernant, les plans 2021, 2022 et 2023, les conditions de performance consistaient en deux objectifs externes (évolution du chiffre d'affaires et du résultat opérationnel par rapport à un panier de concurrents) pesant pour deux tiers du total et un objectif interne (performance de l'entreprise en matière de développement durable et de diversité) pesant pour un tiers du nombre total d'attributions. Le *point b*) ci-dessus n'est donc pas pertinent nous concernant.

Enfin le tableau ci-dessous indique, pour les 5 derniers exercices, en milliards de dollars et sur la base des comptes publiés en US GAAP, les montants de dépenses de R&D, les montants d'investissements (net Capex) ainsi que les montants des rachats d'actions.

|   | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| Montant de dépenses de R&D (en Mds\$)             | 2,10 | 1,90 | 1,72 | 1,55 | 1,50 |
| Montant d'investissement (« Net Capex » en Mds\$) | 4,11 | 3,52 | 1,83 | 1,28 | 1,17 |
| Montant des rachats d'actions (en Mds\$)          | 0,35 | 0,35 | 0,49 | 0,13 | 0,25 |

Sur la même période, le nombre d'actions a évolué comme suit :

|   | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| Nombre d'actions au 31/12 (en millions d'actions) | 911  | 911  | 911  | 911  | 911  |

# TELEPERFORMANCE

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Les informations demandées sont indiquées dans le tableau ci-dessous (Annexe 2), selon le format suggéré.

|   | 2023                     | 2022        | 2021         | 2020         | 2019         |
|---|--------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Nombre d'actions rachetées (hors contrat de liquidité)                                | 2 783 544                | 547 761     | -            | -            | -            |
| Nombre d'actions rachetées dans le contrat de liquidité                               | 785 934                  | 956 972     | 316 235      | 350 660      | 259 701      |
| Nombre d'actions créées   | 5 022 212 <sup>(1)</sup> | 383 242     | 7 000        | 11 600       | 939 000      |
| Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année                               | 586 493                  | 295         | 15 439       | 9 987        | 227 590      |
| Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année                               | 2 730 565                | 586 493     | 295          | 15 439       | 9 987        |
| Nombre d'actions annulées   | 700 000                  | -           | -            | -            | -            |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                             |                          |             |              |              |              |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance <sup>(2)</sup>            | 601 088                  | 592 104     | 568 632      | 481 417      | 442 241      |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 614 / 0,1 %              | 593 / 0,1 % | 507 / 0,09 % | 427 / 0,09 % | 411 / 0,09 % |

<sup>(1)</sup> Dont 4 608 295 actions remises en échange des actions Majorel dans le cadre de l'offre publique initiée le 11 août 2023.

<sup>(2)</sup> Nombre d'actions attribuées sous conditions de performance et de présence (cf. section 6.2.6.3 du Document d'enregistrement universel 2023).



## SOCIAL

|   | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                  |      |      |      |      |      |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | -    | -    | -    | -    | -    |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | -    | -    | -    | -    | -    |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | -    | -    | -    | -    | -    |
| Autres utilisations   | -    | -    | -    | -    | -    |

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

Il n'est pas prévu de tels mécanismes ayant de tels effets.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Les informations demandées sont complétées dans le tableau ci-dessous.

| En milliers d'euros   | 2023    | 2022    | 2021    | 2020    | 2019    |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| Montant de dépenses R&D   | 31 471  | 30 430  | 8 510   | 2 976   | 6 427   |
| Montant d'investissement Capex (dont IFRS 16)                   | 478 000 | 530 000 | 409 000 | 422 000 | 448 000 |
| Montant d'investissement Capex (dont IFRS 16) – effet périmètre | 283 000 | 162 000 | 383 000 | -       | -       |
| Montant de capital racheté                                      | 347 300 | 114 600 | -       | -       | -       |
| Montant de capital annulé                                       | -96 300 | -       | -       | -       | -       |



# THALES

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

Au cours des cinq dernières années, Thales a procédé, sur le fondement des autorisations de son assemblée générale, à des rachats d'actions visant à plusieurs objectifs, et notamment dans le cadre de deux contrats significatifs :

1. Un contrat de liquidité, conforme à la charte de déontologie de l'AFEI a été mis en place en novembre 2004. Son objet est d'assurer la régulation du marché du titre.
2. Considérant les perspectives de croissance et de génération de trésorerie, ainsi que le désendettement rapide du Groupe, le Conseil d'administration du 2 mars 2022 a décidé de mettre en œuvre un programme de rachat d'actions en vue de leur annulation portant au maximum sur 3,5 % du capital (environ 7,5 millions d'actions). Ce programme a débuté le 4 avril 2022 et s'est terminé comme prévu fin mars 2024.

Les rachats d'actions ont également permis de servir le plan d'actionnariat salarié lancé en octobre 2021 :

- Cette offre portait sur 600 000 actions Thales et a été proposée à près de 80 000 collaborateurs du Groupe dans 36 pays, et aux retraités du Groupe en France ;
- Elle incluait une décote de 20 % sur le prix de référence de l'action. Le prix de souscription de l'offre a donc été de 66,46 euros.

Enfin, les rachats ont permis de servir les actions devenues disponibles en application des différents plans d'attribution gratuite.

Au 31 décembre 2023, la participation des salariés et anciens salariés au capital de Thales, tous modes de détention confondus (FCPE, actionnariat direct et actions issues des plans d'attribution d'actions gratuites), s'établit à 2,91 % du capital.

Un nouveau plan d'actionnariat salarié sera lancé en 2024.

Les autres réponses chiffrées à cette question figurent en [Annexe 2](#).

**SOCIAL**

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

Thales ne procède pas à une telle neutralisation, puisque les critères des plans d'attribution gratuite d'actions de performance (LTI) sont aujourd'hui : l'EBIT, le free cash-flow opérationnel, la croissance organique du chiffre d'affaires et la réduction des émissions opérationnelles de gaz à effet de serre (introduite également récemment). En 2024, un critère de diversité sera également intégré.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Les éléments de réponse chiffrés sont présentés en *Annexe 3*.

Thales n'ayant réalisé qu'un seul programme de rachat d'actions en vue de leur annulation, la question de la prise en considération des investissements dans son dimensionnement ne s'est pas posée.

**Annexe 2****Tableau relatif à la question 5a**

|   | 2023         | 2022         | 2021             | 2020         | 2019             |
|---|--------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| Nombre d'actions rachetées <sup>(a)</sup>   | 3 713 535    | 2 995 104    | 790 000          | 180 000      | 730 000          |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité <sup>(b)</sup>                            | -29 697      | -45 803      | -80 755          | 25 500       | -87 274          |
| Nombre d'actions créées   | 0            | 0            | 45 351           | 48 452       | 213 425          |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année  | 3 277 303    | 493 175      | 497 596          | 560 866      | 648 295          |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année  | 3 541 786    | 3 277 303    | 493 175          | 497 596      | 560 866          |
| Nombre d'actions annulées   | 3 201 169    | 0            | 0                | 0            | 0                |
| Actions allouées au titre d'actions de performance  |              |              |                  |              |                  |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance <sup>(c)</sup>                    | 286 010      | 268 555      | 303 360          | 375 235      | 325 865          |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 848<br>1,05% | 815<br>0,96% | 850<br>1,05%     | 957<br>1,19% | 917<br>1,11%     |
| Livraison aux bénéficiaires d'actions gratuites et opération d'actionnariat salarié           | 218 186      | 165 173      | 713 666          | 268 770      | 730 155          |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                         |              |              |                  |              |                  |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                |              |              | 600 000          |              | 550 000          |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     |              |              | 82 601           |              | 83 701           |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe |              |              | 21 339<br>26,35% |              | 13 694<br>16,56% |

(a) Acquises hors contrat de liquidité. Correspond à la somme des actions acquises pour servir les AGA et des actions acquises en vue d'annulation.

(b) Différence entre le nombre d'actions acquises et le nombre d'actions cédées dans le cadre du contrat de liquidité.

(c) Nombre d'actions initialement attribués sous réserve de satisfaction des conditions de présence et de performance.

Effectifs du groupe pris au 31/12 de l'année pour le calcul des différents ratios



## Annexe 3

Tableau relatif à la question 5c

|   | 2023  | 2022  | 2021  | 2020 | 2019  |
|---|-------|-------|-------|------|-------|
| Montant d'investissement R&D en M€ <sup>(a)</sup> | 1 108 | 1 064 | 1 027 | 943  | 1 097 |
| Montant d'investissement Capex en M€              | 622   | 525   | 446   | 371  | 496   |
| Montant de capital racheté en M€ <sup>(b)</sup>   | 574   | 430   | 179   | 106  | 165   |
| Montant de capital annulé en M€ <sup>(c)</sup>    | 407   | 0     | 0     | 0    | 0     |

(a) Il s'agit de la R&D auto financée dont nous publions le montant.

(b) Note 6.2.3.4.3.2 Opérations réalisées sur les actions de la Société au cours de l'exercice.

(c) Sur la base du cours de clôture au 13 mars 2023.



# TOTAL ENERGIES

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Le tableau ci-après fournit les informations demandées sur les 5 dernières années :

|  | 2023        | 2022        | 2021       | 2020       | 2019       |
|--|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| Nombre d'actions rachetées   | 144 700 577 | 140 207 743 | 37 306 005 | 13 236 044 | 52 389 336 |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité                            | n/a         | n/a         | n/a        | n/a        | n/a        |
| Nombre d'actions créées  | 8 002 155   | 9 367 482   | 10 589 713 | 51 242 950 | 26 388 503 |
| Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année                        | 137 187 667 | 33 841 104  | 24 392 703 | 15 474 234 | 32 473 281 |
| Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année                        | 60 543 213  | 137 187 667 | 33 841 104 | 24 392 703 | 15 474 234 |
| Nombre d'actions annulées  | 214 881 605 | 30 665 526  | 23 284 409 | n/a        | 65 109 435 |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                      |             |             |            |            |            |
| Nombre d'actions initialement attribuées au titre d'actions de performance     | 7 985 203   | 7 353 271   | 6 764 548  | 6 727 352  | 6 447 069  |
| Nombre de bénéficiaires  | 12 286      | 11 777      | 11 327     | 11 143     | 11 033     |
| Proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe                     | 12%         | 12%         | 11%        | 11%        | 10%        |
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>   |             |             |            |            |            |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié | 8 002 155   | 9 367 482   | 10 589 713 | 13 179 262 | 10 589 713 |
| Nombre de salariés ayant participé   | > 52 000    | > 48 000    | > 46 000   | > 45 000   | ~ 45 000   |
| Taux de souscription   | 45,8%       | 42,3%       | 40,3%      | 40,0%      | 38,8%      |
| <b>Autres utilisations</b>   |             |             |            |            |            |
| Autres utilisations  | n/a         | n/a         | n/a        | n/a        | n/a        |

Voir également [Document d'Enregistrement Universel 2023](#)<sup>12</sup> de TotalEnergies (chapitres 4, 6 et 8) et DEU précédents, même section.

Depuis 2015, TotalEnergies a émis 416 millions d'actions pour financer l'acquisition de MaerskOil en 2018 et le paiement du dividende en actions (sur les années 2015 à 2020). Afin d'éliminer in fine cet effet dilutif, TotalEnergies procède à des rachats d'actions en vue de leur annulation.

Par ailleurs, TotalEnergies procède également à des rachats d'actions en vue de leur attribution aux salariés dans le cadre des plans d'actions de performance.

#### Nombre d'actions auto-détenues

Le nombre d'actions TotalEnergies détenues par la Société (autodétention) s'élève, au 31 décembre 2023, à 60 543 213 actions représentant 2,51% du capital de TotalEnergies SE à la même date.

#### Actions de performance

En 2023, la Compagnie a procédé à l'attribution de 7 985 203 actions de performance, à destination de dirigeants et collaborateurs de la Compagnie. L'attribution définitive des actions de performance est soumise à une condition de présence ainsi qu'à l'atteinte de conditions de performance décrites dans le [Document d'Enregistrement Universel 2023](#)<sup>13</sup> section 4.3.4.2.

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

L'auto-détention et l'annulation d'actions n'ont pas d'impact sur le calcul des objectifs relatifs à l'attribution d'actions de performance.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

|   | 2023       | 2022       | 2021       | 2020       | 2019       |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| Montant d'investissement R&D                    | 774 M\$    | 762 M\$    | 849 M\$    | 895 M\$    | 968 M\$    |
| Montant d'investissement Capex                  | 16 837 M\$ | 16 303 M\$ | 13 307 M\$ | 12 989 M\$ | 17 449 M\$ |
| Montant de capital racheté (M€)                 | 8 461      | 7 370      | 1 594      | 552        | 2 503      |
| Montant de capital annulé (valeur nominale M €) | 5 372      | 767        | 582        | n/a        | 1 628      |

<sup>12</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf)

<sup>13</sup> Suivi des attributions aux dirigeants mandataires sociaux

[https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf#page=261](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf#page=261)



## UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

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

La Société n'a procédé à aucun rachat d'action au cours des cinq dernières années et ne détient aucun titre en auto-contrôle.

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

N/A

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

La Société n'a procédé à aucun rachat d'action au cours des cinq dernières années et ne détient aucun titre en auto-contrôle.

# VEOLIA

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres autodétenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salariés éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2. (cf. en fin de ce document).

Le tableau en annexe 2 détaille depuis 5 ans, les actions créées dans le cadre du Plan annuel d'épargne Groupe (10 millions en 2023) et allouées dans le cadre du plan d'actions de performance (1 million de titres, pour 514 personnes en 2023). À noter l'augmentation de capital en 2021 destinée à financer l'acquisition de Suez.

Le Groupe ne procède à aucun rachat d'action en vue d'annulation

## Nombre d'actions auto détenues

Au 31 décembre 2023, le nombre total d'actions détenues par Veolia Environnement était de 10 362 269, représentant 1,43 % du capital de la Société, et aucune action n'était détenue directement ou indirectement par des filiales de Veolia Environnement.

## Contrat de liquidité

Au 31 décembre 2023, Veolia Environnement détenait 162 970 actions au titre du contrat de liquidité en vigueur.

## Opérations d'actionnariat salarié :

Le 13 décembre 2023, Veolia Environnement a émis 10 027 792 actions nouvelles dans le cadre de cette opération, représentant une augmentation de capital de 222 millions d'euros.

## Actions de performance

En 2023, le Groupe a procédé à l'attribution de 1 006 109 actions de performance (AP), à destination de dirigeants et collaborateurs du Groupe, sous réserve de la réalisation d'une condition de présence des bénéficiaires au 3 mai 2026 et de conditions de performance selon les critères suivants :

- des critères de nature financière (progression moyenne du résultat net courant Part du Groupe, et performance relative du rendement total pour l'actionnaire – TSR – de l'action Veolia Environnement par rapport à celle de l'indice du Stoxx 600 Utilities (Price) SX6P) ;
- des critères quantitatifs non financiers liés à la « raison d'être » de l'entreprise.



---

**SOCIAL**

---

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

Nous ne procédons pas à date à des rachats d'actions en vue d'annulation des titres

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3 (cf. en fin de ce document). Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Sinon, explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Les investissements nets du Groupe se sont élevés à 3 730 M€ en 2023 contre 3 089 M€ en 2022. La hausse par rapport à 2022 est due à davantage d'investissements de croissance et de moindres cessions industrielles qu'en 2022, où le Groupe a procédé aux cessions antitrust liées à l'opération Suez.

Ces investissements incluent les capex de croissance sur les contrats existants pour 1 541 M€, les capex associés à de nouveaux projets pour 540 M€ (en particulier liés à la décarbonisation des installations de chauffage et de cogénération en Europe Centrale et Orientale), les investissements de maintenance pour 1 968 M€ (incluant les locations IFRS 16), net des cessions industrielles pour 319 M€ en 2023.

*Voir annexe 3*

Nous ne procédons pas à date à des rachats d'actions en vue d'annulation des titres.



## Annexe 2

|  | 2023   | 2022  | 2021   | 2020   | 2019   |
|--|--|---|--|--|--|
| <b>Nombre d'actions rachetées</b>  | N/A  | N/A   | N/A  | N/A  | N/A  |
| <b>Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité</b>                               | N/A  | N/A   | N/A  | N/A  | N/A  |
| <b>Nombre d'actions créées (Cf. document d'enregistrement universel 2023 - page 490)</b> | 809 508<br>(Augmentation de capital résultant de l'attribution définitive d'actions de performance à 450 salariés du Groupe)<br><br>10 027 792<br>(Augmentation de capital réservée aux salariés – plan d'épargne Groupe)  | 846 450<br>(Augmentation de capital résultant de l'attribution définitive d'actions de performance à 380 salariés du Groupe)<br><br>14 002 651<br>(Augmentation de capital réservée aux salariés – plan d'épargne Groupe) | 971 827<br>(Augmentation de capital résultant de l'attribution définitive d'actions de performance à 700 dirigeants et hauts potentiels du Groupe)<br><br>110 396 796<br>(Augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription dans le cadre du financement de l'offre publique d'acquisition par la Société des actions de Suez)<br><br>9 745 281<br>(Augmentation de capital réservée aux salariés – plan d'épargne Groupe) | 11 344 823<br>(Augmentation de capital réservée aux salariés – plan d'épargne Groupe)  | 1 440 918<br>(Augmentation de capital réservée aux salariés – plan d'épargne Groupe)   |
| <b>Nombre d'actions auto détenues au début de chaque année</b>                           | 12 619 170<br>(Ventes réalisées dans le cadre du contrat de liquidité, du Share Incentive Plan UK et en rémunération de l'acquisition des 49 % restants du Capital de Veolia Holding Mexico, SA de CV (filiale mexicaine, qui était déjà détenue avant cette opération à 51% par Veolia Environnement) | 12 396 872<br>(Ventes réalisées dans le cadre du contrat de liquidité et du Share Incentive Plan UK)  | 12 839 673<br>(Ventes réalisées dans le cadre du contrat de liquidité et du Share Incentive Plan UK)   | 12 450 465<br>(Ventes réalisées dans le cadre du contrat de liquidité et du Share Incentive Plan UK)                           | 12 510 389<br>(Ventes réalisées dans le cadre du contrat de liquidité, du Share Incentive Plan UK et du Management Incentive Plan) |
| <b>Nombre d'actions auto détenues à la fin de chaque année</b>                           | 10 362 269<br>(Au 31 décembre 2023, Veolia Environnement détenait 162 970 actions au titre du contrat de liquidité en vigueur)   | 12 619 170<br>(Au 31 décembre 2022, Veolia Environnement détenait 333 942 actions au titre du contrat de liquidité en vigueur)  | 12 396 872<br>(Au 31 décembre 2021, Veolia Environnement détenait 53 000 actions au titre du contrat de liquidité en vigueur)  | 12 839 673<br>(au 31 décembre 2020, Veolia Environnement détenait 400 000 actions au titre du contrat de liquidité en vigueur) | 12 450 465<br>(au 31 décembre 2019, Veolia Environnement détenait 10 000 actions au titre du contrat de liquidité en vigueur)      |
| <b>Nombre d'actions annulées</b>   | N/A  | N/A   | N/A  | N/A  | N/A  |

**SOCIAL**

| Actions allouées au titre d'actions de performance (Cf. documents d'enregistrement universel) |                   |                   |                   |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|   | 2023              | 2022              | 2021              | 2020              | 2019              |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                                   | 1 006 109         | 1 461 971         | 937 182           | 1 109 400         | 1 131 227         |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe         | 514<br>/0,24%     | 553<br>/0,28%     | 426<br>/0,24%     | 417<br>/0,23%     | 429<br>/0,24%     |
| Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                         |                   |                   |                   |                   |                   |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                | 10 027 792        | 14 002 651        | 9 745 281         | 11 344 823        | 1 440 918         |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe     | 190 144<br>/88,0% | 178 734<br>/91,6% | 150 291<br>/84,6% | 137 826<br>/77,1% | 143 633<br>/82,0% |
| Nombre de salariés bénéficiaires/proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe   | 78 935<br>/36,5%  | 73 254<br>/37,5%  | 60 586<br>/34,1%  | 51 184<br>/28,6%  | 43 502<br>/24,8%  |
| Autres utilisations   |                   |                   |                   |                   |                   |

**Annexe 3**

|                                | 2023*                | 2022*                | 2021*               | 2020                | 2019                  |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| Montant d'investissement R&D   | 125 millions d'euros | 131 millions d'euros | 66 millions d'euros | 56 millions d'euros | 55,6 millions d'euros |
| Montant d'investissement Capex | 3 730                | 3 089                | 3 176               | 2 151               | 2 201                 |
| Montant de capital racheté     | 0                    | 0                    | 0                   | 0                   | 0                     |
| Montant de capital annulé      | 0                    | 0                    | 0                   | 0                   | 0                     |

\* Proforma / avec Suez depuis 2021 (hors montant d'investissement R&D en 2021)

# VINCI

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

VINCI a développé depuis plus de vingt ans une politique consistant à associer les collaborateurs qui le souhaitent au capital de la Société en leur permettant d'acquérir des actions VINCI à des conditions avantageuses. Par ailleurs VINCI met en place des plans d'attribution d'actions de performance afin de motiver et de fidéliser les managers du Groupe.

Ces dispositifs reposent

- D'une part sur des augmentations de capital réservées aux salariés donnant lieu à la création d'actions nouvelles,
- D'autre part sur la remise d'actions existantes acquises dans le cadre du programme de rachat aux bénéficiaires des plans d'attribution d'actions de performance ou bien aux collaborateurs résidant hors de France dans le cadre de plans d'actionnariat salarié prévoyant la remise d'actions gratuites.

Les informations demandées sont disponibles dans le document d'enregistrement universel de VINCI et figurent dans le tableau joint.

|   | 2023       | 2022       | 2021       | 2020       | 2019       |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nombre d'actions rachetées  | 3 822 053  | 11 949 984 | 6 714 354  | 3 482 269  | 10 104 964 |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité                                   |            |            |            |            |            |
| Nombre d'actions créées   | 8 361 317  | 5 624 954  | 9 843 158  | 8 281 529  | 7 721 705  |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année                                | 25 790 809 | 24 781 783 | 26 457 495 | 50 491 699 | 42 749 600 |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année                                | 18 238 732 | 25 790 809 | 24 781 783 | 26 457 495 | 50 491 699 |
| Nombre d'actions annulées   | 8 700 000  | 8 600 000  | 6 000 000  | 25 000 000 | -          |
| Paiement du dividende en actions (nouvelles)  |            |            |            | 5 359 708  |            |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>                             |            |            |            |            |            |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance                           | 2 590 167  | 2 489 710  | 2 489 680  | 2 380 672  | 2 472 822  |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe | 4 390      | 4 114      | 3 950      | 3 562      | 3 277      |

**SOCIAL**

En ce qui concerne les opérations d'actionnariat salarié :

- Elles bénéficient à l'ensemble des salariés français et ceux des salariés résidant dans les pays dans lesquelles le dispositif a été mis en place soit plus de 45 pays et à peu près 70 % des effectifs du groupe à l'international.
- L'intégralité des actions créées entre 2019 et 2023 ont été remises aux fonds communs de placement des salariés ayant souscrit aux augmentations de capital réservées aux salariés (à l'exception de 5 369 708 actions émises en 2020 au bénéfice des actionnaires ayant opté pour le paiement du dividende en action).
- La politique du Groupe consiste à compenser la dilution découlant des augmentations de capital réservées aux salariés par des annulations de titres acquis dans cadre des programmes de rachat.

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

Les actions auto détenues ne sont pas éligibles au dividende et les critères de performance applicables aux actions de performance ne sont pas sensibles au stock d'actions autodétenues.

**c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Les dépenses d'investissement réalisées depuis 5 ans apparaissent dans le tableau ci-joint.

| Investissements (Capex) depuis 5 ans (en M€)  | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         | 2023         | CUMUL 5 ans   |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Investissements opérationnels (hors contrats de concessions et de PPP et hors contrats de location) | 1 249        | 994          | 1 077        | 1 602        | 2 010        | 6 932         |
| Investissements dans le cadre de contrats de concessions et de PPP                                  | 1 065        | 1 085        | 815          | 836          | 1 130        | 4 932         |
| Investissements dans le cadre de contrats de location   | 575          | 607          | 631          | 661          | 679          | 3 152         |
| <b>Investissements totaux</b>   | <b>2 889</b> | <b>2 686</b> | <b>2 523</b> | <b>3 100</b> | <b>3 819</b> | <b>15 016</b> |

Les dépenses de recherche et développement s'élèvent à 50 M€ par an (voir page 18 du DEU VINCI 2023).



# VIVENDI

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

Cf. tableau ci-dessous (Annexe 2). La méthodologie retenue est précisée en note de bas de page, le cas échéant.

|  | 2023       | 2022       | 2021              | 2020       | 2019        |
|--|------------|------------|-------------------|------------|-------------|
| Nombre d'actions rachetées   | 3 000 000  | 30 493 276 | 49 740 133        | 89 239 866 | 107 909 841 |
| Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité  | na         | na         | na                | na         | na          |
| Nombre d'actions créées  | 0          | 773        | 1 712 459         | 1 757 183  | 9 453 725   |
| Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année <sup>(1)</sup>                                | 83 879 698 | 63 156 737 | 93 165 594        | 14 000 118 | 38 263 186  |
| Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année <sup>(1)</sup>                                | 5 204 082  | 83 879 698 | 63 156 737        | 93 165 594 | 14 000 118  |
| Nombre d'actions annulées  | 78 643 725 | 0          | 78 662 067        | 0          | 130 930 810 |
| <b>Actions allouées au titre d'actions de performance</b>  |            |            |                   |            |             |
| Nombre d'actions allouées au titre d'actions de Performance <sup>(2)</sup>                           | 1 914 750  | 1 899 750  | Na <sup>(3)</sup> | 1 659 950  | 1 647 080   |
| Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe <sup>(4)</sup> | 522        | 530        | na <sup>(3)</sup> | 613        | 582         |

<sup>(1)</sup> Directement.

<sup>(2)</sup> Attribution initiale.

<sup>(3)</sup> L'attribution d'actions de performance a été remplacée en 2021 par l'attribution d'un montant unitaire de 21 euros bruts par droit théorique à action de performance, soit 34 millions d'euros bruts sur la base d'un nombre de 1 620 809 droits théoriques à actions de performance (se reporter à la note 21.1.3. aux états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2021 figurant au chapitre 5 du Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2021).

<sup>(4)</sup> L'effectif du groupe est présenté dans les chiffres clés à la section 1.3. du chapitre 1 du Rapport annuel – Document d'Enregistrement Universel.

**SOCIAL**

|  | 2023                   | 2022      | 2021 | 2020      | 2019      |
|--|------------------------|-----------|------|-----------|-----------|
| <b>Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié</b>                                 |                        |           |      |           |           |
| Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié                               | 1 597 419 <sup>5</sup> | 8 393 852 | na   | 7 865 910 | 5 376 208 |
| Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe <sup>(1)</sup>     | 12 385 <sup>5</sup>    | 24 567    | na   | 31 270    | 31 854    |
| Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe <sup>(2)</sup> | 4 195 <sup>5</sup>     | 6 238     | na   | 8 504     | 8 243     |
| Autres utilisations  | na                     | na        | na   | na        | na        |

na : non applicable.

<sup>(1)</sup> L'effectif du groupe est présenté dans les chiffres clés à la section 1.3. du chapitre 1 du Rapport annuel – DUE

<sup>(2)</sup> Périmètre France uniquement.

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

L'attribution définitive des actions de performance est soumise à la réalisation, sur trois exercices consécutifs, de conditions de performance reposant sur les cinq critères suivants, sans que leurs résultats ne puissent se compenser entre eux :

Au titre de l'indicateur interne (pondération 80 %), les objectifs sont liés au niveau d'atteinte du résultat net ajusté par action (*adjusted net income per share*) (50 %), des flux de trésorerie opérationnelle après intérêts et impôts (CFAIT groupe) (20 %) et de la réduction de l'empreinte carbone de Vivendi, sur certains engagements liés au scope 3, tels que validés par Science-Based Targets en 2023 (10 %) ;

Au titre de l'indicateur externe (pondération 20 %), les objectifs sont liés à l'évolution de la performance de l'action Vivendi SE, au regard de l'indice Stoxx® Europe Media (10 %) et de l'indice CAC 40 (10 %).

S'agissant du premier critère, les actions auto-détenues ne donnant pas droit au dividende, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du niveau d'atteinte du résultat net ajusté par action. Il n'y a pas lieu de neutraliser les effets des actions annulées qui ne relèvent pas du nombre d'actions en circulation.

S'agissant des quatre autres critères de performance, le nombre d'actions en circulation dans le capital est sans impact : il n'y a donc pas lieu de neutraliser les effets des actions auto-détenues ou annulées pour le calcul du niveau d'atteinte de ces objectifs.



- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniersexercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?**

Cf. tableau ci-dessous (Annexe 3). La méthodologie retenue est précisée en note de bas de page, le cas échéant.

|   | 2023 | 2022 | 2021  | 2020  | 2019  |
|---|------|------|-------|-------|-------|
| Montant d'investissement R&D <sup>7</sup>   | 127  | 125  | 102   | 107   | 124   |
| Montant d'investissement Capex <sup>7</sup> | 387  | 377  | 456   | 435   | 405   |
| Montant de capital racheté <sup>(1)</sup>   | 28   | 325  | 690   | 2 150 | 2 644 |
| Montant de capital annulé <sup>7</sup>      | 974  | na   | 1 950 | na    | 2 966 |

na : non applicable.

<sup>(1)</sup> En millions d'euros



# COMMENT LE CAC 40 RÉPOND-IL AUX INVESTISSEURS ?

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

## RÉPONSES ÉCRITES AUX QUESTIONS DU FIR

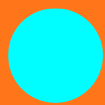
Assemblées  
générales

◀ 2024 ▶

### Question 6

# Salaire décent

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



## SOCIAL

Définition et politique de l'entreprise sur le salaire décent

Calcul du salaire décent et méthodologie (régions, périmètre, ...), écarts avec le salaire minimum Actions pour la mise en place du salaire décent

Mesures de la mise en place du salaire décent et suivi

Obstacles au versement du salaire décent



**SOCIAL****SOMMAIRE**

|                         |    |                                 |     |
|-------------------------|----|---------------------------------|-----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 65  |
| AIR LIQUIDE _____       | 5  | MICHELIN _____                  | 68  |
| AIRBUS _____            | 7  | ORANGE _____                    | 70  |
| ARCELORMITTAL _____     | 8  | PERNOD RICARD _____             | 71  |
| AXA _____               | 10 | PUBLICIS _____                  | 73  |
| BNP PARIBAS _____       | 13 | RENAULT _____                   | 75  |
| BOUYGUES _____          | 15 | SAFRAN _____                    | 76  |
| CAPGEMINI _____         | 22 | SAINT-GOBAIN _____              | 79  |
| CARREFOUR _____         | 25 | SANOFI _____                    | 81  |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 29 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 83  |
| DANONE _____            | 34 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 90  |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 36 | STELLANTIS _____                | 93  |
| EDENRED _____           | 38 | ST MICROELECTRONICS _____       | 95  |
| ENGIE _____             | 39 | TELEPERFORMANCE _____           | 98  |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 41 | THALES _____                    | 102 |
| EUROFINS _____          | 43 | TOTALENERGIES _____             | 105 |
| HERMÈS _____            | 45 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 109 |
| KERING _____            | 52 | VEOLIA _____                    | 110 |
| LEGRAND _____           | 58 | VINCI _____                     | 113 |
| L'ORÉAL _____           | 60 | VIVENDI _____                   | 115 |





# ACCOR

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

Accor est aligné avec la définition de la coalition Global Living Wage et souhaite ainsi, à compter de 2024 et conformément à la réglementation européenne (CSRD), évaluer si la rémunération fixe versée à chaque salarié lui permet d'assurer un niveau de vie décent, pour lui et sa famille, lequel couvre les besoins de nourriture, d'eau, de transport, d'habillement, les soins de santé, de logement/énergie, d'éducation, de téléphonie/internet, les impôts ainsi qu'une provision pour les événements imprévus. Etant entendu que le salaire décent est distinct du salaire minimum légal local (généralement supérieur à ce dernier) et doit être étudié pour un lieu donné (au niveau de la région ou à défaut du pays).

A date, aucun engagement public n'a été pris et Accor n'est pas certifié Living Wage Employer.

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

Accor souhaite, dans un premier temps et dans la continuité de l'analyse d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (HeForShe) mise en place depuis 2017, évaluer dans quelle proportion les salariés (hors stagiaires et apprentis) des sièges français et internationaux ainsi que les directeurs d'hôtels filiales et managés du Groupe perçoivent un salaire décent.

Accor compare les salaires de ses collaborateurs au montant de salaire décent du référentiel établi par la fondation pour les indicateurs de salaire (WageIndicator Foundation) laquelle remplit les conditions fixées par IDH Sustainable Trade, ou au salaire minimum fixé par la législation ou par les négociations collectives lorsque ce dernier y est supérieur.

Le salaire est entendu comme la rémunération brute annuelle fixe, le salaire de base étant majoré de tout complément fixe garanti à tous les salariés.



---

**SOCIAL**

---

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

Un plan d'actions sera établi en fonction de l'analyse de l'état actuel des salaires auprès des salariés de sièges et directeurs d'hôtels filiales et managés.

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

L'analyse du salaire décent sera effectuée dans la continuité de l'analyse d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes (HeForShe, celle-ci ayant fait l'objet d'un audit externe en 2023 dans le cadre de la déclaration DPEF), permettant ainsi à Accor d'enrichir son suivi annuel auprès de chaque pays pour ses collaborateurs du scope 1 (à savoir salariés de sièges et directeurs d'hôtels filiales).

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

Les obstacles au versement du salaire décent qui pourront être rencontrés seraient d'élargir le suivi aux collaborateurs d'hôtels managés, franchisés, consultants et fournisseurs, car nous ne sommes pas l'employeur et donc avons un accès difficile à l'information. Par la suite, les freins seraient d'arriver à les convaincre d'atténuer les potentiels écarts avec le salaire décent car ce sont eux qui supporteraient les coûts et risqueraient de perdre en compétitivité par rapport à leurs concurrents locaux uniquement soumis à des réglementations locales moins strictes.

#### Question bonus :

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

En ce qui concerne les études de rémunération, nous communiquons chaque années les données marché à nos différents sièges et aux hôtels managés et filiales pour lesquels définissons les politiques de rémunération et de bonus des directeurs d'hôtels et responsable de département. Notre plateforme d'alerte est ouverte à nos salariés, aux employés sous enseigne Accor, ainsi qu'aux tiers fournisseurs inclus.



## AIR LIQUIDE

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

La stratégie d'Air Liquide en matière de Ressources Humaines est notamment de s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs soit rémunéré de manière équitable et juste. Chaque entité opérationnelle veille à ce que les collaborateurs travaillant pour la société disposent d'une rémunération qui puisse couvrir leurs besoins essentiels. Il en va de la sécurité au travail et de la capacité d'Air Liquide à être attractif sur des profils techniques recherchés que nous souhaitons développer et retenir sur le long terme.

Air Liquide et ses managers sont convaincus que, sans salaire décent, les conditions de bien-être au travail s'en trouvent perturbées. Cette conviction s'inscrit dans les valeurs inscrites dans le plan "AGIR pour Tous" annoncé en mars 2021. Le salaire est reconnu comme un levier essentiel à l'atteinte de ces objectifs.

De manière concrète, l'état du marché local, des minima locaux, de l'équité salariale du Groupe et de la législation en vigueur sont pris en compte et constituent des fondamentaux de la politique de rémunération des collaborateurs. Chaque entité déploie chaque année une campagne de revue des salaires et corrige les écarts



---

**SOCIAL**

---

observés. Les grilles d'augmentations sont conçues de telle manière que les collaborateurs ayant les plus bas salaires perçoivent, à performance équivalente, une augmentation supérieure. Les entités font appel à des organismes extérieurs d'enquêtes de salaire pour s'évaluer sur le territoire dans lequel Air Liquide opère afin de s'aligner sur les pratiques locales. La rémunération globale inclut également des avantages comme la prévoyance, l'assurance maladie, la participation aux bénéfices ou des solutions au service de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui contribuent au bien-être de chaque collaborateur. À cette occasion, le Groupe s'est engagé à proposer une couverture sociale de base commune (prévoyance avec une indemnité équivalente à une année de salaire en cas de décès, une couverture santé et un congé maternité payé de 14 semaines minimum) à l'ensemble des collaborateurs d'ici à 2025 (78% en 2023).

En complément, Air Liquide continue d'analyser les pratiques et les évolutions de la réglementation pour améliorer sans cesse ses pratiques en matière de rémunération. Au regard de l'ampleur et de la décentralisation de ses opérations, établies dans plus de 70 pays, l'élaboration d'une politique mondiale de vigilance en matière de salaire décent nécessitait la mise en place d'un système informatique global de gestion des données, robuste et pérenne. Air Liquide a mis en place en mars 2023 un système de gestion RH unique pour l'ensemble de ses entités à travers le monde. Ce projet, lancé il y a deux ans, permettra la mise en œuvre de contrôles additionnels quant aux bas salaires. Dans ce cadre, pour la première fois en avril 2024, une solution mondiale de gestion des augmentations des salaires sera déployée. Cette solution, qui sera mature dans son déploiement lors de la campagne d'avril 2025, permettra à Air Liquide de travailler à la mise en place d'une politique en matière de salaire décent pilotée à l'échelle du Groupe.

Enfin, Air Liquide partage les principes inscrits dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail). Le Groupe est également signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Par conséquent, dans les pays où la législation le prévoit, la campagne annuelle de revue des salaires intègre les minima légaux et conventionnels dans ses mesures. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont engagés dans les négociations sur les salaires et sont informés des mesures prises.

**Question bonus :**

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

Air Liquide dispose d'un système d'alerte éthique, "EthiCall", disponible pour l'ensemble de ses parties prenantes, y compris les collaborateurs et les fournisseurs, pour tout signalement portant notamment sur des allégations de violation du Code de conduite, des politiques et procédures internes du Groupe ou des lois applicables, et sur tout incident lié aux droits humains. (v. Document d'enregistrement universel 2023, p. 124 ).





# AIRBUS

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors, veuillez passer à la question 7.
- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?
- c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).
- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.
- e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

## Question bonus

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



Cf. :

Rapport du Conseil d'Administration - Implementation / activities, sections 6.1.13 IV<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=157>



# ARCELORMITTAL

- a) **Have you adopted a definition of a living wage such as the one mentioned above or equivalent? If so, which one? Have you developed a policy/commitment on the issue of living wages (public commitments, accreditation as a Living wage Employer, etc.)? Please note that for the remaining questions, we are specifically looking for elements related to the living wage that we distinguish from the local statutory minimum wage. If you have not made a commitment by now, please go to question 7.**
- b) **Based on your definition of a living wage, have you started to calculate it and what methodologies do you rely on? If so, in which region(s) and for what scope (employees but also self-employed workers, small farmers, etc. – and/or employees of your suppliers)? What information do you publish on this subject? Have you identified any gaps between the minimum wage and the living wage?**
- c) **Can you describe the actions taken to establish a living wage ? (e.g., developing internal management on the subject of the living wages supplemented by training, engaging with social partners and/or your suppliers, improving purchasing practices, promoting freedom of association and collective bargaining, etc.)**
- d) **How do you measure the implementation of living wages for your employees and suppliers? Please provide details of the contribution of any external audits in the follow-up.**
- e) **Have you indentified any barriers that might stand in the way of paying a living wage to your employees and your suppliers employees (e.g., in a country with less stringent labelling rights and regulations)? If so, what are you doing to mitigate them?**

## Bonus question

**Do you communicate the results of your potential studies and have you set up a whistleblower tool for your employees and suppliers?**

Strictly speaking, ArcelorMittal does not have a “living wage” policy. While certain countries have adopted the “living wage” concept and are currently translating this into law, not all countries are at this same stage which makes application complex. Nonetheless, several of ArcelorMittal’s policies, including our human rights policy and code for responsible sourcing, promote fair wages and compensation, while the process of site certification against the ResponsibleSteel and IRMA standards also brings us reassurance that our practices are aligned with such expectations. In each country we work with our unions to ensure pay levels are agreed under our collective bargaining agreements.



The Speak Up + platform has continued to provide for detailed two-way engagement and dialogue about the needs and concerns of employees. We have moved the frequency of the surveys to twice per year to avoid survey fatigue for the respondents, and to allow the organisation to act on the findings and identify the required actions. Out of those invited, 86% of employees participated in the survey and the engagement level and score has remained at the same level as last year.

The Speak Up + survey is the driving force behind our global people initiatives, and its results act as the most important source to capture and understand the needs and concerns of our employees.

In addition, we have a corporate whistleblower tool which is available to be used by employees and suppliers<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> <https://corporate.arcelormittal.com/investors/corporate-governance/whistleblower>





## AXA

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors, veuillez passer à la question 7.**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

En tant qu'employeur responsable et inclusif, AXA veille à ce que la rémunération des salariés soit non seulement équitable et compétitive, mais aussi d'un niveau jugé adéquat à la zone géographique où ceux-ci exercent leur fonction. Le salaire décent va au-delà du salaire minimum légal en vigueur le cas échéant et AXA a retenu l'approche et la définition du *Fair Wage Network* (organisme reconnu par les Nations Unies et l'OCDE) comme la rémunération vitale qui permet à chaque salarié de couvrir ses besoins et ceux de sa famille tels que le logement, l'alimentation, l'accès aux soins, et l'éducation, en tenant compte de son lieu de travail.

AXA a mandaté le *Fair Wage Network* pour mener une analyse annuelle dans tous les pays où le Groupe est présent, afin d'évaluer la rémunération de ses salariés par rapport au salaire décent local. Cette analyse, suivi par un audit dans certains pays, a permis au Groupe AXA d'être certifié en tant qu'employeur *Living Wage* au niveau global.

Cette reconnaissance permet à AXA de poursuivre son engagement à long terme en faveur d'une culture d'entreprise inclusive et solidaire dans le monde entier. En



particulier, AXA a signé et va au-delà de l'engagement *Business For Inclusive Growth* (B4IG) dans le cadre de l'initiative *Forward Faster* du Pacte mondial des Nations Unies qui vise à s'assurer que 100 % des collaborateurs dans l'ensemble de l'organisation bénéficient d'un salaire décent d'ici 2030. AXA a pris pour nouvel engagement d'offrir à tous ses salariés une rémunération totale en numéraire au moins égale à 110 % du salaire vital local d'ici fin 2026, afin de poursuivre sa démarche de transparence salariale dans le cadre du prochain plan stratégique.

Cet engagement est soutenu par tous les cadres dirigeants du Groupe et les partenaires sociaux avec lesquels AXA entretient un dialogue régulier et constructif sur les sujets d'équité et transparence des salaires. Cette démarche vient compléter le *Fair Pay Framework* d'AXA qui inclut le nouveau programme « *We Care* » ainsi que d'autres formes de rémunération et d'avantages sociaux proposés au niveau local.

Le Groupe AXA a également défini des lignes directrices à suivre pour les entités et leurs fournisseurs, notamment au regard de critères sociaux.

#### Question bonus :

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

Les résultats de l'analyse pour chaque entité sont partagés annuellement avec leurs leaders et ressources humaines locales de manière à piloter les écarts le cas échéant. La certification du Groupe fait par ailleurs l'objet d'une communication externe.

En 2018, une procédure et un outil de signalement (*whistleblowing*) ont été mis en place par AXA SA, pour le compte de ses entités françaises, afin de répondre aux exigences spécifiques de la loi sur le devoir de vigilance et aux risques spécifiques à ce sujet, en concertation avec les syndicats français par le biais d'une série de réunions physiques avec les délégués syndicaux.

Chez AXA, tout le monde (c'est-à-dire que le processus d'alerte est accessible à tous et n'est pas réservé aux employés) est encouragé à signaler, sans crainte de représailles et dans le respect de la bonne foi, les problèmes susceptibles de porter préjudice à une ou plusieurs personnes ou à AXA. En signalant un problème, toute personne, anonyme ou non, peut être sûre d'être traitée équitablement. Toute divulgation faite à l'équipe d'enquête sera prise au sérieux. Toute personne (y compris les collaborateurs) facilitant le dépôt d'un signalement est également protégée par la politique de signalement et d'enquête.

Les allégations peuvent être signalées par différents canaux, par exemple par la hiérarchie, un collègue de confiance, la ligne téléphonique locale dédiée aux signalements (qui doit être librement accessible), les Ressources Humaines, la Conformité, *via* un outil de détection, directement à l'Audit Interne local ou à l'Audit



---

## SOCIAL

---

Interne du Groupe ([speak-up@AXA.com](mailto:speak-up@AXA.com)). Toutes les allégations sont transmises à l'Audit Interne. Les politiques locales en matière de signalement et d'enquête doivent fournir des instructions sur la manière dont les allégations peuvent être portées à l'attention du public. Le Groupe AXA dispose d'équipes d'investigation indépendantes (rattachées à l'Audit Interne ou, en cas de délégation spécifique de l'Audit Interne, à un autre département) qui enquêtent sur les allégations.

La procédure de signalement prévoit que les représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte ou de toute personne faisant partie du processus, ou le signalement d'allégations de mauvaise foi, ne sont pas tolérés par AXA et feront l'objet d'une action disciplinaire appropriée.

Toutes les sociétés du Groupe AXA sont tenues de définir des politiques internes concernant les signalements, conformément aux lois et réglementations locales, et en accord avec la nouvelle politique 2023 « Signalements et Enquêtes » mise en place en 2023. Enfin, des campagnes locales et des sessions de sensibilisation sont régulièrement organisées sur le thème de l'alerte et du processus *Speak-up* d'AXA.



# BNP PARIBAS

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors, veuillez passer à la question 7.**

BNP Paribas a décidé d'adresser le sujet du salaire décent en se faisant accompagner par *Fair Wage Network*. La définition retenue du salaire décent est donc celle de *Fair Wage Network* et comprend notamment le logement, la nourriture, l'éducation, les frais de santé, les transports, les moyens de communication ainsi qu'une épargne de précaution pour faire face à des dépenses imprévues.

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

Sur la base des données fournies par *Fair Wage Network*, des analyses sont en cours sur l'ensemble de nos pays pour identifier des écarts potentiels par rapport au salaire décent. Une comparaison a été faite entre les salaires minima des pays dans lesquels nous sommes implantés et les salaires décents définis par *Fair Wage Network* ; il existe en effet des différences sur certaines géographies. Ces analyses portent pour l'instant uniquement sur les salariés de BNP Paribas. En effet, concernant les fournisseurs, la charte des achats responsables appliquée actuellement par le Groupe prévoit l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décents en versant un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux et respectant les réglementations des pays où ils exercent, en termes d'heures de travail et de temps de repos.

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

Des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs des Ressources Humaines ont été menées en 2023 et le sujet a été présenté au Comité Exécutif du Groupe BNP Paribas.



---

## SOCIAL

---

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

Les analyses vont permettre de nous assurer que nos salariés bénéficient de salaires décents dans toutes nos géographies.

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

Le résultat de l'étude sur le salaire décent sera publié en 2025 dans le cadre du reporting CSRD concernant nos salariés.

Question bonus :

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



# BOUYGUES

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Il est important de rappeler que les femmes et les hommes constituent la première richesse du groupe Bouygues. Le Groupe s'attache à partager la valeur créée (politique de rémunération équitable et dynamique, intéressement/participation, épargne salariale, etc.), et autant que possible, à atténuer, voire à neutraliser, les impacts négatifs de la hausse du coût de la vie, en particulier pour les collaborateurs situés au premier niveau de l'échelle des salaires. Il veille à récompenser la réalisation ou le dépassement des objectifs individuels et collectifs grâce à un bon niveau de rémunération globale.

Partout dans le monde, il existe un système de rémunération globale pour l'ensemble des collaborateurs. Il est composé d'un salaire de base et, le cas échéant, de primes variables (dont les modalités varient selon les pays et les métiers du Groupe).

Le groupe Bouygues porte une attention particulière aux premiers niveaux de salaire dans l'ensemble de ses métiers, tant en France qu'à l'international. Il a donc cherché à définir un niveau de salaire minimum compatible avec l'ensemble de ses activités et de ses implantations.

- La définition retenue pour le Groupe est celle du living wage (en français, salaire vital) de Global Living Wage Coalition. Il s'agit de « *la rémunération perçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la prise en charge d'événements imprévus.* »
- Pour les États membres de l'Union européenne, le Groupe a fait le choix de retenir la définition du « salaire décent » donnée par l'Efrag dans le cadre de la CSRD (cf. Annexe II Acronymes et glossaire), et qui est la suivante : « *un salaire permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays.* »

La démarche sur le « salaire décent » (norme ESRS S1) sera présentée dans le rapport de durabilité qui sera publié au titre de l'exercice 2024 dans le document d'enregistrement universel (DEU).



Par ailleurs, le Groupe finalisera en 2024 sa politique Droits humains Groupe.

Dans ce contexte, la réflexion entamée à l'échelle du Groupe a conduit Bouygues à nouer, en décembre 2023, un partenariat avec l'ONG Fair Wage Network qui dispose d'une base de données mondiale de *living wages*. Le Groupe s'est doté en janvier 2024 de cette base de données dans l'objectif de bénéficier d'un référentiel précis en matière de salaire décent pour chaque pays et région du monde.

Il faut enfin noter que, depuis décembre 2023, Bouygues est membre de Entreprises pour les droits de l'homme (EDH). Cette association est un « *lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises internationales pour une meilleure intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises par la mise en place de démarches de vigilance* », avec de la formation à la clé.

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

Afin de comparer le salaire le plus bas au salaire adéquat (ou décent selon la CSRD), l'indice de référence retenu par la CSRD dans l'Union européenne est le suivant : le salaire minimum, lorsqu'il est fixé conformément à la directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne du 19 octobre 2022. Cette directive prévoit que « *les travailleurs ont le droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.* »

Il faut d'abord noter que la zone Europe (hors France) représente à elle seule près de 25 % des effectifs du groupe Bouygues, avec 59 300 salariés sur un effectif total de 201 500, devant l'Amérique du Nord, deuxième bassin d'emploi à l'international (16 630).

Après consultation de la base de données, et sur la base des critères de recherche retenus par Bouygues, il s'avère que dans 80 % des pays de l'Union européenne, le salaire minimum légal est supérieur au *living wage* (en français, « salaire vital »). Cela conforte la position du Groupe dans l'adoption de la définition du « salaire décent » de l'Efrag (CSRD) pour les États membres de l'Union européenne.

Pour les États hors Union européenne, le Groupe s'appuie sur la référence *living wage* indiquée dans la base de données de Fair Wage Network (cf. réponse à la question n° 6). Depuis janvier 2024, Bouygues s'appuie sur la base de données mondiale (200 pays référencés) mise au point par l'ONG Fair Wage Network. Cette base de données est reconnue par IDH – Sustainable Trade Initiative. Elle fait office de référence sur le sujet en raison de la quantité de données fournies et des partenariats précédemment noués par l'ONG.



En 2024, le Groupe se fixe pour objectif d'analyser les rémunérations de plus de 50 % de ses effectifs, dans un premier temps dans ses principaux bassins d'emploi.

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

La présence du Groupe dans plus de 80 pays exige une vigilance accrue en matière de respect des droits humains, et ce, quel que soit le pays d'implantation. Dans des contextes parfois complexes, les responsables opérationnels sont appelés à prévenir toute atteinte aux droits de l'homme dans leurs activités.

En septembre 2022, le groupe Bouygues a créé une direction Éthique sociale – Droits humains au sein de la direction Développement RH Groupe. Cette direction a notamment pour mission d'élaborer une politique Droits humains à l'échelle du Groupe à l'horizon 2024. Elle appuie les travaux menés par la direction Rémunérations – Avantages sociaux du Groupe. La première démarche de la direction Éthique sociale – Droits humains a été d'identifier les piliers des droits humains, et notamment des conditions de travail justes et favorables.

Cette direction, en coopération avec la direction Rémunération et Avantages sociaux, a la responsabilité de la gestion du projet Groupe sur la notion de *living wage* (en français, « salaire vital »). En 2023, les accès à la base de données de Fair Wage Network ont été transmis aux correspondants Rémunération et Avantages sociaux présents au sein du Groupe.

En 2023 et 2024, le Groupe a pris d'autres initiatives :

- Mise à jour de la méthodologie d'élaboration du plan de vigilance dont le but est de définir les risques à l'échelle des activités et des familles d'achat, ainsi que des plans d'action.
- Travaux de rédaction d'une politique « Droits humains » établie pour les six métiers, et dont la finalisation est prévue au quatrième trimestre 2024. Un volet sur la rémunération et les avantages sociaux sera présent dans cette politique.
- Formation pilote aux droits humains conçue pour les experts Achats, Juridique, RSE et RH du Groupe et réalisée durant l'été 2023. En 2024, la formation s'étendra aux autres filières et collaborateurs concernés.
- Achat de la base de données Fair Wage Network, avec un accès opérationnel depuis janvier 2024.





---

**SOCIAL**

---

- Élaboration de fiches recensant les bonnes pratiques à destination des collaborateurs RH opérationnels à propos de la rémunération et du salaire décent selon le pays d’implantation.

En 2024, le Conseil de Groupe, qui rassemble les 500 premiers managers de Bouygues et se réunit quatre fois par an, bénéficiera d’une session qui comprendra une séquence sur les droits humains ainsi qu’un focus sur le salaire décent (bonnes pratiques externes et démarche interne).

S’agissant de ses fournisseurs et sous-traitants, le Groupe exige qu’ils respectent les conventions de l’OIT. La charte *RSE Fournisseurs et Sous-traitants* du groupe Bouygues est annexée aux contrats d’achat. Elle définit les engagements attendus par le groupe Bouygues en matière d’éthique, de respect des droits de l’homme, de respect des normes de travail, mais aussi de santé et de sécurité, et de protection de l’environnement. Concernant le respect des normes de travail, la charte demande aux fournisseurs de respecter la législation locale sur la rémunération et que tous les frais de recrutement soient supportés par l’employeur. En l’absence de salaire minimum légal, le Groupe demande à ses fournisseurs de verser une rémunération répondant à la Convention C131 de l’OIT.

Tous les métiers du groupe Bouygues utilisent la plateforme Ecovadis pour évaluer la performance RSE de leurs fournisseurs prioritaires. De plus, des audits sociaux sont menés auprès des fournisseurs pouvant être considérés comme étant à risque et en particulier au travers d’Ecovadis pour les commandes passées sur des familles d’achats critiques. Fin 2023, 1 582 fournisseurs du groupe Bouygues avaient été évalués par Ecovadis.

Il faut noter par exemple, chez Bouygues Construction, la création en 2023 d’une grille d’audit interne relative aux droits fondamentaux des collaborateurs et des sous-traitants dans le cadre de son devoir de vigilance et du respect des droits fondamentaux. Cette grille évalue les risques d’exposition notamment sur les conditions de travail (liberté d’association, contrats de travail, etc.) sur la base des principaux piliers des droits fondamentaux. Durant l’automne 2023, Bouygues Construction, en collaboration avec cinquante référents de ses différents pays d’implantation et entités, a établi la première cartographie de ses risques d’exposition au non-respect des droits humains fondamentaux. Elle est assortie d’un plan d’action et d’audits.

Plus généralement, le groupe Bouygues assure la promotion des conventions fondamentales de l’OIT et des droits de l’homme dans tous les pays où il est implanté. Signé en 2006, le Pacte mondial de l’Onu inclut le respect de la liberté d’association et du droit de négociation collective ainsi que l’élimination des discriminations, du travail forcé et du travail des enfants. Chaque année, le Groupe renouvelle son adhésion à cette démarche internationale.



En complément, le groupe Bouygues s'engage avec des partenaires des droits humains comme EDH (Entreprises des Droits de l'Homme) et l'association RH Sans Frontières, sous l'égide du ministère français des Affaires étrangères. Le 12 décembre 2022, le Groupe, représenté par Edward Bouygues, s'est engagé en faveur de son programme de recherche-action Lab 8.7. qui a pour but de prévenir le travail forcé et le travail des enfants. Les signataires s'engagent pendant trois ans à soutenir l'effort collectif de ce programme pour contribuer à la conception de solutions innovantes et opérationnelles, fondées sur l'expérience de terrain.

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

Chaque année, le Groupe participe à des enquêtes de rémunération menées par Deloitte, Mercer et WTW afin de veiller au bon positionnement des rémunérations de ses collaborateurs.

En 2023, le Groupe a entrepris une réflexion à l'échelle internationale sur le « salaire décent » tel que défini dans le glossaire de la directive européenne CSRD. Dans ce contexte, il s'est doté en janvier 2024 de la base de données « Living Wage » de Fair Wage Network dans l'objectif de bénéficier d'un référentiel précis en matière de salaire décent pour chaque pays et région du monde.

Le Groupe souhaite analyser 50 % des rémunérations des collaborateurs par rapport aux références précitées. Cette analyse permettra, dans un second temps, d'établir des seuils s'il y a lieu.

En complément des mesures prises par le Groupe en 2023 à propos de la notion de *living wage*, il est à noter que le groupe Bouygues s'engage plus largement, depuis plusieurs années, pour garantir des conditions de travail décentes aux salariés.

S'agissant de la santé et de la couverture sociale, Bouygues s'attache à proposer une protection sociale à ses collaborateurs, tant en France qu'à l'international. Selon la définition présente dans le glossaire de la CSRD, la protection sociale est un « ensemble de mesures destinées à réduire et à prévenir la pauvreté et la vulnérabilité tout au long du cycle de vie. »

En France, l'ensemble des salariés bénéficie d'une couverture Prévoyance (arrêt de travail de longue durée et décès) et Frais de santé, avec des niveaux de garanties allant au-delà des minimums légaux (contrat responsable notamment) et conventionnels, en plus de la participation à la couverture Frais de santé du salarié.

Destiné aux salariés implantés à l'international (hors France/Dom-Tom), le programme BYCare lancé en 2019 a pour ambition de garantir un socle minimum de protection sociale universel dont la couverture Décès. En 2023, BYCare concerne 100 % des collaborateurs concernés dans le Groupe. Dans chaque pays d'implantation, ce socle



de couverture sociale situe le Groupe au moins au niveau des bonnes pratiques d'un panel de sociétés référentes du pays en question. Ce programme a été élargi au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à la couverture Parentalité suite à un accord collectif Groupe annoncé en septembre 2023.

Concernant les fournisseurs et sous-traitants, une sensibilisation à propos des seuils de rémunérations légaux est faite dans la charte *RSE Fournisseurs et sous-traitants* du Groupe.

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

Dans le cadre de son devoir de vigilance, une cartographie des risques a été réalisée par le Groupe, notamment sur les relations et les conditions de travail de ses salariés et des salariés des fournisseurs et sous-traitants. La question des salaires « non décents » a été abordée dans le cadre de l'évaluation des relations et conditions de travail, avec la mise en lumière de cinq types de risques systémiques.

Les risques retenus sont les suivants :

- le volume financier,
- la complexité de la chaîne de valeur,
- le pays,
- le niveau de vulnérabilité de la main d'œuvre,
- le type d'activité.

Ces risques sont détaillés dans le plan de vigilance 2024.

Un enjeu majeur dans la mise en place de mesures concernant le salaire décent est le recueil et l'analyse des données à l'échelle internationale, notamment avec la mise en place d'un réseau de récupération des données et l'identification de correspondants locaux.

La pression sur les prix et sur les salaires pratiqués par certains concurrents, en particulier dans les pays à risque, représente également un obstacle.

L'élaboration des fiches pratiques sur la rémunération et le *living wage* par pays d'implantation permettra également d'informer et de sensibiliser nos correspondants locaux aux bonnes pratiques du Groupe.



### Question bonus :

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

Les études menées par le Groupe en lien avec les enjeux identifiés ci-dessus sont toujours en cours.

Le groupe Bouygues a mis en place dès 2018 une plateforme d'alerte en ligne permettant d'effectuer des signalements. Celle-ci a fait l'objet d'une refonte afin de faciliter et d'encourager les signalements.

Lancée début 2023, la nouvelle plateforme conserve la forme d'un site internet<sup>3</sup>. Elle est utilisée par tous les métiers du Groupe et a fait l'objet d'une importante communication visant à promouvoir son utilisation (publications sur les différents réseaux sociaux du Groupe, articles spécifiques dans le magazine interne du Groupe, intégration de la procédure aux différentes actions de formation internes, onglet spécifique dans l'Intranet du Groupe, mention sur le site *corporate* de Bouygues SA et des métiers, etc.).

Facilement accessible avec un *smartphone*, la plateforme est proposée dans plusieurs langues pour les métiers de dimension internationale (jusqu'à 17 langues).

Cette plateforme permet à tout collaborateur (interne, externe ou occasionnel) et tout tiers (dont les fournisseurs) d'identifier le métier concerné par son alerte et de signaler tout manquement, en ce compris des atteintes aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement qui constituent l'une des catégories de signalements proposées au lanceur d'alerte.

L'auteur du signalement peut effectuer son signalement de manière anonyme. Le dispositif d'alerte garantit par ailleurs non seulement la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, mais également la confidentialité de l'identité des personnes visées par l'alerte et des informations recueillies dans ce cadre.

---

<sup>3</sup> <https://alertegroupe.bouygues.com>



## CAPGEMINI

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

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

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

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

Une analyse de la rémunération de nos salariés a été menée au niveau du salaire minimum et du salaire décent. Ces deux notions de salaire étant bien distinctes, et les niveaux de salaire étant différents avec dans la majorité des pays / régions, un



salaire minimum inférieur au salaire décent mais pas systématiquement. Aussi, la rémunération de base de chaque individu de notre périmètre a été comparé d'un part au salaire minimum et d'autre part au salaire décent de FWN, de manière à s'assurer que nos collaborateurs se situent au-dessus de ces rémunérations.

Cette étude a porté en priorité sur les 10 principaux pays où nous opérons, ce qui représentent plus de 85% des effectifs du Groupe. Il ressort de cette analyse que nos rémunérations sont supérieures ou égales au salaire minimum mais également au salaire décent dans ces 10 pays. Notre Document d'Enregistrement Universel 2023 mentionne cette étude. La méthodologie retenue pour comparer nos salaires avec les salaires décents de FWN a été partagé avec nos auditeurs et une analyse plus approfondie a été réalisée dans trois pays (Royaume-Uni, États-Unis et Brésil) où quelques salariés semblaient avoir un salaire de base inférieur ; ces vérifications nous ont permis de confirmer que les salaires respectaient bien la notion de salaire décent. Cette analyse a fait également l'objet d'un audit par nos auditeurs pour la population indienne qui représente près de 59% du périmètre de cette étude.

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

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

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

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

A ce stade, nous n'avons pas observé d'obstacle susceptible de s'opposer au versement d'un salaire décent mais si à l'avenir cela apparaissait dans un pays et/ou



une région, une approche collaborative afin de trouver des solutions serait mise en œuvre.

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

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

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

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

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

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



# CARREFOUR

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

La politique de rémunération des collaborateurs au sein de Carrefour est définie par chaque pays, au regard du contexte, des pratiques et des enjeux locaux et des accords collectifs d'entreprise ou de branche qui encadrent ces sujets tout en s'assurant du respect des ambitions du Groupe applicables dans l'ensemble des pays d'implantation. Elle tient compte également d'une réalité économique locale dans un secteur à forte intensité de main d'œuvre et à très forte intensité concurrentielle.

De façon plus large, Carrefour s'engage à respecter les droits de l'Homme et les libertés fondamentales de ses employés. Les parties renvoient pour la définition de ces droits et libertés fondamentales aux accords et conventions de l'ONU et de l'Organisation Internationale du Travail. L'accord, qui se réfère à ces conventions et les liste en annexe, renvoie à la définition contenue de celles-ci pour traiter des notions fondamentales.

Enfin, un travail de diagnostic se lance pour réaliser un état des lieux plus précis du niveau des rémunérations dans les différentes régions où le groupe est présent.

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

Le Groupe initie un travail de diagnostic sur les salaires dans ses pays intégrés sur un périmètre pilote. Ce travail de diagnostic démarre sur la France puis a vocation à se déployer sur les autres pays du Groupe.

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

Carrefour dispose de différents leviers d'actions pour s'assurer d'une rémunération juste chez ses collaborateurs, fournisseurs et franchisés.



**SOCIAL**

- **Concernant ses collaborateurs**, chaque filiale de Carrefour organise ses négociations au sein d’instances chargées, au niveau de l’entreprise et dans le cadre défini par la branche, de fixer le niveau des revalorisation des rémunérations. Par ailleurs, chaque pays dispose de systèmes d’évaluation de la performance individuelle et collective permettant d’adapter la rémunération et les bonus/prime en conséquence.
- **Pour les fournisseurs locaux, nationaux et PME** : Carrefour contribue à l’essor des économies locales, dynamise les écosystèmes et territoires dans lesquels les activités du Groupe s’insèrent. Chaque magasin dispose de l’autonomie nécessaire pour adapter ses assortiments et sa gamme de services aux besoins locaux pour construire une relation de proximité avec ses clients. Carrefour a donc développé l’objectif de compter 50 000 producteurs partenaires d’ici 2026 en agriculture biologique, Filières Qualité Carrefour, producteurs régionaux et locaux.

Carrefour renforce constamment ses partenariats avec les entreprises locales dans tous les pays. Le Groupe privilégie notamment le développement des petites et moyennes entreprises au travers de la mise en place de plans PME. Les plans PME visent à renforcer la coopération de Carrefour avec les PME de tous secteurs, alimentaires et non-alimentaires. Finifac, société financière du groupe Carrefour, a notamment développé des solutions de crédit pour les PME et le monde agricole. Pour développer le commerce avec les PME, chaque pays a mis en place des échanges privilégiés et contrats spécifiques.

En France, pour faciliter ces partenariats, le Groupe a lancé un modèle de contrat ultra-local simplifié de deux pages et utilisable par tous les magasins. Les contrats avec ces partenaires garantissent entre autres un prix juste. Les producteurs partenaires bénéficient d’une relation privilégiée avec Carrefour, encadrée par un contrat pluriannuel spécifique avec des engagements sur le prix et les volumes, des conditions de référencement simplifiées sous 48 h et des paiements accélérés sous 7 jours. En 2023 en France le Groupe a réaffirmé son engagement avec la signature de plus de 3 200 contrats avec des PME locales ou régionales. Cet engagement sur 3 ans permet à tout type de fournisseurs d’obtenir une sécurité supplémentaire.

- **Pour les fournisseurs tout au long de la chaîne d’approvisionnement** : Carrefour s’appuie sur différents leviers pour avancer sur les questions de salaire de subsistance comme la vente de produits commerce équitable et les audits sociaux réalisés chez les fournisseurs. De nombreux produits certifiés Max Havelaar ont ensuite rejoint les rayons des marques Alter Eco, Ethiquable, Lobodi, etc. 22 ans plus tard, Carrefour et MaxHavelaar ont conclu de nombreux engagements internationaux. En 2023, 122 millions d’euros de ventes de produits issus du commerce équitable ont été réalisées dans les magasins Carrefour dans le monde. Cette offre a généré près de 1,9 million d’euros en primes de développement pour les coopératives en complément





du prix d'achat plus juste versé aux producteurs, qui ont financé des bourses d'études, des purificateurs d'eau, des écoles, une maternité, etc.

En matière de mise en œuvre d'un salaire décent, les règles d'achats de Carrefour prévoient des audits sur le respect du salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires comme prévu par la loi, et la liberté d'association. Des feuilles de route spécifiques à ces trois thématiques ont été définies localement. Les performances sociales des fournisseurs sont suivies et contrôlées de manière régulière au travers des audits sociaux. Des plans d'actions correctives sont mis en place de manière systématique et sont suivis dans le temps. En complément des audits sociaux, Carrefour développe localement des projets, pour répondre aux enjeux spécifiques de ses fournisseurs. Plus de 80 % des non-conformités observées dans les usines des pays à risque chaque année concernent les trois sujets suivants : « rémunération, avantages et conditions », « santé et sécurité » et « durée de travail ». En 2023, 1 161 audits sociaux ont couvert des sites de production potentiels du Groupe. Sur tous les audits sociaux réalisés, 21% ont donné lieu à des alertes liées à la rémunération, aux conditions de travail et avantages.

- **Pour les franchisés** : Carrefour œuvre à ce que ses franchisés à l'international respectent les droits humains en annexant systématiquement à leurs contrats une charte pour la protection des Droits de l'Homme. Cette charte engage les franchisés à fournir aux travailleurs une rémunération en adéquation à leurs besoins fondamentaux. Cette rémunération doit au moins correspondre au salaire minimum fixé par la législation nationale du pays concerné ou, en l'absence de réglementation, doit permettre aux travailleurs d'avoir des conditions de vie décentes.

En signant cette charte, les franchisés s'engagent à faire respecter ces engagements par l'ensemble de leurs salariés, fournisseurs, sous-licenciés, sous-traitants ou sous-franchisés, selon les cas. Ils s'engagent également à mettre en place des contrôles afin de s'assurer du bon respect des engagements qui y sont associés. Il peut par exemple s'agir de visites d'observation des pratiques des fournisseurs en matière de conditions de travail faisant l'objet de rapports dédiés, permettant d'évaluer la conformité avec la charte, la mise en place de plans d'actions correctives si besoin à l'issue de la visite, ainsi que des visites de suivi le cas échéant.

Tous les partenaires et salariés de Carrefour ont accès à la ligne d'alerte éthique du Groupe<sup>4</sup>. Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques des Principes éthiques, notamment celle des droits humains. L'existence de ce dispositif d'alerte a pour ambition de permettre à Carrefour tant de prévenir

<sup>4</sup> <https://ethics.carrefour.com/>



## SOCIAL

les atteintes graves à ses Principes éthiques, que de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré. Ce système d'alerte fait partie des outils promus par les deux parties dans le cadre de l'accord signé entre Carrefour et UNI Global Union.

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

La démarche est en cours de mise en place : il n'y a pas d'audit externe déployé à date.

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

Concernant le niveau de rémunération minimum et son positionnement par rapport aux données externes établissant un revenu décent, l'étude en cours devra identifier les zones de progrès et déterminer les éventuelles actions à mettre en place.

### Question bonus :

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

L'accord avec UNI Global Union a mis en place un mécanisme d'escalade en cas de différend sur les sujets couverts par cet accord. Par ailleurs, tous les partenaires et salariés de Carrefour ont accès à la ligne d'alerte éthique du Groupe précitée.



# CRÉDIT AGRICOLE

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

Le Groupe a retenu la définition de Fair Wage Network, organisme externe reconnu internationalement, pour la notion de salaire décent. Différent du salaire minimum légal local, il correspond au salaire permettant aux travailleurs et à leurs familles, selon leur situation géographique, d'avoir un niveau de vie acceptable tout en participant à la vie sociale et culturelle. Il tend à couvrir les besoins essentiels d'une famille comprenant tous les domaines de dépenses nécessaires, et en particulier : le logement (selon les critères d'ONU-Habitat), l'alimentation (qui est suffisante pour assurer 2 200- 3 000 kilocalories/adulte/jour), les soins aux enfants, l'éducation, les soins de santé, le transport et la communication et un pourcentage restant pour les loisirs et/ou pour des économies de précaution afin de faire face à d'éventuelles dépenses imprévues.

(Référence : document d'enregistrement universel 2023 de Crédit Agricole S.A. p106)

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

L'objectif du Groupe est d'offrir à ses salariés des rémunérations attractives, motivantes, permettant de retenir les talents dont le Groupe a besoin tout en étant alignées avec son projet moyen terme et les intérêts de ses différentes parties prenantes. Ainsi, Crédit Agricole S.A., au travers de son Projet Humain, promeut une politique de rétribution fondée sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs dans le respect du cadre réglementaire applicable. Cette politique assure une cohérence interne ainsi que la compétitivité externe des rémunérations au travers de benchmarks réalisés avec ses pairs. L'Accord Mondial<sup>(1)</sup> signé en 2023 reflète ces ambitions en réaffirmant notamment le principe d'équité salariale. Celui-ci se traduit notamment par une rémunération et des avantages qui assurent, d'une part, aux intéressés et à leur famille un niveau de vie approprié dans des conditions équitables et, d'autre part, qui sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

<sup>(1)</sup> Disponible sur le site internet de Crédit Agricole S.A.

<https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/employeur-responsable>



En 2022, la Direction des ressources humaines Groupe a constitué un groupe de travail afin d'engager une démarche sur le salaire décent au sein de Crédit Agricole S.A. et l'ensemble de ses filiales, en France et à l'international. L'analyse interne menée sur la base des données au 30 septembre 2023 s'est appuyée sur la méthodologie et les données de Fair Wage Network. Sur le périmètre couvert par l'étude, il ressort que 100 % des collaborateurs de Crédit Agricole S.A. en CDI et CDD bénéficient d'un salaire décent, leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels. En 2023, Crédit Agricole S.A. compte 75 125 collaborateurs en ETP, dont 71 839 collaborateurs en CDI et 3 286 collaborateurs CDD, présents dans 46 pays. Pour la première année de mise en œuvre, l'étude a permis de couvrir tous les pays significatifs représentant 87% des collaborateurs.

(Référence : document d'enregistrement universel 2023 de Crédit Agricole S.A. p106)

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

La signature de l'Accord Mondial en 2023 entre le Groupe et UNI Global Union affirme notamment le principe d'équité salariale. Celui-ci se traduit par une rémunération et des avantages qui assurent aux intéressés et à leur famille un niveau de vie approprié dans des conditions équitables et un niveau de rémunération en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

Crédit Agricole SA est signataire d'une Charte Achats responsables intégrée dans les contrats et signée par les fournisseurs. Cette Charte est une initiative conjointe d'acteurs français de la filière « Banque & Assurance » qui souhaitent associer leurs fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance dans le cadre de leurs démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Elle a pour objet d'informer les fournisseurs d'une part, des engagements pris par les Signataires à leurs égards en matière d'achats responsables ; d'autre part, des attentes des Signataires concernant le respect de grands principes.

Les engagements réciproques énoncés reposent notamment sur les principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, auquel l'ensemble des Signataires ont adhéré, dans le domaine des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

La capacité des fournisseurs à s'engager et à traduire ces engagements au travers de pratiques adaptées fait partie des critères d'évaluation retenus par les signataires tout au long de la relation avec leurs fournisseurs.



Les Signataires attendent des fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter, quels que soient les pays où ils opèrent, les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (éditée par l'ONU -1948) et des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), avec notamment « l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décent en versant un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux, et respectant les réglementations des pays où ils exercent, en termes d'heures de travail et de temps de repos».

Par ailleurs, Crédit Agricole S.A. met en place des due diligence vis-à-vis de ses fournisseurs en confiant notamment la mission d'évaluation RSE des fournisseurs à la société ECOVADIS qui fournit à la fois une expertise en évaluation RSE et des outils efficaces de gestion des données. ECOVADIS fournit une plateforme de notation collaborative qui évalue la performance globale non financière des organisations, en vue de mieux comprendre la performance de leurs fournisseurs en matière de durabilité au moyen de 21 critères axés sur quatre domaines de performance clés. Les questions de politique de rémunération y sont abordées.

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

Crédit Agricole S.A. utilise la méthodologie reconnue de Fair Wage Network sur la notion de salaire décent. Ainsi, la base de données fournie par Fair Wage Network nous permet de comparer la rémunération fixe des collaborateurs de Crédit Agricole S.A. avec le salaire décent locale établi par FairWage Network. En effet, Fair Wage Network élabore chaque année une enquête en matière de salaire décent pour chaque pays et région du monde, en dressant une liste des références et en proposant un montant global de salaire décent.

Dans le cadre de sa démarche d'achats responsables et dans la continuité des initiatives déjà entreprises pour gérer les risques sociaux dans ses chaînes d'approvisionnement, Crédit Agricole SA a renforcé son dispositif en cohérence avec son plan de vigilance, en lançant une action sectorielle pour la réalisation d'audits RSE auprès de ses fournisseurs les plus à risque.

Crédit Agricole S.A. utilise la méthodologie reconnue de Fair Wage Network sur la notion de salaire décent. Ainsi, la base de données fournie par Fair Wage Network nous permet de comparer la rémunération fixe des collaborateurs de Crédit Agricole S.A. avec le salaire décent locale établi par Fair Wage Network. En effet, Fair Wage Network élabore chaque année une enquête en matière de salaire décent pour chaque pays et région du monde, en dressant une liste des références et en proposant un montant global de salaire décent.



---

**SOCIAL**

---

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

La Direction des Achats Groupe Crédit Agricole SA a élaboré sa cartographie des risques en identifiant, analysant et hiérarchisant les catégories d'achats présentant des risques sur les critères éthiques, sociaux et environnementaux.

Cette cartographie des risques RSE appliquée aux achats du secteur bancaire est également une initiative conjointe d'acteurs français de la filière « Banque & Assurance », elle est restituée au travers d'un outil numérique, qui permet de consulter l'évaluation des enjeux, des risques et des conséquences par catégorie d'achat et par pays concerné.

Cette cartographie permet d'appréhender les risques et enjeux RSE de ses différentes catégories d'achats et notamment les aspects salariaux selon les secteurs d'activité et pays. Sur cette base, les acheteurs peuvent poser des questions afférentes à ces risques aux fournisseurs qu'ils consultent.

De plus, la Direction des Achats Groupe Crédit Agricole SA traite des adverse news relatives à la RSE de ses fournisseurs. Un lexique a été établi et si des groupes de mots tels que : « salaire décent », « salaire minimum légal » ou encore « travail indécemment » sont publiés dans la presse concernant nos fournisseurs, les articles sont analysés et traités. Par la suite, si la véracité de l'information est confirmée, la poursuite du contrat fait l'objet d'une décision paritaire entre la direction des risques, de la conformité et celle des achats.

### Question bonus

#### **Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études ?**

Comme indiqué dans les réponses précédentes, les résultats de l'étude sur le salaire décent sont présentés en page 106 du Document d'Enregistrement Universel 2023 de Crédit Agricole S.A.

Les résultats sont également disponibles sur le site web / pages Employeur Responsable<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> <https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/employeur-responsable/performance-et-remunerations>





### **Avez-vous mis en place un outil de lanceur d’alerte pour vos employés et fournisseurs ?**

Oui, l’outil BKMS de lanceur d’alerte est disponible pour toute partie prenante, notamment pour les fournisseurs : [Lanceur d’alerte | Crédit Agricole \(credit-agricole.com\)](https://www.credit-agricole.com/notre-groupe/ethique-et-conformite/lanceur-d-alerte)<sup>6</sup>.

Les informations sur notre dispositif de lanceur d’alerte sont disponibles sur le site web<sup>7</sup>.

Tout salarié témoin d’un dysfonctionnement, d’un délit ou d’un crime au sein de son entité doit en informer sa hiérarchie. Cependant, si cette voie s’avère inadaptée à la situation (peur de représailles, pression de la hiérarchie, hiérarchie impliquée...), le collaborateur peut exercer son droit d’alerte, de manière anonyme ou non, via l’outil Groupe d’alertes professionnelles. Ce dispositif a été présenté aux organisations syndicales représentatives de Crédit Agricole S.A., et est ouvert aux salariés du Groupe, aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, aux fournisseurs ainsi qu’aux autres personnes visées par les lois en vigueur. Il couvre l’ensemble du périmètre du Groupe Crédit Agricole, soit plus de 300 entités.

L’outil garantit la confidentialité et l’anonymat de l’auteur du signalement, des faits contenus dans le dossier et des personnes visées. Il est accessible 24h/24h et 7j/7 à partir d’un lien unique, via un ordinateur personnel ou professionnel.

L’alerte est prise en charge et traitée avec la plus grande attention par des personnes du Groupe désignées et formées, soumises à un engagement de confidentialité.

De plus, chaque entité du Groupe employant au moins 250 salariés, ainsi que chaque Comité Social et Économique des entités du Groupe, a désigné un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

---

<sup>6</sup> <https://www.credit-agricole.com/notre-groupe/ethique-et-conformite/lanceur-d-alerte>

<sup>7</sup> <https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/employeur-responsable/culture-d-entreprise-et-ethique>





## DANONE

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

### Question bonus

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

La Politique en matière de droits humains (2022) et les Principes de Développement Durable de Danone (DSP) intègrent l'engagement de Danone à promouvoir un travail décent en accordant un salaire décent et au moins le salaire minimum légal ou standard applicable tant dans ses opérations que dans sa chaîne d'approvisionnement.

En respect de notre double projet, en place depuis plus de 50 ans, nous considérons que le sujet du Living Wage (salaire décent) est un élément critique de notre stratégie de développement responsable. Ainsi, en 2022, nous avons conclu un partenariat avec l'ONG « Fair Wage Network », qui accompagne d'autres grands groupes comme Michelin ou Schneider Electric, afin d'analyser le positionnement des rémunérations chez Danone par rapport au niveau de ce salaire décent. La notion de salaire décent correspond au salaire nécessaire à une famille pour vivre décemment dans leur lieu de vie, considérant le logement, l'éducation,

l'alimentation, les frais de santé et la constitution d'une épargne de précaution en particulier (il est donc souvent plus élevé que le salaire minimum légal, là où celui-ci existe).

Nous avons également pris un engagement sur le sujet lors d'un pledge aux Nations-Unis de New York en septembre 2023, dans le cadre de l'EPIC (Equal Pay International Coalition).

Ceci complète notre engagement dans le cadre de Dan'Care, lancé dès 2009 pour fournir à tous les salariés de Danone un standard minimum en termes d'hospitalisation, d'accès aux soins et de support à la maternité. En 2023, un 4<sup>ème</sup> pilier concentré sur le bien-être au travail y a été ajouté. D'ici à 2030 nous avons pris l'engagement que Dan'Care soit mis en place pour tous nos salariés (couverture de 98% en 2023).

Également, en mars 2024, Danone a partagé ses 12 principaux enjeux en matière de droits de l'homme, parmi lesquels figurent le salaire et revenu décent. La défense de la dignité humaine au travail et la lutte contre le travail forcé dans nos opérations directes et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement sont fondamentales pour notre engagement à développer notre groupe de manière durable. Les conséquences environnementales, sociales et sanitaires du changement climatique, qui touchent de manière disproportionnée les pays à faible revenu et les personnes démunies vivant dans des pays à revenu élevé, affectent déjà profondément les droits de l'homme et la justice sociale.

Chez Danone, nous nous engageons à respecter et à améliorer les droits de l'homme tout au long de notre chaîne de valeur, et nous visons à favoriser une culture de sensibilisation et d'amélioration continue. C'est dans le cadre de cette approche que nous avons définis et partageons nos 12 principaux enjeux en matière de droits de l'homme\*, identifiées avec le soutien de Shift, le principal centre d'expertise sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) :



Cet exercice d'identification a permis de renforcer l'approche globale de Danone en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ainsi, il constitue la base de notre politique en matière de droits de la personne et nous permet d'affiner notre message auprès des parties prenantes internes. Nous reconnaissons qu'agir avec diligence raisonnable est un cheminement, et notre approche évoluera au fur et à mesure que nous mûrirons nos pratiques avec nos partenaires commerciaux et nos parties prenantes. Nous continuerons de rendre compte régulièrement de nos progrès dans nos rapports annuels.



## DASSAULT SYSTÈMES

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

L'Entreprise n'a pas adopté de définition d'un salaire décent. En effet, les collaborateurs de Dassault Systèmes étant essentiellement des cadres, en grande majorité des ingénieurs, l'enjeu pour Dassault Systèmes porte sur l'élaboration d'une politique attractive de rémunération globale, en particulier dans un contexte de concurrence renforcée sur le marché du travail mondial.

Notre politique de rémunération se compose d'un salaire annuel, comprenant une part fixe et une part de rémunération variable, selon les fonctions. Dans le respect de la réglementation et des pratiques locales, le salaire est complété par le bénéfice d'une protection sociale. En sus des régimes obligatoires, l'Entreprise offre selon les pays, des couvertures complémentaires de frais de santé et prévoyance, couvrant notamment le décès, l'incapacité et l'invalidité, ainsi qu'une indemnisation supplémentaire durant les congés maternité et paternité. Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'avantages de différentes formes, notamment des indemnités liées au transport, à la garde d'enfant, des bons d'achats ou de réduction. En complément, un deuxième plan d'actionnariat salarié, offrant une garantie de capital en euros, a été proposé en 2023 dans 23 pays, couvrant près de 99 % de l'effectif à la date d'ouverture du plan.

Chaque année, les grilles de salaire applicables aux collaborateurs sont analysées afin d'en assurer l'alignement avec les pratiques du marché de la haute technologie. Cette analyse s'effectue sur la base des informations fournis par des prestataires de conseil réalisant des études de marché. Le cas échéant, les nouvelles grilles ainsi définies sont mises en œuvre pour l'année à venir.



- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**

La charte d'achats responsable de Dassault Systèmes à laquelle tous nos fournisseurs doivent adhérer prend en compte ses éléments liés aux droits humains au sens large du terme.

- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

### Question bonus

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



## EDENRED

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Conscient de l'importance du sujet au regard de l'implantation internationale du groupe, Edenred a décidé de structurer son approche sur le sujet en 2024 en lien avec les démarches de la coalition Global Living Wage et de l'IDH.

Edenred partagera les résultats de cette étude et son plan d'action en 2025, avec une première phase pilote sur certains territoires.

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

Non applicable

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

Non applicable

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

Non applicable

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

Non applicable

### Question bonus

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



# ENGIE

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

Le Groupe ne fait pas référence en tant que telle à une définition du salaire décent mais propose, au-delà des strictes obligations légales de salaire minimum de pays ou de branche professionnelle, des dispositifs complémentaires de type intéressement ou participation, rémunération variable, actionnariat salarié, prévoyance sociale etc.

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché, qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun.

Le Groupe utilise des informations externes fournies par des cabinets spécialisés pour s'assurer du positionnement par rapport au marché local de référence. Il s'assure bien évidemment du respect des minima salariaux applicables au sein des différents pays dans lesquels il est implanté.

L'importance portée par le Groupe à sa responsabilité sociale partout dans le monde s'est traduite, par ailleurs, en janvier 2022, par la signature d'un accord qui apporte un socle commun de garanties à l'ensemble des salariés d'ENGIE. Cet accord-cadre signé avec les fédérations syndicales mondiales IBB, IndustriALL et ISP porte sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale du Groupe.



---

## SOCIAL

---

Il apporte un socle de droits communs aux salariés d'ENGIE du monde entier (congés maternité, paternité, garantie santé, ...) et a créé une instance de dialogue au niveau mondial.

Cet accord prévoit en outre la mise à disposition d'un rapport relatif aux salaires minimums et aux évolutions du pouvoir d'achat aux membres du Forum Mondial pour chaque pays où ENGIE est présent de façon significative, ce qui permet la prise en compte de ces éléments dans le dialogue.

Par ailleurs, les clauses des contrats d'achats imposent le respect par nos fournisseurs des règles de l'Organisation Internationale du Travail.

ENGIE a établi une liste de catégories à haut risque pour lesquelles les sites de production des fournisseurs font l'objet d'audits. Ces audits comprennent des enquêtes concernant les droits de l'homme, les conditions de travail et le salaire minimum.

### Question bonus

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

ENGIE a mis en place des dispositifs d'alerte au moyen d'un courrier électronique et d'un numéro de téléphone dédié depuis juillet 2018, qui permet de témoigner d'effectuer des signalements des incidents éthiques, de manière anonyme si la personne le souhaite.



## ESSILORLUXOTTICA

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

### Question bonus

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

EssilorLuxottica accorde une priorité essentielle au respect de la Charte internationale des droits de l'Homme et des principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Ce souci de responsabilité s'étend à toutes les entités du Groupe et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe valorise et motive ses plus de 190 000 salariés en leur garantissant une rémunération compétitive basée sur des principes directeurs tels que l'égalité de rémunération pour un travail équivalent et des récompenses basées sur le mérite. Au-delà des principes d'égalité et de compétitivité, EssilorLuxottica s'efforce d'assurer un niveau de vie décent à chaque salarié et à sa famille. Cela reflète la ferme conviction qu'un salaire décent est essentiel pour répondre aux besoins de base tels que le logement, la nourriture, les soins de santé, l'éducation et le transport, tout en offrant également une protection contre les événements inattendus. Cette approche est intégrée dans le Code d'Ethique du Groupe, soulignant son engagement à créer un environnement de travail éthique et équitable.





---

**SOCIAL**

---

Sur la base de cette définition, comme mentionné dans le Document d'enregistrement Universel 2023, EssilorLuxottica a mis en place une équipe pluridisciplinaire, qui a réalisé une étude préliminaire sur la région EMEA en utilisant la méthodologie du Fair Wage Network (FWN). Le FWN évalue une liste de biens et de services, qui reflètent les domaines de dépenses de base des travailleurs et de leurs familles, tels que le logement, l'alimentation, la garde d'enfants, l'éducation, etc., au niveau national, afin de proposer un revenu moyen de subsistance pour chaque pays. Le Groupe a accès à leur base de données mondiale (couvrant environ 3 000 références de salaires décents dans 200 pays). Cette base de données est reconnue par l'Initiative du Commerce International (IDH) comme l'une des méthodologies les plus robustes pour calculer les salaires décents, qui sont régulièrement mis à jour. Le Groupe prévoit d'étendre cette étude à d'autres géographies d'ici à la fin de 2024, démontrant ainsi son engagement permanent en faveur de la transparence et de l'amélioration continue de ses pratiques de rémunération, avec pour objectif de couvrir l'ensemble des pays dans lesquels il opère.

Au sein de la chaîne d'approvisionnement, le groupe est conscient des risques de réputation, juridiques et de conformité qui peuvent découler d'un comportement non responsable. La présence d'installations propres dans de nombreux pays peut rendre difficile l'harmonisation des différentes règles et réglementations et menacer la possibilité d'assurer un meilleur contrôle du respect des droits de l'homme, de la santé, de la sécurité et des normes de bien-être pour les travailleurs, mais aussi pour les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux impliqués dans les activités du groupe.

Des mesures ont été prises en collaboration avec les services des Ressources Humaines à l'échelle mondiale pour sensibiliser à cette question. De plus, la notion de salaire décent est désormais intégrée dans le processus de révision salariale, avec pour objectif de garantir une rémunération supérieure à la référence établie par Fair Wage Network pour tous les pays. En parallèle, le Groupe recherche des fournisseurs dont les pratiques opérationnelles se conforment aux lois et réglementations en vigueur et, plus généralement, qui protègent la dignité des êtres humains, la santé et la sécurité des travailleurs et l'environnement. Pour assurer la conformité des fournisseurs aux principes éthiques et environnementaux du groupe, des audits sont effectués par des tiers qualifiés (par ex. Intertek, BSI, Ecovadis). EssilorLuxottica peut envisager de rompre la relation commerciale progressivement avec les fournisseurs qui ne répondent pas aux exigences de l'entreprise après un audit social et environnemental, qui refusent de mettre en œuvre les actions correctives, n'affichent pas d'amélioration et qui présentent des problèmes répétés lors de différents audits.

En somme, la politique de rémunération du Groupe repose sur les principes de rémunération décente, équitable, et de la performance. Le Groupe s'assure que les rémunérations mises en place pour ses salariés et ses fournisseurs répondent à ces principes, tout en améliorant continuellement son processus de suivi et en facilitant la communication à travers le Document d'enregistrement universel.



## EUROFINS

- a) **Have you adopted a definition of a living wage such as the one mentioned above or equivalent? If so, which one? Have you developed a policy/commitment on the issue of living wages (public commitments, accreditation as a Living wage Employer, etc.)? Please note that for the remaining questions, we are specifically looking for elements related to the living wage that we distinguish from the local statutory minimum wage. If you have not made a commitment by now, please go to question 7.**
- b) **Based on your definition of a living wage, have you started to calculate it and what methodologies do you rely on? If so, in which region(s) and for what scope (employees but also self-employed workers, small farmers, etc. – and/or employees of your suppliers)? What information do you publish on this subject? Have you identified any gaps between the minimum wage and the living wage?**
- c) **Can you describe the actions taken to establish a living wage? (e.g., developing internal management on the subject of the living wages supplemented by training, engaging with social partners and/or your suppliers, improving purchasing practices, promoting freedom of association and collective bargaining, etc.)**
- d) **How do you measure the implementation of living wages for your employees and suppliers? Please provide details of the contribution of any external audits in the follow-up.**
- e) **Have you identified any barriers that might stand in the way of paying a living wage to your employees and your suppliers employees (e.g., in a country with less stringent labelling rights and regulations)? If so, what are you doing to mitigate them?**

Eurofins has a decentralised corporate structure consisting of many independent companies spread over several geographical areas, therefore wages are settled at the local level. As a reminder, the Group complies with all applicable labor laws and local minimum wage regulations in the countries where we operate. We support the principles of the International Labour Organization, and as described in the Group's Code of Ethics<sup>8</sup>, support freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.

In 2023, we strengthened our procurement and supply chain management practices by confirming our Supplier Code of Ethics with significant vendors accounting for more than 58% of Eurofins overall purchasing spend and 90% of core Supplier spend. Additionally, 74% of Purchasing Spend with targeted Eurofins Suppliers for ESG assessment has been verified for ESG scorecard validity.

Eurofins companies encourage their employees and leaders as well as external stakeholders to raise concerns about serious malpractice, breaches of the Group Code of Ethics or the Anti-Bribery Policy or any illegal activities within a Eurofins company. Such reporting will be viewed positively and reporters will be protected from any penalisation or retaliation measures which may result from their reporting of these facts. In normal circumstances, actual or suspected criminal offences, failure to

<sup>8</sup> May 2020: [Eurofins Group Code of Ethics](#)



---

## SOCIAL

---

comply with legal obligations, serious health and safety risks, damage to the environment, financial and procedural irregularities, deliberate suppression or concealment of any of these should be reported to the relevant Head of Department or the Managing Director of the Eurofins company where the employee or leader works. In the case of suspected theft or fraud, these should be reported to a Group Internal Auditor, to a member of the Group Operating Council or the Group Compliance Officer. However, if for any reasons peculiar to the circumstances, such normal channels cannot be used or are not considered appropriate, Eurofins also has established a Whistleblowing Point of Contact that is readily accessible for all employees via Eurofins' intranet, but also on Eurofins website via the link below, where it can also be used by external stakeholders. This Whistleblowing Point of Contact, which is monitored and serviced by an external attorney, is intended to encourage and enable employees and/or external parties to confidentially raise serious compliance concerns so that Eurofins can address them properly and take appropriate steps and measures where necessary.





# HERMÈS

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Fidèle à ses valeurs de partage, Hermès porte une attention constante à la reconnaissance de ses équipes et aux conditions de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs. L'objectif est de leur offrir une rémunération protectrice complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison tout au long de leur vie active.

Les orientations budgétaires d'évolution des rémunérations lors de l'exercice annuel des révisions salariales tiennent compte de l'inflation et de l'évolution des marchés locaux des rémunérations. Sur les trois dernières années, 20% de la valeur ajoutée est redistribuée aux collaborateurs.

Fidèle au modèle social de la maison et à sa volonté de partager les fruits de la croissance avec celles et ceux qui y contribuent au quotidien, Hermès a distribué une prime de 4 000 € à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde. Au total, la maison a versé en 2023 450M€, incluant l'intéressement, la participation, les primes et les charges d'actions gratuites.

La politique de la maison est d'offrir à tous ses collaborateurs dans l'ensemble des pays où le groupe opère une rémunération globale compétitive, supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement et qui assure un cadre protecteur à court, moyen et long terme non seulement pour le collaborateur mais aussi pour sa famille. La politique globale de rémunération est composée d'une large palette de dispositifs individuels et collectifs d'éléments salariaux et d'avantages qui couvrent :

- Les besoins fondamentaux et d'accomplissement des collaborateurs, notamment de santé, de sécurité, d'éducation, d'inclusion sociale, d'accès aux loisirs et de développement personnel et professionnel, à travers les salaires fixes, les primes individuelles et collectives, les congés payés et divers dispositifs de participation aux bénéfices, des dispositifs complémentaires de protection sociale en frais de santé et prévoyance collective ;
- Le besoin de reconnaissance et d'appartenance des collaborateurs à moyen et long termes – à travers les plans d'actionnariat salarié attribués à



---

**SOCIAL**

---

l'ensemble des salariés à travers le monde, la célébration des salariés dépassant une certaine ancienneté au sein du groupe ;

- Le besoin de se projeter dans le futur avec sérénité y compris à l'issue de la vie active – à travers des avantages postérieurs à l'emploi par le biais d'indemnités de fin de carrière et des régimes de retraite supplémentaires qui sont mis en place de façon volontariste par Hermès pour la très grande majorité des collaborateurs et en accord avec les législations et pratiques du marché local.

En tant qu'employeur responsable, Hermès s'attache non seulement à offrir des rémunérations individuelles et collectives qui soient ambitieuses et généreuses, mais également à contribuer à l'éducation économique et financière de ses salariés afin qu'ils se saisissent pleinement de ces dispositifs et s'approprient le mieux possible leurs spécificités et intérêts à court, moyen et long terme.

La structure à la fois riche et équilibrée du package de rémunération proposé chez Hermès donne les moyens aux collaborateurs d'avoir une vie décente et de se constituer une épargne sur le moyen et long terme. Dans un esprit de développer le bien-être financier des salariés, le groupe met en place des initiatives visant à développer leur culture économique et financière dans un objectif d'autonomie et de capacité à se projeter sur le long terme avec sérénité.

La politique de rémunération du groupe consiste à ce que l'ensemble de ses salariés puisse percevoir une rémunération qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés, respecte strictement les normes et réglementations applicables, et soit supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement.

La maison porte une attention particulière à la rémunération de ses salariés afin de leur offrir un salaire décent qui ne se limite pas au salaire minimum légal. L'analyse menée en 2023 sur le salaire décent a confirmé que nos standards appliqués à la rémunération fixe respectent la réglementation locale sur les salaires et intègrent pleinement le niveau de salaire décent dont les seuils sont déterminés par des organismes indépendants de référence. Hermès reste engagé dans une démarche continue qui consiste à offrir aux collaborateurs une rémunération globale à la fois valorisante, compétitive et protectrice sur le court, moyen et long terme.

Par référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, la politique d'Hermès est que chacun de ses salariés « a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ». En tant qu'employeur responsable et en accord avec les valeurs intrinsèques de son modèle social, la maison vise à assurer au-delà même du salaire décent un bon niveau de rémunération et à permettre une qualité de vie et un développement tant personnel que professionnel sur le long terme.

L'objectif de l'étude finalisée en 2023, et mentionnée ci-dessus, est de vérifier et de s'assurer que dans la durée, la rémunération de tous les collaborateurs correspond bien aux standards d'Hermès qui consiste à offrir une rémunération protectrice





complète en permettant aux salariés de disposer d'un cadre stimulant et inclusif, dans l'ensemble des pays où la maison opère.

Des avantages de différentes natures viennent compléter l'offre globale de rémunération des salariés de la maison. Il s'agit de dispositifs de protection santé, décès, accident, incapacité de travail, invalidité, retraite supplémentaire, de congés supra-légaux et d'autres dispositifs de reconnaissance. Le groupe déploie, dans l'ensemble des pays, une politique de protection sociale complète et ambitieuse qui vise à encourager la mise en place d'avantages sociaux dans un cadre :

- Collectif, visant tous les collaborateurs ;
- Ambitieux vis-à-vis de la pratique de marché de référence ;
- Adapté aux valeurs du groupe, à la réglementation locale et selon les besoins identifiés localement.

Assurer une protection sociale à ses salariés partout où le groupe est présent contre les risques de décès, d'arrêt de travail et de frais de soins (et indirectement à leur famille) est primordial pour Hermès. Les collaborateurs sont protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les soins médicaux et la maternité, la retraite, mais aussi les longues maladies et les risques de mortalité. L'ambition d'Hermès est de protéger la famille de ses collaborateurs, en cas de décès, par le versement d'un capital ou des annuités à hauteur de deux ans de salaire. Cette protection couvre à ce jour 89 % des salariés dans le monde. En France notamment, ce dispositif est complété par une rente éducation afin de permettre aux enfants du collaborateur décédé de poursuivre des études. Les couvertures mises en place par Hermès complètent, le cas échéant, les régimes légaux obligatoires et permettent de protéger et fidéliser les collaborateurs. Ces dispositifs sont majoritairement financés par l'entreprise et sont très appréciés par les collaborateurs.

En matière de retraite supplémentaire, l'objectif est d'aider les collaborateurs à se constituer un complément de revenus à l'issue de leur vie active. Hermès est souvent précurseur dans la mise en place volontariste de ces dispositifs. À titre d'exemple : Partout dans le monde où ces dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies ont été mis en place, le groupe prend en charge majoritairement leur financement (dans le respect des règles légales et/ou des accords locaux). La gestion de ces dispositifs est confiée à des partenaires externes spécialistes (assureur, banque ou autres). En 2023, l'engagement comptable total du groupe en matière de retraites à prestations définies et assimilés est de 279 M€. Grâce à ces politiques de protection sociale volontaristes et ambitieuses, plus de 97 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier d'une couverture de santé, 96 % sont couverts par des régimes d'invalidité, et 97 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier de régimes de retraite. L'évolution de ces dispositifs s'effectue en tant que de besoin (réglementaire, décision groupe, pratique marché, équilibre financier...) pour contribuer à la qualité de l'offre de rétribution globale des équipes d'Hermès.

L'attribution de congés supra-légaux notamment pour accompagner la parentalité est



un enjeu important pour la maison qui est très attentive à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail et d'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle en particulier lors de l'accueil d'un enfant. Le groupe a ainsi pris la décision depuis 2019 de déployer mondialement une politique commune en matière de congé maternité pour toutes ses filiales dans le monde. Elle inclut notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de congé de 16 semaines et la prise en charge des frais liés à l'accouchement. Le dispositif de congé paternité ou congé second parent a évolué rapidement par la suite pour offrir aux collaborateurs de la maison quatre semaines de congé avec le maintien de salaire sans aucune condition d'ancienneté. Ce dispositif était initialement déployé en France et a progressivement été mis en œuvre ailleurs dans le monde, ainsi à date, 78 % des collaborateurs de la maison ont effectivement la possibilité d'accéder à ce congé pour accueillir leur enfant dans des conditions favorables. Pour soutenir le recours au temps partiel choisi après une naissance ou une adoption, les cotisations retraite sont versées par l'employeur sur la base d'un temps plein (ces mesures s'appliquent dans la grande majorité des entités en France, selon les dispositions des accords collectifs en vigueur). L'application effective de cette politique est suivie dans le cadre des procédures groupe.

Nous sommes également attentifs au niveau de rémunération des salariés de nos fournisseurs et sous-traitants. Ainsi concernant les fournisseurs et partenaires notamment en France, nous encourageons et soutenons activement auprès d'eux une politique de revalorisation régulière des salaires et avantage sociaux de leurs salariés. Le modèle artisanal d'Hermès, où 55 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, et 74 % en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe, où les pratiques sociales sont plus strictes que dans d'autres environnements. L'exposition d'Hermès au risque fournisseur est donc réduite d'autant plus que 58 % du top 50 des fournisseurs directs sont en France et 40 % dans d'autres pays d'Europe. 2 % des achats ont lieu dans des pays plus lointains, essentiellement pour les matières premières (par exemple les cuirs exotiques), et le contrôle et le suivi y sont extrêmement forts.

La pratique de la maison est d'avoir une grande proximité avec ses fournisseurs, historiquement pour des sujets qualité, mode de fonctionnement historique qui est désormais aussi très utile lorsqu'il faut s'assurer de la qualité des pratiques éthiques, sociales et environnementales.

Sur le plan juridique, Hermès sollicite systématiquement l'engagement formel de ses fournisseurs à respecter leurs obligations sociales, réglementaires et environnementales à travers deux cahiers d'engagement, contractuels, signés par les deux parties. Ces cahiers définissent les relations contractuelles, régulièrement mises à jour (publication du nouveau Code fournisseur en 2024) :

- Cahier 1 d'engagement de confidentialité et de loyauté commerciale ;
- Cahier 2 d'engagement envers les politiques sociales, environnementales et éthiques.

Ces deux cahiers sont publics et disponibles en ligne. Ils ont été mis à jour en 2020



pour intégrer une adresse électronique permettant aux fournisseurs d'effectuer plus facilement des signalements au cas où ils seraient témoins d'un quelconque manquement en matière d'éthique.

Les acheteurs rappellent régulièrement à leurs fournisseurs et sous-traitants les engagements qu'ils ont pris en signant les cahiers 1 et 2. La signature des cahiers 1 et 2 constitue par ailleurs un prérequis à tout partenariat avec un nouveau fournisseur, et en particulier une condition préalable à la participation à un appel d'offres et à un référencement. En d'autres termes, des critères RSE sont systématiquement pris en compte dans le processus de sélection des fournisseurs et un suivi de leur performance en la matière est effectué pendant la durée contractuelle. De même, l'arrêt de la relation fournisseur pourrait être envisagée par le groupe en cas de manquement avéré aux exigences RSE d'Hermès.

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

Nous avons finalisé notre analyse sur le salaire décent en 2023, qui nous a permis de confirmer que nos standards appliqués à la rémunération fixe respectent la réglementation locale sur les salaires et intègrent pleinement le niveau de salaire décent, offrant ainsi, à chaque salarié du groupe, une rémunération globale à la fois valorisante, compétitive et protectrice sur le court, moyen et long terme.

Cette analyse exhaustive a été menée sur l'ensemble des salariés d'Hermès, couvrant toutes les filiales de la Maison. Dans le cadre de notre démarche, nous avons également utilisé des seuils de référence externes, en conformité avec les dispositions de la directive sur les salaires adéquats et de la CSRD, pour garantir la fiabilité et la pertinence de nos conclusions.

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

Notre analyse approfondie sur le salaire décent a confirmé l'importance accordée aux rémunérations des collaborateurs dans l'ensemble des pays où nous sommes présents. Cette attention soutenue reflète notre engagement envers le bien-être et l'équité pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Cela s'illustre notamment au travers de la composition du package salarial reflétant notre approche à court, moyen et long terme de la rémunération afin de valoriser la contribution de chacun des salariés de la Maison.

Cette année a notamment été marquée par un nouveau plan d'attributions d'actions gratuites au profit de tous les salariés, attributions qui ont porté sur des actions





existantes rachetées préalablement par le groupe pour les plans d'actionnariat salariés, ainsi qu'une prime de 4 000 € distribuée à l'ensemble des collaborateurs dans le monde au titre de 2023, montrant ainsi la fidélité d'Hermès à son engagement d'employeur responsable, ainsi que sa volonté de partager les fruits de la croissance avec celles et ceux qui y contribuent au quotidien. Cette démarche vise à reconnaître et à récompenser les collaborateurs pour leur engagement et leur performance tout en assurant le bien-être financier de chacun.

Dans le cadre de notre démarche continue de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur la politique globale de rémunération, nous avons lancé des programmes de formation en ligne, avec *MyCampus*, notre outil de e-learning, à l'intention de nos managers. Cette initiative vise à sensibiliser largement la communauté des managers à l'approche du groupe concernant la rémunération. De plus, nous travaillons sur l'accompagnement de la communauté RH déjà impliquée dans l'approche groupe sur le salaire décent, afin de faire vivre cette vision au quotidien dans toutes les étapes du parcours collaborateur au sein de la Maison.

Par ailleurs, la politique du groupe, pour ses opérations comme pour celles effectuées par ses fournisseurs et sous-traitants, est d'imposer le respect des grands principes internationaux en matière de droits humains. Le suivi des pratiques est du ressort principal des métiers et de leurs acheteurs, qui sont en contact direct avec les fournisseurs. Parmi les sujets qui sont suivis avec attention figurent notamment les conditions de travail (horaires, hygiène et sécurité, rémunération, droit syndical et de représentation, pratiques disciplinaires), les risques de discrimination, le travail forcé, le travail des enfants, et plus largement les conditions de vie (compte tenu du contexte local). Des réflexions sectorielles (par exemple pour le secteur de l'emballage) ou géographiques sont engagées pour permettre de cerner de manière plus précise les enjeux. Lorsqu'un sujet est identifié, il est discuté avec le partenaire pour lui permettre de comprendre pourquoi le sujet est majeur pour Hermès, puis d'examiner les solutions d'amélioration possibles et de mettre en place un plan d'action dans une logique de relations de long terme.

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

L'analyse que nous avons menée sur le salaire décent couvre l'ensemble de nos effectifs et repose sur une méthodologie rigoureuse et exhaustive. Nous avons examiné en détail les éléments de rémunération fixes ainsi que le périmètre de nos collaborateurs. Cette approche nous a permis d'évaluer avec précision la situation actuelle et de garantir que nos standards appliqués à la rémunération fixe respectent la réglementation locale sur les salaires et intègrent pleinement le niveau de salaire décent dont les seuils sont déterminés par des organismes indépendants de référence.

Nous allons reproduire cette analyse à intervalles réguliers afin de veiller au respect des niveaux de salaire décent pour l'ensemble de nos collaborateurs, notamment en lien avec d'éventuelles évolutions des seuils de référence. Cette démarche témoigne



de notre engagement continu envers le bien-être et la valorisation de la contribution individuelle et collective de nos salariés.

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

Depuis de nombreuses années, Hermès s'engage à respecter les réglementations en vigueur concernant les normes de conditions de travail et de rémunération. Ce niveau d'engagement est appliqué de manière uniforme dans tous les pays où la Maison est présente, sans exception. Il convient également de noter que la grande majorité de nos collaborateurs exerce leur activité dans des pays membres de l'OCDE, où le cadre légal est strict en matière de rémunération.

Par ailleurs, Hermès s'assure d'une évolution annuelle des rémunérations, en tenant compte à la fois des orientations budgétaires et des tendances observées sur les marchés locaux. Cette démarche vise à garantir la pertinence et la compétitivité des rémunérations versées à nos collaborateurs.

Concernant nos fournisseurs, nous tenons à préciser que le modèle artisanal d'Hermès repose sur une production où 55 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, et 74 % en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe, où les pratiques sociales sont plus strictes que dans d'autres environnements. L'exposition d'Hermès au risque fournisseur est donc réduite d'autant plus que 58 % du top 50 des fournisseurs directs sont en France et 40 % dans d'autres pays d'Europe. 2 % des achats ont lieu dans des pays plus lointains, essentiellement pour les matières premières (par exemple les cuirs exotiques), et le contrôle et le suivi y sont extrêmement forts.

#### Question bonus

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

Nous avons communiqué les résultats de notre analyse sur le salaire décent dans le Document d'Enregistrement Universel 2023.

Les collaborateurs et les parties prenantes externes du groupe Hermès (fournisseurs, partenaires, etc.) qui ont connaissance de violations (ou de risques de violations) des engagements et des politiques du groupe et/ou des lois applicables sont invités à signaler ces situations via le dispositif d'alerte H-Alert !. Cette plateforme est accessible via le lien suivant<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> <https://report.whistleb.com/fr/hermes-alerte>



## KERING

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

**Au sein de ses opérations** : Le respect et la protection des droits humains constituent des fondamentaux dans la conduite des activités Kering. Dans ce cadre, Kering a mis en place une politique globale pour ses collaborateurs de façon à définir et actualiser les standards Kering de niveau de salaire décent. Pour construire sa politique globale de salaire décent, le Groupe s'est appuyé sur la base de données de *Fair Wage Network*. Les éléments pris en compte dans la définition de ce niveau de vie décent comprennent : la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres éléments essentiels, y compris une provision pour les événements imprévus.

Kering s'est engagé publiquement à ce que tous nos collaborateurs perçoivent un salaire décent, leur permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux des personnes dont ils ont la charge. Cet engagement est inscrit dans le Document d'enregistrement universel et a été repris dans l'accord signé avec le Comité d'entreprise européen le 7 juin 2023, au titre de la sphère sociétale et environnementale, l'une des quatre dimensions du bien-être au travail.

**Dans ses chaînes d'approvisionnement**, l'engagement de Kering en faveur d'un salaire décent pour ses fournisseurs a été formalisé dans plusieurs documents : dans la Politique en matière de droits humains<sup>10</sup> (qui reprend la définition de la *Global Living Wage Coalition*) ainsi que dans les Principes de développement durable à destination des fournisseurs<sup>11</sup> et la Charte Fournisseurs de Kering, incluse au sein de son Code d'Éthique<sup>12</sup>. Ces deux derniers documents sont intégrés aux contrats fournisseurs.

<sup>10</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_Human\\_rights\\_policy\\_French\\_version\\_9d38a0eda1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_Human_rights_policy_French_version_9d38a0eda1.pdf)

<sup>11</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_Sustainability\\_Principles\\_2023\\_fb572237ac.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_Sustainability_Principles_2023_fb572237ac.pdf)

<sup>12</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_Code\\_Ethique2019\\_DEF\\_A4\\_French\\_0684760fc8.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_Code_Ethique2019_DEF_A4_French_0684760fc8.pdf)



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

**Au sein de ses opérations** : La politique Kering pour le salaire décent des collaborateurs est effective dans tous les pays où le Groupe est présent. Un processus spécifique dédié au partage de l'information quant aux niveaux des salaires décents ainsi qu'à l'application de ces standards a été mis en place. Celui-ci s'applique de façon récurrente, sur une base annuelle, pour tous les pays.

Afin de s'assurer de la fiabilité et de la légitimité de ces seuils, le Groupe s'est appuyé sur la méthodologie de *Fair Wage Network*, qui collecte et analyse sur une même base de référence les informations existantes dans les différents pays. Les nouvelles recherches disponibles dans chaque pays sont intégrées de façon systématique.

Le niveau de salaire décent pour chaque pays est défini en fonction du contexte local et des critères tels que la taille du foyer et le nombre moyen de personnes susceptibles de rapporter un revenu au sein du foyer. Les standards Kering permettant de garantir un niveau de vie décent à chaque employé et sa famille sont publiés dans le Document d'enregistrement universel.

**Dans ses chaînes d'approvisionnement** : Entre 2021 et 2023, un ensemble d'analyses et d'évaluations *living wage* ont été menées au niveau d'une centaine de fournisseurs (salariés des fournisseurs de production) pour réaliser un état des lieux et considérer les enjeux à prendre en compte. De plus, fin 2023, une analyse portant sur les prestataires sur site a été lancée sur l'ensemble du Groupe et de ses Maisons pour analyser les axes d'amélioration en matière sociale.

La cartographie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe témoigne de la spécificité de structure des fournisseurs, dont près de 92 % sont situés en Europe et 83 % en Italie, dans des pays à fortes réglementations sociales et traditions de dialogue social.

Par ailleurs, Kering complète ses analyses en ayant recours au *Global Risk Dashboard* (GRiD) de Verisk Maplecroft afin d'évaluer régulièrement ses risques bruts en matière de droits humains dans tous les pays d'approvisionnement ainsi que ceux que nous prospectons. Le GRiD propose une multitude d'index composés d'indicateurs structurels, de processus et de résultats.

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

Une démarche de comparaison entre le niveau de salaire décent retenu par pays et notre pratique salariale a été mise en place. Les standards Kering pour le salaire décent s'appliquent sur la partie fixée de la rémunération des collaborateurs. Ils sont

**SOCIAL**

largement supérieurs aux salaires minimums légaux régis à la fois par le droit local et les conventions collectives sectorielles applicables.

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

**Au sein de ses opérations :** Le Groupe procède à cette évaluation annuelle pour tous les pays, afin de tenir compte des évolutions du coût de la vie sur la base des données *Fair Wage Network*. Les éventuels écarts à combler sont communiqués, pour action, à chacune des Maisons. Dans la logique de décentralisation de Kering, chaque Maison procède à des ajustements en conséquence. Le réseau des responsables Rémunération & Avantages Sociaux au sein des équipes de Ressources Humaines a été sensibilisé et formé au sujet du salaire décent et en assure l'implémentation effective.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord signé avec le Comité d'entreprise européen, les partenaires sociaux sont engagés dans la discussion et le suivi de la politique globale de salaire décent au sein du Groupe Kering.

**Dans ses chaînes d'approvisionnement :** à travers le Code d'Ethique du Groupe et la Charte Fournisseurs, Kering impose à ses fournisseurs les principes éthiques et de développement durable du Groupe, notamment en termes de respect du salaire minimum légal en vigueur mais également de droit à un salaire décent.

Pour garantir le respect effectif de ces principes au sein des usines et sites dans lesquels ils opèrent, Kering exige de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à mettre en place des dispositifs efficaces de gestion, de suivi et de *reporting*.

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

**Au sein de ses opérations :** Les standards pour le salaire décent sont particulièrement suivis par la direction des Ressources Humaines Groupe. Le management des Maisons est invité à veiller à l'application de ces principes et la mise en place est assurée grâce au pilotage en central et l'étroite collaboration établie avec les équipes de Rémunération & Avantages Sociaux des Maisons. Les seuils sont communiqués aux Maisons sur une base annuelle, ainsi que les éventuels écarts à combler. Le pilotage en central et la revue à des intervalles réguliers de l'application du salaire décent permettent de suivre et d'assurer la mise en place des seuils au sein du Groupe.

Le pilotage de l'ensemble des politiques, y compris la politique des droits humains, est suivi par les équipes de contrôle interne. L'application des standards Kering de salaire décent en font partie. Par ailleurs, l'application des standards a été revue dans



le cadre de la mission réalisée en 2023 par le conseil externe SECAFI mandatée par le Comité d'entreprise européen.

**Dans ses chaînes d'approvisionnement** : Comme indiqué dans la réponse 6b, Kering entend mesurer la mise en place de salaires décents via des études. Entre 2021 et 2023, un ensemble d'analyses et d'évaluations *living wage* ont été menées au niveau d'une centaine de **fournisseurs** (production) pour réaliser un état des lieux et considérer les enjeux à prendre en compte. Une grande partie de ces analyses ont été menées par *Fair Wage Network*. Par ailleurs, des analyses complémentaires sont également en cours.

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

Parmi les freins qui peuvent être observés, citons :

- l'absence de méthodologie internationalement reconnue et les diversités des résultats ;
- l'inflation ;
- la nécessité d'une approche fondée sur la co-construction et l'alignement des pratiques entre donneurs d'ordre.

Pour atténuer ces éventuels obstacles, Kering a mis en place dès 2021 une équipe Impact Social au sein de la direction du Développement durable. Cette équipe, en collaboration avec différentes parties prenantes, internes comme externes, a pour objectif de mesurer l'empreinte sociale des fournisseurs du Groupe et d'alimenter les plans d'actions des Maisons et du Groupe en la matière :

- Kering est devenu en 2023 partenaire stratégique de l'initiative de *Wage Indicator Foundation*, qui a pour but de rendre les estimations *living wage* publiques et gratuites. Un des obstacles les plus importants identifié pour engager les fournisseurs sur le sujet du *living wage* est la difficulté d'accès aux estimations *living wage* qui sont jusqu'à présent payantes ;
- Kering est un membre actif de la coalition B4IG (*Business for Inclusive Growth*) qui a fusionné avec la WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*). Kering est particulièrement présent au sein de quatre groupes de travail : (i) *Living Wage*, (ii) *Human Rights*, (iii) *Social Accounting and Performance* et (iv) *Diversity & Inclusion* ;
- Kering est un membre fondateur du groupe de travail de la FHCM (Fédération de la Haute Couture et de la Mode) portant sur la mesure et l'affichage de l'Impact Social, notamment via le *living wage*.

**SOCIAL**

- Kering est membre de la *Capitals Coalition*, plateforme mondiale à but non lucratif qui soutient l'utilisation des différents capitaux (notamment humain, naturel et social) pour la prise de décision stratégique par les entreprises. Kering a par ailleurs contribué au développement du cours sur le capital social et humain librement accessible en ligne depuis 2023 ;
- Kering continue sa collaboration avec *Fair Wage Network* autour du *living wage* dans ses chaînes d'approvisionnement ;
- Kering continue d'organiser des ateliers *living wage* en interne rassemblant différentes parties prenantes du Groupe et des Maisons afin d'impulser une démarche collaborative entre les Maisons.

Ces travaux s'inscrivent dans la continuité d'une étude menée en Italie en 2020 par Kering, *Fair Wage Network* et la CNMI (*Camera Nazionale della Moda Italiana*), aux côtés d'autres entreprises, pour évaluer les salaires de fabricants dans le secteur du luxe (mécanismes de fixation des salaires, niveau, et prise en considération du cadre général des salaires en Italie).

**Au sein de ses opérations :** Les standards Kering pour le salaire décent des collaborateurs font partie d'un ensemble de politiques d'engagements sociaux tels que la politique sur les droits humains, l'accord sur le dialogue social et le bien-être au travail, le Code d'Éthique, la politique santé et sécurité, la politique *Baby Leave* et la politique globale sur les violences conjugales. Un encadrement spécifique pour l'application des standards de salaire décent a été développé et mis en place, ce qui permet d'assurer le suivi des standards sociaux du Groupe. Les standards de ces politiques et procédures doivent prévaloir lorsqu'ils sont plus exigeants que ceux fixés par la législation locale.

### Question bonus

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

Chaque année, un point de situation est présenté par la Direction au Comité d'entreprise européen sur l'évolution des seuils de niveau de vie décent, ainsi que sur l'évaluation récurrente des résultats de la politique de salaire décent au sein du Groupe.

En ce qui concerne les analyses et évaluations *living wage*, une grande partie des résultats ont été partagés avec les fournisseurs concernés.

Concernant un outil de lanceur d'alerte : Kering a mis en place un **système d'alerte éthique**, ouvert à :

- tous les salariés et stagiaires travaillant au sein du Groupe et de ses Maisons,



- aux personnes dont la relation de travail s'est terminée ou aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation ou candidature),
- aux actionnaires et associés au sein de l'assemblée générale de l'entité Kering,
- aux collaborateurs externes et occasionnels notamment chez tout prestataire ou partenaire extérieur avec lequel le Groupe ou ses Maisons entretiennent des relations contractuelles.

Ainsi, le système d'alerte éthique du Groupe est ouvert depuis 2018 aux employés des prestataires et fournisseurs avec lesquels Kering et ses Maisons entretiennent des relations directes. Les fournisseurs et prestataires concernés sont régulièrement informés par le biais de communications à leur intention et un site web dédié a été créé.

Le dispositif permet notamment de signaler une conduite ou des situations contraires au Code d'Éthique, à la Politique anti-corruption ou à la Politique en matière de droits humains du Groupe, ce qui couvre donc le salaire décent.





## LEGRAND

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors, veuillez passer à la question 7.**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

### Question bonus

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

Pour aller plus loin que le respect des salaires minimums légaux, Legrand considère qu'être rémunéré à un niveau de salaire décent est un droit humain fondamental. Legrand définit le salaire décent comme une rémunération suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille, en couvrant leurs besoins fondamentaux tels que la nourriture, le logement, l'éducation des enfants, l'habillement, les soins de santé et tout autre besoin essentiel, ainsi qu'une épargne de précaution pour faire face aux imprévus, le tout se basant sur un niveau de vie local donné.

Legrand a confié à l'organisme Fairwage, une étude sur l'ensemble de ses filiales, afin de dresser un état des lieux du niveau des rémunérations de ses salariés, comparé au niveau des salaires décents locaux.



La définition ci-dessus et cette étude sont mentionnées dans le DEU 2023. L'étude est en cours.

Concernant les salariés des fournisseurs du Groupe, la performance RSE des fournisseurs, qui comprend un pilier social et les salaires décents, est évaluée via des *scorecards* de risque qui sont depuis fin 2023 réalisées via Ecovadis (852 évaluations en 2023, cf page 161 du Document d'Enregistrement Universel). Cette évaluation engendre la mise en œuvre de plans d'actions d'amélioration en collaboration avec le fournisseur, et parfois la recherche d'un autre fournisseur. Ce contrôle documentaire est renforcé par des Audits sur site externes et / ou internes (67 en 2023, dont 19 externes).



# L'ORÉAL

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Dans sa politique **Droits Humains Collaborateurs**<sup>13</sup>, publiée en 2020, L'Oréal a défini le salaire décent comme suit :

« *Nous nous assurons que tous les collaborateurs*<sup>14</sup> *reçoivent au moins le salaire minimum fixé par le droit local ou les conventions collectives applicables, et qu'ils perçoivent un salaire décent permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.* »

En 2023, le Groupe a obtenu l'accréditation Living Wage employer par l'ONG internationale Fair Wage Network, en reconnaissance de son statut d'employeur engagé en faveur du salaire décent à l'échelle mondiale.

Dans la continuité de ses engagements pour une rémunération juste de tous ses collaborateurs, L'Oréal pour le Futur vise à ce que, d'ici à 2030, l'ensemble des salariés des fournisseurs stratégiques de L'Oréal soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent, en ligne avec les meilleures pratiques. Pour étendre cette approche à ses fournisseurs stratégiques, L'Oréal instaure un dialogue, collabore et établit des cadres stratégiques communs, en lien avec les partenaires au sein des chaînes d'approvisionnement, d'autres entreprises, la société civile, les gouvernements, etc.

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

<sup>13</sup> <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf?rev=d9900a0e743f4812839633530f9d4f5f&hash=95C3FCF650554B247EFE1349753F2588>

<sup>14</sup> <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf?rev=d9900a0e743f4812839633530f9d4f5f&hash=95C3FCF650554B247EFE1349753F2588>



- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**

**Le Groupe a commencé par établir un partenariat avec Fair Wage Network et à mettre en place le paiement d'un salaire décent pour nos propres collaborateurs.** L'outil de suivi annuel des rémunérations des Relations Humaines vérifie le salaire de tous les collaborateurs de L'Oréal par rapport aux indices de référence de Fair Wage Network. En ce qui concerne ses propres collaborateurs, L'Oréal a reçu l'accréditation *Global Living Wage Employer du Fair Wage Network* en 2023.

**Le Groupe a l'objectif que, d'ici à 2030, l'ensemble des employés directs de nos fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent**, calculé en ligne avec les meilleures pratiques. Il s'agit de l'un de nos principaux engagements sociaux énoncés dans le programme L'Oréal pour le Futur à l'horizon 2030. L'engagement à moyen terme est de s'assurer que 100 % des fournisseurs stratégiques auront eu connaissance de la stratégie de salaire décent du Groupe, et de s'assurer que 40 % d'entre eux auront réalisé une évaluation de leurs écarts relatifs au salaire décent d'ici à fin 2025.

Pour étendre cette approche à tous les fournisseurs stratégiques, sont instaurés un dialogue, des collaborations et des cadres stratégiques communs, en lien avec les partenaires du Groupe.

Après un pilote initié en 2022 avec quelques leaders, le reste de nos fournisseurs stratégiques seront intégrés entre 2023 et fin 2025 dans ce programme. **La première de nos attentes à leur égard, dans le cadre de cette démarche, est qu'ils signent une lettre d'engagement, dans laquelle ils s'engagent à prendre certaines mesures de mise en œuvre. En octobre 2023, plus de 115 fournisseurs ont bénéficié d'un accompagnement individuel. Plus de 50 de nos fournisseurs stratégiques ont soumis leur engagement en faveur d'un salaire décent.** Le dialogue et la sensibilisation sur une longue période sont nécessaires pour intégrer certains fournisseurs. L'engagement sectoriel est également essentiel à la réalisation de notre ambition en matière de salaire décent.

Ces informations, et notamment la publication du résultat de l'obtention de l'accréditation, sont publiées dans le Document d'Enregistrement Universel ainsi que dans le Rapport Droits Humains du Groupe.



Notre lettre d'engagement éthique mutuel<sup>15</sup> signée par nos fournisseurs, contient notamment un engagement sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective de ses salariés :

« Votre entreprise respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective de ses salariés. Dans les situations ou pays où la présence de syndicats indépendants est limitée ou découragée, votre entreprise autorise ses salariés, s'ils le souhaitent, de se rassembler de manière indépendante afin de discuter de problèmes liés au travail et/ou d'exprimer leurs éventuelles préoccupations. Si des salariés souhaitent être représentés par des représentants du personnel autorisés, ces représentants sont élus sans interférence de votre entreprise. Sous réserve des intérêts légitimes de confidentialité de votre entreprise et de ses règles de sécurité, votre entreprise autorise les représentants du personnel à avoir accès à l'ensemble du lieu de travail, des salariés, des accords collectifs ainsi qu'à la documentation nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions. »

La vérification du respect de cet engagement est notamment l'objet du programme d'audits sociaux des fournisseurs. Ces éléments sont détaillés dans les résultats de l'application du Plan de vigilance publié dans le Document d'Enregistrement Universel.

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

Le contexte de la mise en œuvre de nos engagements en matière de salaire décent avec nos fournisseurs stratégiques présente des défis.

En effet, il peut être difficile pour les fournisseurs de prendre un engagement aussi ambitieux par rapport aux standards du marché.

Le sujet du salaire décent est un sujet relativement récent pour certains fournisseurs et, tant qu'ils n'auront pas réalisé une évaluation des écarts, il peut être difficile pour eux de prendre l'engagement de payer à tous leurs employés un salaire décent.

Les salaires minimums imposés par les gouvernements sont souvent insuffisants pour être considérés comme un salaire décent. L'écart croissant entre les salaires minimums nationaux et le coût de la vie peut rendre les fournisseurs moins enclins à adapter leurs politiques de rémunération.

---

<sup>15</sup> <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/commitments/mecl-fr--lettre-dengagement-ethique-mutuel-com-final.pdf?rev=74631067f06b44ff951a9a08b123c070&hash=D1023034986CAFF4034308A1516C917E>



En ce qui concerne les seuils de salaire décent, définir et fixer un salaire décent uniforme dans un pays (par exemple, différentes provinces) ou une région (par exemple, zones urbaines par rapport aux zones rurales) est un défi en raison des variations des coûts et des normes de vie.

De plus, une approche « top-down » consistant à payer un prix plus élevé à un fournisseur ne signifie pas toujours que le salaire plus élevé sera répercuté sur les travailleurs, notamment dans des contextes où leur pouvoir de négociation est limité.

C'est pourquoi en 2023, L'Oréal a déployé un programme visant à expliquer aux fournisseurs stratégiques le principe du salaire décent et échanger quant à la mise en œuvre d'une démarche de salaire décent. Le programme consiste en une série de rencontres régulières sur plusieurs mois avec un groupe de fournisseurs, Fair Wage Network et L'Oréal, un partage de la stratégie et de la méthodologie, ainsi que des interventions de fournisseurs conformes. Cela permet d'encourager le partage de bonnes pratiques et difficultés entre les entreprises. Les fournisseurs sont ensuite invités à s'engager via un *living wage pledge*.

En 2023, plus de 115 fournisseurs ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé, et plus de 50 fournisseurs se sont engagés à être conformes d'ici 2030.

À partir de 2024, l'engagement de payer un salaire décent est pris en compte dans l'évaluation de la performance des fournisseurs stratégiques qui ont bénéficié de l'accompagnement personnalisé, par exemple via les *score cards*, questionnaires, etc.

En parallèle, L'Oréal propose une plateforme numérique nommée « Spread The Best Practices » pour les fournisseurs stratégiques du Groupe. Ce support est utilisé pour diffuser un contenu pédagogique sur la mise en œuvre d'une politique relative à un salaire décent.

**Le Groupe promeut activement cet engagement et l'importance d'un salaire décent dans divers forums.**

À titre d'exemple, L'Oréal a parrainé le Living Wage Think Lab de l'ONU, et a encouragé d'autres entreprises à s'engager en faveur d'un salaire décent, au travers de la coalition Business for Inclusive Growth.

### Question bonus

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

L'Oréal met en œuvre depuis 2008 un dispositif d'alerte interne dénommé « L'Oréal Speak Up ». Ce dispositif permet aux collaborateurs et aux parties prenantes de faire remonter leurs éventuelles préoccupations, y compris les atteintes graves en matière



---

## SOCIAL

---

de Droits Humains et Libertés Fondamentales, de santé au travail et sécurité des personnes, et de respect de l'environnement, via un site Internet sécurisé, au Directeur Éthique, Risques et Conformité. Cela se fait de manière sécurisée, efficace et procurant l'ensemble des garanties de confidentialité nécessaires à la remontée de violations potentielles. Toute allégation exprimée de bonne foi fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures de remédiation adéquates sont prises, le cas échéant. Les collaborateurs disposent de plusieurs autres canaux afin de remonter leurs signalements (ligne hiérarchique, lignes locales dédiées, etc.).

Le résultat des signalements est publié dans le Document d'Enregistrement Universel, au sein notamment du plan de vigilance.



# LVMH

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

En 2021, LVMH a constitué une équipe en interne – composée des départements RSE, Compensation et Benefits et Supply Chain, dans un dialogue avec Fair Wage Network – pour définir une politique d'équité salariale intitulée Fair Wage Principles applicable à tous ses salariés et aux fournisseurs. Elle comporte 15 principes encadrant les pratiques de rémunération au sein du Groupe (obligation d'un contrat de travail, non-discrimination salariale, paiement des heures supplémentaires, dialogue social...).

Cette politique précise en son principe 3 que « Le salaire de base ne peut pas être inférieur au salaire minimum légal en vigueur dans le pays, ou s'il est fixé à un niveau plus décentralisé, au salaire minimum local ou du secteur d'appartenance. ». En outre, il contient une définition du salaire en son principe 7 : « Le salaire doit permettre de couvrir les besoins essentiels du salarié et de son foyer, lui permettre de vivre dignement et d'épargner. ». Les principes d'équité salariale ont été endossés en 2022 par la Direction des ressources humaines et s'appliquent d'abord en interne.

En externe, le salaire décent est défini dans le Code de conduite Fournisseur de LVMH de la manière suivante : « Les Fournisseurs doivent au minimum verser des salaires dans leur intégralité en monnaie ayant cours légal, à échéance régulière (a minima mensuellement) et sans délai, rémunérer les travailleurs pour les heures supplémentaires au taux légal, et respecter toutes les exigences légales relatives aux avantages des travailleurs. Dans le cas où il n'existerait pas, dans le pays concerné, de minimum légal en matière de salaire ou de taux de rémunération des heures supplémentaires, les Fournisseurs doivent s'assurer que les salaires sont au moins égaux aux moyennes des pratiques du secteur d'activité pertinent et que la rémunération des heures supplémentaires est au moins égale à la rémunération horaire contractuelle ou usuelle. Les salaires doivent permettre de couvrir les besoins essentiels des foyers des travailleurs tout en les laissant disposer librement de leur revenu. Les déductions salariales ne doivent pas être utilisées comme une mesure disciplinaire. Les Fournisseurs doivent communiquer la structure des salaires et les périodes de paie à tous les travailleurs. Le Groupe LVMH exige de ses Fournisseurs qu'ils garantissent que tous les travailleurs bénéficient des avantages prévus par les dispositions légales nationales, leur convention collective, accord d'entreprise et tout autre accord individuel ou collectif applicable. »



**SOCIAL**

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

Le groupe LVMH a souscrit en septembre 2022 un abonnement à une base de données mondiale Fair Wage Network calculant les niveaux de salaires décents nationaux, régionaux et locaux. Cette base de données peut être utilisée pour comparer le niveau d'entrée dans la grille salariale avec le salaire décent tel que défini par la base de données. La démarche étant récente, nous considérons qu'il est encore trop tôt pour publier des données.

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

En 2021, LVMH a constitué une équipe – composée des départements RSE, Compensation & Benefits et Supply Chain, dans un dialogue avec Fair Wage Network – pour définir une politique d'équité salariale Fair Wage applicable à tous ses salariés et aux fournisseurs. Elle comporte 15 principes encadrant les pratiques de rémunération au sein du Groupe (obligation d'un contrat de travail, non-discrimination salariale, paiement des heures supplémentaires, dialogue social...) qui sont déployés dans un premier temps au sein des Maisons et dans un second temps au sein des fournisseurs stratégiques du Groupe. Toutefois, il est à noter que dès à présent, la majorité de ces principes sont déjà intégrés aux audits sociaux menés par le Groupe.

- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

## Question bonus

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

Concernant ses employés, LVMH réalise des enquêtes annuelles sur les niveaux de salaire prenant en compte la spécificité des métiers et celle des secteurs d'activités.



Elles visent à vérifier le bon positionnement des niveaux de salaire dans le cadre d'une démarche d'attraction, de reconnaissance, de rétention et de motivation des talents, grâce à des rémunérations avantageuses par rapport aux attentes de ses salariés et au marché.

De plus, depuis 2022, il est demandé aux Maisons du Groupe de reporter le déploiement des 15 principes Fair Wage sur l'ensemble de leurs effectifs. A partir de 2023, des audits internes sont lancés avec l'appui de l'expertise de Fair Wage Network dans des Maisons pilotes – Sephora et Chandon – en France, en Argentine et aux Etats-Unis afin de vérifier la conformité du *reporting* des Maisons avec la politique Fair Wage. Concernant les fournisseurs, des audits à dimension sociale sont opérés sur les sites de production identifiés comme stratégiques pour le Groupe. Depuis janvier 2020, la grille d'audit social LVMH inclut la notion de salaire décent et interroge les fournisseurs sur son application. En 2023, 1.752 audits sociaux ont été réalisés pour l'ensemble des Maisons du Groupe.

Aussi, depuis 2018 LVMH participe à l'initiative sectorielle UTTHAN, qui regroupe différents grands donneurs d'ordre du secteur du luxe dans l'univers de la broderie. Cette initiative vise à améliorer et renforcer la reconnaissance de l'expertise broderie de luxe à Bombay, où un nombre important des brodeurs partenaires de nos Maisons sont basés. L'initiative contient également un programme de formations sur sites des brodeurs (karigars). En 2021, les grilles d'audit et les niveaux de conformité ont été revus et simplifiés, et mis à jour pour être alignés sur les nouvelles réglementations indiennes. En 2023, ce programme a permis d'entamer un protocole assurant systématiquement à chaque brodeur un salaire décent ainsi qu'une assurance santé. La bonne mise en place de ces différents éléments sera suivi chaque année, en particulier grâce à un questionnaire en ligne auquel les karigars (3 000 personnes interrogées en 2023) pourront accéder afin d'y répondre de façon confidentielle.



## MICHELIN

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

Dans la plupart des pays où nous opérons, les références « salaire décent / living wage » fournies par Fair Wage Network sont supérieures aux salaires minimums légaux locaux.

Fair Wage Network met à jour ces références chaque année, et dans certains pays des augmentations très significatives de ces références ont été constatées entre 2022 et 2023.

Dans le cadre de la démarche de certification engagée avec Fair Wage Network, les rémunérations individuelles font l'objet d'une comparaison systématique à ces références « living wage ».

Nous retenons la définition du Pacte Mondiale des Nations Unies, et de notre partenaire Fair Wage Network : Rémunération permettant de subvenir aux besoins essentiels de la famille (alimentation, logement, transport, éducation des enfants, frais de santé), mais également de constituer une épargne de précaution et d'acquérir des biens de consommation "standard" (selon le niveau de vie du pays). Cette référence est déterminée pour une durée du travail standard (excluant les heures supplémentaires). Notre partenaire, Fair Wage Network nous fournit des références locales (pour refléter au mieux les conditions de vie réelles des salariés).

Pour garantir l'équité et préserver la cohésion du Groupe, Michelin a une seule politique de rémunération pour toutes les entités, tous les métiers et toutes les catégories de personnel, avec des règles de gestion et des processus partagés par tous les pays. Michelin rémunère ses employés selon leur niveau de responsabilité, en garantissant un niveau de rémunération équitable et compétitif dans le bassin d'emploi. Chaque année, Michelin participe à des enquêtes de rémunération organisées par des sociétés spécialisées (Korn Ferry, Mercer), nous permettant de nous assurer du bon positionnement des rémunérations de nos salariés.

En complément, depuis 2020, Michelin a développé un partenariat avec Fair Wage Network, acteur international et expert reconnu de ce sujet, pour évaluer si les salariés du Groupe disposent, avec l'ensemble des éléments fixes de leur rémunération, d'un revenu qui leur permette de satisfaire leurs besoins fondamentaux ainsi que ceux de leur famille (tels que l'alimentation, le logement, l'éducation de leurs enfants, les soins de santé), et de constituer une épargne de précaution :

- En 2022, comme en 2021, nous avons analysé la rémunération de l'ensemble des salariés du Groupe et pu ainsi nous assurer que 98,5 % des employés du Groupe bénéficient d'une rémunération au moins équivalente aux références « Living Wage » déterminées par Fair Wage Network.
- En 2023, nous avons poursuivi cette démarche, et Fair Wage Network a certifié le Groupe Michelin « Global Living Wage Employer » en décembre 2023.



## LIVING WAGE CERTIFICATE

The Fair Wage Network guarantees that all employees of the company MICHELIN are paid at or above the Living Wage threshold as defined by Fair Wage Network. Therefore, MICHELIN can be qualified as a 'Global Living Wage Employer'.

Par ailleurs, Michelin complète les systèmes nationaux (santé, prévoyance et retraite), afin d'accorder des avantages sociaux compétitifs à ses salariés dans la plupart des pays où le Groupe est présent. Michelin a défini en 2021, un ensemble minimal de garanties essentielles de protection sociale, venant compléter si nécessaire les systèmes publics nationaux, dont doit bénéficier chaque employé du Groupe, Michelin One Care Program. Ce programme concrétise la volonté du Groupe d'accompagner chacun de ses employés dans des moments importants de sa vie : la parentalité, le décès de l'employé et l'accès à la santé. Sa mise en place a commencé en 2022 avec un objectif de fin de déploiement en 2025.



## ORANGE

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

### Question bonus

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

Orange a pris des engagements dès 2006, tels que décrits dans l'accord mondial sur les droits fondamentaux conclu avec l'Alliance syndicale mondiale UNI-Orange, en reconnaissant le principe d'une juste rétribution du travail et en respectant les prescriptions de la convention n°100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'égalité de rémunération hommes/femmes pour un travail égal. Orange poursuit ses travaux pour renforcer son dispositif visant à s'assurer qu'un salaire décent soit garanti dans toutes les entités du Groupe, assis sur une définition commune.



# PERNOD RICARD

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors, veuillez passer à la question 7.**

Conformément à son engagement continu pour assurer que tous ses salariés soient rémunérés équitablement, le Groupe a initié sur l'exercice 2023/2024 une démarche visant à évaluer les éventuels écarts entre la rémunération de ses salariés et le salaire décent.

Une équipe projet a été constituée et une analyse a été lancée afin de nous assurer de répondre aux exigences de la CSRD sur la question du salaire décent à compter de l'exercice 2024/25 et dont les informations seront publiées en septembre 2025 dans notre Document d'Enregistrement Universel.

A noter qu'en parallèle de ces informations, le Groupe:

- A initié un partenariat avec Fair Wage Network pour travailler afin de faire évoluer son approche en matière de salaire décent à travers le Groupe ; et
- Est signataire du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC). Cela nous permet de participer à différents webinaires liés aux droits humains, au travail décent et aux salaires et revenus décents dans la chaîne de valeur, ce qui nous aide à enrichir notre compréhension et notre réflexion sur la définition du salaire décent chez Pernod Ricard.

Compte tenu des éléments cités plus haut, nous proposons d'aller directement en question 7.

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

En cours d'étude par nos équipes.



---

## SOCIAL

---

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

En cours d'étude par nos équipes.

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

En cours d'étude par nos équipes.

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

En cours d'étude par nos équipes.

### Question bonus

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

Pernod Ricard dispose d'une ligne d'alerte mondiale (Speak Up) accessible à tous ses collaborateurs et parties prenantes (en ce compris ses fournisseurs, donc). Ces derniers peuvent y reporter tout fait potentiellement illégal ou contraire aux principes du Code de Conduite des Affaires du Groupe.



## PUBLICIS

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

Publicis a adopté une définition du salaire décent présentée au Comité de rémunération du Conseil de surveillance.

Le salaire décent fondé sur le salaire de base et complété par des avantages récurrents tels que les régimes de santé et de prévoyance et les régimes de retraite complémentaires, permet aux employés d'acheter les biens et services nécessaires pour eux et leur famille afin de maintenir un niveau de vie sain et confortable. Il doit couvrir leurs besoins en matière d'alimentation, de santé, d'habillement, de logement, d'éducation et de transport.

Publicis Groupe considère que la rémunération des salariés doit respecter des principes importants, notamment la préservation de la compétitivité sur les marchés locaux et de l'attractivité locale. Il est important de pouvoir attirer et retenir les talents à tous les niveaux de l'entreprise dans une industrie où la guerre des talents est particulièrement aigüe. Compte tenu de la nature de notre activité, pour presque tous les emplois de l'entreprise et des pays, la rémunération est supérieure au salaire minimum et est révisée régulièrement pour garantir un salaire décent qui répond aux besoins des employés et de leur famille.

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

Notre méthodologie se fonde sur les données de Fairwage Network et de Wage Indicator ; des premières analyses ont débuté et seront finalisées au cours du premier semestre 2024 pour affiner notre approche. Les premières évaluations seront faites en 2024 sur un échantillon de pays représentatifs de nos différents métiers et de nos implantations internationales et porteront sur plus de 50% de nos effectifs.

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

Compte tenu de la nature de notre activité, pour presque tous les emplois de l'entreprise, la rémunération de nos collaborateurs est supérieure au salaire





---

**SOCIAL**

---

minimum. Les rémunérations sont révisées régulièrement pour garantir un salaire décent qui répond aux besoins des employés et de leur famille.

Les rémunérations de nos collaborateurs sont revues régulièrement, tous les ans, voire plusieurs fois par an, afin de les maintenir toujours au niveau du marché (elles sont très supérieures aux salaires minimum et même moyens des pays dans lesquels nous sommes) et de tenir compte de l'inflation.

Ces révisions se fondent sur des données de marché, des indicateurs externes et l'équité interne. Les rémunérations sont complétées par une offre de complémentaire santé et prévoyance ainsi que par des primes et des actions de performance pour certains. Les rémunérations sont discutées avec les instances représentatives du personnel le cas échéant pour tenir compte du contexte social et économique du pays. Par ailleurs notre code de déontologie dispose que les salaires de l'ensemble des collaborateurs du Groupe sont toujours au-dessus du salaire minimum.

Nos premières analyses nous ont permis de confirmer que selon les données de Wage Indicator, le salaire minimum en France et au UK était au-dessus du salaire décent tel que défini par cet organisme.

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

A ce jour les analyses sont effectuées en interne, une éventuelle certification sera étudiée dans un second temps.

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

### Question bonus

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

Notre plateforme d'alerte mise à la disposition de l'ensemble de nos collaborateurs et des tiers depuis un certain temps permet d'alerter le Groupe y compris sur des questions de rémunérations.



# RENAULT

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...)?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

Dans son plan de vigilance publié en mai 2023, le Groupe Renault a indiqué la mention suivante « Renault Group respecte les droits des travailleurs ainsi qu'internationalement reconnus et se conforme à toutes les lois applicables en matière de droit du travail, en particulier en ce qui concerne le salaire, qui doit être au moins égal au salaire minimum du pays pour un travail équivalent, l'objectif étant de favoriser un salaire décent, tel qu'envisagé par l'OIT. »

Dans cette perspective, un diagnostic de la situation sera réalisé courant de l'année 2024 avec l'appui de l'organisme *Fair Wage*<sup>16</sup> afin d'envisager un plan d'action.

---

<sup>16</sup> <https://fair-wage.com/>



## SAFRAN

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Garantir un salaire décent, qui englobe non seulement les besoins fondamentaux tels que l'alimentation et la santé, mais aussi d'autres besoins essentiels comme le transport, l'éducation et l'épargne, est devenu un objectif commun sur toutes les implantations du Groupe dès leur création.

Safran n'a cependant pas défini de manière plus formelle le salaire décent.

Safran applique une politique de rémunération globale et compétitive qui dépasse le marché dans la plupart des 27 pays où l'entreprise est présente. Cette politique intègre des composantes fixes et variables visant à partager les performances de l'entreprise avec ses collaborateurs. Safran encourage également la négociation d'accords collectifs locaux conformément au cadre légal en vigueur afin d'établir des pratiques de rémunération spécifiques et homogènes dans des situations particulières (comme les primes pour les équipes alternantes), contribuant ainsi à la différenciation et à la fidélisation des employés.

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

La Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales met à disposition des correspondants ressources humaines au niveau mondial, des enquêtes de rémunérations fournies via un prestataire professionnel spécialisé de renommée mondiale qui constituent la référence de marché commune à toutes les entités.

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

Voir 2b et d.



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

Pour vérifier la bonne application de la politique de rémunération, tous les sites de Safran sont concernés par le système de remontée des risques et le dispositif d'audit du Groupe :

- Les cartographies des risques émanant du système de management des risques par le Groupe sont déployées au sein de toutes les filiales, permettent de mettre en place un plan de vigilance raisonnable sur ces enjeux.
- Des audits annuels sont dédiés à la vérification de la bonne gestion des sites, la conformité aux normes, le respect des engagements sociaux de toute nature, le niveau de compétence et l'attractivité. Des équipes d'audit sont présentes sur le terrain avec les collaborateurs locaux pour s'en assurer. Ces audits de site représentent 50 % de la capacité d'audit de Safran. Sont en particulier visés des sites en création pour s'assurer que les fondamentaux sont en place dès le départ.
- Safran analyse la rémunération de ses différentes catégories de collaborateurs à la fois par rapport au marché interne, pour une cohérence d'ensemble, et externe via les enquêtes de positionnement auxquelles Safran participe.
- Les budgets d'augmentation annuelle des salaires sont déterminés en tenant compte notamment de l'inflation constatée dans chaque pays. Une concertation entre sociétés pilotée par le Groupe et des ajustements de budgets sont mis en place chaque année pour garantir une équité sur chaque bassin d'emploi ; une note d'application Groupe est publiée.
- La politique de Safran s'est particulièrement développée sur l'axe de la répartition des fruits de la croissance avec des dispositifs Groupe d'épargne salariale en France (accord Groupe de participation, accords d'intéressement) et de « profit sharing » hors France.
- Dans les principaux pays hors France, Safran a également mis en place un dispositif d'épargne salariale spécifique, le PEGI – Plan d'Epargne Groupe International (avec un abondement par l'employeur des montants investis par les collaborateurs).
- Les dispositifs d'actionnariat salarié et de participation des collaborateurs au capital de la société s'intègrent également dans une politique globale de rémunération.
- Enfin, pour répondre au besoin de tous nos salariés en terme de couverture santé dans le monde, Safran a retenu dans ses objectifs RSE 2025 l'objectif

**SOCIAL**

suivant : 100 % des salariés dans le monde peuvent bénéficier d'un socle minimum de protection santé (médical, optique et dentaire).

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

Nous n'avons pas à date, au niveau du groupe, de cartographie détaillant en particulier les obstacles susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent, dans la mesure où le Groupe Safran se conforme aux conventions fondamentales et aux normes de travail fixées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

### Question bonus

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

Safran a établi un mécanisme d'alerte dédié au signalement de toute situation qui serait en contradiction avec les principes énoncés dans la charte d'éthique, en accord avec les exigences de la loi « SapinII » et de la loi relative au devoir de vigilance. Ce mécanisme est ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes de Safran.

Il permet à chacun de prévenir ou de soulever des questions en s'adressant à sa hiérarchie, au responsable du Contrôle interne, au responsable de la Sécurité des systèmes d'information, au responsable de la Sécurité, au responsable Ressources humaines, à la direction Éthique et conformité, à la direction juridique, à la direction financière, à la direction Qualité, à la direction de l'Audit et du contrôle interne ou au comité conformité, éthique et antifraude. Chacun est libre d'utiliser le mode de signalement de son choix. De plus, quel que soit le canal utilisé, le processus de collecte et d'examen des signalements assure la protection de l'identité de l'auteur du signalement et de toute personne impliquée. Les informations collectées lors du traitement d'un signalement sont gérées en toute confidentialité par le comité conformité, éthique, anti-fraude.

Les signalements peuvent être réalisés de manière anonyme ou nominative via une adresse électronique sécurisée et multilingue [safran@alertethic.com](mailto:safran@alertethic.com). Ces alertes font l'objet d'investigations approfondies pour vérifier leur validité et, le cas échéant, des mesures appropriées sont prises. Ce mécanisme d'alerte est communiqué aux salariés via l'Intranet du Groupe.

Son existence et son fonctionnement sont également mentionnés sur la page Internet publique du Groupe. La collecte des signalements est gérée par un tiers externe et indépendant.





## SAINT-GOBAIN

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'à alors veuillez passer à la question 7.**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc...- ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

Les politiques salariales sont définies par chaque pays selon les conditions de marché. Dans la plupart des pays où Saint-Gobain est implanté, des salaires minimaux sont définis, soit dans un cadre légal, soit par la négociation de conventions collectives. Le Groupe est favorable à cette démarche de négociation collective, qui est un moyen de garantir un niveau de vie minimal à l'ensemble des collaborateurs en fonction de la situation locale.

Un cadre général appelé « *Framework for fair wages* » fixe des règles communes et des principes pour assurer une rémunération juste des collaborateurs de Saint-Gobain. Il pose le principe d'une rémunération « *devant permettre à tous les employés de faire face aux dépenses quotidiennes et de se constituer une capacité d'épargne (sans temps de travail excessif ou sans compter sur une prime non garantie)* ». Il a été diffusé au sein du réseau RH et est publié sur le site Internet du Groupe.

En 2022, Saint-Gobain a mené une enquête auprès des pays pour mieux identifier les actions menées pour garantir un salaire décent, mais aussi les éléments complémentaires à la rémunération, comme les bonus individuels et collectifs ou les avantages sociaux. Le salaire de moins de 3 % des employés est limité au salaire minimum légal ou négocié. Près de 68 % des employés à temps plein bénéficient d'un programme de bonus individuel ou collectif.



---

**SOCIAL**

---

Dans un contexte économique incertain dans certains pays, les négociations salariales ont tenu compte de l'impact de l'inflation sur les salaires les plus bas afin que les collaborateurs conservent un niveau de vie minimal.

Parallèlement, l'actionnariat salarié offre aux collaborateurs la possibilité de devenir actionnaires à des conditions préférentielles, soit directement à titre individuel, soit en participant à un fonds collectif dédié. En 2023, des programmes d'actionnariat salarié sont proposés dans 53 pays. 97,8 % des salariés de Saint-Gobain ont accès à ces programmes et dans certains pays les retraités sont également éligibles. En complément de ces programmes, Saint-Gobain a mis en place des plans de rémunération à long terme incluant, selon les années, des options sur actions, des actions de performance et des unités de performance.

Saint-Gobain veille également à offrir à ses collaborateurs des garanties sociales qui leur permettent de se protéger face aux aléas de la vie. Lancé le 1<sup>er</sup> janvier 2020, CARE by Saint-Gobain est un programme de protection sociale pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe et leurs familles. Les garanties sont définies pour répondre à des besoins essentiels et quotidiens de santé, mais aussi pour accompagner des moments importants de la vie d'une famille :

- le suivi médical quotidien des familles et l'accès aux soins, par une couverture des frais de santé (consultation du médecin généraliste ou hospitalisation de base) au minimum à hauteur de 80 % ;
- l'arrivée d'un enfant dans sa famille, et ce, en incluant les démarches d'adoption, en prenant en charge au minimum 14 semaines de congé de maternité payées à 100 % et trois jours de congé pour le partenaire payés à 100 % ;
- le décès, en assurant à la famille un capital financier représentant au minimum une année de salaire du collaborateur.

Le programme a été déployé pays par pays. Les mesures de parentalité ont été déployées dès 2020, et tous les collaborateurs de Saint-Gobain bénéficient aujourd'hui des garanties minimales de congés liés à la parentalité incluant le maintien du salaire à 100 %.

**En 2023, 100 % des collaborateurs de Saint-Gobain et leurs familles disposent de l'intégralité des avantages du programme CARE by Saint-Gobain.** Les entités acquises récemment disposent de trois années pour finaliser le déploiement du programme.

### Question bonus :

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

La ligne d'alerte du Groupe est ouverte tant à l'interne qu'à nos parties prenantes.



# SANOFI

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

« En 2023 nous avons effectué une analyse de l'écart du salaire décent au niveau mondial pour l'ensemble des employés de Sanofi. Nous avons aussi pris un engagement public en rejoignant le volet Living Wage de l'initiative Forward Faster du Pacte Mondial des Nations Unies. »

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

« Nous avons effectué une analyse de l'écart du salaire décent au niveau mondial en 2023 en nous basant sur la base de données et la méthodologie de Fair Wage Network. Le champ d'application est l'ensemble des employés de Sanofi dans les pays où Sanofi opère. Les informations seront publiées dans notre prochain rapport annuel. Les écarts entre le salaire minimum et le salaire décent dépendent fortement des sites et des pays. Dans la plupart des pays où Sanofi opère, il existe des écarts entre le salaire minimum local et le salaire décent. »

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

« Pour garantir un salaire décent au sein de Sanofi, nous envisageons les leviers suivants :

1. veiller à ce que les structures salariales dans tous les pays soient conçues avec l'objectif de garantir à tous les employés une rémunération dont les composantes fixes atteignent ou dépassent systématiquement les seuils locaux de salaire décent ;
2. fournir une rémunération qui garantit que les composantes fixes dépassent ou s'alignent sur les normes locales de salaire décent lors de l'embauche ;





## SOCIAL

3. mettre en œuvre un processus annuel de révision du salaire décent, qui évalue et ajuste la rémunération fixe de nos employés pour l'aligner sur l'évolution des normes locales de salaire décent ;
4. permettre aux filiales de demander un budget supplémentaire pour traiter les éventuels cas permanents qui ne peuvent être résolus dans le cadre du budget standard ;
5. offrir une voie de recours aux filiales si une référence de salaire vital de meilleure qualité est identifiée pour certains sites. »

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

« Nous mesurons le pourcentage d'employés qui se situent au-dessus de leurs références locales respectives en matière de salaire décent. Le niveau du salaire décent dépend fortement de la source de données choisie. Il est donc essentiel pour Sanofi de disposer d'une source de données fiable sur le revenu décent. Nous choisissons avec prudence la source de données sur le salaire décent et veillons à ce qu'une méthodologie reconnue soit également mise en œuvre chez Sanofi. »

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

« Nous n'avons pas identifié d'obstacles à ce stade du processus qui porte sur nos propres employés. »

**Question bonus :**

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



# SCHNEIDER ELECTRIC

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Oui, chez Schneider Electric nous considérons que percevoir un salaire de subsistance est un droit humain fondamental et une composante clé d'un travail décent. L'entreprise s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Ces besoins élémentaires comprennent la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé, l'habillement, le transport et la communication, ainsi qu'un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné. Ces principes sont guidés par notre Politique en matière de droits humains et notre Charte de Confiance. Tous les collaborateurs directs permanents de Schneider Electric en contrat à durée indéterminée ou durée déterminée supérieure à 1 an sont concernés par l'étude annuelle des écarts.

Le Groupe effectue une analyse formelle des écarts de rémunération depuis 2018. À partir de 2021, le Groupe a souligné son engagement à verser au moins un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials #20*. Cet engagement fait l'objet d'un audit externe annuel par un tiers indépendant.

En 2022, le Groupe a commencé à travailler avec un nouveau consultant, Fair Wage Network, dans le but d'améliorer la couverture géographique, d'avoir un indice de référence Web dynamique en matière de salaire décent et de lancer un examen indépendant et une certification de l'analyse de l'écart du salaire de subsistance. À l'issue d'un processus extrêmement rigoureux, le Groupe s'est vu accorder la certification « *Living Wage* » de Fair Wage Network en mai 2023, obtenant ainsi pour la première fois le statut de « *Living Wage Employer* » (employeur offrant un salaire décent). La certification a été renouvelée pour deux années supplémentaires en février 2024, avec une validité allant jusqu'au 31 décembre 2025.



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

Pour ses employés, le Groupe adhère à la méthodologie fournie par Fair Wage Network, qui met à disposition de Schneider Electric des comparaisons de marchés sur les salaires de subsistances pour chaque localisation, basées sur des enquêtes locales et des entretiens. Ces enquêtes de référence comprennent le logement (habitat, eau, électricité, hygiène, ameublement), nourriture et boissons, habillement et chaussures, éducation, santé, transport et communication, loisirs et épargne pour les dépenses imprévues. Depuis 2022, tous les salariés permanents de Schneider Electric dans toutes les régions du monde et les pays sont inclus dans l'analyse des écarts de rémunération (ceci comprend les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée de plus d'un an).

Fair Wage Network mène tous les ans une analyse d'écarts complète pour tous les salariés permanents de Schneider Electric afin d'identifier ceux dont la rémunération serait potentiellement sous le salaire de subsistance déterminé ou tomberait sous ce seuil au cours de l'année ou des deux années à venir. Le résultat et le périmètre de cette analyse sont communiqués en interne et en externe dans le Document d'Enregistrement Universel annuel, section 2.5 page 236.

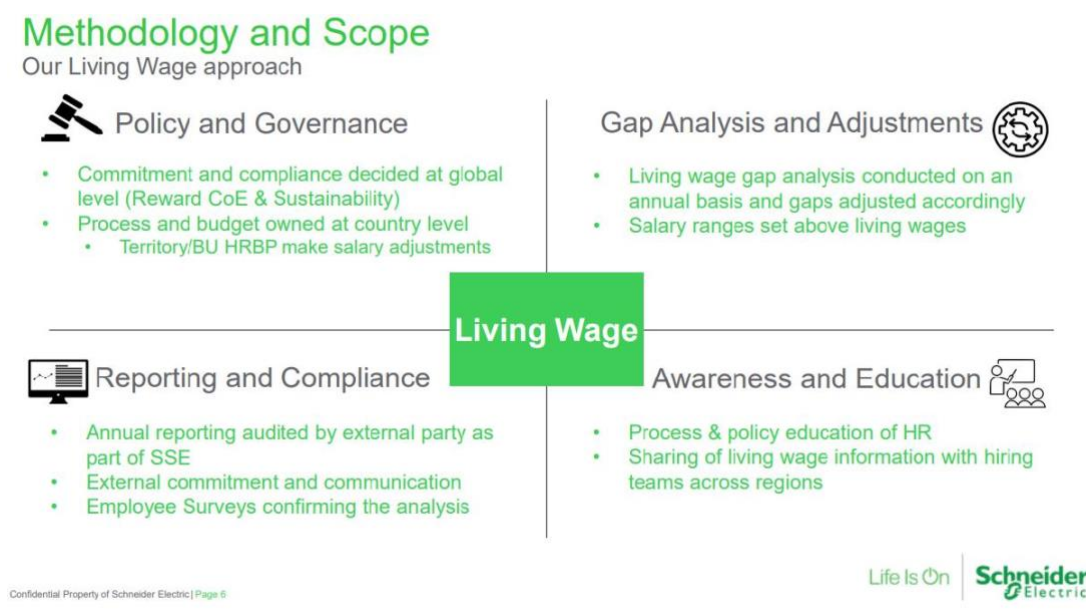
Dans les cas où le salaire minimum serait inférieur au salaire de subsistance, les équipes de recrutement locales utilisent l'indice de référence en matière de salaire décent comme niveau de salaire minimum, et les rémunérations des salariés concernés sont revalorisées à hauteur de celui-ci.

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

Les équipes en charge des Ressources Humaines Globales, de la Citoyenneté d'entreprise et du Développement durable travaillent ensemble pour s'assurer que la directive est clairement établie avec des règles définies au niveau mondial.

Le Groupe adhère à la méthodologie fournie par Fair Wage network. Fair Wage network fournit à Schneider Electric des références sur la rémunération de subsistance pour chaque localisation où opère le Groupe, se basant sur des enquêtes de marché locales et des entretiens. Depuis 2022, tous les salariés permanents, dans toutes les régions et les pays du Groupe, sont couverts par l'analyse d'écart des rémunérations de subsistance. Les écarts identifiés sont comblés sur la même année fiscale. La méthode est présentée chaque année à la communauté RH et les fourchettes de rémunérations internes sont fixées au-dessus des salaires de subsistance de référence pour l'année.

L'analyse d'écart des rémunérations de subsistance est menée par un consultant externe, Fair Wage Network, et auditée de manière indépendante (par PricewaterhouseCoopers en 2023). En plus des audits externes, Fair Wage Network mène des enquêtes en échantillon sur des salariés pour confirmer les résultats de l'analyse d'écart.



**SOCIAL**

Schneider Electric a étendu le concept de rémunération décente à ses fournisseurs stratégiques au travers du Programme de Travail Décent (lancé en 2022 par la Direction Globale des Achats).

Ce programme est une initiative de développement/renforcement des compétences, qui a pour objectif d'élever le niveau de maturité en matière de droits humains et de bonnes pratiques au sein de nos fournisseurs de référence et de les aider à se les approprier. Un des fondamentaux de ce programme est d'introduire le concept de rémunération de subsistance auprès de fournisseurs ciblés et de les embarquer en s'assurant de leur engagement à déployer une politique de rémunération de subsistance à leurs employés. Plus de 95 % des fournisseurs sollicités n'ont pas de politique de rémunération de subsistance et ne sont pas familiers avec ce concept, le confondant souvent avec les minima légaux en vigueur dans leurs pays. Au titre du Programme de Travail Décent, l'équipe des Achats Durables mène avec chaque fournisseur de multiples sessions pour expliquer le concept de rémunération décente, son rationnel, les différentes enquêtes principales (Fair Wage Network, IDH Commerce Equitable, Global Living Wage) et également pour préconiser une méthode de mise en application (qui inclut l'évaluation des rémunérations actuelles pour identifier les écarts et planifier une approche éclairée pour les combler).

Fin mars 2024, plus de 230 fournisseurs stratégiques ont adhéré avec succès et ont formalisé une approche de rémunération de subsistance par la mise en place d'une politique pour leur entreprise. Dans le cadre de son programme, Schneider Electric a formé des évaluateurs internes ainsi que des tiers tels que Bureau Veritas et Ernst & Young, qui sont également impliqués dans l'évaluation des fournisseurs. L'objectif est qu'à fin 2025, 100 % des fournisseurs stratégiques aient adhéré au programme de rémunération de subsistance et aient une politique interne à mettre en œuvre. Cette mise en œuvre et l'engagement de nos fournisseurs par des politiques internes sont également audités indépendamment par PricewaterhouseCoopers au titre de la revue de la déclaration de performance extra-financière.

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

Concernant les employés de Schneider Electric, la formule utilisée pour calculer l'écart de rémunération de subsistance dans le Document d'Enregistrement Universel est la suivante :

$$\text{SSE\#20 (\% d'employés payés au moins au niveau de rémunération décente)} = \frac{\text{Nombre de salariés éligibles atteignant le seuil de rémunération décente}}{\text{Nombre de salariés éligibles}}$$

Nombre de salariés éligibles



L'analyse des écarts de rémunération de subsistance est menée par le consultant externe Fair Wage Network et est auditée indépendamment (en 2023 par PriceWaterhouseCoopers).

En plus de l'audit externe, Fair Wage Network mène des enquêtes par échantillonnages auprès de salariés pour confirmer les résultats de l'analyse d'écarts.

Concernant les fournisseurs, en raison de l'important manque de connaissance sur le sujet (95 % des fournisseurs sollicités n'étaient pas familiers du concept de rémunération de subsistance), Schneider Electric a adopté une approche par étape pour appliquer le concept de rémunération de subsistance auprès de ses fournisseurs stratégiques.

Au titre de la phase d'introduction (jusqu'en 2025), Schneider Electric rend obligatoire pour tous ses fournisseurs stratégiques de formaliser le concept de rémunération de subsistance au travers de politiques internes. Schneider Electric mène de nombreuses sessions pour introduire ce concept auprès de ses fournisseurs et apporter des clarifications sur ce sujet (le concept de rémunération de subsistance fait partie du Programme global de Travail Décent). Le nombre d'entreprises qui ont une politique sur la rémunération de subsistance (attestée au moyen d'une évaluation documentaire) est l'indicateur que les fournisseurs sont bien engagés et ont initié leur processus de rémunération de subsistance. L'évaluation documentaire est faite par les évaluateurs formés de Schneider Electric ainsi que par des évaluateurs de Ernst & Young et de Bureau Veritas. La performance rapportée est également auditée par PricewaterhouseCoopers, au titre de la revue de la déclaration de performance extra-financière.

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

L'analyse des écarts de rémunération de subsistance est un processus dynamique avec des seuils évolutifs, des contraintes légales et des implications complexes. Elles peuvent être synthétisées de la manière suivante :

| Domaine                  | Enjeu   | Point acquis   |
|--------------------------|---|--|
| Politique et Gouvernance | Confidentialité des données                                     | Confidentialité des données  |
|                          | Mise à jour des rémunérations minimales dans l'UE               | Des engagements au niveau Global de l'entreprise sont clés pour une analyse réussie des écarts de rémunération de subsistance  |
|                          | EFRAG: évolution des rapports standards de durabilité dans l'UE | Une approche proactive des évolutions législatives.<br>Les législations obligeant à fournir des rémunérations de subsistances deviennent plus strictes pour les entreprises au sein de l'Union |



## SOCIAL

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | Européenne et les entreprises qui s'y conforment déjà auront un avantage compétitif.   |
| <b>Analyse des écarts et ajustements</b> |  | L'absence d'une base de donnée commune et validée crée de la confusion auprès du management local                      | Dialogue accru entre les équipes locales et les consultants Living Wage  |
|  |  | La majorité des bases de données ne sont pas publiques et celles qui le sont ne couvrent que localisations restreintes | Une base de données publique et fiable est clé pour l'adoption. La positionner uniquement en paie dresse des barrières supplémentaires pour sa diffusion |
| <b>Système de rapport et conformité</b>  |  | Traçabilité de l'analyse et des corrections  | Règles et responsabilités clairement documentées   |
| <b>Sensibilisation et formation</b>      |  | Turnover dans les différents départements  | Politique écrite et formations interactives (videos), supports de présentations clairs   |
|  |  | Changements de fournisseur/consultant  | Communication régulière et planifiée   |
|  |  | Perception d'impacts directs sur les coûts de l'entreprise   | Introduction de manière graduelle, discussion normalisée sur la rémunération de subsistance et implémentation progressive                                |

### Question bonus

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

Le système d'alerte de la *Trust Line* pour les employés et les parties prenantes externes telles que les fournisseurs est conçu pour identifier les pratiques ou comportements inappropriés.

Les employés de Schneider Electric doivent se sentir libres et psychologiquement en sécurité pour partager leurs idées, leurs opinions et leurs préoccupations, sans crainte de représailles : c'est la base de notre culture de la « parole libre ».

Dans notre culture de la « parole libre » et tel que développé dans la Politique d'alerte interne, les collaborateurs de Schneider Electric ont la responsabilité de signaler les potentiels comportements contraires à l'éthique. Pour signaler volontairement une violation potentielle des lois et réglementations et/ou de la Charte de confiance du Groupe et des politiques du Groupe, les lanceurs d'alerte peuvent utiliser les différents canaux de signalement disponibles, qu'il s'agisse d'employés, de sous-traitants et de parties prenantes externes (fournisseurs, sous-traitants ultérieurs, clients, agents commerciaux, etc.).

Toutes les parties prenantes peuvent signaler leurs préoccupations en contactant une personne appropriée en interne ou en utilisant la *Trust Line*, notre système d'alerte interne, qui est disponible en ligne dans le monde entier, à tout moment, et qui protège l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf législation contraire).



En conformité avec les législations locales, ce système hébergé par une société tierce et impartiale propose des catégories d’alertes, un questionnaire, ainsi qu’un protocole d’échange d’informations entre le lanceur d’alerte et la personne chargée de la gestion des cas.

D’autres précisions sur la *Trust Line* sont fournies dans le Document d’Enregistrement Universel à la page 113, tel que le nombre de signalements reçus par région, la conclusion des signalements reçus, et la répartition des alertes reçues par catégorie de signalement.





## SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Ainsi que nous l'avons indiqué l'année dernière, la politique du Groupe est de proposer aux collaborateurs une politique attractive et en ligne avec les pratiques de marché. Suite à des échanges avec nos pairs en 2023 et après avoir questionné nos prestataires habituels de benchmark de rémunération sur les bases de données disponibles en matière de salaire décent, nous avons constaté que la société Fair Wage était la plus utilisée sur le marché en matière de fourniture de ce type d'indicateurs. Nous avons donc cette année obtenu ces indicateurs et comparé ces indicateurs avec les rémunérations de nos collaborateurs en France dans notre structure la plus significative mais aussi dans les pays suivants : Allemagne, Algérie, Cameroun, Cote d'Ivoire, Etats-Unis, Hong Kong, Inde, Italie, Sénégal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni et Singapour soit au total près de 80 000 collaborateurs.

Les indicateurs proposés par Fair Wage sont disponibles au-delà de la seule indication du pays par ville et région. Ils sont aussi disponibles en fonction de la structure familiale (1 adulte, ..., 2 adultes +3 enfants, famille ajustée). Les rémunérations les plus faibles concernant essentiellement les salariés en début de carrière, nous avons comparé les niveaux de rémunérations fixes annuelles fournis par Fair Wage aux niveaux de rémunérations annuels de nos collaborateurs sur la base du niveau fourni par Fair Wage :

- Pour 1 adulte ;
- Famille ajustée : critère tenant compte de la structure familiale et d'emploi type pour un pays donné ; Pour ces deux indicateurs, nous avons pu constater que nous n'avions pas de salaire inférieur à ce niveau, et dans certains pays des salaires très supérieurs aux salaires décents issu des données Fair Wage.

Nous avons aussi pu constater que sur la France, indépendamment de la ville ou de la région, le niveau de salaire décent fourni par Fair Wage sur ces deux indicateurs était inférieur au SMIC. L'ensemble de nos filiales françaises respectant le droit du travail, sont donc au-dessus du seuil de salaire décent indiqué par Fair Wage. Si on intègre les filiales France, le périmètre atteint ainsi près de 90 000 collaborateurs.



Ces premières analyses nous ont permis de vérifier que nos politiques de rémunération assuraient sur la base des indicateurs disponibles un niveau de salaire décent au regard de deux indicateurs retenus. Nous avons pour ambition d'actualiser en 2024 ces analyses et d'étendre le périmètre à l'ensemble de nos géographies en 2024.

A ce stade nous avons indiqué que nous utilisons la base de données Fair Wage dans nos analyses en matière de salaire décent. Nous avons pu constater que l'offre de données en matière de salaire décent au niveau mondial était assez limitée. Nous allons continuer à suivre l'offre sur ce sujet et la fiabilisation des indicateurs.

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

Nous n'avons pas à ce stade couvert les rémunérations de nos fournisseurs. Nous allons entamer une démarche avec nos équipes responsable des achats sur ce thème en 2024 + cf. réponse 6 d).

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

Dans l'hypothèse où nous identifierions au regard des indicateurs disponibles actuels des écarts, des actions correctives seraient prises. A ce stade nous n'avons pas d'alerte.

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

Nous avons constaté que nos fournisseurs comme les fournisseurs en matière de restauration collectives'étaient aussi engagés dans cette démarche de salaire décent. Nous envisageons d'avancer avec nos fournisseurs sur ce sujet en 2024.

Plus globalement, nous avons différentes actions en la matière au sein de notre département achat :

- L'engagement contractuel au respect de la charte « Achats Responsables » (clause RSE), pour tout appel d'offre de la Direction des Achats en France. Cette Charte est une initiative conjointe d'acteurs français de la filière « Banque & Assurance ». Les engagements réciproques reposent sur les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans le domaine des Droits de



---

**SOCIAL**

---

l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. On y retrouve notamment la notion d'engagement de salaire décent<sup>17</sup>.

- En lien avec cet engagement, un critère d'évaluation sur les « conditions de travail » avec une pondération minimum à respecter est systématiquement inclus dans tout appel d'offres mené par RESG/ACH, incluant les notions de niveaux et d'évolution des salaires. Plus spécifiquement, dans le domaine des prestations de services de marketing/communication par exemple, nous adhérons au programme FAIRe (programme de communication responsable de l'Union de Marques dont Société Générale est signataire depuis 2018), qui consiste en 15 engagements dont la responsabilité et la sincérité en matière de coûts engagés pour la prestation de service.

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

#### Question bonus

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

Les outils et des communications en matière de lanceur d'alerte sont disponibles et déployés dans l'ensemble du Groupe. Nous n'avons pas identifié aujourd'hui de pays où nous n'offririons pas un niveau de salaire décent.

---

<sup>17</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/construire-demain/12112018-charte-achats-responsables-vf-fr.pdf>





# STELLANTIS

- a) Have you adopted a definition of a living wage such as the one mentioned above or equivalent? If so, which one? Have you developed a policy/commitment on the issue of living wages (public commitments, accreditation as a Living wage Employer, etc.)? Please note that for the remaining questions, we are specifically looking for elements related to the living wage that we distinguish from the local statutory minimum wage. If you have not made a commitment by now, please go to question 7.**

To assist Stellantis in determining an appropriate Living Wage amount, the Company contracted with the Fair Wage Network, an independent, recognized authority on fair and living wages, to provide a global solution.

- b) Based on your definition of a living wage, have you started to calculate it and what methodologies do you rely on? If so, in which region(s) and for what scope (employees but also self-employed workers, small farmers, etc. – and/or employees of your suppliers)? What information do you publish on this subject? Have you identified any gaps between the minimum wage and the living wage?**

The Fair Wage Network developed a global database composed of Living Wage amounts for over 200 countries and cities. The Living Wage amounts are based on cost-of-living data, local market surveys, government wage minimums, along with other organizations' wage benchmarks. The database identifies many regions across the globe where there are gaps between the government minimum wage and the Living Wage calculated by the Fair Wage Network. In all cases, the Company pays its employees at or above the calculated Living Wage amount.

- c) Can you describe the actions taken to establish a living wage? (e.g., developing internal management on the subject of the living wages supplemented by training, engaging with social partners and/or your suppliers, improving purchasing practices, promoting freedom of association and collective bargaining, etc.)**

Global Compensation and Benefits leads were provided access to the Fair Wage Network database in order to directly benchmark Stellantis wages against Fair Wage Network Living Wage calculations. Any adjustments to base salary, as a result of the study, were implemented.

- d) How do you measure the implementation of living wages for your employees and suppliers? Please provide details of the contribution of any external audits in the follow-up.**

Stellantis is committed to offering compensation and benefits to all members of its workforce in full respect of local legislation. In all of our manufacturing sites we have



---

## SOCIAL

---

defined minimum pay thresholds, either under collective bargaining agreements or under our local HR policies.

For our suppliers, on top of what is described above, Stellantis performs a risk analysis to identify specific supplier locations where on-site audits are needed. One of the key triggers of this analysis is the country, based on the global right index and on the Ecovadis country risk classification. These on-site audits include employee remuneration. In case of noncompliance, we require action plans and monitor the relevant implementation. Suppliers that do not improve and collaborate with Stellantis to resolve the issues identified might ultimately be excluded from Stellantis' supplier panel.

- e) **Have you identified any barriers that might stand in the way of paying a living wage to your employees and your suppliers employees (e.g., in a country with less stringent labelling rights and regulations)? If so, what are you doing to mitigate them?**

For employees, no barriers were identified.

### Bonus question

**Do you communicate the results of your potential studies and have you set up a whistleblower tool for your employees and suppliers?**

For employees, results of living wage analysis was shared with Global Compensation and Benefit leads. Further communications are then cascaded down the organization through verbal and/or written methods.



## ST MICROELECTRONICS

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...)?
- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?
- c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).
- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.
- e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

### Question bonus

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

Nous sommes membres de la RBA (*Responsible Business Alliance*) depuis 2005 et nous appliquons à ce titre les normes les plus avancées et disposons d'un processus de diligence complet qui couvre neuf principes fondamentaux, l'un d'entre eux étant "des salaires et des avantages équitables". Le code de conduite de la RBA est consultable ici (voir section 4 salaire et avantages sociaux)<sup>18</sup>.

Entre autres, comme indiqué dans notre politique de responsabilité sociétale<sup>19</sup>, nous nous engageons ainsi à offrir des salaires conformes à toutes les lois et conventions collectives applicables, y compris les salaires minimums, les heures supplémentaires et les avantages légaux.

<sup>18</sup> [https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0\\_French.pdf](https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_French.pdf)

<sup>19</sup>



---

**SOCIAL**

---

Par ailleurs, nos procédures relatives au travail et au droits de l'homme (disponibles [ici](#)<sup>20</sup>) stipulent notamment que :

- ST s'efforce d'offrir une rémunération et des avantages compétitifs en se basant sur les résultats d'enquêtes sectorielles dans les régions où elle opère. Au minimum, ST respecte toutes les lois salariales et conventions collectives applicables, y compris les salaires minimums, les congés, les vacances, les congés personnels et les avantages légaux.
- Toutes les heures travaillées doivent être payées. Les travailleurs doivent être payés en temps voulu et conformément aux lois locales, y compris en cas de démission.
- Tous les travailleurs doivent recevoir une fiche de paie détaillée pour chaque période de paie, indiquant la base sur laquelle ils sont payés.
- Les opérateurs et les employés non exemptés sont rémunérés pour les heures supplémentaires et le travail effectué les jours fériés à des taux de rémunération d'au moins 125 % des taux horaires normaux.
- Lorsqu'un contrat est résilié, tous les salaires dus jusqu'au dernier jour de travail doivent être intégralement payés. Les déductions salariales ne sont autorisées que dans les situations spécifiques décrites dans le document susmentionné.
- Les employés en congé de maternité ou en congé parental doivent recevoir au moins l'augmentation de salaire moyenne accordée aux employés du site ou du pays cette année-là.

Au-delà de ces procédures, notre politique en matière de rémunération et d'avantages sociaux est un élément essentiel de la proposition de valeur pour les collaborateurs, soutenant notre croissance et reconnaissant leur contribution.

En 2023, cela se traduit notamment par les éléments suivants :

- 93 % des salariés du Groupe ont été rémunérés au-dessus de 105 % du salaire minimum légal ou conventionnel.
- 90% des salariés du Groupe ont bénéficié d'une augmentation de salaire individuelle.
- Un plan de rémunération variable annuelle (« Short Term Incentive ») est en place pour près de 23 000 collaborateurs (ST comptait en 2023 environ 51 000 collaborateurs au total).

---

20

[https://www.st.com/content/ccc/resource/corporate/company/policy\\_statement/group0/ae/b8/45/46/db/48/41/52/ST\\_Corporate\\_Labor\\_and\\_Human\\_Rights\\_Procedure/files/SOP727\\_Corporate\\_Labor\\_and\\_Human\\_Rights\\_Procedure.pdf/jcr\\_content/translations/en.SOP727\\_Corporate\\_Labor\\_and\\_Human\\_Rights\\_Procedure.pdf](https://www.st.com/content/ccc/resource/corporate/company/policy_statement/group0/ae/b8/45/46/db/48/41/52/ST_Corporate_Labor_and_Human_Rights_Procedure/files/SOP727_Corporate_Labor_and_Human_Rights_Procedure.pdf/jcr_content/translations/en.SOP727_Corporate_Labor_and_Human_Rights_Procedure.pdf)





### Concernant nos fournisseurs

- Avec plus de 6 000 fournisseurs directs dans le monde, notre chaîne d'approvisionnement a un impact potentiel important sur les personnes et l'environnement.
- En tant que membre à part entière de la RBA, nous nous engageons à respecter le code de conduite de la RBA, que nous avons adopté comme norme pour nos fournisseurs.
- Le modèle d'engagement des fournisseurs de la RBA est un pilier important de la diligence raisonnable de notre chaîne d'approvisionnement. Lorsqu'ils nouent une relation commerciale avec ST, les fournisseurs doivent déclarer qu'ils ont lu et compris nos engagements en matière d'éthique des affaires et de responsabilité d'entreprise, et qu'ils acceptent de se conformer à la dernière version du code de conduite de la RBA et à l'appliquer dans leur propre chaîne d'approvisionnement. En outre, nous demandons à nos fournisseurs à haut risque de mettre en œuvre les trois étapes du modèle d'engagement de la RBA
- Nous assurons un suivi régulier auprès de nos fournisseurs pour les encourager à signer la lettre d'engagement de la RBA avec pour objectif d'obtenir un taux de conformité de 100 %. Tous les fournisseurs audités présentant des non-conformités doivent mettre en œuvre des actions correctives. Celles-ci sont vérifiées lors d'un audit de clôture.
- Les performances en matière de développement durable sont pleinement intégrées dans notre modèle de gestion des performances des fournisseurs. Si le fournisseur ne peut ou ne veut pas répondre à ces exigences, nous pouvons imposer des sanctions. Celles-ci pourraient inclure la réduction de la part de marché du fournisseur ou la résiliation du contrat. Nos actions couvrent également les mesures correctives à prendre si un préjudice est détecté.
- Par ailleurs, nos programmes s'appliquent à toutes nos activités et à l'ensemble du cycle de vie de nos relations avec nos fournisseurs.
- Nous contrôlons nos fournisseurs sur la base de critères sociaux, environnementaux et de gouvernance, en auditant ceux qui sont classés comme présentant un risque élevé. Cela nous permet d'atténuer les principaux risques et impacts, en mettant l'accent sur la neutralité carbone et les droits de l'homme, y compris le travail forcé des travailleurs vulnérables, les conditions de travail injustes, la santé et la sécurité





## TELEPERFORMANCE

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

La politique de rémunération du groupe repose sur des principes partagés, appliqués de manière décentralisée et modulés en fonction des cadres réglementaires et des conditions du marché de l'emploi local. Cette politique a pour objectif :

- d'attirer et de fidéliser les talents ;
- de récompenser la performance individuelle et collective ;
- d'être équitable et cohérent avec les objectifs financiers et opérationnels du groupe.

Le groupe adopte une approche de rémunération globale, qui propose à chaque salarié un dispositif de rémunération compétitif, composé d'éléments de rémunération (salaire fixe et variable) et d'avantages sociaux. Pour ce faire, des analyses sont conduites annuellement pour s'assurer du positionnement de Teleperformance par rapport au marché local de référence, ainsi que pour évaluer le niveau de salaire par rapport au salaire décent.

Depuis 2019, Teleperformance a noué un partenariat avec *Wage Indicator* pour conduire une étude afin de comparer les salaires payés par le groupe avec le salaire décent ou *living wage*. En tant que leader de son marché, Teleperformance s'engage à offrir une rémunération compétitive à tous ses employés et promouvoir des standards élevés dans son secteur. Dans un contexte de forte inflation dans de nombreux pays, Teleperformance veille à ce que ses collaborateurs continuent de recevoir un salaire décent.

Le *living wage* n'est pas le salaire minimum. Il s'agit d'un standard plus élevé, qui correspond au revenu nécessaire à un travailleur pour qu'il puisse subvenir confortablement à tous ses besoins fondamentaux. Le but du *living wage* est de permettre à une personne de vivre décemment grâce à son emploi. Le salaire décent varie par pays et par ville, en fonction du coût de la vie locale.

Pour estimer le *living wage* local, Wage Indicator collecte les prix locaux relatifs au logement, à l'alimentation, à l'habillement, à l'eau et l'électricité, aux transports, aux frais de téléphonie, à l'éducation publique et à la santé grâce à des enquêtes sur le coût de la vie. Les données sont actualisées tous les trimestres.

Wage Indicator reporte le *living wage* sous forme de fourchette (tranche basse et



tranche haute), pour un individu vivant seul, une famille dite standard (deux adultes et deux enfants) et une famille dite type (deux adultes et le nombre d'enfants par famille selon la moyenne du pays). Les intervalles reflètent les variations de prix à l'intérieur d'une même ville, d'une même région ou d'un pays.

Cette analyse permet à Teleperformance de valider et valoriser sa politique de rémunération, et de s'assurer qu'un salaire décent est versé à l'ensemble des collaborateurs. Elle permet également de suivre les trajectoires d'évolution du salaire décent et du coût de la vie local pour anticiper et, le cas échéant, combler tout écart. Wage Indicator est une fondation à but non lucratif basée à Amsterdam qui a développé la méthodologie et la base de données globale les plus robustes à ce jour pour tout ce qui traite des salaires décents. Elle gère des sites internet dans plus de 125 pays, fonctionnant comme des bibliothèques en ligne sur le marché du travail local, accessibles aux employés, entreprises, gouvernements, universitaires et médias. Elle est l'un des seuls organismes à être reconnus par IDH. Wage Indicator fournit ainsi à Teleperformance une base de données exhaustive et actualisée chaque trimestre, utilisable pour s'évaluer et déployer une approche de salaire décent dans ses opérations.

Enfin, le *living wage* est également intégré au Code de conduite applicable aux fournisseurs.

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

Tel qu'indiqué ci-dessus, Teleperformance évalue et réévalue sa politique de rémunération au moins une fois par an, par rapport (i) au salaire minimum, (ii) aux pratiques du marché et (iii) au salaire décent, pour s'assurer qu'il fournit un salaire permettant à l'ensemble de ses collaborateurs de vivre décemment de leur travail, et pouvoir également attirer les talents.

Les niveaux de salaire décent sont fournis par le partenaire expert Wage Indicator.

Les salaires d'entrée chez Teleperformance sont partout supérieurs aux salaires minimums nationaux en vigueur, et dans la majorité des pays, y sont même largement supérieurs.

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

Les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent sont décrites dans la



réponse à la question 6.a) ci-dessus, et consistent notamment en l'adoption d'une approche de rémunération globale, qui propose à chaque salarié un dispositif de rémunération compétitif, composé d'éléments de rémunération (salaire fixe et variable) et d'avantages sociaux, ainsi que d'un partenariat avec Wage Indicator en vue de l'estimation du salaire décent.

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

Teleperformance veille à ce que ses fournisseurs et sous-traitants (nouveaux et existants) respectent les principes de son code de conduite des fournisseurs. Ce code de conduite inclut les exigences actualisées du groupe en matière de droits humains, conditions de travail, santé et sécurité, environnement, éthique des affaires, intégrité (y compris l'anticorruption), et la conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD). Ce code est distribué auprès de tous les partenaires, et ceux-ci doivent le signer pour acceptation. Les fournisseurs et sous-traitants font l'objet, conformément aux dispositions du code de conduite des fournisseurs, d'évaluations régulières au niveau de la filiale. Depuis 2019, les risques liés à la chaîne d'approvisionnement ont été intégrés dans le questionnaire de contrôle interne.

En 2023, sur la base du questionnaire de criticité, 735 fournisseurs ont été identifiés comme porteurs d'un risque élevé. Ils ont reçu une demande d'évaluation détaillée. 439 ont pu être validés, 19 fournisseurs n'ont pas été approuvés et 277 sont en cours d'évaluation.

Le processus de due diligence est complété par un monitoring continu des 200 fournisseurs les plus risqués par un prestataire spécialisé. Une analyse financière est également réalisée par un tiers pour tous les fournisseurs auprès desquels les dépenses d'achats du groupe dépassent un million d'euros.

Afin de renforcer ses pratiques d'évaluation et de mitigation des risques, Teleperformance a récemment noué un partenariat avec Integrity Next, un spécialiste dans l'évaluation RSE de la chaîne d'approvisionnement. Leur plateforme permet de vérifier la conformité des fournisseurs aux réglementations environnementales, sociales et de gouvernance grâce à un système de surveillance et d'audit automatisé, en adéquation avec les obligations du devoir de vigilance et de la CSRD.

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



### Question bonus

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

Teleperformance met régulièrement à jour sa cartographie des risques liés aux droits de l'Homme, y compris concernant le salaire décent. Ces risques sont détaillés dans le document d'enregistrement universel et dans le plan de vigilance du groupe. Une analyse annuelle des niveaux de rémunération est réalisée, afin d'assurer un niveau de rémunération décent. De même, tel qu'indiqué ci-dessus, une analyse des risques des fournisseurs est réalisée, sur l'ensemble des enjeux ESG, prenant en compte le secteur d'activité et le pays de production. Un mécanisme d'alerte est disponible à toutes les parties prenantes, internes et externes, pour reporter tout manquement lié aux droits de l'Homme. Le groupe travaille également étroitement avec les représentants du personnel et partenaires sociaux sur ces enjeux.



# THALES

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

Le Groupe garantit à l'ensemble de ses collaborateurs le salaire minimum fixé par le droit local ou les conventions collectives applicables. Dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, le salaire de base de chaque collaborateur est en général significativement supérieur aux salaires minima en vigueur. Thales réalise annuellement des études de rémunérations, par pays et par métiers, pour s'assurer que la rémunération globale s'inscrit dans les tendances du marché.

Le Groupe a par ailleurs initié une réflexion sur la définition de "salaire décent", en se basant notamment sur la méthodologie du Fair Wage Network (Evaluation - via la base de données Living wage database -, Remédiation, Certification).

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

La réflexion sur la définition d'un "salaire décent" au sein du Groupe est en cours.

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

Comme indiqué dans la réponse à la question 6a, Thales a fréquemment recours à des enquêtes de rémunération externes afin de pouvoir vérifier que lors des phases de recrutements, de mobilités et de révisions salariales, la rémunération globale s'inscrit dans les tendances du marché.



- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi. Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

Les fournisseurs de Thales doivent signer la Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise dès la phase de qualification, et avant toute contractualisation. Cette charte, dont les termes ont été revus en 2019, notamment sur la base du code de conduite de l'International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC), intègre des engagements précis attendus de la part des fournisseurs de Thales en matière de droits humains, de protection de l'environnement et de santé et sécurité des personnes. En 2023, comme en 2022, 99% des nouveaux fournisseurs se sont engagés sur les principes de cette charte (cf. Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.4.4.3.3, p. 204 et 205).

Thales attend de ses fournisseurs qu'ils partagent son engagement envers les droits humains, en traitant les personnes avec respect et dignité. Par conséquent, au titre de cette charte, les fournisseurs doivent non seulement accorder à leurs employés le salaire minimum imposé par les lois applicables dans le ou les pays où ils opèrent, mais également adhérer aux réglementations interdisant la traite des êtres humains. Ils s'engagent également à ce que leurs propres fournisseurs se conforment aux mêmes exigences.

Le non-respect de la charte constitue un manquement à leurs obligations contractuelles, qui peut entraîner, selon sa gravité, la cessation de la relation contractuelle avec Thales.

Par ailleurs, Thales a choisi de recourir à l'expertise d'un organisme international tiers spécialisé pour évaluer les fournisseurs identifiés comme les plus à risque. En 2023, Thales a signé un partenariat avec EcoVadis dans le cadre d'une initiative sectorielle conduite par l'International Aerospace Environmental Group (IAEG)\*. Depuis sa création en 2007, EcoVadis est devenu le plus grand fournisseur mondial d'évaluations RSE en constituant un réseau international de plus de 100 000 entreprises évaluées. La méthodologie de notation d'EcoVadis mesure la qualité du système de management de la RSE d'une entreprise à travers ses engagements (aussi appelés politiques), ses actions et ses résultats. EcoVadis a introduit la notion de salaire décent dans sa méthodologie d'évaluation en 2022.

À l'issue des évaluations, la mise en œuvre de plans d'atténuation peut être demandée aux fournisseurs et des audits sur site peuvent être réalisés. Si le fournisseur refuse de participer au processus d'évaluation, ou s'il ne prend pas de dispositions appropriées pour déployer des actions correctives requises, Thales peut décider, selon le cas, de ne pas le sélectionner ou de mettre un terme à la relation commerciale.



De 2021 à 2023, Thales a ainsi mis fin, pour ces motifs, aux relations commerciales avec une cinquantaine de fournisseurs référencés (cf. Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.4.4.3.3, p. 203).

En 2021, Thales a vu son label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » reconduit pour trois ans. Ce label est cohérent avec la norme internationale ISO EN 20400, qui a pour but de conjuguer responsabilité sociétale des entreprises et achats responsables. Il fait l'objet de revues régulières dont la dernière, menée en décembre 2023, s'est conclue positivement compte tenu du niveau de performance sur les critères clés ainsi que des progrès réalisés.

La politique d'achats responsables du Groupe est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.4.3.2.2, p. 198 et 199.

---

\* L'IAEG est une association industrielle à but non lucratif, qui compte 50 membres représentant 70 % du secteur mondial de l'aéronautique et de la défense.

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

Le périmètre d'application du dispositif d'alerte de Thales inclut les signalements internes ou externes entrant dans les champs d'application de la loi n° 2016/1691 du 9 décembre 2016 (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) et de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 (relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).

Ce dispositif, décrit dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 (§ 5.4.2.1.2, p. 191 et 192) consiste en une plateforme digitale dédiée au recueil et au traitement des alertes professionnelles (Thales Alert Lines) qui assure la confidentialité, la traçabilité et le suivi des alertes professionnelles dans un espace sécurisé. Ce dispositif est ouvert aux salariés, aux collaborateurs externes et occasionnels ainsi qu'aux personnes physiques tierces (membres du personnel d'une entreprise cliente ou d'un fournisseur/co-contractant du Groupe).

### Question bonus

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



# TOTALENERGIES

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...)?**
- b) **Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) **Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**
- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

## Question bonus

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

Le salaire décent est défini comme un revenu permettant au salarié :

- d'assurer une vie décente à sa famille ;
- pour des heures de travail standard ;
- en couvrant leurs dépenses essentielles (nourriture, eau, électricité, logement, éducation, santé, vêtements, etc.) ;
- et dans la capacité de faire face à certaines incertitudes de la vie.

TotalEnergies s'appuie sur la base mondiale fournie par Fair Wage Network qui évalue le salaire décent pour un pays ou une région donnée, en fonction de la taille type d'une famille (nombre d'enfants) et du nombre moyen de travailleurs (entre un et deux par foyer).

Salaire décent : Depuis 2021, TotalEnergies évalue les éventuels écarts entre la rémunération directe et le salaire décent sur l'ensemble de ses filiales. Cette



**SOCIAL**

évaluation s'applique au périmètre de gestion c'est-à-dire dans toutes les filiales contrôlées à plus de 50%. Les résultats des études menées montrent que depuis fin 2022, la Compagnie a atteint l'objectif qu'elle s'était fixé puisque 100% des collaborateurs bénéficient d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle il travaille.

TotalEnergies s'appuie sur la base mondiale fournie par Fair Wage Network qui évalue le salaire décent pour un pays ou une région donnée, en fonction de la taille type d'une famille (nombre d'enfants) et du nombre moyen de travailleurs (entre un et deux par foyer), voir notamment en page 387 du Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>21</sup>.

| Salaire décent <sup>(a)</sup>   | Unité | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|------|------|------|------|------|
| % de salariés bénéficiant d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle ils travaillent | %     | –    | –    | 98%  | 100% | 100% |

(a) Le salaire décent est défini comme un revenu permettant au salarié d'assurer une vie décente à sa famille pour des heures de travail standard, en couvrant les dépenses essentielles et donnant la capacité de faire face à certaines incertitudes de la vie. Ce critère s'applique au périmètre de gestion, c'est-à-dire dans toutes les filiales contrôlées à plus de 50%.

**Salaire minimum :** La politique de la Compagnie en matière de rémunération s'applique à l'ensemble des sociétés dont TotalEnergies SE détient la majorité des droits de vote. Cette politique a pour objectifs d'assurer la compétitivité externe et l'équité interne, de renforcer le lien avec la performance, de développer l'actionnariat salarié et de mettre en œuvre l'engagement de la Compagnie en matière de responsabilité sociale. Elle permet d'assurer un niveau de rémunération supérieur au minimum observé localement, au travers de benchmarks réguliers, dans les pays où la législation garantissant un salaire minimum fait défaut.

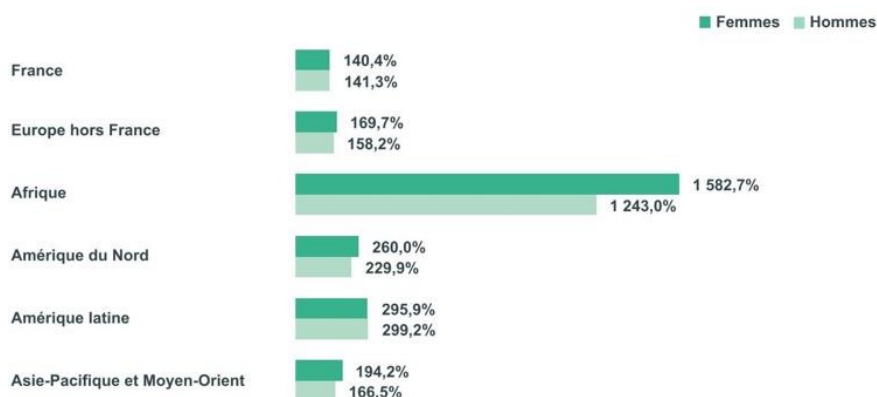
Au niveau mondial, une vérification du respect du salaire minimum garanti par la législation locale est également assurée sur le salaire de base. Par ailleurs, afin de s'assurer d'une égalité salariale entre femmes et hommes, la Compagnie prévoit de mettre en place une vérification annuelle dans tous les pays et un plan d'action correctif si nécessaire.

Le tableau ci-après (voir page 344 du Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>22</sup>) montre le ratio du salaire de base le plus bas rapporté au salaire minimum garanti par la législation locale, agrégé par zone géographique, ainsi que le split femmes / hommes

<sup>21</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf#page=387](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf#page=387)

<sup>22</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf#page=344](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf#page=344)





Présente dans environ 120 pays, la Compagnie travaille aujourd’hui avec un réseau de plus de 100 000 fournisseurs. TotalEnergies attend de ses fournisseurs qu’ils adhèrent et qu’ils respectent les Principes fondamentaux dans les achats (« PFA ») et veillent à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants les respectent également. Respecter les droits humains au travail est le premier de ces principes, défini comme suit dans nos PFA : « s’assurer que les conditions de travail et de rémunération des salariés préservent la dignité humaine et sont conformes aux principes définis par la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme et par les Conventions Fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail. »

Fin 2020, la Compagnie a mis à jour le premier des six PFA portant sur le respect des droits humains au travail. L’objectif de cette mise à jour était de détailler plus précisément les exigences de la Compagnie en la matière de façon à s’assurer qu’elles soient bien comprises par nos fournisseurs. Ainsi, dans la sous-section « Conditions de travail, rémunération et indemnisation » il est énoncé que les fournisseurs et sous-traitants de la Compagnie doivent « fournir un salaire décent et s’assurer du respect d’un nombre d’heures de travail maximum, d’un temps de repos et d’un congé parental adéquats ».

Une directive Compagnie rappelle l’obligation d’annexer les PFA ou de les transposer dans les processus de sélection et dans les contrats conclus avec ses fournisseurs de biens et de services.

La Compagnie évalue ses fournisseurs en matière de respect des droits humains au travail via des audits sur site réalisés par un tiers indépendant (voir point 5.10 du Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>23</sup>). La Compagnie s’est fixé pour objectif d’évaluer ses 1 300 fournisseurs prioritaires d’ici fin 2025 sur leur performance en matière de développement durable (droits humains et conditions de travail, environnement et climat) via des évaluations couvrant l’ensemble de ces aspects. Parmi ces 1 300 fournisseurs prioritaires, 500 sont ceux avec lesquels TotalEnergies réalise environ 50% de ses dépenses d’achats de biens et services et

<sup>23</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf)



---

## SOCIAL

---

800 sont identifiés comme étant les plus à risque en matière de droits humains et/ou d'environnement au regard de leur secteur d'activité et des pays dans lesquels ils opèrent.

La Compagnie s'était donnée pour objectif d'évaluer 300 fournisseurs via ces audits sur site en 2023 et cet objectif a été atteint. Au total, 740 fournisseurs prioritaires ont été audités depuis 2016. Ces audits ont concerné 230 000 travailleurs de fournisseurs dans plus de 86 pays. La Compagnie veille également à ce que ses fournisseurs soient engagés dans une démarche de progrès continu. Ainsi, en cas de carence observée lors de l'audit sur site, un fournisseur doit obligatoirement mettre en place un plan d'action, suivi par les équipes TotalEnergies et dont l'efficacité est vérifiée par un prestataire externe indépendant.

Parmi les 740 fournisseurs audités depuis 2016, 171 ont donné lieu à des améliorations vérifiées impactant positivement près de 60 000 travailleurs concernant le droit au jour de congé hebdomadaire, l'accès à l'eau potable sur site et la rémunération des heures supplémentaires. Les autres sont en cours de suivi.





## UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?
- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?
- c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).
- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.
- e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

### Question bonus

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

URW a, du fait de son activité, des salariés qualifiés, dont le salaire est nettement supérieur aux minima locaux. De plus, le groupe est implanté dans des pays ayant une forte protection sociale (santé, retraite, prévoyance). Dans ce contexte, il n'existe pas de définition du salaire décent. URW veille sur le pouvoir d'achat de ses salariés, notamment en accordant des budgets d'augmentation de salaire de l'ordre d'une fois et demie supérieurs à ceux observés sur le marché.



# VEOLIA

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors, veuillez passer à la question 7.**

Oui, en 2023, nous avons considéré le salaire décent comme étant le revenu minimum permettant aux salariés de couvrir leurs besoins fondamentaux ainsi que ceux de leur famille en matière de logement, nourriture, habillement, soins de santé, transport et éducation en y intégrant une marge supplémentaire dédiée à l'épargne, en vue d'avoir un niveau de vie décent.

Nous considérons que le salaire décent représente la rémunération sur laquelle un salarié peut compter avec certitude. Il ne représente pas nécessairement que le salaire minimum.

Cette définition s'inscrit dans l'engagement de Veolia au sein du Global Compact et du Global Deal au sein desquels Veolia est un acteur actif.

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

Veolia a lancé en 2023 une démarche pilote dans 6 pays représentant une part significative de l'effectif du Groupe, et couvrant l'ensemble des grandes régions d'implantation : France, États-Unis, Royaume-Uni, Japon, Colombie, Pologne. Ces pays représentent près de 40 % des effectifs de Veolia et l'ensemble de ses activités et de ses métiers. Avec l'appui méthodologique du prestataire retenu (Fair Wage Network), nous avons défini un niveau de salaire décent pour chacun de ces pays, prenant en compte le coût de la vie, la taille moyenne de la famille et le nombre moyen de revenus par foyer.

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



Les travaux ont été initiés fin 2023, lors de réunions organisées avec les correspondants ressources humaines locaux. Le lancement de ce Groupe de travail pilote a permis une démarche de sensibilisation et d'échanges sur le salaire décent, sa définition et ses enjeux auprès des DRH des différentes zones géographiques du Groupe ainsi que du Comité ESG du Groupe.

Une session d'approfondissement a été organisée avec les pays et représentants des Zones concernées par ce pilote en présence de l'expert Fair Wage Network. Veolia participe également aux échanges et benchmark du Global Deal sur ce sujet. Les travaux se poursuivent au sein des 6 pays afin de procéder en 2024 à une première restitution par pays puis au sein du Comité ESG Veolia. Une réunion d'échange et présentation est programmée à l'issue des travaux pour intégrer ces réflexions et ces résultats dans le cadre des politiques achats de Veolia.

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

S'agissant de sa chaîne d'approvisionnement, afin de prévenir les risques liés au respect des règles d'éthique, de droit social (droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...) et de respect de l'environnement (pollution, biodiversité...), des clauses spécifiques de développement durable et anticorruption sont systématiquement intégrées dans les nouveaux contrats ou les contrats renouvelés/avenants. La charte fournisseurs du groupe est signée par les tiers lors des consultations. Elle permet d'engager et de responsabiliser les fournisseurs sur les principes et processus achats de Veolia, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

Ces dispositions indiquent que Veolia attend de ses fournisseurs qu'ils mènent leurs activités dans le respect des droits humains. S'agissant de salaires et des rémunérations, ces dispositions rappellent aux fournisseurs de se conformer à la réglementation. Lorsque les législations et réglementations ne fixent pas de salaire minimum, les fournisseurs doivent rémunérer a minima leurs collaborateurs au salaire en vigueur sur le marché pour le poste occupé.

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

Les échanges au sein du Global Deal soulignent la nécessaire articulation des réflexions sur le salaire décent avec les modes de régulations sociales avec les gouvernements et partenaires sociaux nationaux (ex : négociation de salaire minimum nationaux, régionaux ou de branche). Enfin, un des points clés sera la nécessaire harmonisation de politiques sociales (dont le salaire décent) dans des secteurs d'activités à fort niveau de concurrence et forte intensité de main d'œuvre.



### Question bonus

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

Depuis 2004, tout collaborateur suspectant le non-respect des valeurs et règles de conduite énoncées dans le Guide Éthique et considérant qu'informer sa hiérarchie directe serait inapproprié, ou qui ne serait pas satisfait de la réponse donnée par celle-ci, peut saisir directement le comité d'éthique.

Dans ce cadre, le comité d'éthique est chargé de gérer le nouvel outil d'Alerte Éthique Groupe mis en place depuis le 15 janvier 2019 qui repose sur une plateforme numérique sécurisée permettant à l'auteur d'un signalement de s'exprimer dans plus d'une vingtaine de langues. Le lancement de cet outil a fait l'objet d'une campagne d'information destinée aux collaborateurs, déployée dans chaque zone par les directions de la communication interne. Cette faculté d'alerte est ouverte aux tiers depuis début 2020.

Tout auteur de signalement peut également, comme par le passé, saisir le comité d'éthique par tous moyens de toute question de sa compétence en particulier pour des faits qu'il considérerait comme constitutifs d'actes de corruption ou de trafic d'influence.

Si le comité d'éthique ne recommande pas l'utilisation de l'anonymat, les collaborateurs comme les tiers ont néanmoins la possibilité de rester anonymes, s'ils le souhaitent, en utilisant la plateforme numérique sécurisée. Le comité d'éthique garantit la totale confidentialité des informations qui lui sont communiquées tant sur les auteurs de signalement, dont il assure la protection pendant la durée des investigations, que sur les personnes mises en cause.

Le comité transmet à la direction de la conformité les signalements qui lui paraissent relever de la compétence de cette dernière et notamment celles relevant de la loi Sapin II et du devoir de vigilance. Lors du traitement des signalements, il peut se faire également assister par ses délégués pays pour les besoins de l'enquête.

Le comité d'éthique rend compte annuellement de son action au conseil d'administration de Veolia Environnement.

Pour plus d'information, consulter le document d'enregistrement universel 2023, section 4.6.1 Éthique ainsi que notre page web dédiée au lancement d'alerte<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> <https://www.veolia.com/fr/groupe/gouvernance/comite-d-ethique>





# VINCI

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

La notion de salaire décent adoptée par VINCI est la même que celle décrite ci-dessus. VINCI est par ailleurs engagé au Royaume Uni notamment en collaborant avec la « UK Living Wage Fondation » en tant que « Recognised Living Wage Service Provider » et plus globalement fait partie de la coalition « Business for Inclusive Growth » qui travaille sur ce sujet et accompagne les entreprises en lien avec l'OCDE.

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

Afin d'assurer la fiabilité et légitimité de la démarche, le Groupe s'appuie sur la méthodologie « Fair Wage Network », qui collecte et analyse sur une base standard les informations existantes dans les différents pays. Cette méthodologie comprend une base de données des salaires minimums gouvernementaux, différents indicateurs des niveaux de salaire vitaux et propose un salaire vital moyen.

Les niveaux de salaire vitaux sont donc fixés à partir de cela. VINCI a engagé cette démarche en 2020. Les données sont mises à jour annuellement et intègrent l'évolution du coût de la vie.

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

Un groupe de travail dédié qui regroupe les directeurs des ressources humaines de nos différents métiers dans nos différentes géographies a été mis en place sur ce sujet. VINCI est accompagné par le « Fair Wage Network » dans la mise en place de sa démarche.





## SOCIAL

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

Une étude globale effectuée à partir de la plateforme « Fair Wage Network » est engagée annuellement, dans l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe opère.

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

Dans le cadre du plan de vigilance du Groupe, VINCI analyse le respect des normes sociales des pays d'implantation. Le versement d'un salaire décent fait partie des enjeux analysés. VINCI complète sa démarche en développant des cartographies spécifiques de risques par pays. Ces analyses s'appuient sur des rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, le monde académique, les syndicats, les médias, etc., et comprennent également des éléments sur les cadres juridiques et institutionnels. Parallèlement, des cartographies des risques sociaux, dont le salaire décent, dans les achats du Groupe par métier sont réalisées.

### Question bonus

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

Il existe une plateforme au niveau du Groupe permettant aux collaborateurs et cocontractants du groupe de déposer des signalements dans le cadre de la réglementation relative aux lanceurs d'alertes.





# VIVENDI

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

Bien que la nature des activités de Vivendi ne nous mette pas en première ligne sur ces sujets, en tant qu'entreprise citoyenne et responsable, Vivendi est engagé à les adresser de manière pleine et entière, pour nos employés comme dans notre chaîne de valeur (notamment nos prestataires et freelances).

Depuis 2020, Vivendi a défini une Charte Achats Responsables dans laquelle les engagements RSE du groupe sont partagés avec ses fournisseurs et ses sous-traitants et s'assure de leur implication sur ces principes. Par cette charte, Vivendi attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.

Pour aller plus loin, et afin de doter le groupe d'une vision et définition communes et de tendre à la mise en place de politiques additionnelles en la matière là où nécessaire, nous avons mis en place, en 2023, un groupe de travail dédié regroupant l'ensemble des métiers de Vivendi et un premier projet pilote sera déployé en 2024.

Déployé sur une dizaine de pays répartis sur les cinq continents et géré avec le concours d'une société spécialisée et reconnue sur le marché, ce projet pilote permettra de doter le groupe et ses métiers d'un premier niveau de vision granulaire sur ces sujets et permettra ainsi d'envisager, à la fois, les premières actions correctives si nécessaires et, également, l'extension de l'étude à d'autres géographies selon les besoins, positionnement et pratiques de place de chacun des métiers du groupe.

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

Les premières études sur le sujet ayant commencé en 2023, et comme expliqué en réponse à la *question 6.a*, Vivendi est en train de mener les actions qui nous permettront de nous doter d'engagements relatifs au salaire décent. En l'état, nous ne sommes donc pas en mesure de répondre à la question.

**SOCIAL**

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

Les premières études sur le sujet ayant commencé en 2023, et comme expliqué en réponse à la *question 6.a*, Vivendi est en train de mener les actions qui nous permettront de nous doter d'engagements relatifs au salaire décent. En l'état, nous ne sommes donc pas en mesure de répondre à la question.

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

Comme expliqué en réponse à la *question 6.a*, depuis 2020, Vivendi est doté d'une Charte Achats Responsables qui, entre autres engagements RSE, requiert que nos fournisseurs s'engagent à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.

La conduite d'audits externes sera l'une des mesures que le groupe pourra prendre une fois doté d'une politique en la matière et pour laquelle les travaux sont en cours (voir réponse à la *question 6.a*.)

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

Les premières études sur le sujet ayant commencé en 2023, et comme expliqué en réponse à la *question 6.a*, Vivendi est en train de mener les actions qui nous permettront de nous doter d'engagements relatifs au salaire décent.

En outre, en 2023, le groupe s'est assuré que 100% des salariés avaient accès à une couverture santé, partout dans le monde. Si cet élément ne constitue bien sûr pas à lui seul un salaire décent, il est une des composantes qui y contribue.

### Question bonus

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

Comme indiqué en réponse à la *question 6.a*, les études sont en cours, leurs résultats seront donc communiqués en leur temps.

Concernant les outils de lanceur d'alerte, Vivendi est doté, dans le cadre de son plan de vigilance, d'un dispositif d'alerte professionnelle qui permet notamment de signaler les manquements relatifs aux droits humains qui couvrent ce sujet.



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

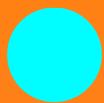
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ 2024 ▶

Question 7

# Épargne salariale



## SOCIAL

Les fonds labellisés : compréhension de la démarche d'épargne salariale de l'entreprise

Les fonds non labellisés intégrant des critères ESG

Implication des partenaires sociaux dans le choix et contrôle des fonds responsables

**SOCIAL****SOMMAIRE**

|                         |    |                                 |     |
|-------------------------|----|---------------------------------|-----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 58  |
| AIR LIQUIDE _____       | 5  | MICHELIN _____                  | 61  |
| AIRBUS _____            | 8  | ORANGE _____                    | 65  |
| ARCELORMITTAL _____     | 10 | PERNOD RICARD _____             | 68  |
| AXA _____               | 12 | PUBLICIS _____                  | 70  |
| BNP PARIBAS _____       | 15 | RENAULT _____                   | 74  |
| BOUYGUES _____          | 19 | SAFRAN _____                    | 76  |
| CAPGEMINI _____         | 24 | SAINT-GOBAIN _____              | 83  |
| CARREFOUR _____         | 27 | SANOFI _____                    | 84  |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 30 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 86  |
| DANONE _____            | 34 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 88  |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 37 | STELLANTIS _____                | 90  |
| EDENRED _____           | 42 | ST MICROELECTRONICS _____       | 92  |
| ENGIE _____             | 44 | TELEPERFORMANCE _____           | 94  |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 46 | THALES _____                    | 96  |
| EUROFINS _____          | 48 | TOTALENERGIES _____             | 99  |
| HERMÈS _____            | 49 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 102 |
| KERING _____            | 52 | VEOLIA _____                    | 103 |
| LEGRAND _____           | 54 | VINCI _____                     | 106 |
| L'ORÉAL _____           | 56 | VIVENDI _____                   | 109 |





# ACCOR

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

Hors fonds d'actionariat salarié, 6 fonds sont proposés aux salariés dans les plans d'épargne salariale.

2 fonds sont labellisés CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale) : Amundi Label Monétaire ESR et Amundi Label Dynamique ESR.

|  |   |
|--|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 6 |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables   | 2 |

|   | Nom du fonds labellisé     | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés |
|---|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR | CIES                                | 2 255 176                      |
| 2 | AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR | CIES                                | 7 530 369                      |

|  |            |
|--|------------|
| Montant des encours globaux (y compris l'actionariat salariés) | 56 757 183 |
| Montant des encours hors actionariat non labellisés            | 29 333 599 |

Les montants d'abondement proposés aux salariés sur les fonds labellisés sont identiques à ceux proposés pour les autres fonds non labellisés, hors actionariat salarié.

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

Les fonds non labellisés sont classés article 8 selon la réglementation SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), c'est-à-dire qu'ils sont conçus pour promouvoir des caractéristiques environnementales ou sociales dans leurs investissements : Accor Court terme, Amundi Equilibre Global Solidaire ESR, CPR ES ACTION CLIMAT et Amundi Actions International ESR.

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

Non, la gamme de fonds a été revue à l'occasion du changement de teneur de comptes en 2022.



---

## SOCIAL

---

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

Le Groupe ACCOR dispose d'un fonds dédié « Accor Court Terme » pour lequel un conseil de surveillance veille à la stratégie d'investissement. Ce conseil de surveillance est composé de salariés porteurs de part désignés par les organisations syndicales représentatives.





# AIR LIQUIDE

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat ?**

Air Liquide met à disposition de ses filiales françaises un Plan d'Épargne Groupe comprenant une offre de placements à travers 6 FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) dont un fonds d'actionnariat (Air Liquide Epargne). Le Plan d'Épargne Groupe est également ouvert à l'ensemble des collaborateurs tous pays confondus via des Augmentations de capital réservées aux salariés (ACRS), les titres ainsi souscrits étant alors inscrits dans le Plan d'Épargne Groupe.

Au 31/12/2023, ce Plan d'Épargne Groupe représentait un total d'avoirs de 506 millions d'euros en fonds (hors actionnariat salarié).

Cette offre permet aux salariés d'investir selon leur profil, allant d'un **placement à très faible risque** (fonds monétaire) en passant par des fonds diversifiés, pour finir sur **des actifs plus risqués**, totalement investis en actions.

**Les montants de l'abondement** proposés à nos salarié.e.s **sont identiques quel que soit le fonds**. Les salariés rattachés à une filiale basée en France bénéficient également d'un abondement en actions gratuites lors des ACRS.

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Plusieurs des fonds choisissent des Investissements Responsable :

- le fonds **FCPE Air Liquide Développement Solidaire** est investi à hauteur de 56,93% en fonds labellisés « ISR » (Investissement Socialement Responsable) au 31/12/23 et avec le label « finansol » (placements d'épargne solidaire) pour 6,6%.
  - Au sein du conseil de surveillance du fonds, **des évolutions sont en cours de réflexion afin d'intégrer plus de critères extra financiers ESG** (Environnement, Social et Gouvernance) dans le processus de gestion et de les formaliser dans le règlement. Nous devons attendre la sortie du décret de la loi Partage de la valeur avant de choisir comment les investissements ISR vont pouvoir être orientés.
  - Ce fonds est également présent dans le plan retraite PERO du Groupe.





## SOCIAL

- Le fonds **FCPE Rendement Mixte Air Liquide** est investi en fonds labellisés « ISR » à hauteur de 38,46%.
  - Ce fonds est classé dorénavant en **article 8** de la réglementation européenne **SFDR**, concernant les produits financiers qui promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales, avec un objectif d'**investissement durable** dont ils sont à même de pouvoir rendre compte.
- **FCPE Natixis Es Monétaire**, est investi à hauteur de 92,20% en fonds labellisés ISR au 31/12/23. **Le FCPE Natixis Es Monétaire** est en cours de demande de l'obtention du label d'état ISR.
- **FCPE Offensif ISR Air Liquide Expansion** : est investi à hauteur de 94,31% en fonds labellisés ISR au 31/12/2023.
  - Fin 1<sup>er</sup> semestre 2024, le FCPE Offensif ISR Air Liquide Expansion **bénéficiera d'un reporting extra-financier** qui permettra de présenter les investissements ESG.
  - Le fonds Offensif ISR Air Liquide Expansion est un fonds Article 8, non labellisé avec un label d'Etat mais intégrant des critères ESG à hauteur de 90% de l'actif. Les thématiques d'investissements sont très variées :
    - thématiques climatiques ;
    - thématique préservation de l'eau ;
    - thématiques sociales telles que la promotion des femmes dans le management des entreprises ou l'insertion dans l'emploi dynamique (sociétés privilégiant l'emploi en France) ;
    - d'autres investissements sont également liés aux choix de sociétés qui respectent les accords de Paris de 2015 pour lutter contre le réchauffement climatique ;
    - sélection de sociétés qui accélèrent la digitalisation des économies, les innovations et leur application avec une approche Qualité croissance responsable ...
- **FCPE Dynamique AL Croissance** : les actifs du FCPE sont composés d'un minimum de 50% de fonds labellisés ISR (NB : le FCPE est également investi en actions Air Liquide pour 20 à 30% de l'actif). Détenant par construction dans son actif entre 20 et 30% d'actions Air Liquide, le FCPE Dynamique AL Croissance n'est pas labellisable. Il détient un minimum de 50% de fonds labellisés ISR et relève de l'Article 8 SFDR.
- Le fonds d'actionnariat salarié **FCPE Air Liquide Épargne**, de par sa nature et son objectif de gestion, ne peut s'engager dans un tel processus.





- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Des conseils de surveillance intégrant les partenaires sociaux du périmètre commun (périmètre regroupant 8 sociétés du Groupe Air Liquide) se réunissent deux fois par an pour tous les fonds dédiés du PEG.

Les membres sont informés et sensibilisés sur les actions à mener pour labelliser les fonds quand cela est possible.

Une formation de trois jours sur les rôles des membres a par ailleurs été proposée à tous les membres fin 2022. Cette formation intégrait une partie intitulée "La spécificité de la gestion de l'Investissement Socialement Responsable (ISR)" et "La finance solidaire".



# AIRBUS

- a) **France scope: How many funds are there offered to your employees excluding employee shareholding in your employee savings plans? How many and which funds offered to your employees are labeled responsible (please mention their name as well as the name of the associated labels)? What is the amount of labeled assets per fund? Can you also mention the amount of overall outstandings and the amount of outstandings excluding non-labelled shareholders? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 4. On average, are the contribution amounts offered to your employees on your labeled funds more important than those offered for your other non-labelled funds other than shareholding.**
- b) **If certain funds are not labeled but integrate ESG criteria, explain how these criteria attest to a robust and selective ESG approach (please indicate the selectivity rate and/or the theme of these funds)? Have you planned with the social partners to have more labeled funds in the three years to come?**
- c) **How do you involve your social partners in the choice of responsible funds (examples: training, expert who takes care of educational support for employees, time given to social partners to question the choices of responsible funds)? How do you involve your social partners in monitoring the responsible commitment of funds? (training of members of the supervisory board beyond the 3 regulatory days, implementation of a company savings commission...)?**

The PEG (Employees Savings Plan) proposes 6 funds for investment (excluding the share ownership fund "FCPE Airbus ESOP"):

- Labelled funds represent 58% of the overall amount invested as at 31/12/2023
- There is no matching amount (“abondement”) on investments made on the PEG.
- The PERCOL (Employees Pension Plan) proposes 5 funds for investments (status as at August 2023)
- AIRBUS PERCOL ACTIONS: SFRD 8 fund, not labelled but 49,34% invested in labelled funds (ESG risk rating : 17, 85%)
- AIRBUS PERCOL ACTIONS PETITES ET MOYENNES CAPI: SFDR 8 fund, integrating ESG criteria in the selection strategy (ESG risk rating : 19,8%)
- AIRBUS PERCOL OBLIGATIONS ISR SOLIDAIRE: SFDR 8 fund integrating ESG criteria in the selection strategy, 5.5% invested in sustainable assets (ESG risk rating : 16,53%)
- AIRBUS PERCOL MONETAIRE: SFRD 6 fund, not labelled but 9.04% invested in ISR labelled funds
- AIRBUS PERCOL DIVERSIFIE: SFRD 6 fund, no ISR processus and not labelled



- The invested amounts (voluntary payments, success sharing, profit sharing) on the PERCOL are matched at 80% within the limit of 600 euros gross per annum per employee whatever the destination fund (whether labelled or not).

The strategy in terms of funds selection for the PEG and the PERCOL is defined by the respective Supervisory Board, which is composed of staff representatives (2 per representative unions) as well as representatives of the Company.

In 2019, the Supervisory Board has decided and approved to propose an additional sustainable fund in the PEG, with the creation of the PEG Airbus Développement Durable & Solidaire.

Additional step was taken in 2022 with the transformation of the PEG Airbus Obligations into a new fund which is invested in labelled funds.

The supervisory board for both PEG and PERCOL meets at least twice a year. At least one of the supervisory board meetings is dedicated to review, challenge and if necessary adjust the strategy in terms of funds selection and orientation. This meeting is also an opportunity for the supervisory board members to get a market and legal update, and to be upskilled on the financial market actuality, which includes evolutions of the investment opportunities labelled funds.



## ARCELORMITTAL

- a) **France scope: How many funds are there offered to your employees excluding employee shareholding in your employee savings plans? How many and which funds offered to your employees are labeled responsible (please mention their name as well as the name of the associated labels)? What is the amount of labeled assets per fund? Can you also mention the amount of overall outstandings and the amount of outstandings excluding non-labelled shareholders? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 4. On average, are the contribution amounts offered to your employees on your labeled funds more important than those offered for your other non-labelled funds other than shareholding.**
- b) **If certain funds are not labeled but integrate ESG criteria, explain how these criteria attest to a robust and selective ESG approach (please indicate the selectivity rate and/or the theme of these funds)? Have you planned with the social partners to have more labeled funds in the three years to come?**
- c) **How do you involve your social partners in the choice of responsible funds (examples: training, expert who takes care of educational support for employees, time given to social partners to question the choices of responsible funds)? How do you involve your social partners in monitoring the responsible commitment of funds? (training of members of the supervisory board beyond the 3 regulatory days, implementation of a company savings commission...)?**

This appears to be a specific question in relation to France. In France, two out of 9 funds offered to employees are labelled as ‘sustainable’ under the Sustainable Finance Disclosure Regulation. One fund is article 8 and the other is article 9 and the two funds together represent 37% of the total assets.

For the funds not labelled as sustainable, we review the ESG approach as part of our regular meetings with the fund managers. On an annual basis, the Supervisory Board meets with the funds for an update on their approach and results.

The Supervisory Board includes Union members to ensure employees are represented in these meetings. Any changes to the fund allocation goes through a rigorous consultation with employees. We have been discussing with the Unions whether we would increase the number of labelled funds within the next 3 years.

We do not publicly disclose the amount in the funds. However, we have highlighted the percentage of the total amount available in the table below.

We do not operate similar savings plans for employees in other countries, so our response relate only to the 15,000 employees in France.

---

**SOCIAL**


---



|  |   |
|--|---|
| Number of funds offered to your employees excluding employee   | 8 |
| shareholding in your employee savings and retirement plans     |   |
| Number of funds offered to your responsible- labeled employees | 2 |

|   | Name of the labeled fund      | Name of the associated label | Amount of the dedicated contribution |
|---|-------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | FCPE 1 Rendement Equilibre    | Amundi Asset Management      | 7%                                   |
| 2 | USINOR 2 LONG TERME ACTIONS C | Sienna Gestion               | 5%                                   |
| 3 | USINOR 2 LONG TERME TAUX C    | Sienna Gestion               | 16%                                  |
| 4 | ARCELOR 6 MONETAIRE           | LBPAM                        | 35%                                  |
| 5 | ARCELOR 7 ACTIONS             | Natixis Asset Management     | 20%                                  |
| 6 | ARCELOR 8 OBLIGATIONS         | Sienna Gestion               | 14%                                  |
| 7 | ARCELOR 9 SOLIDAIRE           | Sienna Gestion               | 2%                                   |
| 8 | AMUNDI ACTIONS PME ESR F      | Amundi Asset Management      | 2%                                   |



# AXA

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

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

Dans le cadre des plans d'épargne salariale, 5 fonds sont proposés au sein de la gestion libre du dispositif :

| Libellé des fonds disponibles en gestion libre |
|--|
| AXA EURO 4M                                    |
| AXA DIVERSIFIE SOLIDAIRE                       |
| AXA HORIZON ISR                                |
| AXA ES LONG TERME 2M                           |
| AXA ISR EUROPE ACTIONS                         |

A cette gestion libre s'ajoute une gestion par horizon assuré par les fonds de la gamme « Pension », une gamme de fonds générationnel qui se désensibilise à l'approche de la retraite.

La totalité des fonds proposés en gestion libre disposent du label ISR. Pour rappel, ce label permet aux épargnants, ainsi qu'aux investisseurs professionnels, de distinguer les fonds d'investissement mettant en œuvre une méthodologie robuste d'Investissement Socialement Responsable (ISR), aboutissant à des résultats mesurables et concrets.

Le montant des encours est à dans le tableau ci-dessous.

Concernant le montant d'abondement proposé aux salariés, celui-ci est identique sur les fonds labélisés et non-labélisés.

|   |   |
|---|---|
| Nombre de fonds salariés hors actionnariat salarié dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 5 fonds en Gestion libre + gamme « Pension » en gestion par horizon                         |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables                                | Les 5 fonds en gestion libre sont labellisés, la gamme « Pension » ne dispose pas de labels |



| Nom du fonds labellisé                          | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Montant de l'abondement dédié* |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| AXA EURO 4M                                     | ISR                                 | 191 512 861,15 €               | 750€ brut maximum*             |
| AXA DIVERSIFIE SOLIDAIRE                        | ISR                                 | 116 886 446,41 €               |                                |
| AXA HORIZON ISR                                 | ISR                                 | 78 268 837,09 €                |                                |
| AXA ES LONG TERME 2M                            | ISR                                 | 79 968 047,85 €                |                                |
| AXA ISR EUROPE ACTIONS                          | ISR                                 | 66 940 925,12 €                |                                |
| <b>Total encours (hors actionariat salarié)</b> |                                     | <b>533 577 117,61 €</b>        |                                |

\* sous réserve d'un investissement via le dispositif PERECO

|   |                    |
|---|--------------------|
| <b>Montant des encours globaux (y compris de l'actionariat salarié)</b> | 2 481 347 910,25 € |
| <b>Montant des encours hors actionariat non labellisés</b>              | 293 854,73 €       |

**b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

La gamme génération ne dispose pas de label, elle respecte cependant la politique ESG AXA. Les engagements pris, pour l'ensemble des actifs gérés par AXA, sont :

- exclusion des armes controversées,
- exclusion des dérivés sur matière première agricole,
- exclusion des entreprises liées à la déforestation,
- exclusion des entreprises liées au charbon pour le Fonds Euros et les OPCVM du Groupe,
- exclusion des entreprises liées au tabac.

Les dispositifs d'épargne (salariale et retraite) à l'intention des collaborateurs sont encadrés par la politique d'investissement responsable définie par le Comité d'Investissement du Groupe, et s'inscrivent dans les orientations stratégiques en matière de développement durable du Groupe revues par le Conseil d'Administration.

Il n'est pas prévu à ce jour de disposer de davantage de fonds labellisés dans les 3 années à venir, l'ensemble des fonds proposé par AXA en dehors de la gamme « Pension » étant déjà labellisé ISR.





---

## SOCIAL

---

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

De manière générale, tout projet d'ajout de Fonds fait l'objet d'un travail préalable avec les organisations syndicales, lors de réunions spécifiques dans le cadre desquelles les projets sont présentés en détail et discutés. Les modifications, qui découlent généralement d'évolutions réglementaires, sont quant à elles présentées en Conseil de Surveillance des Fonds diversifiés ou elles sont détaillées par le gestionnaire d'actifs et soumises au vote du Conseil. Les représentants salariés du Conseil de Surveillance sont tous issus d'une organisation syndicale, élus en Comité de Groupe France, et sont donc associés à tous les aspects de la vie des Fonds au travers des réunions du Conseil de Surveillance.



# BNP PARIBAS

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

L'offre de gestion financière proposée aux salariés en France dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et retraite (PEE et PERECO), gérée par BNP Paribas Asset Management Europe, a évolué début 2023. L'élargissement de l'offre de gestion financière négociée avec les organisations syndicales représentatives a permis d'introduire de nouveaux supports de placement intégrant des critères ESG, en ligne avec la politique RSE du Groupe, dont des fonds labellisés ISR. Cette évolution permet également de couvrir les différents profils d'épargnants, les horizons de placement, davantage de niveaux de risque, et de diversifier les zones géographiques d'investissement au-delà de la zone euro. Elle est composée du Fonds d'actionnariat FCPE BNP Paribas Actionnariat Monde et de 8 supports de placement :

- 3 des compartiments du fonds BNP Paribas Philéis qui utilisent des critères de durabilité dans leur processus d'investissement (ESG Article 8) sont des fonds labellisés par le CIES et ayant reçu le label « ISR » d'Etat. Parmi ces fonds, 2 d'entre eux sont également labellisés FINANSOL :
  - Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable > ISR/CIES/Finansol/ ESG Article 8,
  - Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable > ISR/CIES/Finansol/ ESG Article 8,
  - Multipar Actions Socialement Responsable > ISR/CIES/ ESG Article 8,
  - le FCPE Multipar Aqua > ISR/ ESG Article 9,
  - le FCPE Multipar Croissance Inclusive > ISR/ ESG Article 8 ;
- le FCPE Multipar Diversifié Equilibre et le FCPE Multipar Monétaire Euro via le PEE ainsi que la SICAV BNP Paribas Perspectives ouverte dans le cadre du PERECO, intègrent des critères de durabilité dans leur processus d'investissement (ESG Article 8).

**Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4.**

Se rapporter à l'Annexe 4.

**SOCIAL**

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

Les règles d'abondement sont identiques pour tous les fonds (sauf pour le FCPE Multipar Monétaire Euro – fonds non abondé).

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

**Le FCPE Multipar Diversifié Equilibre :**

Ce Fonds intègre, en complément de l'analyse financière, des critères ESG, de façon non contraignante, dans l'évaluation des entreprises ou des Organismes de Placement Collectif (OPC) sous-jacents.

Pour les investissements en lignes directes ou OPC gérés par BNPP Asset Management Europe, les sociétés exerçant une activité dans des secteurs sensibles comme la production d'énergie à partir de charbon qui ne se conforment pas à ses politiques sectorielles, sont exclues. Enfin, l'analyse ESG est renforcée par une politique active d'engagement avec les entreprises (engagement individuel et collectif, vote en assemblée générale).

Lors d'investissements dans des fonds externes actifs et/ou passifs sélectionnés par l'équipe d'analyse interne, la société de gestion s'appuie sur les méthodologies ESG et les politiques d'exclusion des sociétés de gestion externes ou des fournisseurs d'indice, ainsi que sur leurs politiques actives d'engagement avec les entreprises vers des pratiques responsables.

Afin d'atteindre l'objectif de gestion du FCPE, le processus d'investissement tient compte des risques de durabilité. De même, ce FCPE s'engage à investir *a minima* 75 % de son actif net dans des OPC sous-jacents promouvant des caractéristiques environnementales ou sociales dans leur processus d'investissement.

Le FCPE est conforme à l'article 8 du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »). La proportion minimum d'investissements durables (#1A Durables) représente 20 % de l'actif net.

**Le FCPE Multipar Monétaire Euro :**

Le FCPE s'engage à obtenir une notation ESG supérieure à celle de son univers d'investissement extra-financier défini par l'indice Bloomberg Multiverse – 1 – 3 Yrs Total Return Index Unhedged.

Les émetteurs exerçant une activité dans des secteurs sensibles et ne se conformant pas aux politiques sectorielles (par exemple la production d'énergie à partir de charbon) de BNPP Asset Management Europe sont exclus.

Sont également exclus les émetteurs ne respectant pas les Dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies et/ou les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales.



Par ailleurs, l'analyse ESG est renforcée par une politique active d'engagement du gestionnaire financier avec les émetteurs vers des pratiques responsables (engagement individuel et collectif, et/ou vote en assemblée générale).

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) contribueront à la prise de décision du gérant, sans pour autant être un facteur déterminant de cette prise de décision.

Le FCPE promeut des caractéristiques environnementales et/ou sociales et de gouvernance conformément à l'article 8 de SFDR et investit partiellement dans des investissements durables au sens de ce règlement.

A ce titre, au moins 50 % des investissements du produit financier seront utilisés pour atteindre les caractéristiques environnementales ou sociales promues (#1 Alignés sur les caractéristiques E/S), conformément aux éléments contraignants de la stratégie d'investissement du produit financier. Le pourcentage exprimé n'est qu'un engagement minimum et le pourcentage réel des investissements du produit financier ayant atteint les caractéristiques environnementales ou sociales promues sera indiqué dans le rapport annuel. La proportion minimum d'investissements durables (#1A Durables) représente 10 % de l'actif net.

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

L'offre de gestion financière proposée aux salariés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et de retraite (PEE et PERECO), gérée par BNP Paribas Asset Management Europe, a évolué avec l'ajout début 2023, de nouveaux supports de placement dont 2 FCPE à thématiques durables.

Cette évolution a été négociée avec les organisations syndicales représentatives et en présence d'un expert, avec la volonté de conserver une gamme de supports de placement lisible pour les épargnants tout en maintenant les supports de placement existants afin de permettre aux épargnants de conserver leurs choix initiaux. Sans exclure l'intégration de nouveaux fonds labellisés, il nous paraît cependant nécessaire d'observer une période de stabilité pour permettre l'appropriation par les salariés de cette nouvelle offre de gestion financière.

Nous restons par ailleurs en veille permanente en lien avec BNP Paribas Asset Management Europe et BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises.

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

L'évolution de l'offre de gestion financière fait systématiquement l'objet d'une négociation et d'échanges constructifs avec les partenaires sociaux. Rappelons qu'en 2023 l'ajout de nouveaux supports de placement dans nos plans d'épargne d'entreprise dont 2 FCPE à thématiques durables est le fruit d'un choix partagé avec nos partenaires sociaux. Par ailleurs et conformément aux règlements des FCPE, le Conseil de surveillance, composé pour partie de membres représentant les salariés, est décisionnaire concernant

**SOCIAL**

l'orientation de gestion des fonds. La gouvernance des fonds ISR proposés dans les dispositifs d'épargne salariale et de retraite du Groupe BNP Paribas est assurée pour chacun des FCPE par un Conseil de surveillance auquel la société de gestion rend compte de ses choix d'investissements. Ces choix sont réalisés par un comité de sélection au sein de la société de gestion dans le cadre du cahier des charges ISR qui s'impose et du règlement des fonds qui fixe les orientations de gestion.

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

Les partenaires sociaux sont associés au choix des fonds labellisés démontrant ainsi leur engagement responsable. Ils sont également associés au travers des Conseils de surveillance, composés pour partie de membres représentant les salariés.

Un échange dédié reprenant notamment un descriptif détaillé des fonds et une synthèse des versements effectués par les salariés au cours de l'année 2023, est par ailleurs mis en place avec les partenaires sociaux

**Annexe 4**

|   |   |
|---|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés <u>hors actionariat salariés</u> dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 8 |
| Nombre de fonds proposés à vos <u>salarié.e.s</u> labellisés responsables   | 5 |

|   | Nom du fonds labellisé               | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Montant de l'abondement dédié |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | MULTIPAR ACTIONS SOC RESP - PART C   | ISR - CIES                          | 168 225 082                    | 2 415 616                     |
| 2 | MULTIPAR AQUA - G                    | ISR                                 | 31 750 667                     | 4 690 963                     |
| 3 | MULTIPAR CROISSANCE INCLUSIVE - G    | ISR                                 | 15 027 187                     | 2 277 093                     |
| 4 | MULTIPAR SOLIDAIRE DYN SR - PART C   | ISR - CIES - FINANSOL               | 575 024 846                    | 10 393 085                    |
| 5 | MULTIPAR SOLIDAIRE OBLIG SR - PART C | ISR - CIES - FINANSOL               | 341 082 589                    | 6 364 469                     |

|  |               |
|--|---------------|
| Montant des encours globaux (y compris l'actionariat salariés) | 4 265 478 552 |
| Montant des encours hors actionariat non labellisés            | 794 061 156   |



# BOUYGUES

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4.**

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

Voir l'*Annexe 4*.

Le partage de la valeur créée fait partie du pacte social originel du Groupe. Dès 1989, le Groupe ouvrait un dispositif de PEE, avec un abondement régulièrement revu à la hausse.

Fin 2023, 68 000 salariés étaient actionnaires du Groupe, faisant de Bouygues la société du CAC 40 ayant l'actionnariat salarié le plus important avec 21,9 % du capital détenu. Les salariés constituent le deuxième actionnaire du Groupe derrière SCDM, société contrôlée par Martin Bouygues, Olivier Bouygues et leurs familles. Il faut souligner qu'en étant actionnaires, les salariés participent au succès du Groupe. Ils sont représentés en assemblée générale par deux administratrices pour le vote des résolutions ainsi qu'au conseil d'administration.

En 2023, Bouygues a poursuivi le développement de son dispositif d'épargne salariale en s'appuyant sur des critères exigeants pour tenir compte des enjeux climatiques et des nouvelles attentes de ses salariés.

Suite à la signature par les partenaires sociaux d'un avenant à l'accord du Plan Épargne Retraite Collectif (Percol), la proposition d'investissements a ainsi été élargie en 2023 à trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique :

- AMUNDI OBLIG VERTES ESR – F (investi sur un fonds maître labellisé Greenfin – Article 9 SFDR)
- CM-AM STRATEGIE GLOBAL CLIMATE CHANGE P (label Greenfin – Article 9 SFDR)
- HSBC EE ACTIONS EUROPE TRANSITION VERTE – PART E (label Greenfin – Label ISR – Label CIES – Article 9 SFDR)

**SOCIAL**

Le Groupe s'est appuyé sur les critères suivants pour faire son choix :

- L'article 9 prévu par la réglementation européenne SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) et qui concerne les produits financiers poursuivant un objectif d'investissement durable au moyen de stratégies ayant un impact environnemental ou social direct, positif et mesurable.
- Les labels ESG certifiant les produits financiers responsables et durables dont Greenfin.
- Les objectifs Développement durable (ODD) de l'Onu.

Concernant le PEE, 100 % des fonds hors actionnariat salarié sont désormais labellisés. Il s'agit d'un véritable progrès puisque la part de ces fonds labellisés était de 50 % au cours du précédent exercice. Dans le dispositif du PEE, l'abondement concerne le fonds d'actionnariat salarié.

Au 31 décembre 2023 :

|  |   |
|--|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans le PEE | 2 |
| Nombre de fonds proposés aux salariés labellisés responsables dans le PEE      | 2 |

| Nom du fonds labellisé dans le PEE      | Nom du (des) label(s) associé(s) | Montant des encours (en M€) |
|---|----------------------------------|-----------------------------|
| AMUNDI LABELEQUILIBRE SOLIDAIRE ESR – F | CIES                             | 9                           |
| PACTEO TRESORERIE                       | CIES                             | 50.11                       |

|   |       |
|---|-------|
| Montant des encours globaux du PEE (y compris l'actionnariat salarié) (en M€) | 2 032 |
| Montant des encours du PEE hors actionnariat non labellisés (en M€)           | 0     |

Le montant des encours du PEE hors actionnariat non labellisés est égal à zéro car 100 % des fonds hors actionnariat salarié dans le PEE disposent d'un label.

Concernant le Percol, 50 % des fonds proposés sont labellisés. Il s'agit d'une progression, car cette part était de 40 % en 2022. Il est à noter que le fonds AMUNDI OBLIG VERTES ESR – F est en cours de labellisation, ce qui portera prochainement le nombre de fonds labellisés dans le dispositif PERCOL à 11 soit 55 % des fonds proposés.

Au 31 décembre 2023 :

|   |    |
|---|----|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans le PERCOL | 20 |
| Nombre de fonds proposés aux salariés labellisés responsables dans le PERCOL      | 10 |

| Nom du fonds labellisé dans le PERCOL            | Nom du (des) label(s) associé (s) | Montant des encours (en M€) |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| AMUNDI CONVICTIONS ESR – F                       | Label Relance                     | 10.03                       |
| AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR – F         | CIES                              | 7.06                        |
| AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR – F                   | CIES                              | 0.06                        |
| CM-AM PERSPECTIVE ACTION EUROPE B                | ISR                               | 0.81                        |
| CM-AM PERSPECTIVE MONETAIRE B                    | ISR                               | 0.70                        |
| CM-AM STRATEGIE GLOBAL CLIMATE CHANGE P          | Greenfin                          | 0.05                        |
| HSBC EE ACTIONS EUROPE TRANSITION VERTE – PART E | Greenfin ISR CIES                 | 0.05                        |
| HSBC EE ISR MONETAIRE – E                        | CIES                              | 0.44                        |
| HSBC EE ISR OBLIG EURO ET SOLIDAIRE              | CIES ISR                          | 0.22                        |
| HSBC EE ISR ACTIONS EURO – E                     | CIES ISR                          | 1.07                        |

|  |     |
|--|-----|
| Montant des encours globaux du PERCOL (y compris l'actionnariat salarié) (en M€) | 272 |
| Montant des encours du PERCOL hors actionnariat non labellisés (en M€)           | 252 |

Le Groupe ne dispose pas de l'information concernant le montant d'abondement pour chacun des fonds. Toutefois, dans le dispositif du Percol, le montant de l'abondement proposé aux collaborateurs n'est pas différencié selon les fonds. L'engagement du Groupe est de proposer une variété de fonds sur les dispositifs PEE et Percol, tant d'un point de vue des thématiques d'investissement que des échelles de risques.

L'allocation des sommes investies par les collaborateurs est un choix individuel.

- b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

L'ensemble des fonds (hors actionnariat salarié) proposés dans le PEE sont labellisés.

Concernant le Percol, parmi les fonds non labellisés proposés, 60 % sont classifiés Article 8 et 9 au sens de la réglementation SFDR, signifiant ainsi que ces fonds intègrent des critères sociaux et/ou environnementaux.

Avec l'intégration en 2023 de trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique, dont deux labellisés et un en cours de labellisation, le groupe Bouygues démontre sa volonté d'intégrer des labels reconnus et exigeants dans son dispositif d'épargne salariale. Bouygues souhaite, au moyen de ces nouveaux placements, répondre aux préoccupations climatiques de ses collaborateurs à travers une offre d'investissements responsables.





---

**SOCIAL**

---

Une démarche d'amélioration progressive est en cours, en collaboration avec le conseil de surveillance, avec une volonté commune de poursuivre les échanges à propos des fonds responsables à l'intérieur du dispositif Percol tout en assurant la pérennité de l'offre des fonds non labellisés, qui représentent la majorité des encours du Percol.

Une communication a été faite auprès des collaborateurs éligibles sur la possibilité qui leur était désormais offerte de financer la transition énergétique au moyen de nouveaux placements. Une information a aussi été réalisée lors des réunions des CSE de chacun des six métiers du Groupe et de la société mère, et sur l'ensemble des sites intranets du Groupe.

Ces démarches ont été réalisées dans un délai court, avec le souci de porter à la connaissance des collaborateurs ces nouvelles opportunités de placement responsable avant la clôture de l'exercice 2023.

Cette démarche importante d'intégration de trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique, dont deux labellisés et un en cours de labellisation dans le dispositif Percol du Groupe, donnera lieu à un bilan d'étape effectué avec les partenaires sociaux chaque année. L'objectif de ce bilan sera de mesurer l'intérêt que les collaborateurs portent à ce type de placements.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Les collaborateurs sont associés au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds à travers les conseils de surveillance.

Ainsi, c'est le conseil de surveillance paritaire du dispositif Percol, composé de six élus pour les salariés et de six représentants de l'employeur, qui a voté l'introduction des trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique. Dans un second temps, ce sont les instances représentatives qui ont signé un accord pour l'ajout de ces trois fonds dans les choix d'investissement.

Cet accord est le fruit d'une démarche collaborative avec les syndicats représentatifs. Il résulte à la fois de l'écoute accordée aux nouvelles attentes des salariés et de l'ambition du Groupe de poursuivre le développement de son dispositif d'épargne salariale en tenant compte des enjeux environnementaux.

Une intervention du délégué général du FIR fin 2022 a contribué à sensibiliser le conseil de surveillance aux fonds labellisés.



La volonté du Groupe est de former les membres des différents conseils de surveillance afin de leur communiquer toutes les clés de compréhension permettant ainsi un dialogue éclairé.

À titre d'exemple, à l'occasion d'une augmentation de capital effectuée le 29 juin 2023, une formation spécifique a été dispensée deux mois après l'élection du conseil de surveillance de ce nouveau fonds.

En février 2024, une présentation approfondie sur l'intégration de nouveaux fonds ISR au sein du Percol a été réalisée auprès du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat du Groupe.



## CAPGEMINI

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

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

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

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

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

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

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

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

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

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

Aussi, le support de placement Amundi Convictions ESR bénéficie du Label Relance et valorise les encours labélisés à + de 63,6% de l'encours détenu par les collaborateurs de CAPGEMINI. Ce label de place s'inscrit dans le cadre du Plan de Relance gouvernemental lancé le 19 octobre 2020 visant à flécher l'épargne des Français vers des fonds contribuant positivement à la relance économique du pays et à renforcer le potentiel de financement des entreprises françaises, en ciblant notamment les plus petites d'entre elles. Si on compare ces données avec celles du Marché (Source AFG), l'ensemble de ces fonds ISR labellisés et Solidaire représente désormais 70 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite. Le dispositif représente 100% de ses actifs qui intègrent des critères d'investissement responsable.

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

- 100% des encours de CAPGEMINI intègrent des critères extra financiers ;
- 42,5% des encours de CAPGEMINI sont labellisés CIES ;
- 63,6% des encours de CAPGEMINI sont Labélisés CIES et Relance ;
- 36,4% des encours sont non labélisés.

La Direction du Groupe CAPGEMINI et les représentants des salariés sont très attentifs sur les sujets d'intégration des offres d'Investissement Responsable dans ses dispositifs et réfléchit à l'intégration de nouvelles solutions. Sur l'International, il



---

**SOCIAL**

---

n'existe pas aujourd'hui de dispositifs d'épargne à l'intention des collaborateurs (retraites ou autre) en dehors des fonds de pension qui sont gérés dans certains pays.

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

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

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



# CARREFOUR

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4.**

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

Carrefour a été en 2022 le premier lauréat du Prix FIR de l'Épargne salariale. Ce Prix récompense les partenaires sociaux d'une entreprise ou d'un groupe pour la qualité du dialogue social dans le cadre de la mise en place et du fonctionnement d'un dispositif d'épargne salariale. Le Jury a porté son attention sur la gouvernance du dispositif et la qualité du dialogue au sein de celui-ci, sur sa cohérence et sur son aspect innovant, notamment sur les enjeux RSE.

Le FCPE CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE dispose du label FINANSOL, il est classé Article 9 SFDR (les investissements ISR du portefeuille s'élèvent à plus de 90% de l'actif du FCPE).

Le poids de ce fonds est l'un des fonds solidaires le plus important en France en termes d'encours et bien supérieur à ce que nous observons sur le marché (cf annexe 1) :

Au 31/12/2023, l'encours de ce fonds représente 32% de l'encours global dans le dispositif (PEG+PERCOL), y compris fonds d'actionnariat et 36% de l'encours global, hors fonds d'actionnariat (cf annexe 2).

Natixis Interépargne et Mirova ont mis en commun leurs expertises dès 2002 pour créer la gamme Impact ISR, qui intègre à la fois une dimension socialement responsable et une recherche de performance financière. C'est également en 2002 qu'est créé le FCPE CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE qui intègre à la fois une poche solidaire gérée par Mirova et une dimension ISR dont une part importante est confiée à Mirova. C'est alors le 1<sup>er</sup> fonds dédié solidaire à être créé sur la place. Ce fonds a joué un rôle de premier plan dans le développement de l'épargne salariale solidaire en France.

Aujourd'hui, Mirova est devenue une société à mission en inscrivant sa raison d'être et ses objectifs environnementaux et sociaux dans ses statuts. Elle a fait reconnaître sa démarche en obtenant le label Bcorp (après un processus d'évaluation au cours duquel Mirova a reçu une excellente note). C'est un gage de crédibilité de l'ensemble

**SOCIAL**

de la démarche de responsabilité de l'entreprise, vis-à-vis du public. Le label est reconnu internationalement, et témoigne de son engagement environnemental et social. Mirova vise pour l'ensemble des investissements un alignement des portefeuilles avec une trajectoire climatique 2°C, en ligne avec les accords de Paris de 2015, et affiche systématiquement l'empreinte carbone de ses investissements.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

La qualité du dialogue social a permis de construire un modèle unique. Il a permis de mettre en place un dispositif d'épargne salariale avantageux et accessible pour les salariés, répondant aux différents profils d'investisseurs et intégrant la dimension solidaire.

Plusieurs autres fonds intègrent des critères ESG : ainsi le fonds Carrefour Court terme est investi à 85 % environ dans le Fonds AXA IM Euro liquidity qui a le label ISR (Carrefour Court Terme est Article 8 selon la réglementation SFDR) et le FCPE Carrefour Prudence Solidaire détient au sein de son actif environ 6 % du FPS solidaire « Amundi Finance et Solidarité » qui est labellisé Finansol, Article 9 SFDR et a reçu l'agrément ESUS et le label Relance.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Il est important de souligner le pilotage paritaire du régime, qui va au-delà des obligations légales. Nous nous appuyons sur une gouvernance efficace et une formation poussée des membres du Conseil de Surveillance des fonds diversifiés (5 journées lors du dernier renouvellement).

Les salariés sont associés au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds via le Conseil de Surveillance des fonds diversifiés composé de représentants du personnel qui échange sur les évolutions à donner à la sélection de fonds. Il est composé de 38 membres titulaires, dont 20 membres désignés parmi les salariés des sociétés du groupe porteurs de parts, par les organisations syndicales représentatives sur le plan national au niveau du Groupe Carrefour, et autant de suppléants.

En outre, le Conseil fait appel à un consultant indépendant pour l'accompagner dans l'ensemble de ses missions. Il apporte une dimension pédagogique ainsi qu'un regard technique et critique sur les sujets abordés.

Enfin, le fonctionnement du Conseil de Surveillance est renforcé par le rôle du Conseil de Surveillance restreint, permettant une implication accrue des partenaires sociaux, en ouvrant les débats en amont de la prise de décision.

Le Conseil de Surveillance se réunit au moins 2 fois par an en formation plénières et au moins 2 fois également en format Conseil Restreint.

## Annexe 1

### Répartition des actifs des fonds européens par classification SFDR :



## Annexe 2

### Encours global (PEG + PERCOL) par fonds y compris actionnariat salarié :

|                               | 31/12/2022             |                |                |                           | 31/12/2023             |                |                |                           | évolution encours | évolution épargnants |
|-------------------------------|------------------------|----------------|----------------|---------------------------|------------------------|----------------|----------------|---------------------------|-------------------|----------------------|
|                               | Encours                | Epargnants     | Encours moyen  | Poids dans encours global | Encours                | Epargnants     | Encours moyen  | Poids dans encours global |                   |                      |
| CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE | 396 582 774 €          | 114 710        | 3 457 €        | 34%                       | 409 676 858 €          | 109 963        | 3 726 €        | 32%                       | 3 %               | - 4 %                |
| CARREFOUR LONG TERME          | 222 906 384 €          | 75 793         | 2 941 €        | 19%                       | 267 246 560 €          | 79 266         | 3 372 €        | 21%                       | 19 %              | 5 %                  |
| CARREFOUR EVOLUTION           | 171 506 509 €          | 58 054         | 2 954 €        | 15%                       | 178 221 308 €          | 50 688         | 3 516 €        | 14%                       | 4 %               | -13 %                |
| CARREFOUR COURT TERME         | 127 852 733 €          | 30 629         | 4 174 €        | 11%                       | 149 227 053 €          | 42 141         | 3 541 €        | 12%                       | 17 %              | 38 %                 |
| CARREFOUR PRUDENCE SOLIDAIRE  | 123 722 644 €          | 53 537         | 2 311 €        | 11%                       | 121 307 960 €          | 58 165         | 2 086 €        | 10%                       | - 2 %             | 9 %                  |
| CARREFOUR ACTIONS             | 110 666 082 €          | 18 282         | 6 053 €        | 10%                       | 115 384 748 €          | 17 181         | 6 716 €        | 9%                        | 4 %               | - 6 %                |
| SELECTION DNCA ACT EURO PME I | 2 747 465 €            | 53 715         | 51 €           | 0%                        | 3 167 898 €            | 56 355         | 56 €           | 0%                        | 15 %              | 5 %                  |
| CARREFOUR CLASSIC             |                        |                |                |                           | 19 605 087 €           | 20 073         | 977 €          | 2%                        |                   |                      |
| CARREFOUR SECURE P            |                        |                |                |                           | 8 141 855 €            | 19 362         | 421 €          | 1%                        |                   |                      |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>1 155 984 592 €</b> | <b>139 602</b> | <b>8 281 €</b> | <b>100%</b>               | <b>1 271 979 328 €</b> | <b>135 856</b> | <b>9 363 €</b> | <b>100%</b>               | <b>10 %</b>       | <b>- 3 %</b>         |





# CRÉDIT AGRICOLE

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4. En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat ?**

L'ensemble des salariés de Crédit Agricole S.A. et ses filiales ont accès à des fonds responsables au travers de leur épargne salariale. Les fonds labélisés « responsables » (CIES et label d'Etat ISR) représentent 37.8% des encours dans le cadre de l'épargne salariale du Groupe Crédit Agricole.

Pour information, dans le cadre de l'épargne salariale du Groupe Crédit Agricole (Caisses Régionales, filiales et Crédit Agricole S.A.), ces fonds représentent 42.6% des encours.

De plus, le fonds AMUNDI Convictions ESR a obtenu le Label Relance en août 2021, il comptabilise un encours de 227 799 871 € soit 5,4% des encours du périmètre total à fin février 2024. Les montants d'abondement proposés dans le Groupe ne diffèrent pas selon que les fonds soient labellisés ou non.

Plus largement, les fonds « responsables » au titre des articles 8 et 9 de la réglementation SFDR, incluant les fonds labélisés CIES mentionnés précédemment, représentent 97% des encours ESR hors actionnariat salarié du Groupe Crédit Agricole.

Sur le périmètre Crédit Agricole S.A. (hors Caisses Régionales & satellites) / FCPE FME + Dédiés diversifiés, 69 fonds sont proposés pour des encours totaux de 2 140 237 016 € (fin février 2024) qui se décomposent de la manière suivante :

- Encours Fonds responsables dans le sens Art. 8 et 9 SFDR : 2 111 994 897 € soit 98,7%
  - ✓ Encours labellisé (CIES/ISR) : 809 790 367€
  - Encours Fonds Label CIES : 807 297 961€
  - Encours Fonds Label ISR : 2 492 406€
  - Encours Fonds Labels Greenfin ou Finansol : 0€
  - Soit 37.8% des encours globaux (vs 8,2% en mars 2023)
  - Détail par fonds : cf tableau ci-dessous

✓ Encours non labélisé : 1 330 446 648 €

- Encours sans objectifs explicites d'investissement durable dans le sens Art. 6 SFDR : 28 242 119€ soit 1.3% (aucun encours classifié Art. 6 SFDR n'est labélisé)

Les encours labélisés (CIES/ISR) représentent 809 790 367€ (37.8%) des encours globaux, répartis comme suit :

|                      | Article 6  | Article 8     | Article 9 | Total encours globaux | % des encours globaux |
|----------------------|------------|---------------|-----------|-----------------------|-----------------------|
| <b>Label CIES</b>    | -          | 807 297 961   | -         | 807 297 961           | 37.7%                 |
| <b>Label ISR</b>     | -          | 2 492 406     | -         | 2 492 406             | 0.1%                  |
| <b>Non labélisé</b>  | 28 242 119 | 1 301 113 573 | 1 090 956 | 1 330 446 648         | 62.2%                 |
| <b>Total général</b> | 28 242 119 | 2 110 903 940 | 1 090 956 | 2 140 237 016         |                       |

|                                      | LABEL | Encours fin 31 février 2024 |
|--------------------------------------|-------|-----------------------------|
| AMUNDI LABEL TRESORERIE ESR          | CIES  | 549 098 571                 |
| AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR | CIES  | 114 795 134                 |
| AMUNDI LABEL MODERATO ESR            | CIES  | 60 846 158                  |
| AMUNDI LABEL ACTIONS EUROLAND ESR    | CIES  | 52 344 960                  |
| AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR           | CIES  | 14 767 436                  |
| AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR           | CIES  | 3 610 756                   |
| AMUNDI LABEL PRUDENCE ESR            | CIES  | 3 509 795                   |
| CA BRIO TRESORERIE                   | CIES  | 3 296 910                   |
| AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR           | CIES  | 2 647 751                   |
| BFT FRANCE EMPLOI ESR                | ISR   | 1 889 733                   |
| AMUNDI LABEL ACTIONS SOLIDAIRE ESR   | CIES  | 1 167 758                   |
| AMUNDI LABEL OBLIGATAIRE ESR         | CIES  | 730 010                     |
| BFT FRANCE FUTUR ESR                 | ISR   | 602 673                     |
| PACTEO TRESORERIE                    | CIES  | 373 811                     |
| AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR  | CIES  | 108 911                     |
| <b>Total général</b>                 |       | <b>809 790 367</b>          |

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

Les solutions d'investissement intègrent systématiquement les facteurs E, S et G dans leur processus de décision d'investissement, quel que soit le secteur d'activité grâce :

- À une approche « best-in-class » ou « best-in-universe »\*

**SOCIAL**

- Aux principes d’Investissement Responsable d’Amundi
- À une politique d’investissement ESG sur-mesure

Outre la classification en Article 8 ou Article 9 selon la réglementation SFDR, les fonds Amundi peuvent également être classés selon la recommandation 2020-03 de l’AMF :

- Soit en communication réduite : dans ce cas, les fonds ont notamment les caractéristiques suivantes :
  - ✓ Score ESG du portefeuille supérieur à celui de l’univers d’investissement\*
  - ✓ Taux de couverture d’analyse ESG précis\*\*
  - ✓ Application de la politique d’exclusion d’Amundi
- Soit en communication centrale : pour ces fonds, on retrouve notamment :
  - ✓ Score ESG du portefeuille supérieur à celui de l’univers d’investissement\*, calculé après élimination des 20% des valeurs les moins bien notées
  - ✓ Taux d’analyse ESG supérieur à 90%
  - ✓ Application de la politique d’exclusion d’Amundi

\* L’univers d’investissement correspond à l’ensemble des valeurs investissables dans le cadre de l’indicateur de référence du fonds (le cas échéant) et/ou des instruments autorisés dans le règlement du fonds

\*\* Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter la politique d’investissement responsable d’Amundi<sup>1</sup>

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

Au sein du Groupe, l’organisation et le fonctionnement des dispositifs d’épargne salariale relèvent d’accords négociés au sein des différentes filiales dans le cadre du dialogue social de proximité. C’est à ce niveau que les partenaires sociaux font le choix des fonds proposés.

L’offre de fonds proposée dans nos différentes filiales s’inscrit intégralement dans le plan Ambitions 2025 d’Amundi et du Groupe.

Ce plan comprend un ensemble d’objectifs ambitieux qui répondent aux besoins actuels et futurs des collaborateurs en matière d’investissement responsable.

<sup>1</sup> <https://legroupe.amundi.com>



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

Crédit Agricole S.A. associe ses salariés au choix de fonds responsable des fonds FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) via les Instances Représentatives du Personnel (IRP) qui donnent leur avis sur les choix des fonds FCPE en intégrant les enjeux ESG lors des réunions d'information, de consultation et de négociation.

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

A travers les conseils de surveillance qui s'appuient sur une gouvernance paritaire, les membres élus de ces conseils se réunissent au moins une fois par an tant sur les fonds dédiés que sur les fonds multi- entreprises. Les membres présents ou représentés participent aux décisions importantes concernant la vie du fonds et sa gestion dans le respect de l'intérêt des porteurs de parts.



# DANONE

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4.**

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

En complément du dispositif d'actionnariat salariés, l'ensemble des salariés de Danone en France ont accès au Plan d'Epargne Groupe (PEG) qui propose 4 fonds ISR sur 5 :

- **Le Fonds Dan'Dynamique Environnement**, composé jusqu'à 95% d'actions européenne, est investi au mini à 80% dans le compartiment « Mirova Europe Environmental Equity Fund » (part M) de la SICAV « MIROVA FUNDS ». Le fonds Dan'Dynamique environnement est classé article 9 au sens du règlement européen sur la finance durable dit « SFDR » qui concerne les produits financiers ayant un objectif d'investissement durable.
- **Le Fonds Dan'Equilibre**, est composé à 50% d'obligations et 50% d'actions. Il est classé article 8 au sens du règlement européen sur la finance durable dit « SFDR » qui concerne les produits financiers ayant un objectif d'investissement durable.
- **Le Fonds Danone Communities Solidaire** est majoritairement investi en obligations de l'Union européenne et dans des entreprises à caractère social. Il est classé article 8 au sens du règlement européen sur la finance durable dit « SFDR » qui concerne les produits financiers ayant un objectif d'investissement durable.
- **Le Fonds Natixis ES Monétaire** est depuis novembre 2023 classé article 8 au sens du règlement européen sur la finance durable dit « SFDR » qui concerne les produits financiers ayant un objectif d'investissement durable.

Au total l'ensemble des fonds mentionnés ci-dessus représentent 92 % de l'encours total du PEG (hors actionnariat salarié).

Pour ce qui est de l'obtention de labels :

- Le principal fonds sous-jacent du fonds **Dan’Dynamique Environnement**, le fonds « Mirova Europe Environmental Equity Fund » détient les labels GREENFIN ,ISR et FEBELFIN
- Le support Financier **Natixis ES Monétaire** est en cours de labellisation auprès du Label ISR

Au total les deux fonds mentionnés ci-dessus représentent 50 % de l’encours total du PEG (hors actionnariat salarié).

**b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d’une démarche ESG robuste et sélective (merci d’indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

- Le Fonds **Dan’Dynamique Environnement** suit une approche de gestion ISR consistant à sélectionner, via des fonds sous-jacents respectant un processus ISR, des titres émis par des émetteurs qui répondent de façon satisfaisante aux enjeux environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG). Ainsi, ce Fonds est composé à 90% minimum de son actif en parts ou actions d’OPC qui disposent du Label ISR ou respectent les contraintes applicables aux fonds ISR. Le FCPE ne bénéficie pas à ce jour du Label ISR Français.
- Le fond **DAN’EQUILIBRE** et la SICAV qui alimente le fonds Danone Communities utilisent la même approche AMF dite de communication centrale en amélioration de note. Elle se caractérise par l’exclusion normative Amundi (Amundi a défini des règles d’exclusion normatives, par activité et par secteur, couvrant certains des principaux indicateurs de durabilité énumérés par le Règlement « Disclosure ») et l’amélioration du score ESG du portefeuille par rapport à celui de l’univers d’investissement calculée après élimination des 20% des valeurs les moins bien notés, taux d’analyse supérieur à 90%.

Danone est attentif à la réglementation sur les obligations de mise en place de supports financiers ayant obtenu des labels. L’entreprise fera évoluer, en concertation avec ses organisations syndicales, les dispositifs proposés si cela est nécessaire.



---

**SOCIAL**

---

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

A l'exception du fonds Natixis ES Monétaire, les fonds du Plan d'épargne de Danone sont des fonds dédiés et font par conséquent l'objet de réunions de Conseils de surveillance auxquels participent les partenaires sociaux de Danone en tant que représentants des porteurs de parts.

En complément de ces réunions, Danone a mis en place une Commission Epargne salariale France dans laquelle les sujets d'épargne salariale, notamment les supports financiers sont évoqués avec les organisations syndicales chaque année. Un expert participe à la commission afin d'apporter aux membres les informations nécessaires à la bonne compréhension des dispositifs.



# DASSAULT SYSTÈMES

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Hors actionnariat salarié, les plans d'épargne salariale de Dassault Systèmes proposent :

- En gestion libre : 5 fonds
- En gestion pilotée : Trois profils composés de 3 fonds

Quatre supports sur cinq appliquent une politique d'investissement socialement responsable. Toutefois, les fonds étant dédiés aux salariés Dassault Systèmes, les Conseils de surveillance ont choisi à ce stade de ne pas labelliser les fonds pour des raisons pratiques, mais se réservent la possibilité de réviser cette position.

Le fonds labellisé correspond à l'unique fonds multi-entreprises de la gestion libre : Amundi Label Monétaire ISR.

Pour autant, trois autres supports possèdent bien la mention ISR dans leur libellé. En effet, une attention forte est portée par la Direction et les organisations syndicales pour privilégier les fonds responsables au sein de l'offre financière.

Fonds de la gestion libre :

| Nom du fonds                           | Nature du fonds   | SFDR      | Label  | Particularités  |
|--|-------------------|-----------|--|---|
| AMUNDI LABEL MONETAIRE                 | Multi-entreprises | Article 8 | Label CIES   |   |
| DASSAULT SYSTEMES ISR MODERE SOLIDAIRE | Dédié             | Article 8 | <u>Poche solidaire</u><br>Label Finansol,<br>Label Relance |   |
| DASSAULT SYSTEMES ISR EQUILIBRE        | Dédié             | Article 8 | Label non demandé  | Sous-jacents exclusivement ISR (article 8 ou article 9) |
| DASSAULT SYSTEMES ISR DYNAMIQUE        | Dédié             | Article 8 | Label non demandé  | Sous-jacents exclusivement ISR (article 8 ou article 9) |
| DASSAULT SYSTEMES ACTIONS MONDE        | Dédié             | Article 6 |  |   |



**SOCIAL**

Au 30 juin 2023, les encours des fonds labellisés et ISR sont :

| Nom du fonds                           | Politique d'investissement ISR | Label ISR | Encours          |
|--|--------------------------------|-----------|------------------|
| AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR – F         | Oui                            | Oui       | 120 749 985,54 € |
| DASSAULT SYSTEMES ISR MODERE SOLIDAIRE | Oui                            | Non       | 67 835 531,93 €  |
| DASSAULT SYSTEMES ISREQUILIBRE         | Oui                            | Non       | 39 670 434,45 €  |
| DASSAULT SYSTEMES ISR DYNAMIQUE        | Oui                            | Non       | 99 975 854,42 €  |
| DASSAULT SYSTEMES ACTION MONDE         | Non                            | Non       | 69 587 448,04 €  |

Soit un niveau d'encours :

- Politique ISR : 328 231 806 €
- Labellisé ISR : 120 749 985 €

Au 30 juin 2023, les montants des encours globaux et le montant des encours hors actionariat nonlabellisés sont les suivants :

- Encours globaux :  
467 922 335 €
- Encours globaux hors actionariat salariés et hors CCB :  
438 627 286 €
- Encours globaux hors actionariat salariés, hors CCB et non labellisés :  
317 877 300 €
- Encours globaux hors actionariat salariés, hors CCB et non ISR :  
110 395 479 €

La politique d'abondement ne dépend pas du fléchage de l'épargne vers certains supports. En revanche, l'abondement existe si le salarié verse dans son dispositif PERCOL pour l'encourager à se constituer un patrimoine pour la retraite. On rappelle que dans la gestion libre du PEE et du PERCOL, quatre supports sur cinq appliquent une politique d'investissement socialement responsable.

L'ensemble des informations est synthétisé en Annexe 4.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

Si le fonds monétaire géré par Amundi possède un label ISR, les fonds dédiés gérés par HSBC et Natixis appliquent une politique d'investissement attestant d'une démarche ESG jugée robuste et sélective.

En particulier :

- Dassault Systèmes ISR Modéré Solidaire, géré par HSBC (extrait du DIC) :
  - « Le FCPE a pour objectif de gestion de rechercher à maximiser la performance, sur sa durée de placement recommandée, par la mise en œuvre d'une gestion exposée sur les marchés de taux et d'actions internationaux en sélectionnant des valeurs qui satisfont à des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (E.S.G.) et de qualité financière tout en participant à l'économie solidaire en investissant entre 5 % et 10 % en titres solidaires. »
  - « Le FCPE ne bénéficie pas du label ISR. Toutefois, il respecte les exigences réglementaires liées à une gestion ISR. »
  - « Le portefeuille est déterminé en application d'un processus de sélection des titres reposant sur des critères extra-financiers et financiers. – critères extra-financiers : la première étape du processus est la détermination de l'univers ISR et consiste, en suivant des critères E.S.G. 1 pour les valeurs d'entreprises (actions et obligations) : à sélectionner, selon une approche de type Best in class, les entreprises ayant les meilleures pratiques E.S.G. par rapport à celles de leurs pairs au sein de chaque secteur de l'économie, 2 pour les émissions gouvernementales (obligations) : à sélectionner, selon une approche de type Sélection E.S.G, au sein des pays émetteurs en euro, les pays ayant un rating E.S.G. minimum selon l'agence de notation extra-financière Oekom. Les critères E.S.G. pris en compte dans les décisions d'investissement sont à titre d'exemple : émissions de carbone – émissions toxiques et déchets France / dialogue social – santé et sécurité (S) / gouvernance d'entreprise – déontologie et fraude (G). »
  - « Le FCPE est un FCPE solidaire. A ce titre, son actif est investi entre 5 et 10 % en parts ou titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L.3332-17-1 du Code du travail ou par des organismes assimilés. Dans cette limite, le FCPE pourra détenir des parts du FPS FINANCE ET SOLIDARITE agréé Entreprise Solidaire. La vocation première de ces investissements n'est pas de générer un rendement additionnel. »
- DASSAULT SYSTEMES ISR EQUILIBRE et DASSAULT SYSTEMES ISR MODERE SOLIDAIRE, gérés par Natixis (extrait du DIC) :
  - « Le FCPE propose une gestion engagée, visant à prendre en compte des critères extra-financiers en sus des critères financiers dans les choix d'investissement et ce, afin de relier création de valeur et développement durable. Intégrant dans sa gestion une approche dite ISR (Investissement Socialement Responsable) prenant

**SOCIAL**

en compte les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance des entreprises, le fonds a pour objectif de gestion de... »

« Le FCPE suit une approche de gestion ISR consistant à sélectionner, via des fonds sous-jacents respectant un processus ISR, des titres émis par des émetteurs qui répondent de façon satisfaisante aux enjeux environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG). Il ne bénéficie pas du label « ISR ». Pour identifier les gestions-cibles du FCPE structuré en fonds sous-jacents ESG, la société de gestion s'assure de deux dimensions essentielles : 1/ Un niveau d'investissements au minimum à 90 % dans des OPC ayant le Label ISR public ou disposant d'un label européen reconnu comme équivalent, respectant eux-mêmes les critères quantitatifs issus de ce label, à savoir une réduction de 20 % de leur univers d'investissement après élimination des moins bonnes notations extra-financières ou une note extra-financière supérieure à la note de leur univers d'investissement après élimination de minimum de 20 % des valeurs les moins bien notées ainsi qu'un taux d'analyse ou de notation extra-financière supérieur à 90 % en nombre d'émetteurs ou en capitalisation de l'actif net du placement collectif. Les 10 % restant pourront être investis dans des OPC non labellisés mais dont la stratégie d'investissement repose sur une philosophie ISR, 2/ Les fonds sont sélectionnés selon un processus rigoureux et systématique incluant les aspects Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, en plus des aspects purement financiers de recherche des meilleurs rendements. Ce processus d'investissement répond aux six grandes étapes suivantes : une allocation d'Actifs Stratégique, un univers d'investissement composé exclusivement de fonds Natixis IM disposant d'une notation ESG de Morningstar ou d'un processus ESG établi et défini dans leurs prospectus, une notation quantitative ESG, une notation qualitative ESG, une sélection de fonds basée sur une notation financière (critères quantitatifs et qualitatifs) en sus des notations ESG, une allocation d'Actifs Tactique. »

Avec un nouveau label ISR dorénavant plus ambitieux, la question de la labellisation des fonds dédiés pourrait se poser de nouveau dans les trois années à venir.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Les partenaires sociaux de Dassault Systèmes ont été associés à la refonte des dispositifs en 2021. Au préalable, ils ont été formés à la gestion financière, et un audit exhaustif des dispositifs réalisé par un cabinet de conseil indépendant leur a été restitué.

Depuis, une gouvernance assure les points suivants :

- formations dispensées par des centres de formation agréés,
- comité de suivi PEE et PERCOL avec focus sur les indicateurs extra-financiers,
- conseil de surveillance avec focus sur les indicateurs extra-financiers,
- soutien d'un cabinet de conseil en investissement indépendant,
- « Café de l'épargne » à fréquence mensuelle dispensé par un cabinet de conseil de Dassault Systèmes,
- comité exceptionnel à distance si nécessaire selon la conjoncture marché.

## Annexe 4 :

## Annexe 4 – Épargne salariale

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite</b> | 438 627 286 €  |
| <b>Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables</b>  | 1 labellisé<br>4 appliquant une politique d'investissement ISR |

|   | <b>Nom du fonds labellisé</b>          | <b>Nom du (ou des) label(s) associé(s)</b> | <b>Montant des encours labellisés</b> | <b>Montant de l'abondement dédié</b>  |
|---|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - F         | CIES                                       | 120 749 985,54 €                      | Abondement si fléchage dans le PERCOL |
| 2 | DASSAULT SYSTEMES ISR EQUILIBRE        | Non demandé                                | 39 670 434,45 €                       | Abondement si fléchage dans le PERCOL |
| 3 | DASSAULT SYSTEMES ISR MODERE SOLIDAIRE | Non demandé                                | 67 835 531,93 €                       | Abondement si fléchage dans le PERCOL |
| 4 | DASSAULT SYSTEMES ISR DYNAMIQUE        | Non demandé                                | 99 975 854,42 €                       | Abondement si fléchage dans le PERCOL |

|  |   |
|--|---|
| <b>Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés)</b> | 467 922 335 €   |
| <b>Montant des encours hors actionnariat non labellisés</b>            | 317 877 300 €<br>Encours hors actionnariat non ISR :<br>110 395 479 € |



## EDENRED

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Hors actionnariat salarié, dont les encours représentent 4,7 millions d'euros soit 26% de l'ensemble des encours sur les dispositifs d'épargne salariale), six fonds sont proposés aux salariés, dont 4 sont labellisés (cf. tableau ci-dessous). Trois sont labellisés CIES et un est labellisé Relance.

Ces quatre fonds sont proposés à la fois dans le Plan d'Epargne Groupe (PEG) et dans le PERCOL. Hors actionnariat salarié, les encours sur ces fonds représentent respectivement :

- 82% des encours sur le PEG (7,6 millions d'euros)
- 73% des encours sur le PERCOL (3,1 millions d'euros)

En au total, 79% des encours sur nos dispositifs d'épargne salariale (10,7 millions d'euros, sur un total de 13,6 millions d'euros hors actionnariat salarié)

Les règles d'abondement sont les mêmes, sans distinction entre les fonds labellisés et ceux qui ne le sont pas.

|   |   |
|---|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 6 |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  | 4 |

|   | Nom du fonds labellisé               | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | AMUNDI LABEL TRESORERIE ESR          | CIES                                | 5,8M€                          |
| 2 | AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR           | CIES                                | 1,8M€                          |
| 3 | AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR | CIES                                | 2,7M€                          |
| 4 | AMUNDI CONVICTIONS ESR               | Relance                             | 1,3M€                          |
| 5 |                                      |                                     |                                |

- b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Edenred accorde une attention particulière à l'intégration des critères ESG. Ainsi, les deux fonds non labellisés (hors actionnariat salarié) sont cependant classés Article 8 au sens du règlement européen SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), à savoir des fonds qui promeuvent entre autres caractéristiques, les caractéristiques ESG.

Sur des encours de 1,9 millions d'euros sur le fonds AMUNDI OBLIGATAIRE DIVERSIFIE ESR, environ 28% des encours sont ainsi investis en FCPE labellisés.

Edenred sera sensible aux évolutions réglementaires dans les années à venir et confirme son engagement de maintenir une large majorité des encours sur des fonds labellisés comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Par le biais des Conseils de Surveillance des différents fonds et des représentants des porteurs de part, les salariés sont associés à la gestion de ces fonds et à leur évolution. Des webinaires sur l'épargne salariale, rappelant les spécificités des différents fonds, et à destination des salariés sont également organisés tous les ans.



## ENGIE

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

Les informations ont été renseignées dans les tableaux ci-dessous :

| Nombre de fonds proposés à vos salariés <b>hors actionariat salariés</b> dans vos plans d'épargne salariale et retraite |                            | 11   |                                |   |
|---|----------------------------|--|--------------------------------|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  |                            | 2  |                                |   |
|   | Nom du fonds labellisé     | Nom du (ou des) label(s) associé(s)                              | Montant des Encours labellisés | Montant de l'abondement dédié                                       |
| 1   | Egepargne Monétaire        | Labélisation ISR (label d'Etat) en cours, effectif au 01/07/2024 | 1 094 millions€                | L'abondement est défini pour l'ensemble des fonds sans distinction. |
| 2   | SELECT DNCA ACT EURO PME I | Fonds Maître nourricier (label d'Etat ISR)                       | 15,8 millions€                 |   |
| Montant des encours globaux (y compris l'actionariat salariés)  |                            |  | 2 045 millions€                |   |
| Montant des encours hors actionariat non labellisés   |                            |  | 329 millions€                  |   |

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

En ligne avec sa raison d'être, ENGIE a à cœur d'améliorer la démarche ESG de ses fonds d'épargne salariale ; le nombre de fonds labellisés est en augmentation, d'autres fonds ont vu leur classification selon la réglementation SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) européenne s'améliorer (passage d'article 6 à article 8 voire article 9) avec intégration d'analyse extra-financière dans le processus de gestion.

Ainsi, dans le PERCOL (plan d'épargne retraite collectif), 100 % des fonds sont classés « article 8 » et un fonds est labellisé ISR (label d'Etat) ; sur la gamme du PEG (plan d'épargne groupe), plus de 80 % des fonds sont classés « article 8 » et la labélisation



ISR d'un fonds a été votée au premier semestre 2024 pour être effective au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Les critères ESG s'inscrivent dans la durée et ont été définis collégalement avec les organisations syndicales. À titre d'exemple, le fonds Egépargne Croissance a été précurseur en matière de politique sociale et de gouvernance et a inspiré nombre d'autres fonds déployés par la suite sur la place de Paris (critères utilisés : création d'emploi, dépenses de formation, taux de précarité de l'emploi, politique salariale).

- c) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

ENGIE met à la disposition des salariés une offre majoritairement de fonds dédiés. Les organisations syndicales sont associées au processus de sélection et d'appel d'offres de toute nouvelle gestion de fonds. Un prestataire externe assure la formation des membres des organisations syndicales de manière régulière (séminaires thématiques, formation des nouveaux arrivants...).





# ESSILORLUXOTTICA

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

Tout au long de son histoire, la Société a tenu à associer l'ensemble des salariés à son développement en leur permettant de devenir actionnaires du Groupe. Cette politique est un élément fondamental de la culture de la Société et un facteur clé de sa performance depuis ses origines.

Pilier de la culture d'EssilorLuxottica et élément crucial de la construction d'une identité commune, au sein d'un Groupe véritablement unifié, l'actionnariat salarié permet de renforcer l'engagement des collaborateurs envers la mission et la stratégie de la Société, et de favoriser la responsabilité et l'éthique des affaires.

La participation importante des salariés dans le capital est un élément favorable à la compétitivité du Groupe et constitue par ailleurs une source de fierté commune à tous les salariés d'EssilorLuxottica qui ont ainsi l'opportunité d'être pleinement associés à la création de valeur et au succès.

Aujourd'hui, plus de 92 000 actionnaires internes du Groupe possèdent des actions EssilorLuxottica fin 2023.

|   |   |
|---|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 5 |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  | 2 |

|   | Nom du fonds labellisé                       | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des Encours labellisés | Montant de l'abondement dédié |
|---|--|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR-E - 8393 | CIES                                | 684 316 €                      | Prise en charge des frais     |
| 2 | SG ERS AMUNDI TRESORERIE 6 MOIS - E -2007    | CIES                                | 6 585 077 €                    | Prise en charge des frais     |
| 3 |  |                                     |                                |                               |
| 4 |  |                                     |                                |                               |
| 5 |  |                                     |                                |                               |

|   |               |
|---|---------------|
| Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés) | 803 980 728 € |
| Montant des encours hors actionnariat non labellisés            | 801 595 178 € |

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

Non, ils sont identiques (prise en charge des frais).

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

Les fonds non labellisés n'ont pas de critères ESG. Le Groupe encourage l'investissement dans les actions EssilorLuxottica. L'actionnariat salarié est un pilier majeur de la gouvernance du Groupe et fait partie intégrante de sa culture.

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

Oui.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Le Groupe encourage l'investissement en titres de l'entreprise. L'actionnariat des salariés est un pilier majeur de la gouvernance du Groupe et une partie intégrante de sa culture. L'accord sur l'épargne salariale est le fruit de négociations avec les partenaires sociaux. Au cours des dernières années, plusieurs réunions ont eu lieu avec eux pour faire évoluer cet accord.

Les collaborateurs du Groupe investissent à près de 99 % en actions EssilorLuxottica. Les 1 % restant sont investis dans un des 5 autres fonds proposés dont 2 disposent du label CIES. Les ¾ des encours en fonds diversifiés sont investis dans un fonds solidaire en très forte augmentation par rapport à l'année dernière.

100 % des salariés dans des entreprises éligibles au PEE. Ont accès à un fonds solidaire.

Aucune mesure spécifique sur les fonds responsables n'est mise en place avec les partenaires sociaux.



## EUROFINS

- a) France scope: How many funds are there offered to your employees excluding employee shareholding in your employee savings plans? How many and which funds offered to your employees are labeled responsible (please mention their name as well as the name of the associated labels)? What is the amount of labeled assets per fund? Can you also mention the amount of overall outstandings and the amount of outstandings excluding non-labelled shareholders? To help you answer, it is possible to complete the table in Appendix 4. On average, are the contribution amounts offered to your employees on your labeled funds more important than those offered for your other non-labelled funds other than shareholding.**

In France, Eurofins laboratories can decide to offer employee savings plan under PEE (Plan d'Épargne Entreprise) and PERECO (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif). Under those plans, Eurofins gives access to its employees to 31 funds managed by BNP Paribas. Among them, 6 are labeled as "CSR responsible" in terms of environment, social and governance.

In 2023, and apart from employee shareholdings, more than 6,000 employees of French subsidiaries of Eurofins were participating in employee savings plans for total assets under management of nearly 21m€. Under those plans, 27% of the assets were invested in the following sustainability labeled funds: Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable (CIES, ISR, Finansol), Multipar Solidaire Equilibre Socialement Responsable (CIES, ISR, Finansol), Multi Solidaire Oblig Socialement Responsable (CIES, ISR, Finansol), Multipar Monétaire Socialement Responsable (ISR), Multipar Actions Europe Bas Carbone (ISR), Multipar Green Bond (Greenfin).

- b) If certain funds are not labeled but integrate ESG criteria, explain how these criteria attest to a robust and selective ESG approach (please indicate the selectivity rate and/or the theme of these funds)? Have you planned with the social partners to have more labeled funds in the three years to come?**

Please see answer to item c) below.

- c) How do you involve your social partners in the choice of responsible funds (examples: training, expert who takes care of educational support for employees, time given to social partners to question the choices of responsible funds)? How do you involve your social partners in monitoring the responsible commitment of funds? (training of members of the supervisory board beyond the 3 regulatory days, implementation of a company savings commission...)?**

The choice of responsible funds is discussed between management and social partners of companies concerned in France.



# HERMÈS

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Nos salariés en France sont tous couverts par un accord de participation groupe qui permet de partager la valeur créée avec tous et de verser les montants accordés au titre de cet accord, comme de ceux issus des accords d'intéressement, sur les fonds dans le cadre du Plan d'épargne d'entreprise. Les collaborateurs ont le choix d'investir sur quatre fonds ainsi que sur le compte courant bloqué de l'entreprise (conformément au cadre légal). Parmi ces fonds, ils ont accès au fonds Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable triplement labellisé ISR, Finansol et CIES qui selon les choix personnels des collaborateurs qui investissent les montants distribués au titre de la participation et/ou de l'intéressement, totalise environ 12% des montants gérés par l'organisme bancaire.

Les autres fonds intègrent, en complément de l'analyse financière, des critères environnementaux France, sociaux (S) et de gouvernance (G), dits critères ESG, de façon non contraignante, dans l'évaluation des entreprises ou des OPC. De plus sont exclues les sociétés exerçant une activité dans des secteurs sensibles comme la production d'énergie à partir de charbon et qui ne se conforment pas aux politiques sectorielles de l'organisme bancaire en charge de la gestion. Enfin, l'analyse ESG est renforcée par une politique active d'engagement avec les entreprises (engagement individuel et collectif, vote en assemblée générale).

Afin d'atteindre l'objectif de gestion des FCPE, le processus d'investissement tient compte des risques de durabilité. De même, les FCPE s'engagent à investir à minima 75% de leur actif net dans des OPC sous-jacents promouvant des caractéristiques environnementales ou sociales dans leur processus d'investissement. Le calcul du pourcentage précité est effectué en excluant les liquidités détenues par les FCPE.

Les FCPE sont conformes à l'article 8 du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »).

L'engagement d'Hermès consiste d'une part à suivre et apprécier en collaboration des directions Ressources humaines et finances la pertinence des fonds proposés et leur évolution éventuelle et d'autre part à fournir une information complète et



régulière aux collaborateurs afin qu'ils effectuent des choix éclairés. A ce titre, les campagnes d'informations menées en 2023 sur l'ensemble des dispositifs de rémunérations collectives et de protection sociale – des rencontres avec les salariés, y compris directement sur sites de production, la Semaine des Benefits en novembre, ont permis aux collaborateurs de se familiariser avec ces dispositifs et leur gestion dans le temps et de rencontrer les partenaires banques, assurances, gestion.

Hermès ne propose pas d'abondement en épargne salariale, l'abondement est une incitation financière à investir dans le Plan d'Épargne Entreprise et de par ce fait, peut constituer une différence de traitement et d'équité entre les salariés qui pour des raisons personnelles souhaitent privilégier le paiement direct de leur épargne, et ceux qui souhaitent la placer dans le PEE.

Les niveaux de participation et d'intéressement versés aux collaborateurs témoignent d'une démarche de partage de la création de valeur qui s'inscrit dans la durée et ont un niveau comparable voire supérieur à ceux des entreprises de taille équivalente, ou celles du CAC 40 ou encore celles du SBF120 en prenant en compte l'abondement, grâce notamment à l'accord de participation groupe dérogatoire et plus avantageux pour les salariés que ne l'est le calcul de participation obligatoire, et des accords d'intéressements mis en place dans la très grande majorité des entités du groupe.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Les fonds proposés par Hermès dans le cadre de l'épargne salariale investie dans le PEE ont pour objectif de proposer un choix équilibré et permettant aux collaborateurs d'orienter leur investissement notamment selon leur appétence au risque et leur horizon de placement, tout en ayant la possibilité de contribuer aux projets d'économie solidaire et responsable. Par un choix à la fois éthique et économique, les fonds privilégient l'investissement dans les projets des entreprises françaises et européennes.

Nous avons retenu les autres fonds auprès de l'organisme gestionnaire notamment par ce qu'ils intègrent, en complément de l'analyse financière, des critères environnementaux France, sociaux (S) et de gouvernance (G), dits critères ESG, de façon non contraignante, dans l'évaluation des entreprises ou des OPC. De plus sont exclues les sociétés exerçant une activité dans des secteurs sensibles comme la production d'énergie à partir de charbon et qui ne se conforment pas aux politiques sectorielles de l'organisme gestionnaire. Enfin, l'analyse ESG est renforcée par une politique active d'engagement avec les entreprises (engagement individuel et collectif, vote en assemblée générale).

Afin d'atteindre l'objectif de gestion des FCPE, le processus d'investissement tient compte des risques de durabilité. De même, les FCPE s'engagent à investir à minima

75% de leur actif net dans des OPC sous-jacents promouvant des caractéristiques environnementales ou sociales dans leur processus d'investissement.

Ces FCPE sont notamment tous conformes à l'article 8 du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »).

Par ailleurs, Il est essentiel de noter que l'attention portée par Hermès à intégrer dans les dispositifs de retraite supplémentaire également des objectifs et des critères ESG et donc elle va au-delà du Plan d'épargne d'entreprise. En effet, les fonds investis par la Maison pour la retraite supplémentaire des collaborateurs dans le dispositif en France (régime collectif de retraite supplémentaire à cotisations définies, financés à 90% par l'employeur) sont intégralement investis sur des supports qui adoptent des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. Parmi les trois supports du régime de retraite collective, deux sont labélisés ISR, et les trois sont classés Article 8 au sens de la réglementation SFRD, ils respectent les seuils permettant de contribuer à l'atténuation et à l'adaptation au réchauffement climatique sans nuire aux autres objectifs environnementaux.

Cette démarche concerne également les dispositifs de retraite supplémentaire et/ou d'épargne retraite dans les autres pays que la France, où le groupe a également pour objectif de sensibiliser et de s'assurer que les fonds proposés dans le cadre des régimes collectifs intègrent des objectifs ESG ambitieux, selon les bonnes pratiques de marché et en respectant les conditions réglementaires localement.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Nos partenaires sont régulièrement informés, comme d'ailleurs l'ensemble des collaborateurs, des évolutions et des choix effectués, et ce travail s'effectue dans un esprit de confiance.

En effet, les salariés s'expriment librement et disposent d'un canal de communication quant aux dispositifs d'épargne salariale et de retraite que ce soit par la voix de leurs instances représentatives ou directement auprès des équipes groupe assurant le pilotage de ces régimes. Afin de permettre ce dialogue, y compris en complément des réunions avec les instances représentatives, et notamment le Comité de groupe, une adresse email dédiée est ouverte au sein de la Direction des Ressources Humaines groupe.



# KERING

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

Les dispositifs d'épargne et retraite au sein de chaque Maison du Groupe proposent une gamme de 10 fonds majoritairement labélisés (dont les labels ISR, CIES, Greenfin et Relance). Un large choix de fonds d'investissements responsables est proposé, en allant du monétaire aux actions Europe ou internationales, tout en passant par des fonds diversifiés et prudents.

Le montant des encours des fonds d'épargne salariale (en dehors des fonds investis en titres de l'entreprise) s'élève à 100,2 millions d'euros au 31 décembre 2023 et la proportion d'encours par fonds labellisé proposé en France (en dehors des fonds investis en titres de l'entreprise) se présente comme suit :

| FRANCE  | 31/12/2023   |
|---|--------------|
| EPARGNE & RETRAITE                                | Encours (%)  |
| ISR & CIES  | 79 %         |
| Fonds nourricier (*) ISR & Towards Sustainability | 9 %          |
| GREENFIN  | 2 %          |
| ISR & Relance                                     | 1 %          |
| AUTRES  | 9 %          |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>100 %</b> |

(\*) un fonds nourricier est un fonds investi au minimum à 90 % dans un seul autre fonds qui prend alors la qualification de maître.

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

Les règles d'abondement sont spécifiques et adaptées à l'environnement de chacune des Maisons.

Au sein de chaque Maison, les niveaux d'abondement sont définis de façon indépendante du choix du fonds investi. En effet, le choix de placement reste une prérogative des collaborateurs. Kering tient à proposer une gamme d'investissements au sein de ses dispositifs d'épargne salariale qui soit de qualité et majoritairement labellisée, permettant à tous les salariés de choisir le type d'investissement qui

correspond le mieux à leur profil. Néanmoins, Kering communique et informe les salariés sur les choix des investissements responsables qui leur sont proposés.

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

Parmi les fonds proposés non labélisés, Kering attache une importance particulière à l'intégration de critères ESG qui attestent d'une démarche sélective, telles que l'utilisation des critères de durabilité dans leurs processus d'investissement, avec un classement en tant que fonds Article 8 selon le règlement SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) de l'Union Européenne, ou d'une politique d'exclusion afin d'éviter les risques climatiques et autres.

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

Kering reste attentif au durcissement des règles du label ISR applicables en 2025 aux fonds existants, même si la gamme des fonds actuelle est déjà composée majoritairement de fonds labellisés (dont les labels ISR, CIES, Greenfin et Relance). Kering tient à proposer à ses collaborateurs une gamme d'investissements diversifiée et de qualité, permettant à tous de choisir le type d'investissement qui correspond à leur profil.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Kering associe régulièrement les partenaires sociaux dans la revue et le suivi de fonds responsables lors des réunions dédiées organisées avec le gestionnaire des fonds et le prestataire d'épargne retraite. Par ailleurs, Kering communique et informe régulièrement l'ensemble des salariés sur les programmes d'épargne et retraite en place. En France, plus d'une dizaine de webinaires dédiés sont réalisés tous les ans. Ces webinaires, animés par des experts de l'épargne salariale, ont pour objectif de présenter les dispositifs existants, la gamme de fonds et le choix des investissements responsables qui sont proposés, afin que les salariés puissent prendre des décisions éclairées.

Par ailleurs, par le biais des conseils de surveillance des fonds dédiés, les salariés (représentant les porteurs de parts salariés) sont pleinement associés au contrôle de la gestion et de la validation des modifications et évolutions futures de ces fonds.





## LEGRAND

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

L'offre de fonds proposée aux salariés en France a été revue en 2021 avec une volonté d'amplifier la thématique responsable. Afin d'avoir une démarche compréhensible pour les collaborateurs, nous ne souhaitons pas modifier trop fréquemment la liste des fonds proposés dans le cadre de l'épargne salariale et l'épargne retraite. Ainsi, le dispositif est inchangé par rapport à l'année dernière.

Neuf fonds sont proposés aux salariés français dans le cadre du plan d'épargne Groupe (PEG) et du plan d'épargne retraite (PERECO) dont deux fonds « Legrand » (Actions Legrand et Legrand Obligations privées).

Sur les sept fonds non-Legrand, trois fonds bénéficient de labels responsables ISR, CIES et FINANSOL. Ces fonds labellisés sont « Impact ISR Rendement Solidaire », « Impact ISR Dynamique », « Multipar Solidaire Equilibre Socialement Responsable ». Concernant le Plan d'Épargne Groupe, les encours sur ces 3 fonds représentent environ 47% de l'encours global (hors fonds Legrand), le reste étant investi sur des fonds monétaires ou obligataires à hauteur de 33% de l'encours total, et le solde (environ 20%) dans les autres fonds proposés.

L'ensemble des salariés France compris dans les accords nationaux de Participation et d'Intéressement bénéficie de l'accès à ces fonds.

Enfin, les salariés qui décident d'investir leur épargne dans les fonds Legrand (Actions Legrand ou Legrand Obligations privées) soutiennent ainsi la politique RSE du Groupe.

La politique d'abondement de Legrand ne dépend pas des choix d'investissement des collaborateurs.



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

La liste des fonds proposés vise avant tout à proposer une gamme diversifiée aux collaborateurs pour investir leur épargne, à savoir des fonds peu ou pas risqués (monétaires et obligataires) jusqu'au fonds plus risqués investis en actions. Les fonds labélisés se situent à des niveaux de risque intermédiaire (entre 3 et 5 sur une échelle de 7). Les 2 fonds actions proposés sont le fonds « CM\_AM Stratégie PME- ETI », fonds spécifique orienté vers les PME et les ETI et le fonds « Multipar Actions Internationales », fonds d'investissement dans les actions au niveau international.

- c) Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

Ce sujet n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant mais sera pris en compte lors d'une prochaine revue de la liste des fonds proposés.

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

La liste des fonds proposés fait l'objet d'une négociation et d'un accord avec les partenaires sociaux qui sont donc partie prenante dans les choix réalisés.

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

Les salariés sont en particulier associés en France via les représentants du personnel dans les commissions de suivi de l'épargne salariale instituées par nos accords d'entreprise ainsi que dans la gouvernance des fonds Legrand pour lesquels des élections ont été effectuées.



# L'ORÉAL

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Les informations demandées sont intégrées dans le tableau ci-dessous, selon le format suggéré.

|   |   |
|---|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 8 |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  | 2 |

|   | Nom du fonds labellisé       | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Montant de l'abondement dédié |
|---|------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | CERES FONDS D' ACTIONS MONDE | ISR                                 | 266 982 813 €                  | 0                             |
| 2 | OPCIMMO                      | ISR                                 | 133 029,86 €                   | 0                             |

|  |                    |
|--|--------------------|
| Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salarié) | 3 638 540 131,10 € |
| Montant des encours hors actionnariat non labellisés           | 035 926,33 €       |

- b) **Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Les fonds non labellisés sont tous catégorisés Article 8 sous SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*), promouvant des objectifs environnementaux et sociaux allant au-delà de la simple prise en compte des risques liés à la durabilité. Ils appliquent des exclusions normatives et visent l'amélioration du score ESG du portefeuille par rapport à celui de l'univers d'investissement. De manière générale,



20% des valeurs les moins bien notées sont éliminées. Par ailleurs, dans le cas de notre fonds monétaire, l'intégralité des sous-jacents dispose du Label ISR.

L'amélioration continue de nos fonds, à la fois sous un angle financier et extra-financier, est au cœur des discussions avec les partenaires sociaux. Cela pourrait se traduire par une augmentation du nombre de fonds labellisés à l'avenir.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Des groupes de travail avec les membres des conseils de surveillance ont été organisés, avec la coordination d'un conseil externe afin d'arbitrer sur d'éventuelles modifications du processus de gestion de certains fonds (Cérés et Diversifié & Solidaire).

Une présentation / formation a été réalisée en séance pour couvrir la gestion ISR, d'une part, et la gestion Solidaire, d'autre part, en distinguant bien les deux. Le Conseil de Surveillance souhaite maintenant évaluer le sort de la part du fonds non investis en Solidaire, pour envisager de lui donner une orientation permettant davantage d'impact mesurable.

Cette formation était structurée comme suit :

- Introduction à la finance responsable ;
- Distinguer les différentes approches de l'ISR (Investissement Socialement Responsable) ;
- Qu'est-ce qu'un fonds solidaire ?
- Marché de l'ISR : Quelques chiffres-clés ;
- Label ISR : Comment s'y retrouver ?
- Agences de notation extra-financières ;
- Evolutions réglementaires ; et
- Cas pratique : Quelle performance financière pour les fonds ISR ?



## LVMH

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Compte tenu de la politique de décentralisation qui anime le Groupe, LVMH ne s'immisce pas dans les politiques sociales des Maisons notamment en ce qui concerne les politiques d'épargne salariale. Le Groupe n'a pas vocation à recevoir des données consolidées sur ces questions. Il n'existe pas d'uniformisation et de centralisation des dispositifs d'épargne salariale au niveau du Groupe. Chaque dispositif appartient à la Maison et est élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux de chaque Maison.

Nos Maisons proposent de nombreux fonds solidaires labellisés (Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), Finansol, Greenfin, Investissements Socialement Responsables (ISR)) rattachés à des ministères (finances, écologie) ou des organisations syndicales. Ces fonds permettent aux salariés de placer l'intéressement de manière éthique et responsable.

Ces dispositifs sont négociés avec les partenaires sociaux, le cas échéant, qui sont formés à ces sujets de manière régulière.

A titre d'exemples, les Maisons Parfums Christian Dior, MHCS, Moët Hennessy SAS Holding, Hennessy, Sephora, Louis Vuitton offrent aux salariés la possibilité de placer l'intéressement dans des fonds labellisés CIES, Finansol, ISR (ex : BNP Multipar solidaire dynamique, BNP Equilibre, Amundi label Prudence, Amundi label Actions Euroland, Amundi Diversifié solidaire ; Amundi Equilibre solidaire ESR, Multipar Solidaires, Amundi Label Equilibre Solidaire).

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Les Maisons ont pour objectif d'augmenter la possibilité de placements dans des fonds solidaires à l'avenir ; cette politique éthique, solidaire et environnementale fait l'objet de discussions régulières avec les partenaires sociaux Maison par Maison.



De plus, les Maisons ont à cœur de s'inscrire dans une démarche éthique, sociale et écologique. Ainsi, de nombreuses maisons ont conclu des accords d'intéressement permettant de prendre en compte des critères sociaux et environnementaux, alors même qu'il n'existe aucune obligation légale en la matière.

Pour exemple,

- La Maison MHCS prévoit dans ces deux accords d'intéressement (Reims et Epernay) un indicateur développement durable (énergie et tri des déchets) ainsi qu'un indicateur social (taux de fréquence des accidents du travail).
- Pour la Maison Hennessy, l'accord d'intéressement prévoit trois indicateurs sociaux et sociétaux, représentant 37,5% du taux de distribution global :
  - Un indicateur relatif à « l'accidentologie » avec la pondération 50/50 entre le taux de fréquence (TF) et le taux de gravité (TG) ;
  - La réduction de la consommation d'électricité ;
  - La réduction relative au gaspillage alimentaire.
  - Par ailleurs, un bonus sociétal est prévu afin de renforcer l'engagement des salariés et permettant de dégager +1 point, lorsque tous les indicateurs surperforment.
- Pour la Maison Make up Forever, l'un des 4 indicateurs tient compte de critères environnementaux et sociaux (consommation de papier) et représente 20% du taux de distribution global.
- Pour la Maison Guerlain, l'intéressement est divisé en deux avec (i) un intéressement lié aux résultats de l'entreprise (Net sales et operating profit) allant de 3 à 10% de la masse salariale et (ii) un intéressement « développement durable » de 200 à 300€ par personne qui est fonction des résultats des audits ISO14001 (norme qui repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise).
- La Maison Parfums Christian Dior a renouvelé dans son nouvel accord d'intéressement un indicateur sur cinq de nature environnementale qui concerne la valorisation des déchets de marque, c'est-à-dire la part recyclable des rebuts de production.



---

## SOCIAL

---

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Les instances uniques des représentants du personnel sont formées par des prestataires externes sur ces questions.



# MICHELIN

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

La gamme de fonds proposée aux salariés Michelin est commune aux 3 dispositifs PEE, PERCOL et PERO. Au 30 mars 2024 l'encours total est de 828 m€ dont 724,5 m€ hors actionnariat salariés et fonds euros. La gamme est composée de 3 fonds multi-entreprises :

- Natixis ES Monétaire (19% de l'encours hors actionnariat & fonds euros) => en cours de labélisation ISR Avenir Patrimonial (1% de l'encours hors actionnariat & fonds euros)
- Sélection DNCA Actions Euro PME (1% de l'encours hors actionnariat & fonds euros) => labellisé ISR
- Et de 6 fonds dédiés (79% de l'encours hors actionnariat & fonds euros) :
  - BIB ISR Diversifié Solidaire
  - BIB ISR Equilibre
  - BIB ISR Equilibre Planète
  - BIB ISR Dynamique Euro
  - BIB ISR Dynamique Monde
  - BIB ISR Dynamique Climat

Ces 6 fonds dédiés sont composés de 27 sous-jacents dont 1/3 de fonds indiciels.



**SOCIAL**

|  |              |      | ETF          | Label                                | SFDR |
|--|--------------|------|--------------|--------------------------------------|------|
| Amundi MSCI World Climate PAB  | LU2182388400 |      | x            | ISR                                  | 8    |
| BNP Paribas ECPI Circular Economy Leaders                              | LU1953136527 |      | x            | ISR/Towards Sustainability           | 8    |
| DNCA INVEST DIVIDEND GROWER I EUR                                      | LU2194925884 |      |              | ISR                                  | 8    |
| DNCA SRI Euro Quality I(C) EUR   | FR0010948463 |      |              | ISR                                  | 8    |
| HSBC RESPONSIBLE INVESTMENT FUNDS - EUROPE EQUITY GREEN TRANSITION ZCE | FR0011235340 |      |              | Greenfin/ISR/ Towards Sustainability | 9    |
| Ishares EMU ESG Enhanced Focus CTB EUR-D                               | IE00BHZPHZ28 |      | x            |                                      | 8    |
| Ishares Euro Government Bond Climate UCITS ETF                         | IE00BLDGH553 |      | x            |                                      | 8    |
| iShares Global Clean Energy UCITS ETF USD (Acc)                        | IE000U58J0M1 |      | x            |                                      | 8    |
| Ishares Word ESG Enhanced Focus CTB USD-A                              | IE00BHZPJ569 |      | x            |                                      | 8    |
| LAZARD CREDIT  | SUSTAINABLE  | EURO | FR0010751008 | ISR                                  | 8    |
| MIROVA CLIMAT SOLUTIONS EQ FD SI-NPF/A EUR                             | LU2646175450 |      |              | Greenfin/ISR/ Towards Sustainability | 9    |
| MIROVA EURO GREEN SUSTAINABLE BOND FUND                                | LU1469472473 |      |              | ISR/ Towards Sustainability          | 9    |
| Mirova Euro Short Term Sustainable Bond Fund                           | LU2478818839 |      |              | ISR                                  | 9    |
| Mirova Europe Environnement  | LU1847728414 |      |              | Greenfin/ISR/ Towards Sustainability | 9    |
| MIROVA EURO SUSTAINABLE EQUITY   | LU0914731780 |      |              | ISR/ Towards Sustainability          | 9    |
| MIROVA GLOBAL GREEN BONDS  | LU1525462542 |      |              | Greenfin/ISR/ Towards Sustainability | 9    |
| MIROVA INSERTION EMPLOI DYNAMIQUE                                      | FR0014000IA7 |      |              | ISR/Finansol/Relance                 | 9    |
| MIROVA SOLIDAIRE M   | FR0010354555 |      |              | Finansol                             | 9    |
| OSSIAM BLOOMBERG EUROZONE PAB  | LU1847674733 |      | x            |                                      | 9    |
| OSSIAM BLOOMBERG USA PAB   | IE000IIED424 |      | x            |                                      | 9    |
| Ossiam Bloomberg Japan PAB NR - UCITS ETF 1C (EUR)                     | LU1655103643 |      | x            |                                      | 9    |
| OSTRUM SRI EURO BONDS 3-5 I(C/D) EUR (4065)                            | FR0011314798 |      |              | ISR                                  | 8    |
| Ostrum SRI Money   | FR0007075122 |      |              | ISR                                  | 8    |
| PICTET - GLOBAL ENVIRONMENTAL OPPORTUNITIES - Z EUR                    | LU0503631631 |      |              | ISR/ Towards Sustainability          | 9    |
| Robeco Smart Energy Funds I EUR  | LU2145462722 |      |              | Towards Sustainability               | 9    |
| SYCOMORE SOLUTIONS   | EUROPE       | ECO  | LU1183791281 | Greenfin/ISR/ Towards Sustainability | 9    |
| THEMATICS WATER S/A EUR  | LU1951229381 |      |              | ISR/ Towards Sustainability          | 9    |

Au total, 450 m€\* d'encours sont investis sur des fonds labellisés, soit 62,1%\* de l'encours total hors actionariat salariés et fonds euros.

(\* en tenant compte du fonds Natixis ES Monétaire en cours de labellisation)

La politique d'abondement a pour objectif d'encourager l'effort d'épargne d'une manière générale. Il n'y a pas de fléchage particulier vers le fonds d'actionariat salariés.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

L'offre d'épargne a été construite conjointement avec les partenaires sociaux qui ont été associés à toutes les étapes du projet : rédaction du cahier des charges, analyse des réponses à l'appel d'offres, sélection du teneur de compte, validation de la gamme de fonds et du plan de communication.

Un des objectifs du projet était de disposer d'une gamme de fonds qui soit en phase avec les valeurs du Groupe et engagée en matière de transition écologique et de développement durable. Afin d'éviter le greenwashing, les principes suivants ont été retenus pour les 6 fonds dédiés :

- Les fonds doivent avoir une gestion ISR
- La part des encours sur des fonds labélisés Finansol, Greenfin, ou Relance doit être d'au moins 15%
- Les fonds qui n'ont aucun de ces 3 labels doivent détenir un autre label (ISR, Towards Sustainability, CIES, etc)
- Les fonds sous-jacents doivent être exclusivement article 8 ou article 9.
- Afin de limiter les frais pour les épargnants 1/3 de fonds indiciels a été intégré avec une gestion orientée sur les accords de Paris (indice PAB) ou sur la transition climatique (indice CTB).

De plus, 2 de ces fonds dédiés (BIB ISR Equilibre Planète, BIB ISR Dynamique Climat) ont été créés en reprenant des thématiques issues d'une initiative Groupe qui a impliqué l'ensemble du personnel. En une année d'existence, ces 2 fonds thématiques ont collectés 8,4 m€.

Au 30 mars 2024,

- 16,9% (96 m€) des encours sur les fonds dédiés sont sur des supports labélisés Finansol, Greenfin ou Relance,
- 62,1%\* (450 m€\*) des encours hors actionnariat salariés et fonds euros sont sur des supports labélisés (\*en tenant compte du fonds Natixis ES Monétaire en cours de labellisation),
- 34,9% (252,5 m€) des encours hors actionnariat salariés et fonds euros sont sur des supports article 9,
- 100% (724,5 m€) des encours hors actionnariat salariés et fonds euros sont sur des supports article 8 ou article 9,
- 98,8% (715,6 m€) des encours hors actionnariat salariés et fonds euros sont sur des supports labélisés ou sur des fonds indiciels,



La performance extra-financière de la gamme de fonds est supervisée par le Conseil de Surveillance qui a toute la légitimité pour faire évoluer la gamme dans les années à venir.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

L'offre d'épargne a été construite conjointement avec les partenaires sociaux qui ont été associés à toutes les étapes du projet : rédaction du cahier des charges, analyse des réponses à l'appel d'offres, sélection du teneur de compte, validation de la gamme de fonds et du plan de communication.

Un conseil de surveillance unique pour les 6 fonds dédiés a été mis en place afin d'assurer une plus grande cohérence dans la supervision des fonds et pour le maintien dans le temps de l'intention d'avoir une gamme engagée en matière de transition écologique et de développement durable. La plupart des participants au projet de refonte des dispositifs d'épargne ont intégré ce conseil de surveillance. In fine, la moitié des membres a été désignée par les organisations syndicales, l'autre moitié l'a été à la suite d'un appel à candidatures sur la base de critères de diversité et d'appétence pour les sujets d'épargne et de développement durable.

Les membres du conseil de surveillance et leurs suppléants ont bénéficié de 3 jours de formation. Une 1<sup>ère</sup> journée dans les locaux du teneur de compte, puis 2 jours de formation conçus par une équipe d'experts spécifiquement pour Michelin et adaptés aux profils des membres du Conseil ainsi qu'à la gamme de fonds.

Nous organisons deux conseils de surveillance par an. Également nous invitons chaque mois les membres du Conseil de Surveillance et leurs suppléants à venir échanger avec le gérant d'un fonds sous-jacent. Cela permet à la fois de mieux appréhender l'engagement responsable du fonds et de renforcer la culture financière des membres du CS.



# ORANGE

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Orange s'inscrit dans cette démarche d'épargne responsable en proposant aux épargnants des fonds bénéficiant d'un label responsable et porte une attention particulière à ce que les gérants d'épargne salariale et retraite puissent régulièrement proposer des fonds sous-jacents socialement responsables dans le cadre de leur gestion.

Le Plan Épargne Groupe (PEG) et le Plan Épargne Retraire collectif (PER COL) Orange proposent 8 fonds (hors actionnariat salarié) avec des encours labellisés responsables dont 3 du PER COL ne sont pas encore labellisés, comme détaillé ci-dessous :

| Dispositif | Nom des fonds labellisés                              | Nom du (ou des) label(s) associé(s)   | Montant des encours labellisés 31/03/2024 en Millions € |
|------------|---|---------------------------------------|---|
| PEG        | DYNAMIS SOLIDAIRE ISR                                 | ISR                                   | 211 M€ (= 100% encours)                                 |
|            | EQUILIBRIS  | ISR                                   | 321 M€ (= 100% encours)                                 |
|            | EVOLUTIS  | ISR                                   | 707 M€ (= 100% encours)                                 |
|            | CAPITAL MONETAIRE 1                                   | ISR / CIES                            | 3 M€ (= 100% encours)                                   |
| PER COL    | EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE                         | CIES                                  | 71 M€ (= 100% encours)                                  |
|            | MONETAIRE EURO<br>(5 fonds sous-jacents + liquidités) | ISR pour 5 des 5 fonds sous- jacents  | 393 M€ (= 100% encours)                                 |
|            | OBLIGATIONS EURO MONDE<br>(19 fonds sous-jacents)     | ISR pour 3 des 19 fonds sous- jacents | 80 M€ (= 18% encours)                                   |
|            | ACTIONS EURO MONDE<br>(25 fonds sous-jacents)         | ISR pour 10 des 25 fonds sous-jacents | 204 M€ (= 41% encours)                                  |

Le montant des encours globaux sur l'épargne salariale s'élève à fin mars 2024 à 4,8 milliards d'euros dont 0,6 milliard d'euros (hors actionnariat salarié) ne sont pas encore labellisés.



---

**SOCIAL**

---

L'engagement d'Orange pour l'environnement et l'inclusion est au cœur de sa Raison d'être et de son plan stratégique « Lead the Future ». Cela se traduit notamment par la faculté offerte aux salariés d'épargner et d'investir dans des placements responsables en matière environnementale, sociale, de gouvernance et solidaires permettant ainsi de donner du sens à leur épargne salariale.

Ces véhicules d'épargne de moyen et long terme ont ainsi pris une place croissante dans l'épargne salariale d'Orange et ainsi contribué à installer durablement les enjeux d'investissement socialement responsable (ISR) dans la politique du Groupe.

Orange encourage par ailleurs les dispositifs d'épargne salariale en versant un abondement dès lors que les salariés décident de faire un versement dans le fonds d'actionnariat salarié du PEG ou dans le PER COL, sans distinction selon la qualité labellisée ou non des fonds bénéficiaires. Orange a par ailleurs pour objectif que l'ensemble des fonds soit labellisé.

La politique d'abondement (lors d'un versement ou par transfert de jours d'un Compte Épargne Temps vers le PER COL) a un double objectif socialement responsable : accompagner le plus grand nombre de salariés dans la préparation de leur retraite et les sensibiliser à l'importance des enjeux RSE en leur proposant d'investir dans des supports de placement labellisés responsables et solidaires spécialisés dans certains secteurs comme les énergies renouvelables ou encore l'inclusion sociale.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Seule une minorité des fonds sous-jacents du PER COL ne sont pas encore labellisés « responsables » bien que ces fonds promeuvent des caractéristiques ESG. En plus de se conformer à la politique d'investissement responsable de leur société de gestion, ceux-ci intègrent bien des facteurs de durabilité dans leur processus d'investissement et ont un objectif de performance ESG qui vise à atteindre une notation ESG pour leur portefeuille supérieur à leur univers d'investissement ESG, attestant ainsi d'une démarche robuste et sélective. Orange veille également avec le gestionnaire du PER COL à ce que ces fonds sous-jacents soient intégrés en ESG au sens du *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (SFDR).

Par ailleurs, le Groupe travaille actuellement avec ses partenaires sociaux pour finaliser la démarche de labellisation de l'ensemble des fonds du PER COL (fonds de « tête » et « sous-jacents ») et à cette occasion d'y intégrer notamment les évolutions réglementaires relatives à la réforme portant sur le partage de la valeur et les impacts de la loi Finance Verte sur les offres de gestion financière.



La labélisation de ces fonds est un des critères examinés lorsque des appels d'offres sont lancés.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

La politique d'épargne salariale d'Orange est un des leviers d'action significatif de la politique ESG du Groupe, en particulier sur les aspects sociaux et de gouvernance. Ainsi, dans le cadre de la gouvernance de l'épargne salariale d'Orange, les conseils de surveillance des fonds diversifiés sont composés à parité de membres désignés par les organisations syndicales représentatives et par la Direction générale. Chaque conseil de surveillance a pour rôle :

- La revue et le contrôle des performances des fonds en présence des gérants des sociétés de gestion ;
- Le contrôle du respect par les gérants des règles de gestion prévues dans les règlements des fonds ;
- La proposition d'amélioration du règlement du fonds, comme le vote sur la labellisation ISR des 3 fonds dédiés diversifiés du PEG (Equilibris, Evolutis et Dynamis Solidaire ISR).

Pour pouvoir exercer leurs fonctions dans de bonnes conditions, la Direction générale est ainsi attentive à ce que les membres des Conseils de surveillance des fonds d'épargne salariale disposent des compétences pour l'exercice de leur mission, ce qui passe par leur formation avec des programmes complémentaires s'adressant aux membres nouvellement désignés mais aussi aux membres plus expérimentés. Ces programmes visent à répondre aux besoins de compétences exprimés par les Conseil de surveillance. Ainsi, chaque année, la Direction générale propose des formations collectives (telles que « comprendre la gestion des fonds ISR et solidaires ») intéressant la majorité des membres du Conseil de surveillance et une formation ciblée permettant aux membres expérimentés d'approfondir des compétences spécifiques (loi sur le partage de la valeur).



## PERNOD RICARD

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

Voir Annexe 4 pour la liste des fonds.

Hors fonds d'actionnariat, nous ne faisons pas de distinction entre les fonds pour l'application des conditions d'abondement.

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

PERCOL :

A la fin de l'année 2022, dans le cadre d'une revue de la gestion financière de nos dispositifs d'épargne retraite, nous avons intégré deux fonds ISR supplémentaires dans notre Plan d'épargne retraite collectif (PERCOL), pour porter à trois fonds (sur cinq) les options labellisées ISR, plus un fonds solidaire labellisé Finansol. Le 5<sup>ème</sup> fonds qui est proposé en gestion libre est un fonds monétaire permettant de proposer une option à faible risque pour les collaborateurs approchant de l'âge de la retraite.

Ce projet s'est inscrit dans (i) la transformation de notre PERCO en PERCOL Loi Pacte et (ii) l'objectif que nous nous étions fixé de proposer une gamme plus large d'options d'investissement responsable à nos collaborateurs.

En ce qui concerne la gestion pilotée du PERCOL, deux fonds supplémentaires sont proposés :

- Un fonds en actions labellisé ISR ; et
- Un fonds obligataire, catégorisé SFDR 8.

PEG :



Le Plan d'épargne Groupe (PEG) propose aujourd'hui quatre fonds :

- Un fonds labellisé ISR ;
- Un fonds solidaire obligatoire labellisé Finansol ;
- Un fonds monétaire qui propose une option à faible risque aux investisseurs ;
- Le FCPE Pernod Ricard Actionnariat, investi en actions de la Société, qui est un élément intégré à notre stratégie de partage de la valeur et qui associe le plus grand nombre de nos collaborateurs(trices) aux performances du Groupe. 80% de nos encours d'épargne salariale en France sont investis dans ce FCPE.

**c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

En 2022, nous avons intégré de nouveaux fonds labellisés dans notre PERCOL. Les CSE des différentes filiales affiliées à notre PERCOL Groupe ont été informés en amont de l'intégration de nouveaux fonds, avec des sessions de présentation et de pédagogie autour de la gestion financière des plans d'épargne. Lors de ces sessions et lors des campagnes de communication auprès des collaborateurs, nous avons mis l'accent sur l'adéquation de ces fonds vis-à-vis de la stratégie RSE du Groupe.

A date, nous étudions l'extension des fonds ISR proposés dans le cadre du PERCOL au PEG avec une phase de pilote dans une de nos filiales, en consultation avec les partenaires sociaux de la filiale concernée.





# PUBLICIS

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

Il existe trois dispositifs mis en place en matière d'épargne salariale et retraite :

- Un PEG (Plan d'Epargne Groupe) : ce dispositif comprend 5 fonds proposés aux salariés hors actionnariat salariés, tous sont labellisés responsables, soit 100% de la gamme de fonds
- Un PERECO (Plan d'Epargne Retraite d'Epargne collectif) : ce dispositif comprend 6 fonds proposés aux salariés hors actionnariat salariés, tous sont labellisés responsables, soit 100% de la gamme de fonds.
- Un PERO (Plan d'Epargne Retraite Obligatoire) : ce dispositif comprend 6 fonds proposés aux salariés hors actionnariat salariés, tous sont labellisés responsables, soit 100% de la gamme de fonds.

Vous trouverez ci-après le détail des fonds labellisés utilisés dans ces différents plans ainsi que le montant des encours labellisés par fonds

| Nom du fonds labellisé  | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Dont Montant de l'abondement dédié | % abondement |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------|
| AXA Génération Actions Internationales 2                        | ISR                                 | 13 798 002,67 €                | 6 002 615,82 €                     | 43,50%       |
| AXA World Funds - Robotech F Capitalisation EUR (Hedged)        | ISR                                 | 2 842,62 €                     | - €                                | 0,00%        |
| AXA World Funds - Europe Ex-UK Microcap F Capitalisation EUR pf | ISR                                 | 326 575,86 €                   | 53 507,30 €                        | 16,38%       |
| Carmignac Emergents A EUR Acc                                   | ISR                                 | 6 040,87 €                     | - €                                | 0,00%        |
| AXA ES Long Terme 2M  | ISR                                 | 19 906 220,36 €                | 6 390 269,57 €                     | 32,10%       |
| BlackRock Global Funds - ESG Multi-Asset Fund A2 EUR            | ISR                                 | - €                            | - €                                | 0,00%        |
| Echiquier Arty SRI A  | ISR                                 | 6 325,47 €                     | - €                                | 0,00%        |
| AXA Génération Tempéré Solidaire 2                              | ISR et CIES                         | 10 644 930,62 €                | 3 035 380,66 €                     | 28,51%       |
| AXA Génération Euro Obligations 2                               | ISR et CIES                         | 8 132 705,59 €                 | 4 172 724,75 €                     | 51,31%       |
| Capital Monétaire 2   | ISR et CIES                         | 22 008 286,02 €                | 5 563 096,00 €                     | 25,28%       |

Le montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés) est de 108 577 363,09 € et le montant des encours hors actionnariat non labellisés est de 254 019,63 €.

Vous trouverez le détail des informations demandées dans l'*annexe 4* ci-jointe.



**En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salariés sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat ?**

Il n'existe pas de règles d'abondement en fonction des supports de placement choisis par les salariés. Les règles d'abondement sont identiques que le fonds soit labellisé ou non.

**b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Les fonds suivants ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG :

- **AXA WF US Responsible Growth F** : ce fonds inclut des données extra financières dans la sélection de ses titres. Le Score ESG du portefeuille est supérieur à celui de son indice/univers de référence (6,8 vs 6,6). Le fonds propose une émission de tonnes de CO<sub>2</sub> par million d'euros investis de 7 contre 32 pour son indice.
- **AXA World Funds – Euro Credit Total Return F** : ce fonds inclut des données extra financières dans la sélection de ses titres. Le Score ESG du portefeuille est supérieur à celui de son indice/univers de référence (7,5 vs 6,9).
- **Fonds Euro Retraite Collective** : ce fonds en euros favorise des caractéristiques environnementales avec 80 % des investissements du fonds qui adoptent des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. Il respecte également les seuils indiqués permettant de contribuer à l'atténuation et à l'adaptation au réchauffement climatique sans nuire aux autres objectifs environnementaux au sens de la réglementation SFDR (2) et est ainsi classé Article 8 au sein de cette nomenclature (avec une proportion minimum de 10 % d'investissements dits durables).

Par ailleurs, les fonds non labellisés ne sont pas nécessairement dépourvus de filtres de sélection de titres utilisant des critères extra-financiers basés sur la Taxonomie européenne ou sur d'autres thématiques ESG.

Chaque valeur investie est notée de 0 à 10 ; un premier filtre exclut les valeurs inférieures à 1.4/10. La grille de sélection du gérant est ensuite constituée des valeurs restantes lui permettant de réaliser une sélection en fonction de critères financiers plus classiques.

La stratégie de gestion des fonds comporte également un objectif de surperformance de la moyenne de notation ESG par rapport à son indice de référence.

Ce point est clairement indiqué dans la politique du fonds Axa WF US Responsible Growth F et du fonds Axa World Funds puisque ces deux fonds sont définis comme

## SOCIAL

des « Produits financiers qui promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales au sens de l'article 8 du Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ».

Afin de traduire les notations moyennes ESG de chacun des fonds proposés, nous pouvons les analyser de manière absolue en se référant à l'échelle ci-dessous. Plus le fonds possède une notation moyenne de ses investissements élevée de manière absolue, plus le nombre « d'arbres » de son profil sera élevé :

- AXA WF US Responsible Growth F :

### Profil du portefeuille

Notation ESG



- Notation ESG : 6.8/10 – 4 “arbres”
- Notation de l'indice “100% S&P 500 Total Return Net” : 6.6/10

- AXA World Funds – Euro Credit Total Return F Capitalisation EUR

- Notation ESG : 7.5/10
- Notation de l'univers de référence « marché obligataire libellé en euros » : 6.9/10

Pour une meilleure compréhension de cette notation, il convient de se référer à la grille suivante :

| QUALITE DE LA DONNEE ESG | SCORES ESG | CATEGORIE ESG | CORRESPONDANCES QUALITATIVES RI   |
|--------------------------|------------|---------------|---|
| FAIBLE                   | 0 – 1.4    | RI5           | L'entreprise n'a pas fait preuve d'une gestion adéquate des risques ESG et/ou l'entreprise a été confrontée à de nombreuses controverses importantes                            |
| EN-DESSOUS DE LA MOYENNE | 1.4 – 4    | RI4           | L'entreprise n'atténue pas ses principaux risques ESG, ce qui pourrait représenter un risque important pour son activité dans un avenir prévisible                              |
| MOYENNE                  | 4 – 6      | RI3           | L'entreprise a pris des mesures pour atténuer les risques ESG, mais le développement durable n'est pas clairement intégré dans les activités de l'entreprise                    |
| AU-DESSUS DE LA MOYENNE  | 6 – 8      | RI2           | L'entreprise dispose d'une solide gestion des risques ESG et le développement durable est intégré dans la stratégie générale, mais des progrès supplémentaires sont nécessaires |
| ELEVEE                   | 8 – 10     | RI1           | Entreprise leader pour laquelle le développement durable est au cœur de sa stratégie et/ou de son modèle d'affaire  |



Concernant le fonds Euros Retraite Collective, support garanti du PER Obligatoire, les investissements au sein de ce fonds et la stratégie de gestion long terme respectent bien des critères de sélection ESG et une politique dite « durable » des entreprises investissables.

Vous trouverez [dans le fichier ci-joint](#) (Détails Politique ESG Fonds Groupe PUBLICIS) les critères de sélection des actifs proposés au sein des fonds labellisés ou non. **Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

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

Hors PERO, l'offre de fonds labellisés couvre 11 fonds sur 12 de la gamme de fonds disponibles et concentre une très grande majorité des encours. L'extension de la gamme labellisée pour les fonds qui ne le sont pas (au sein du PERO) est en discussion avec notre courtier.

Les partenaires sociaux sont particulièrement sensibles à l'existence de fonds responsables. Cela nous a conduit à passer d'un placement par défaut sur fonds monétaires à un placement sur des fonds responsables et solidaires. Plus que dans le choix des fonds, nos partenaires sociaux sont impliqués dans l'exposé des mécanismes des dispositifs proposés aux salariés et, au travers des présentations qui leur sont faites, sont sensibilisés à la composition de ces plans, en particulier concernant les exigences posées en matière de sélection de fonds responsables. Ils ont la possibilité d'intervenir à cette occasion et de nourrir la réflexion sur les stratégies de gestion des plans et de sélection des fonds les composant.

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

Nous échangeons régulièrement avec nos partenaires sociaux sur ces sujets, afin notamment de mieux appréhender et répondre aux questions et remarques de collaborateurs. Bien que la communication aux collaborateurs soit abondante, les partenaires sociaux pourraient être davantage associés ou impliqués dans la sélection des fonds responsables et le contrôle de l'engagement responsable des fonds. Nous cherchons à œuvrer en ce sens pour améliorer notre action dans ce domaine.



# RENAULT

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

En France, huit fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont proposés aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale (Plan d'Épargne Groupe ou Plan d'Épargne Retraite Collectif). Hors le FCPE investi en actions de l'entreprise (non labellisable), 5 FCPE parmi les 7 restants sont directement labellisés en fonction de leur allocation d'actifs :

- Multipar Monétaire SR : ISR, CIES
- Multipar Obligataire SR Solidaire : ISR, CIES, Finansol
- Multipar Equilibre SR Solidaire : ISR, CIES, Finansol
- Multipar Actions : ISR, CIES
- Renault Caremakers Solid'air : ISR, Finansol
- CM CIC Perspective Certitude : Pas de label mais le fonds est protégé à 90%, investi à 85% en produits de taux, et la moitié de son actif est investi sur le fonds labellisé CM AM Cash ISR IC.
- CM CIC Perspective Monde : Pas de label. Fonds investi en Actions Monde

Le détail du montant des actifs de chacun des FCPE ainsi que le nombre d'adhérents par fonds sont disponibles à la page 228 du Document d'enregistrement universel 2023. Au 31/12/2023, le montant des encours globaux s'élève à 1 052 018 153€. Enfin, concernant les abondements, ils sont exclusivement proposés sur les versements effectués au sein du Plan Epargne Retraite Collectif (PERECO) du dispositif. Les jours de congés transférés et les versements volontaires du salarié sont abondés uniquement de façon uniforme et indépendamment du support choisi. Seuls 16% des abondements sont investis sur les deux fonds non labellisés. A noter que le FCPE Renault France (investi en action de l'entreprise) n'est pas disponible au sein du plan Epargne Retraite Collectif (PERECO).

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Pour rappel, tous les FCPE proposés aux salariés du Groupe ont été validés par les partenaires sociaux dans le cadre des accords collectifs signés. Concernant les deux FCPE non labellisés, ils sont gérés par le groupe Crédit Mutuel qui, de longue date, est engagé dans une démarche d'entreprise socialement responsable (RSE) et dont le socle sont les valeurs coopératives et mutualistes : Ambition Sociétaires et Clients, Ambition de Gouvernance, Ambition Sociétale, Ambition Sociale et Ambition Environnementale.

A ce stade, il n'y a pas de discussion prévue avec les partenaires sociaux dans le but de revoir la composition du dispositif d'épargne salariale proposé.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Tout au long de la mandature des membres de nos conseils de surveillance, notre teneur de compte se tient à leur disposition afin de leur fournir tout l'accompagnement nécessaire, et pour toute question relative à l'épargne salariale. Dès l'entrée en vigueur des nouveaux mandats, puis tout au long de la durée de leur mandat, des journées de formation leur sont dédiées sur des thèmes de leur choix : présentation des mécanismes d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PERECO, des marchés financiers et de la gestion d'actifs (définition d'un FCPE multi-entreprise) de l'actionnariat salarié, des acteurs de la gestion d'actifs, du rôle du Conseil de Surveillance, des différents types de gestion d'actifs (monétaire, obligataire, actions, diversifiée, ESG, solidaire), des principes de l'investissement solidaire, et des opérations sur actions (distribution de dividende, division du nominal, augmentation de capital, rachat d'actions).

Chaque année, une commission de suivi de l'épargne salariale est organisée avec nos partenaires sociaux afin de réaliser un bilan ainsi qu'un point global sur l'ensemble de nos dispositifs. L'état des encours leur est présenté ainsi que la gestion d'actifs sur l'année, complété par un point macro-économique. Lors de ces commissions, toutes les questions relatives à l'épargne salariale sont abordées et traitées avec nos partenaires sociaux, dont la plupart des membres de cette commission sont également membres des conseils de surveillance, régulièrement formés au suivi de cette thématique comme précisé ci-dessus.



# SAFRAN

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

L'épargne salariale chez Safran est composée d'un Plan d'Epargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PER Collectif) en France.

Le PEG propose 5 fonds :

- Deux fonds sont investis en titres de l'entreprise : le fonds d'actionariat et le fonds sécurisé investi en obligations Safran ;
- Trois fonds bénéficient d'une orientation de gestion ISR et sont tous Article 8 selon la réglementation SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) :
- Safran Equilibre Solidaire
- Safran Dynamique
- Avenir Rendement

Sur 4,6 milliards d'encours du PEG, 6,67% sont investis dans les 3 fonds hors actionariat soit 307 M€.

LE PER Collectif propose 7 fonds gérés avec une approche ISR et selon des objectifs d'investissement durable, 6 d'entre eux bénéficient d'un label responsable :

- 2 FCPE disposent du label ISR, CIES et Finansol : EPSENS Actions ISR (64,7 M€) et EPSENS Monétaire ISR (106 M€) ;
- 1 FCPE disposent du label ISR : Safran Ethique Solidaire Safran (30 M€) ;
- 3 FCPE ont leur fonds maître qui disposent du label ISR : Safran Retraite Actions ISR (242 M€), Select Dorval Global Conviction (8,5 M€) et Sélection DNCA Actions Euro PME (10,2 M€) ;
- 1 FCPE a une gestion à l'approche ISR : Safran Retraite Obligations ISR (133,5 M€).

Les valeurs des 6 FCPE qui bénéficient d'un label responsable représentent 77,5 % des montants investis, soit 461 M€ d'encours sur un total de 595 M€.

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

Les 2 000 euros d'abondement dans le PEG sont principalement versés si investis en actions Safran (actionnariat). Dans le cadre d'investissement hors actionnariat, les salariés de Safran peuvent bénéficier d'abondement uniquement en investissant dans le fond Avenir Rendement qui bénéficie d'une orientation de gestion ISR et est Article 8 selon la réglementation SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation).

Les 1 000 euros d'abondement dans le PERCOL sont versés quel que soit le support d'investissement choisi. Les 7 fonds du PERCOL sont gérés avec une approche ISR dont 6 bénéficient d'un label responsable. De facto les 1 000 euros d'abondement sont mécaniquement versés sur des fonds labélisés Responsables.

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

Les FCPE non labellisés du PEG prennent tous en compte des critères sociaux et/ou environnementaux (SFDR 8) :

**Safran Equilibre solidaire** : 100% de la gestion est en titres vifs ESG ; 50 % actions européennes, 40 % obligations en euro, 5-10 % titres solidaires. La stratégie d'investissement du FCPE intègre des critères extra-financiers selon une méthodologie développée par le département d'analyse extra financière de Crédit Mutuel Asset Management visant à exclure les valeurs les moins bien notées en matière environnementale, sociale et de gouvernance afin de réduire notamment l'impact du risque de durabilité auquel l'OPC est exposé.

Ce FCPE promeut des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au sens de l'article 8 du Règlement (UE) 2019/2088 dit « Sustainable Finance Disclosure » (SFDR).

L'équipe de gestion s'attache à prendre en compte dans ses décisions d'investissement les critères de l'Union européenne en matière d'activités économiques considérées comme durables au regard du règlement « Taxonomie » (UE) 2020/852.

Les principales incidences négatives sont également prises en compte dans la stratégie. Crédit Mutuel Asset Management applique sur l'ensemble de sa gamme d'OPC :

- une politique de suivi des controverses visant à détecter les valeurs sur lesquelles des controverses apparaissent. En fonction de l'analyse menée, les valeurs concernées sont maintenues ou exclues.





---

**SOCIAL**

---

- une politique d'exclusion sectorielle stricte concernant notamment les armes controversées, l'armement non conventionnel et le charbon.

L'approche ESG est basée sur une méthodologie propriétaire développée par le pôle d'analyse Finance Responsable et Durable de Crédit Mutuel Asset Management. Celle-ci s'appuie sur les éléments suivants :

- analyse et classement des entreprises qui contribuent à la transition durable ;
- suivi des controverses ;
- et politique d'engagement de l'entreprise dans le temps.

Le processus de sélection des titres vifs permet d'établir un score (1 à 10) en fonction de la contribution plus ou moins élevée aux facteurs ESG, puis d'établir une classification des entreprises selon 5 groupes distincts au regard de leur performance extra-financière :

- 1 = Négatif (Risque ESG élevé / actifs potentiellement gelés) 2 = Peu impliqué (Plus indifférent qu'opposant)
- 3 = Neutre (Administratif neutre conforme à sa réglementation sectorielle) 4 = Engagé (Engagé dans la trajectoire / Best in Trend)
- 5 = Best in class (Pertinence réelle)

L'approche mise en œuvre par l'équipe de gestion aboutit à une exposition de moins de 10% de l'actif net du Fonds aux titres vifs de la classification ESG 1.

La note globale du portefeuille sera supérieure à la note pondérée en poids à celle de la moyenne de l'univers d'investissement.

Le taux d'analyse ou de notation extra financière des titres vifs, calculé en pondération ou nombre d'émetteurs, est supérieur à :

- 90 % pour les actions émises par des grandes capitalisations dont le siège social est situé dans des pays « développés », les titres de créances et instruments du marché monétaire bénéficiant d'une évaluation de crédit investment grade, la dette souveraine émises par des pays développés le cas échéant ;
- 75% pour les actions émises par des grandes capitalisations dont le siège social est situé dans des pays « émergents », les actions émises par des petites et moyennes capitalisations, les titres de créances et instruments du marché monétaire bénéficiant d'une évaluation de crédit high yield et la dette souveraine émise par des pays « émergents » le cas échéant.



Le processus de sélection des OPC vise également à s'assurer de leur engagement responsable.

Lors d'entretiens prenant la forme de questions-réponses avec les équipes de gestion des OPC, l'équipe de gestion étudie notamment le processus de gestion de l'OPC, la gestion et le traitement des controverses avec notamment la capacité à avoir l'information et à agir, la mise en place d'une politique de votes ainsi que les moyens mis à disposition des gérants (fournisseurs de données et outils) permettant de communiquer et de reporter du caractère responsable de leurs gestions.

L'équipe de Multi-Gestion pourra s'intéresser également à la responsabilité sociétale de l'entreprise (« RSE ») mise en place par la société de gestion, pour accompagner le développement d'une finance plus responsable.

Pour réaliser ces analyses et évaluations, Crédit Mutuel Asset Management s'appuie sur des outils internes propriétaires de notation extra financière mais également d'études et de bases de données fournies par des prestataires spécialisés.

Le Fonds s'engage à ce que 75% minimum des OPC en portefeuille fassent la promotion ou aient un objectif de gestion prenant en compte des critères extra financiers (exemples : caractéristiques environnementales et ou sociale et ou de bonne gouvernance de types ESG).

**Safran Dynamique** : 90,4% actions européennes (gestion action OSSIAM), 7,5% produits de taux, 2% OPC, 0,10% cash et autres actifs. Ce fonds est géré en respectant des objectifs d'investissement ESG. La poche actions, gérée par Ossiam Natixis (actions Europe) suit un processus en 2 étapes dans lequel l'ESG est au cœur. Les exclusions normatives constituent la 1ère étape du processus d'investissement et consiste à définir l'univers d'investissement. Les exclusions normatives éliminent les sociétés :

- qui sont impliqués dans des activités controversées tels que :
  - Les armes controversées (armes à sous-munitions ou armes chimiques),
  - Le tabac,
  - Le charbon thermique (extraction et production d'électricité à partir de charbon),
- qui violent des normes internationales et donc un des dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies,
- qui font l'objet de controverses sévères (niveau 5 sur une échelle de 0 à 5, 5 étant le pire),

**SOCIAL**

- dont la production d'électricité provient à plus de 20% de centrales alimentées en charbonthermique.

La 2<sup>ème</sup> étape est une optimisation qui vise à construire un portefeuille diversifié avec l'empreinte carbone minimale tout en respectant les contraintes de gestions données, notamment un écart de suivi ex-ante de la poche par rapport à l'Univers d'Investissement est limité à 1% et des contraintes de diversifications sectorielles ou par titre.

La combinaison des 2 étapes du processus d'investissement permet de réduire les émissions carbone (scope 1+2+3) de 48% en moyenne et l'intensité carbone (scope 1+2+3) de 50% en moyenne. Ces données sont stables chaque année depuis 2021. S'agissant d'un processus d'optimisation qui vise à réduire l'empreinte carbone, tout en respectant les contraintes, le taux de sélectivité n'est pas défini ex-ante. Ex-post, un taux de sélectivité est mesuré de l'ordre de 70% (avec l'univers d'investissement de ~600 titres et le portefeuille avec ~160 titres, sachant que les choix des titres est dû essentiellement à des considérations ESG).

**Avenir Rendement** : 22,64% actions, 36,89% obligations dont 31,9% Euro Etats, 2,34% OPCl, 38,13% monétaire et liquidités. Ce fonds promeut des critères environnementaux ou sociaux et de gouvernance ESG en :

- sélectionnant des OPC (gestion active) à travers une analyse qualitative ESG,
- excluant les OPC (y compris les ETF) qui investissent dans des sociétés dont plus de 25 % des revenus proviennent de la production d'énergie générée par le charbon ou de la production de charbon,
- sélectionnant des ETF (gestion passive), à travers une analyse qualitative de l'indice. Cette analyse est réalisée afin de garantir qu'il est conforme aux standards ESG de la société de gestion. Cela inclut :
  - la vérification que les indices appliquent une politique d'exclusion du charbon en ligne avec celle de la société de gestion, ainsi que l'application d'une politique d'exclusion des « worst offenders »,
  - la confirmation que la méthodologie de construction de l'indice repose sur des normes de marché, intègre de manière significative des critères ESG et utilise une méthode de répllication physique.

Les indices « Paris Aligned Benchmarks », les indices « Climate Transition Benchmarks », les indices ayant un thème environnemental ou social, ou encore les indices ESG sont considérés comme étant en adéquation avec les standards ESG définis par la société de gestion. Cette liste est susceptible d'évoluer. Le pourcentage minimum d'investissements qui répondent aux caractéristiques environnementales ou sociales promues par le compartiment est de 80 %.



Les éléments contraignants de la stratégie d'investissement utilisés pour sélectionner les investissements afin d'atteindre chacune des caractéristiques environnementales ou sociales promues sont une sélection des OPC sous-jacents :

- dont la notation est « élevée » ou « moyenne » ou « basique » pour tous les types d'OPC,
- qui respectent la politique d'exclusion charbon définie.

LE FCPE Safran Retraite Obligations ISR du PER Collectif n'a pas de label ISR français mais le fonds a la même méthodologie ESG que l'ensemble de la gamme de fonds ouverts Mirova labellisés ISR de Natixis. En ce sens, les fonds Impact ES sont classifiés Article 9 SFDR et suivent le cadre de l'investissement durable (Contribution positive aux ODD + Do Not Significantly Harm + Minimum safeguards). A ce jour, l'analyse ESG aboutit à un portefeuille bénéficiant d'une note ESG moyenne supérieure à l'indice de référence après élimination de 20% des valeurs les plus mal notées (approche en amélioration de note du Label ISR).

Pour faire référence à l'Annexe SFDR (thématiques), l'objectif d'investissement durable du compartiment Impact ES Oblig Euro est d'investir dans :

- des obligations émises par des entreprises, des organismes souverains ou supranationaux dont l'objectif est de financer des projets ayant un impact environnemental et/ou social positif (obligations vertes, sociales, vertes et sociales) et/ou
- des obligations conventionnelles d'émetteurs contribuant positivement par leurs produits, services et/ou pratiques à la réalisation d'un ou plusieurs des Objectifs de développement durable des Nations Unies (les « ODD »)

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

Nous n'avons pas prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans nos dispositifs d'épargne salariale dans les trois années à venir.

Une réflexion va s'engager avec les partenaires sociaux en 2024 sur la mise en conformité du PEG Safran avec la Loi sur le Partage de la valeur qui pourra aboutir à l'intégration d'un nouveau fonds labellisé ISR au sein du PEG ou à la labellisation ISR d'un des fonds existants.



- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Pour toute évolution des dispositifs d'épargne salariale, une négociation des accords de Groupe relatifs au PEG et au PER Collectif est engagée entre la direction de Safran et les partenaires sociaux. Le choix d'un nouveau FCPE est effectué paritairement, sur présentation par le gestionnaire du fonds des caractéristiques, performance et principes de gestion du FCPE.

Les partenaires sociaux (coordinateurs syndicaux Groupe, membres des conseils de surveillance) peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur l'épargne salariale et la gestion des FCPE, une fois par an.

Les orientations de gestion de ces FCPE sont exposées aux membres des conseils de surveillance concernés chaque année qui les valident.

Une brochure sur les dispositifs d'épargne salariale Safran est mise à la disposition des salariés du Groupe sur l'intranet de l'entreprise.

La plateforme digitale du teneur de compte contient toutes les informations sur les fonds du PEG et PER Collectif à destination des salariés Safran (DIC, Règlement, *Reporting* mensuel, Rapport de gestion).

Une commission paritaire de suivi de l'épargne salariale du Groupe, prévue par les accords PEG et PER Collectif, est tenue chaque année en présence du teneur de compte. Cette commission effectue le bilan d'une année de gestion de l'épargne salariale et des versements effectués par les salariés dans les différents dispositifs.



# SAINT-GOBAIN

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors **actionnariat salariés** dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

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

Hors actionnariat salarié, Saint-Gobain propose 3 fonds diversifiés au sein de son Plan d'Epargne Groupe. Ces 3 fonds sont labellisés :

- Amundi Label Trésorerie ESR - F – label CIES
- Amundi Label Equilibre Solidaire - F – label CIES
- Multipar Actions Europe Bas Carbone – label ISR

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**
- c) **Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du Conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Le Plan d'Epargne Groupe Saint-Gobain a été mis en place en 1988 par la Compagnie de Saint-Gobain, par décision unilatérale de l'employeur. L'ensemble des porteurs de parts et partenaires sociaux a accès aux documents de gestion des fonds qui composent le Plan d'Epargne Groupe et les représentants des porteurs de parts des Conseils de Surveillance de ces fonds diversifiés sont désignés par le CSE de la Compagnie de Saint-Gobain.



## SANOFI

- a) **« Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

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

« Fonds proposés : 5 fonds pour le PEG et 5 pour le PERCOL

Le fonds « Socialement Responsable, Environnemental et Solidaire » est labellisé ISR. Ce fonds est proposé à la fois dans le PEG et le PERCOL. Nous avons labellisés 2 fonds supplémentaires avec le label ISR courant juin 24 : le FCPE « PEG Sanofi Monétaire » et le FCPE « Retraite 100% Monétaire ».

Encours du fonds « Socialement Responsable, Environnemental et Solidaire » dans le PEG : 59,8 M€

Encours total du PEG : 2,8 milliards d'euros

Encours total du PEG hors fonds d'actionnariat salarié : 1 milliard d'euros

Encours du fonds « Socialement Responsable, Environnemental et Solidaire » dans le PERCOL : 125 M€

Encours total du PERCOL : 1,2 milliard d'euros

Pour le PEG, seuls les fonds « Socialement responsable, Environnemental et Solidaire » et le fonds d'actionnariat salarié Sanofi génèrent de l'abondement, avec la même règle d'attribution. L'investissement est fait exclusivement dans le fonds d'actionnariat salarié.

Pour le PERCOL, tous les fonds sont abondables en respectant la même règle d'attribution quel que soit le fonds générateur de l'abondement. L'investissement dans le fonds piloté est le plus important, donc génère le plus d'abondement. Le fonds solidaire génère 10% du montant total des abondements Percol. »



- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

« En effet, certains fonds sous-jacents qui ne sont pas labélisés intègrent des considérations ESG dans leur processus d'investissement. Certains d'entre eux sont aussi classés Article 8 au titre du règlement SFDR. Les gestionnaires de ces fonds appliquent à la fois des critères d'exclusion bien précis, ou leur analyse propriétaire des critères extra-financiers en s'appuyant normalement sur des fournisseurs des données ESG spécialisés. Dans ce dernier cas, leur objectif est généralement d'évaluer l'impact des facteurs ESG sur les caractéristiques de risque et de rendement d'un investissement donné.

Comme déjà mentionnée, nous allons labelliser 2 fonds supplémentaires avec un label ISR en juin 2024. »

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

« Les partenaires sociaux membres des conseils de surveillance PEG et PERCOL sont sensibles à l'ISR. Ils viennent de signer un accord avec effet Juin 2024 pour que l'abondement PEG soit investi proportionnellement dans le fonds qui a généré l'abondement (« Socialement responsable, Environnemental et Solidaire » et/ou le fonds d'actionariat salarié Sanofi). Actuellement, l'abondement PEG est investi exclusivement dans le fonds d'actionariat salarié. D'autre part, ils ont validé la labellisation ISR de nos deux fonds monétaires. »



# SCHNEIDER ELECTRIC

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

|   |                       |
|---|-----------------------|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 12                    |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  | 3+1 fonds sous-jacent |

|   | Nom du fonds labellisé   | Nom du (ou des) label(s) associé(s)     | Montant des encours labellisés                        | Montant de l'abondement dédié   |
|---|--|---|---|---|
| 1   | Schneider Energie Solidaire Obligataire  | Label Finansol                          | PERO : 0,3 M€<br>PERECO : 2,2 M€<br>PEG : 45,8 M€     | - Pas d'abdt sur PERO<br>- PERECO : 800 € maximum<br>- PEG : 1404 € maximum |
| 2   | Multipar Actions PME ETI ISR   | Labels ISR, Relance                     | PERO : 4,2 M€   | - 77 % prise en charge employeur sur versements obligatoires                |
| 3   | BNP Paribas Easy MSCI USA SRI  | Labels ISR, FNG, Towards Sustainability | PERO : 0,5 M€   | - 77 % prise en charge employeur sur versements obligatoires                |
| 4   | CM-AM Convictions Euro IC (fonds sous-jacent du fonds dédié Schneider Dynamique) | Label ISR                               | PEG et PERECO : 31,8 M€ (soit 41,3 % du fonds maitre) | - PERECO : 800 € maximum<br>- PEG : 1404 € maximum                          |
| 5   |  |   |   |   |
| Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés) |  |   | 2 369M€   |   |
| Montant des encours hors actionnariat non labellisés            |  |   | 753M€   |   |

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

Les abondements ou la part employeur des cotisations obligatoires sur le PERO sont identiques quelques soient les fonds. Concernant l'épargne retraite, il revient au salarié de choisir soit la gestion pilotée pour ses investissements PERO-PERECO soit la gestion libre lui permettant ainsi d'investir plus fortement dans des fonds labellisés.

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



En sus des fonds labellisés, 2 fonds du Plan d'Épargne Groupe, fonds dédiés Schneider Electric, relèvent de l'article 8 du règlement sur la publication d'informations de durabilité dans le secteur des services financiers à l'intention des investisseurs (SFDR) :

- Fonds Monétaire Schneider Electric : le fonds investit au moins 90 % de son actif net dans des titres d'émetteurs et/ou des OPC ayant fait l'objet d'une analyse de leurs critères ESG par la société de gestion. Le FCPE s'engage à obtenir une notation ESG supérieure à celle de son univers d'investissement extra-financier.
- Fonds Diversifié Schneider Electric : ce fonds est passé à une classification article 8 le 29 février 2024. L'objectif du fonds est d'avoir une note ESG globale supérieure à celle de son indice de référence et une intensité carbone inférieure à celle de l'indice de référence. A terme, l'objectif est d'avoir près de 100% des actifs dans ce fonds investis dans des supports classifiés article 8. A ce jour, 94,7 % du fonds sont composés de fonds article 8.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Nos PEG et PERECO sont constitués de fonds dédiés Schneider Electric. Labelliser un de ces fonds implique une modification très importante des lignes d'investissement. Ainsi, une première étape, discutée avec les partenaires sociaux consiste à passer en classification Art.8 certains de ces fonds. C'est ce que nous avons fait avec le fonds Diversifié, passé Art.8 cette année.

Afin de pouvoir offrir à nos salariés la possibilité d'investir dans un fonds labellisé, et dans le cadre de la loi sur le Partage de la Valeur, nous finalisons actuellement l'ajout d'un nouveau fonds, labellisé ISR, dans le PEG et dans le PERECO. Celui-ci sera disponible en cours d'année.



## SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

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

Cf. tableau en *annexe 4*.

Nos règles d'abondement sont identiques pour tous nos FCPE (hors fonds d'actionnariat salarié).

- b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (*merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds*) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Tous nos fonds d'épargne salariale éligibles et pour lesquels nous pouvons agir directement, via leur conseil de surveillance, à savoir tous nos fonds dédiés Société Générale, sont labellisés CIES ou ISR. D'autre part, notre gestionnaire des FCPE de notre épargne salariale, Amundi, étudie actuellement la possibilité de labéliser ISR notre fonds par défaut : SG ERS Amundi Trésorerie 6 mois.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

Nos partenaires sociaux sont étroitement associés à l'évolution de nos FCPE dédiés SG via leur rôle en tant que membres de la délégation des Salariés représentant les porteurs de parts au Conseil de Surveillance (CS) de ces FCPE. Ils sont en outre formés, sur une période de 3 jours, à l'occasion du renouvellement de la délégation suite à l'élection des nouveaux membres du CS.



Deux fois par an, lors du Conseil de surveillance de nos trois fonds dédiés, notre gestionnaire de fonds réalise une présentation dédiée sur nos fonds dédiés CIES et ISR qui permet aux partenaires sociaux membres du CS de s'exprimer et faire des demandes.

#### Annexe 4 - Question 7 a)

| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite |                                     | 6                                   |                               |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  |                                     | 4                                   |                               |
| Données au 31.12.2023 (périmètre SGPM + Filiales Françaises).   |                                     |                                     |                               |
| Nom du fonds labellisé  | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés (M€) | Montant de l'abondement dédié |
| SG Obligations ISR  | CIES                                | 122                                 | NC                            |
| SG Diversifié ISR   | CIES                                | 227                                 | NC                            |
| Label Actions Solidaire ESR   | CIES                                | 54                                  | NC                            |
| SG Actions Internationales ISR  | ISR                                 | 230                                 | NC                            |



## STELLANTIS

- a) **Scope France: How many funds are offered to your employees outside employee shareholding in your employee savings plans? How many and which funds offered to your employees are labelled responsible (please mention their name as well as the name of the associated labels)? What is the amount of labelled assets under management per fund? Can you also mention the amount of overall assets under management and the amount of non-shareholder assets that are not labelled? To help you answer, it is possible to fill in the table in Appendix 4.**

**On average, the amounts of the contribution offered to your employees on your labelled funds are higher than those offered for your other non-labelled funds outside of shareholding.**

Our responsibility as a Company is to create sustainable and shared value for our people.

Stellantis employees in France are offered a savings plan with employee share ownership. In addition, they are offered to invest in a saving fund « ISR Impact rendement solidaire » (ISR label). At the end of 2023, the outstanding amount of Stellantis employees in this fund “ISR Impact rendement solidaire” represented M€19,3 or about 2% of the total amounts of wage savings (b€ 1,035). Around 43% of employees in France are also eligible to a supplementary retirement plan for which an ISR fund “AXA Génération tempéré solidaire” is proposed. At the end of 2023, 2% of the total outstanding in free management of the supplementary retirement plan were invested in this fund.

For our US-based employees, plan participants may choose from many investment options – equity, fixed income, domestic and international. A full brokerage option – allowing access to hundreds of individual company stocks or funds are available.

- b) **If certain funds are not labeled but integrate ESG criteria, explain how these criteria attest to a robust and selective ESG approach (please indicate the selectivity rate and/or the theme of these funds)? Have you planned with the social partners to have more labeled funds in the three years to come?**

We offer a range of savings funds for employees to choose from based on their investment criteria. We closely monitor market trends and developments, and we are agile enough to respond quickly if we decide to include a new ESG fund to receive investments from profit-sharing distributions and pension investments.



- c) How do you involve your social partners in the choice of responsible funds (examples: training, expert who takes care of educational support for employees, time given to social partners to question the choices of responsible funds)? How do you involve your social partners in monitoring the responsible commitment of funds? (training of members of the supervisory board beyond the 3 regulatory days, implementation of a company savings commission...)?**

Stellantis' social partners are fully involved in all decisions and are part of all arbitrations. We have regular meetings with external institutional counsels to share information with our employee representatives about trends and market developments. This gives them the opportunity to request the integration of new funds. In addition to these meetings, we have two institutional meetings per year (Conseil de Surveillance) where employee representatives discuss new opportunities and fund performance results with the Finance Department.

In addition to mandatory trainings, our employee representatives receive daily news about the economic context and market trends, including ESG developments, through various providers.



# ST MICROELECTRONICS

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

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

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?
- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

Concernant le périmètre France :

- L'ensemble des salariés ont accès à l'ensemble des fonds du dispositif d'épargne salariale ST France.
- 2 fonds labellisés figurent parmi les 11 FCPE proposés aux salariés :
  - CM-AM PERSPECTIVE MONETAIRE B : ISR
  - AVENIR MIXTE SOLIDAIRE : Finansol
- A fin 2023, ces deux fonds labellisés représentaient 52% des encours hors actionnariat salarié (contre 46% des encours à fin 2022).
- En 2023, l'abondement a représenté 23% du montant des encours versé sur l'épargne salariale dont 16% sur l'abondement des fonds labellisés.
- A fin 2023, 49% des salariés éligibles étaient investis dans au moins l'un de ces deux fonds (contre 39% à fin 2022).



- Nous avons resélectionné les fonds en 2019 afin d’offrir aux salariés un panel de choix d’investissements large sur des indices robustes, en fonction de l’historique des performances.
- Les fonds sélectionnés sont
  - (i) des fonds labélisés, ou bien
  - (ii) des fonds intégrant des critères ESG ou bien
  - (iii) des fonds non labélisés n’intégrant pas de critères ESG qui, à l’époque de la sélection des fonds, étaient utilisés dans le cadre d’un PELT (Plan d’Épargne Long Terme) dont les périodes de disponibilités ne permettaient pas de modification des placements.
- Le choix des fonds sera revu d’ici un an afin de nous assurer que les fonds proposés répondent toujours aux attentes des salariés. Les labels et les critères ESG feront partie des critères de sélection.
- La mise en œuvre de l’appel d’offres se fera dans le cadre de notre commission Épargne Salariale avec les partenaires sociaux qui seront pleinement intégrés dans la rédaction du cahier des charges et feront partie intégrante des soutenances afin de pouvoir indiquer leurs préférences.





## TELEPERFORMANCE

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

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

Teleperformance France qui représente moins de 1% des effectifs du groupe, propose à ses salariés un dispositif d'épargne salariale. 97% des encours sont labellisés ISR, Greenfin ou CIES ou en cours de labellisation. 30% des effectifs de Teleperformance France sont actuellement porteurs d'encours.

6 fonds sont proposés dans le plan d'épargne entreprise Teleperformance France, dont 5 sont labellisés :

- HSBC EE ISR Monétaire : labellisé CIES – au 31/08/2023 : encours 239.007,24 € - 933 porteurs
- HSBC EE ISR Oblig Euro & Solidaire : labellisé CIES et ISR – au 31/08/2023 : encours 19.459,98 € - 108 porteurs
- HSBC EE ISR Diversifié & Solidaire : labellisé CIES et ISR – au 31/08/2023 : encours 15.342,97 € - 99 porteurs
- HSBC EE ISR Actions Monde : labellisé ISR – au 31/08/2023 : encours 26.013,61 € - 121 porteurs
- HSBC EE Actions Europe Transition Verte : labellisé CIES, ISR et Greenfin – au 31/08/2023 : encours 31.640,02 € - 150 porteurs

Au 31/08/2023, encours du 6<sup>ème</sup> fonds (non labellisé) HSBC EE Diversifié Emergents : 8.779,26 € - 83 porteurs

Au 31/08/2023, 558 salariés de Teleperformance France sont porteurs d'encours sur au moins l'un des 6 fonds proposés.

- b) **Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Le fonds non labellisé n'intègre pas de critères ESG.



Il n'est pas prévu de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir, toutefois des échanges ont lieu régulièrement avec les représentants du personnel dans le cadre des commissions de suivi organisées avec le gestionnaire du dispositif d'épargne salariale, donc une évolution des fonds proposés pourrait être discutée.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Teleperformance France met en place des commissions de suivi entre les représentants du personnel et le prestataire du dispositif d'épargne salariale, afin de présenter en détail l'ensemble des fonds. L'entreprise et les représentants du personnel échantent sur les communications faites aux collaborateurs pour que leurs choix soient le plus éclairés possible.

## THALES

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

Sur la totalité des dispositifs hors actionnariat salarié, 94% des fonds sont conformes aux exigences de l'article 8 de la SFRD avec une gestion ISR (voir plus bas les démarches des gérants) ou à celles de l'article 9 et/ou encore Labellisés.

Les 6% restant sont investis provisoirement dans des ETF répliquant un indice et la question est à l'étude de les remplacer par des ETF ISR.

Près de 30% des fonds sous-jacents du dispositif hors actionnariat salarié sont labellisés.

Les représentants des salariés sont particulièrement attachés au sujet de l'épargne solidaire et les 2 fonds solidaires existants à ce jour représentent plus de 35% du dispositif total hors actionnariat salarié.

|                                    |                |        |  |           |       |       |  |
|------------------------------------|----------------|--------|--|-----------|-------|-------|--|
| Epargne Monétaire Thales           |                | 100%   | Amundi Euro Liquidity SRI<br>BTS Aureus ISR CPR<br>Monétaire ISR | Label ISR | Art 8 | 238,4 | composé uniquement de fonds Labellisés ISR     |
| Epargne ModéréeThales              | Amundi         | 100%   |  |           | Art 8 | 230,6 | à l'étude en 2024 pour labelliser ce fonds     |
| Epargne Solidaire                  |                | 91%    | Poche Solidaire  |           | Art 8 | 199,9 | à l'étude en 2024 pour avoir le label finansol |
| Equilibre Thales                   |                | 9%     |  |           |       |       |  |
|                                    |                |        |  | Finansol  | Art 9 | 19,8  |  |
| Epargne Solidaire Dynamique Thales | Sienna Gestion | 92,05% |  |           | Art 8 | 164,4 | à l'étude en 2024 pour avoir le label CIES     |
|                                    |                | 7,95%  | Poche Solidaire  | Finansol  | Art 9 | 14,2  |  |
|                                    |                | 44,12% | Fidelity Euro Bond   |           | Art 8 | 47,6  |  |



|   |        |        |                            |           |       |        |                                      |
|---|--------|--------|----------------------------|-----------|-------|--------|--------------------------------------|
| Thales Obligations                            |        | 44,73% | Amundi Euro Aggreg         |           | Art 8 | 48,2   |                                      |
|   |        | 11,15% | Amundi ETF Oblig Inflation |           |       | 12,0   |                                      |
|   |        | 29,38% | Sycomore selec resp        | Label ISR | Art 8 | 47,0   |                                      |
|   |        | 12,23% | Amundi Euro Equity         |           | Art 8 | 19,6   |                                      |
|   |        | 6,63%  | Amundi Actions PME         |           | Art 8 | 10,6   |                                      |
|   | Amundi | 6,31%  | Sycomore selec pme         | Label ISR | Art 8 | 10,1   |                                      |
| Thales Actions Euro                           |        | 18,05% | Amundi ETF MSCI Europe     |           |       | 28,9   | Passage sur des indicesISR à l'étude |
| Monde   |        | 6,34%  | Amundi ETF Eurostoxx 50    |           |       |        | Passage sur des indicesISR à l'étude |
|   |        | 13,42% | Fidelity Global Focus      |           |       | 10,1   |                                      |
|   |        | 7,64%  | Amundi ETF MSCI world      |           | Art 8 | 21,5   | Passage sur des indicesISR à l'étude |
|   |        |        |                            |           |       | 12,2   |                                      |
| Total hors actionariat salarié (PEG + PERECO) |        |        |                            |           |       | 1135,1 |                                      |

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

L'abondement versé dépend du dispositif : seuls les versements dans le PERECO sont abondés.

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

Les fonds dédiés Epargne Modérée Thales et Epargne Solidaire Equilibre Thales, les fonds sous-jacents Amundi Euro Aggregate, Amundi Euro Equity et Amundi Actions PME sont des fonds gérés par Amundi en respectant les principes de gestion ISR d'Amundi.

Le fonds Epargne Solidaire Dynamique Thales est géré par Sienna Gestion, dont 77% des 21.9 Mds€ sous gestion sont labellisés (Label ISR, CIES, Greenfin ou Finansol) et bénéficient d'un processus ISR pertinent et robuste, avec 20% de l'univers de départ interdit à l'investissement pour des raisons extra-financières.

Les poches solidaires des fonds Epargne Solidaire Equilibre Thales et Epargne Solidaire Dynamique Thales sont labellisée Finansol.

La labellisation des fonds dédiés est à l'étude (voir *Annexe 4*)

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

Thales a décidé en 2023 de lancer un fonds dédié solidaire à Impact labellisé ISR. L'appel d'offres et les auditions ont eu lieu début 2024 et ce fonds, qui sera géré par DNCA, est en attente du Label ISR. Ce fonds de fonds est composé de 3 fonds Labellisés :

- Beyond Semperosa      Label ISR
- Beyond Climate        Label ISR
- FPS Solidaire Mirova    Label Finansol

Il est à noter que ce fonds sera le 3<sup>ème</sup> fonds solidaire du dispositif.

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

Depuis 2007, le Comité d'Orientation et de Suivi (COS) assure la gouvernance de l'épargne salariale en France hors actionariat salarié. Ce COS est constitué aux 2/3 de représentants des salariés et 1/3 de représentants de la Direction. Ces représentants sont aussi membres des Conseils de Surveillance des Fonds Communs de placement d'épargne salariale (gouvernance paritaire des Conseils de Surveillance avec une répartition des voix à 50/50 et voix prépondérante du Président élu parmi les représentants des salariés). Le COS se réunit au moins quatre fois par an ; les décisions qui impactent les Fonds sont ensuite validées par le Conseil de Surveillance correspondant.

Un conseil financier expert présente lors de chacun de ces COS le *reporting* des différents Fonds ainsi qu'un suivi des marchés financiers et une veille sur les sujets d'épargne salariale (approfondissement selon les demandes : gestion ISR, évolution des Labels, grilles de pilotage, frais de gestion, calcul des indicateurs de risque, épargne solidaire).

Une fresque du climat sera organisée courant 2024 avec tous les membres du COS.

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

Deux fois par an, une analyse ESG est présentée en Comité d'Orientation et de Suivi (COS) sur chacun des fonds, les sujets de controverses, et donne lieu, si nécessaire, à un échange avec les sociétés de gestion.



# TOTALENERGIES

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salariées sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.**

|   |   |
|---|---|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 7 |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  | 2 |

|   | Nom du fonds labellisé  | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Montant de l'abondement dédié                              |
|---|---|-------------------------------------|--------------------------------|--|
| 1 | TotalEnergies Diversifié Equilibre et Solidaire                           | ISR                                 | 437 M€                         | Abondement valable pour l'ensemble des fonds du PEE/PERCOL |
| 2 | TotalEnergies Monétaire (nourricier de l'OPCVM AXA IM Euro Liquidity SRI) | ISR                                 | 840 M€                         | Abondement valable pour l'ensemble des fonds du PEE/PERCOL |

|   |           |
|---|-----------|
| Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés) | 11 694 M€ |
| Montant des encours hors actionnariat non labellisés            | 1 169 M€  |

Les salariés des sociétés françaises de TotalEnergies (hors groupe Hutchinson) disposent d'une gamme de 7 FCPE dédiés hors actionnariat salarié (4 FCPE à dominante Actions, et 3 FCPE à dominante Taux), dont l'offre a été revue en profondeur fin 2016 en lien avec l'évolution des produits et la volonté partagée de pouvoir contribuer via cette épargne au financement de l'économie sociale et solidaire. C'est avec cet objectif qu'a été créé le FCPE TotalEnergies Diversifié Equilibre et Solidaire, principal fonds diversifié de la gamme, dont 5 à 10% du portefeuille sont investis en permanence dans le fonds à impact Finance et Solidarité d'Amundi (doté de l'agrément ESUS et des labels Finansol et Relance).

Le FCPE TotalEnergies Diversifié Equilibre et Solidaire ainsi que le FCPE TotalEnergies Monétaire (nourricier de l'OPCVM AXA IM Euro Liquidity SRI) se sont vu attribuer le label d'État ISR en 2022, à l'issue des audits conduits respectivement par AFNOR et Ernst & Young.

Premières FCPE diversifiées de la gamme en termes d'encours, ces deux FCPE labellisés ISR gèrent la moitié de l'épargne salariale et retraite de TotalEnergies hors actionnariat salarié. L'accès à la gamme de FCPE dédiés est ouvert à l'ensemble des salariés des

**SOCIAL**

sociétés françaises de TotalEnergies, à l'exception de ceux du groupe Hutchinson qui ont des dispositifs propres.

Les fonds proposés dans le PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire, ouvert à 17 000 salariés en France), ont également été choisis sous l'angle des critères ESG. En dehors du fonds euros accessible dans ce plan, 4 fonds sur 5 sont labélisés (3 labels « ISR » et 1 label « Luxflag ») et représentent environ 86% des encours en unités de comptes (88 M€ sur 101M€). Un fonds solidaire, doublement labélisé ISR et Finansol est également accessible depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 en gestion libre.

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

La grille d'abondement proposée par TotalEnergies concerne l'ensemble des fonds disponibles dans notre gamme. Les salariés peuvent effectuer leurs choix de placements librement et privilégier les fonds labélisés s'ils le souhaitent.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

52% des encours d'épargne salariale et retraite sont labélisés en 2023. Les membres des conseils de surveillance des FCPE dédiés de TotalEnergies ont décidé de prendre le temps de la réflexion avant de poursuivre les demandes de labélisation pour mesurer les implications pratiques des évolutions réglementaires associées aux différents labels.

De façon générale et indépendamment d'une labélisation, la prise en compte des critères de développement durable fait partie intégrante du process d'investissement des différents FCPE diversifiés de TotalEnergies et de leur gouvernance, en cohérence avec l'ambition de la Compagnie de devenir le major de l'énergie responsable :

- 6 des 7 FCPE sont classés en article 8 (« produits qui promeuvent des caractéristiques environnementales et/ou sociales ») ou 9 (« produits qui ont pour objectif l'investissement durable ») au sens de la réglementation SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), soit 95 % des encours de l'épargne salariale et retraite diversifiée de TotalEnergies, hors actionnariat salarié (plus de 2,3 milliards d'euros) ; pour chacun de ces FCPE, le volet extra-financier fait l'objet d'un examen en conseil de surveillance (deux réunions par an), avec l'accompagnement d'un cabinet de conseil indépendant spécialisé.
- Chaque conseil de surveillance est l'occasion d'une analyse extra-financière de la performance du fonds, avec l'examen du score de risque ESG, de la mesure d'intensité carbone et du niveau de controverses du fonds, comparé le cas





échéant à son indice. Les membres des conseils de surveillance interrogent régulièrement les gérants des fonds sur la démarche ESG qu'ils appliquent.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

La mise en place de FCPE dédiés plutôt que d'utiliser les fonds multi-entreprises disponibles sur la place, témoigne de la volonté des acteurs de l'épargne de TotalEnergies d'être partie prenante dans les choix de gestion et dans la gouvernance, et de leur engagement continu pour garantir aux salariés une offre de qualité tant sur le plan financier que sur les aspects durabilité et investissement responsable.

La gouvernance des FCPE est assurée par des conseils de surveillance composés aux deux tiers des représentants salariés porteurs de parts des FCPE élus parmi les salariés porteurs de parts. Parmi eux, 80% sont également élus représentants du personnel. Les conseils de surveillance ont pour mission principale de suivre la gestion financière des FCPE, et de veiller à ce que les décisions de gestion soient prises dans l'intérêt des porteurs de parts et dans le cadre du mandat donné. Ils fixent également les grandes orientations de gestion des fonds. Les conseils de surveillance de la Compagnie se réunissent ordinairement deux fois par an pour les conseils Actions et Taux (soit 4 conseils par an) et sont accompagnés par un expert indépendant afin d'assurer un accompagnement pédagogique sur l'ensemble des thématiques traitées. Au-delà des 3 jours réglementaires de formation dispensés à chaque membre des conseils de surveillance, des présentations leur sont régulièrement proposées sur la thématique ESG (exemple : « Double matérialité et intégration des critères ESG dans les décisions d'investissement »).

Ce fonctionnement permet d'associer étroitement les salariés ainsi que les partenaires sociaux au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds.





## UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (*merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés*) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? *Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4. En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.*
- b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (*merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds*) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?
- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

La gamme comporte désormais huit fonds ouverts à la souscription en 2024 (au-delà du fonds d'actionnariat salarié URW) :

| Niveau de risque | Fonds                                | Note  | Label                                 | Classif. SFDR |
|------------------|--------------------------------------|---|---------------------------------------|---------------|
| 1                | Amundi Label Trésorerie ESR          |   | CIES                                  | 8             |
| 2                | Amundi Protect 90 ESR                |   |                                       | 8             |
| 3                | Amundi Patrimoine ESR                |   |                                       | 8             |
| 3                | Amundi Label Equilibre solidaire ESR | Accompagnement d'entreprises solidaires                   | CIES                                  | 8             |
| 3                | Amundi Obligations Vertes ESR        | Financement de projets de transition énergétique          | GreenFin, FNG, Towards Sustainability | 9             |
| 4                | Amundi Actions France ESR            |   |                                       | 8             |
| 4                | Amundi Actions Internationales ESR   | Cœur de portefeuille ESG et bas carbone                   |                                       | 8             |
| 4                | CPR ES Action Climat                 | Sociétés engagées sur l'action climatique et critères ESG | ISR                                   | 8             |



# VEOLIA

- a) **Périmètre France : Combien y a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 4 (cf. en fin de ce document).**

Hors actionnariat salarié (dont les avoirs représentent 476 M€ à fin 2023, soit 58 % de l'ensemble des avoirs du plan d'épargne groupe), quatre fonds sont proposés aux salariés :

- Sequoia ISR monétaire (indicateur de risque et de rendement 1 ; 140 M€ d'encours à fin 2023)
- Sequoia Obligations € (indicateur de risque et de rendement 2 ; 35 M€ d'encours à fin 2023)
- Sequoia Diversifié & Solidaire (indicateur de risque et de rendement 3 ; 88 M€ d'encours à fin 2023)
- Sequoia ISR Actions € (indicateur de risque et de rendement 4 ; 71 M€ d'encours à fin 2023)

Le FCPE Sequoia ISR monétaire est labellisé ISR (CIES) et les sous-jacents de la poche Actions des deux FCPE Sequoia diversifié & solidaire et Sequoia ISR Actions € sont, eux aussi, labellisés ISR (*voir b*) ci-dessous).

Réponse en *annexe 4* ci-dessous.

**En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salariés sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat ?**

Nous utilisons la même règle d'abondement, hors plans d'actionnariat salarié, entre les fonds labellisés et ceux qui ne le sont pas.

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

Deux de nos FCPE (Sequoia ISR Actions € et Sequoia diversifié & solidaire) intègrent des critères ESG, mais ne sont pas formellement labellisés ISR. En revanche, les sous-jacents de la poche Actions sont tous les deux labellisés ISR. Ainsi, sur un total d'encours de 194 M€, ce sont 100 M€ qui bénéficient du label ISR.

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

Un travail a été mené en 2023 pour mettre l'ensemble de nos FCPE, hors actionnariat, sous taxonomie SFDR 8. Ce groupe de travail a rassemblé plusieurs membres représentant les porteurs de parts, la direction financière et la direction ressources humaines de Veolia. Il s'est réuni à huit reprises entre juillet 2023 et mars 2024, sous l'animation du cabinet EPS, et avec l'appui de notre société de gestion d'épargne salariale. La Direction du développement durable a été également sollicitée pour donner son appréciation sur la cohérence de notre gamme avec les engagements stratégiques du Groupe. La prochaine étape, en 2024, est de travailler sur une labellisation au niveau de la gamme de tous les FCPE, au-delà du seul label CIES dont bénéficie notre fond monétaire.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Un Conseil de surveillance unique supervise la gestion financière des quatre FCPE dédiés, en particulier la nature ISR des investissements qui sont faits par chacun des quatre gérants que nous avons retenus.

Afin de nous conformer au label du Comité intersyndical de l'épargne salariale, le Conseil est composé de  $\frac{2}{3}$  de représentants des porteurs de parts choisis parmi les partenaires sociaux représentatifs au sein du Groupe, et  $\frac{1}{3}$  de représentants de l'employeur.

Notre Conseil est par ailleurs régulièrement formé par un partenaire externe, le cabinet EPS. La dernière formation s'est déroulée en mars 2022 pendant une journée complète. Au cours de cette journée, les membres de notre Conseil ont été formés aux principales notions de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, tant au plan réglementaire que de la gestion financière de ces dispositifs. En particulier, les notions de rendement/risque, volatilité, ratio d'information, ..., ont été détaillées ; ce sont aussi ces mêmes indicateurs qui font l'objet, pendant chaque conseil, d'un suivi pour chacun de nos FCPE dédiés. Le groupe de travail mentionné au point b) est une émanation de cette instance, avec laquelle nous travaillons étroitement.

Les partenaires sociaux sont donc associés, depuis 2013, date de l'harmonisation de nos dispositifs, au choix des sous-jacents de chacun de nos FCPE. Ils ont, dès le début, participé au choix, et voté majoritairement pour les supports financiers mis en place, qui sont nommés dans les règlements de nos FCPE. Ils ont été associés à tous les appels d'offres faits, tant à la mise en place de nos dispositifs, que dans le cadre des évolutions ultérieures année après année. Ils sont aussi pleinement associés à la revue biannuelle des performances de nos fonds. Puisqu'ils représentent  $\frac{2}{3}$  des membres du Conseil de



Surveillance de nos fonds dédiés, aucune décision de modification de nos supports financiers ne peut être prise sans leur accord.

Notre Gouvernance s'appuie sur les conseils de surveillance réguliers de nos fonds dédiés, *a minima* deux fois par an, voire plus. Au cours de chacun de nos conseils, une remise à niveau des concepts principaux de gestion financière et des indicateurs de performance des fonds est présentée à l'ensemble des membres, pendant environ une heure.

Lors de la dernière réunion plénière de notre Conseil, en novembre 2023, nous avons demandé à trois représentants du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), qui l'ont accepté, de venir présenter leurs critères d'homologation : notre fonds Monétaire dédié est en effet le seul fonds dédié d'entreprise qui soit homologué par le CIES.

Enfin, nous soulignons que nous avons instauré, en plus de nos Conseils des fonds dédiés, une instance de gouvernance (comité de suivi) de notre plan d'épargne retraite collective (PercoL). Cette instance, paritaire, est de droit et figure dans le texte de notre accord collectif. Les fonds du PercoL sont par ailleurs les mêmes que ceux de notre plan d'épargne groupe.

#### Annexe 4

|   | Nom du fonds labellisé   | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Montant d'abondement dédié |
|---|--|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| 1 | Sequoia ISR Monétaire  | CIES                                | 140 M€                         |                            |
| 2 | FR0010339481 ALLIANZVALEURS DURABLES SI IC (sous-jacent Actions de nos FCPE Sequoia ISR Actions & Sequoia Diversifié & Solidaire)      | ISR                                 | 50 M€                          |                            |
| 3 | LU1799977381 MIROVA EUROSUST EQ FUND SI NPF EUR (sous-jacent Actions de nos FCPE Sequoia ISR Actions & Sequoia Diversifié & Solidaire) | ISR                                 | 50 M€                          |                            |
| 4 |  |                                     |                                |                            |
| 5 |  |                                     |                                |                            |

|   |        |
|---|--------|
| Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés) | 810 M€ |
| Montant des encours hors actionnariat non labellisés            | 94 M€  |



## VINCI

- a) **Périmètre France** : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

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

Notre dispositif d'épargne salariale comprend deux plans d'épargne :

- ✓ Le Plan d'Épargne Groupe VINCI : à horizon 5 ans, comprenant 5 fonds en plus du fonds d'actionnariat salarié. Il est à noter que le fonds d'actionnariat salarié collecte, à lui seul, 97% des investissements des salariés.

Sur les 5 autres fonds, 3 sont labellisés :

- Amundi Label Obligataire ESR (labellisé CIES) :
  - 0,28 % des encours du PEG
  - 11,04 % des encours hors actionnariat salarié
- Amundi Label Harmonie Solidaire (Solidaire et labellisé CIES)
  - 0,07 % des encours du PEG
  - 2,88 % des encours hors actionnariat salarié
- Amundi Label Equilibre et Solidaire (Solidaire et labellisé CIES)
  - 0,65 % des encours du PEG
  - 25,59 % des encours hors actionnariat salarié
- ✓ Le PERCOL-Groupe ARCHIMÈDE : à horizon retraite, comportant 2 types de gestion (libre et pilotée) et 6 FCPE, dont trois fonds labellisés :
  - Amundi Label Trésorerie ESR (labellisé par le CIES depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023)
    - 19,44 % des encours du PERCOL-G
  - Amundi Label Equilibre et Solidaire (Solidaire et labellisé CIES)
    - 7,40 % des encours du PERCOL-G
  - Eres Sycomore Europe Eco Solutions (labellisé ISR et GreenFin)
    - 3,30 % des encours du PERCOL-G



Par ailleurs, dans le cadre de notre démarche environnementale, le Groupe a acté avec les organisations syndicales la mise en place d'un fonds « vert » (article 9 selon réglementation SFDR) sur le PERCOL-G ARCHIMEDE. Ce fonds, Eres Sycomore Europe Eco Solutions, a les labellisations ISR et GreenFin et a été ouvert à la souscription le 2 octobre 2023.

En termes d'abondement, nous proposons jusqu'à 3 500 € annuels sur le fonds d'actionnariat salarié au sein du PEG VINCI ; ainsi que 400 à 600 € annuels (selon les CSP) sur le PERCOL-Groupe ARCHIMEDE (quels que soient les fonds choisis au sein du PERCOL).

De plus, le Groupe a proposé, dans 46 pays, un plan d'actionnariat salarié à l'international, offrant des conditions avantageuses à plus de 120 000 collaborateurs hors de France en 2023.

Pour le reste, chaque entité locale, selon son contexte et la législation en vigueur dans le pays, peut proposer des dispositifs d'épargne complémentaires

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labélisés dans les trois années à venir ?**

Les deux fonds non labélisés du PEG sont des fonds dédiés au Groupe (un fonds monétaire et un fonds en actions internationales). Ces fonds bénéficient donc d'une gouvernance interne avec chacun un conseil de surveillance dédié avec des représentants des salariés. Pour le PERCOL-G, un des fonds dédiés (le fonds en actions internationales) est également présent. Pour le reste de la gamme, certains fonds sont historiques. Les fonds non labélisés peuvent être amenés à évoluer de manière progressive, et toujours en partenariat avec les organisations syndicales. Il est à noter que l'intégration du fonds « vert » a engendré une modification de notre offre, avec deux fonds non labélisés qui ont été supprimés et dont les avoirs ont été transférés au profit du fonds Amundi Label Equilibre et Solidaire (Solidaire et labellisé CIES) et donc du nouveau fonds « vert » Eres Sycomore Europe Eco Solutions labellisé ISR et GreenFin.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Nos salariés et partenaires sociaux sont pleinement intégrés aux réflexions concernant nos dispositifs d'épargne salariale. A titre d'illustration, nous avons 4 conseils de surveillance pour des fonds dédiés, dont 2 hors actionnariat salarié.



---

## SOCIAL

---

Par ailleurs, s'agissant des Conseils de Surveillance des fonds d'actionnariat, les représentants sont élus par les salariés porteurs de parts.

Également, s'agissant de l'épargne retraite, une commission de suivi du PERCOL-G ARCHIMEDE se tient tous les ans avec les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord. C'est par exemple dans le cadre de cette démarche collaborative que le projet de mise en place d'un fonds « vert » labellisé ISR et GreenFin a été réalisé.

Enfin, les membres des Conseils de Surveillance sont régulièrement accompagnés et formés pour appréhender au mieux les enjeux autour de l'épargne salariale. Pour exemple, une formation dédiée a été organisée mi-2023 à cet effet.



# VIVENDI

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

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

En France, le pourcentage de salariés bénéficiant d'un plan d'épargne salariale avoisine 100 %. La proportion de salariés ayant accès à un plan d'épargne retraite est de 84 % en hausse par rapport à 2022.

Au global, la part des fonds labellisés proposés aux salariés est de 39 % en hausse par rapport à 2022 et 2021 où elle était respectivement de 33 % et 27 %. La part des encours est, quant à elle, de 38 %, contre 18 % en 2022 et 23 % en 2021 (voir détail en [Annexe 4](#)). Il est à noter que la part et les encours détenus dans les fonds labellisés sont significativement plus importants dans les dispositifs d'épargne salariale que dans ceux d'épargne retraite (93 % contre 7 %).

Vivendi mène depuis de nombreuses années une politique d'actionariat salarié importante qui permet à ses salariés d'être représentés au Conseil de surveillance de la société : 62 % de l'épargne salariale du groupe est investie en actionariat. Dans ce cadre, l'abondement est en premier lieu versé au titre de l'actionariat. Pour autant, Vivendi a également la volonté de favoriser l'épargne responsable et verse l'abondement vers le fonds solidaire de son PEG lorsqu'il n'y a pas d'opération d'actionariat réservée aux salariés.

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?**

Vivendi confirme sa volonté de poursuivre l'évolution de sa gamme de fonds labellisés au sein de ses dispositifs d'épargne et, comme indiqué supra, favorise celui-ci en versant l'abondement réservé à l'actionariat salarié vers le fonds solidaire de son PEG lorsqu'il n'y a pas d'opération d'actionariat réservée aux salariés.

De plus, la gamme de fonds des dispositifs d'épargne salariale proposée aux salariés intègre désormais 65 % de fonds classés article 8 ou 9 de la réglementation européenne SFDR, concernant les produits financiers qui promeuvent des caractéristiques



**SOCIAL**

environnementales et/ou sociales, avec un objectif d'investissement durable dont les différents gérants de nos dispositifs comme Amundi, HSBC ou encore Natixis Interépargne sont à même de pouvoir rendre compte.

- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?**

Les gérants des fonds des différents dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite du groupe interviennent au sein des Conseils de surveillance et/ou de certaines instances représentatives du personnel à la demande permettant ainsi de répondre aux partenaires sociaux ainsi qu'aux salariés sur ces thématiques.

**Annexe 4**

|   |    |
|---|----|
| Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale et retraite | 28 |
| Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables  | 10 |

|   | Nom du fonds labellisé               | Nom du (ou des) label(s) associé(s) | Montant des encours labellisés | Montant de l'abondement dédié |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR | CIES + FINANSOL                     | 25 558 341                     |                               |
| 2 | SG ERS AMUNDI TRESORERIE 6 MOIS      | CIES                                | 27 097 002                     |                               |
| 3 | AMUNDI CONVICTION SE SR - F          | LABEL RELANCE                       | 7 554 917                      |                               |
| 4 | AMUNDI LABEL TRESORERIE ESR          | CIES                                | 3 444                          |                               |
| 5 | HSBC EE ISR MONETAIRE                | CIES                                | 7 153 488                      | 432 843                       |



---

**SOCIAL**


---



|    |                                    |                 |           |         |
|----|------------------------------------|-----------------|-----------|---------|
| 6  | HSBC EE ISR DIVERSIFIEET SOLIDAIRE | CIES + ISR      | 2 239 356 | 311 010 |
| 7  | HSBC EE ISR ACTIONSEURO            | CIES + ISR      | 1 961 815 | 142 107 |
| 8  | HSBC EE ISR ACTIONSMONDE           | ISR             | 620 931   | 170 419 |
| 9  | IMPACT ISR RENDEMENTSOLIDAIRE      | CIES + FINANSOL | 1 104 866 |         |
| 10 | SELECTION DNCA MIXTEISR            | ISR             | 95 231    |         |

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés)</b> | 448 900 123 |
| <b>Montant des encours hors actionnariat nonlabellisés</b>             | 112 598 833 |



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ **2024** ▶

## Question 8

# Fiscalité

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



## GOVERNANCE

**Charte sur la responsabilité fiscale & rôle du Conseil d'Administration**

**Reporting fiscal pays par pays au-delà de la directive UE Taux d'imposition effectif 2023**



## SOMMAIRE

|                         |    |                                 |    |
|-------------------------|----|---------------------------------|----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 37 |
| AIR LIQUIDE _____       | 4  | MICHELIN _____                  | 39 |
| AIRBUS _____            | 6  | ORANGE _____                    | 40 |
| ARCELORMITTAL _____     | 7  | PERNOD RICARD _____             | 42 |
| AXA _____               | 8  | PUBLICIS _____                  | 44 |
| BNP PARIBAS _____       | 10 | RENAULT _____                   | 45 |
| BOUYGUES _____          | 12 | SAFRAN _____                    | 47 |
| CAPGEMINI _____         | 15 | SAINT-GOBAIN _____              | 49 |
| CARREFOUR _____         | 17 | SANOFI _____                    | 51 |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 18 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 52 |
| DANONE _____            | 19 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 54 |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 21 | STELLANTIS _____                | 58 |
| EDENRED _____           | 23 | STMICROELECTRONICS _____        | 59 |
| ENGIE _____             | 25 | TELEPERFORMANCE _____           | 61 |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 26 | THALES _____                    | 63 |
| EUROFINS _____          | 27 | TOTALENERGIES _____             | 65 |
| HERMÈS _____            | 29 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 68 |
| KERING _____            | 31 | VEOLIA _____                    | 70 |
| LEGRAND _____           | 33 | VINCI _____                     | 73 |
| L'ORÉAL _____           | 35 | VIVENDI _____                   | 74 |





# ACCOR

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

Une charte détaillant la politique fiscale du Groupe est insérée dans le document d'enregistrement universel. Celle-ci est également disponible sur le site internet du groupe ainsi que sur ceux du Royaume-Uni et de la Pologne. La revue est annuelle et les questionnaires ESG soumis au cours de l'année sont l'occasion de se questionner sur celle-ci et son application. Par ailleurs, le Groupe s'assure de respecter les normes et obligations fiscales internationales (i.e. : CBCR, Pillier 2, DAC 6) et transmet les informations attendues aux administrations. Enfin, le Directeur Fiscal du Groupe expose de façon annuelle devant le Comité d'audit du Groupe les principes de cette politique fiscale.

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

Le reporting fiscal pays par pays est transmis à l'administration fiscale conformément aux dispositions de la loi. Le Groupe n'envisage pas de rendre cette information publique avant l'entrée en vigueur de la Directive Européenne. Le groupe Accor s'acquitte des prélèvements dont il est redevable dans les Etats dans lesquels il opère et juge non acceptable toute pratique abusive visant à éluder l'impôt.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif d'impôt du Groupe sur l'exercice 2023 ressort à 5.7%.

Ce taux s'explique principalement par les utilisations et activations de pertes fiscales des exercices antérieurs pour 124 M€ en 2023. En effet, et compte tenu des bons résultats du groupe, les conditions ont été remplies permettant une reconnaissance d'impôts différés actifs au titre de pertes fiscales antérieures, notamment en France et au Royaume-Uni. Retraitées de ces utilisations et activations, le taux effectif d'impôt ressort à 24%."



## AIR LIQUIDE

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

Le document détaillant nos engagements en matière de responsabilité fiscale existe et figure en pages 79, 80, 351 et 352 du Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2023 publié sur le site internet d'Air Liquide. Ces pages décrivent de manière détaillée l'approche d'Air Liquide en matière de politique de responsabilité sociale. Le directeur fiscal du Groupe en donne une présentation au Comité d'Audit, au moins une fois par an et il en est rendu compte au Conseil d'administration. Par ailleurs, conformément à la loi, le Conseil d'administration arrête le Rapport de Gestion et la Déclaration de Performance Extra-Financière qui contiennent l'ensemble des engagements du Groupe en matière fiscale (Politique fiscale suivie par le Groupe, Lutte contre l'Évasion fiscale) figurant dans les pages 79, 80, 351 et 352 du DEU. Le DEU décrit les pratiques fiscales inacceptables en pages 79, 80, 351 et 352.

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

A ce jour, et dans le respect de la réglementation française, Air Liquide présente la charge fiscale du Groupe à l'échelle globale sans détailler ce reporting fiscal pays par pays. Air Liquide respectera les obligations de la directive européenne prévue pour 2024. A cet égard, le Groupe transmet chaque année à l'administration fiscale son reporting pays par pays depuis l'année 2016 ; les données qui seront publiées selon la Directive seront cohérentes avec celles incluses dans le reporting transmis à l'administration fiscale. Le Groupe n'envisage pas actuellement de publier d'informations plus détaillées, en particulier dans la mesure où elles pourraient être utilisées par nos principaux concurrents américains, qui n'y sont pas soumis.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %).**

Les Notes 7 page 249 et 15 page 256 du DEU expliquent le taux d'imposition effectif pour l'année 2023. Le taux effectif moyen de 2023 est de 23,4%, cohérent avec les engagements de responsabilité fiscale.

De plus, la réforme de la fiscalité internationale élaborée par l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), dite « Pilier 2 », vise à établir une imposition minimale des groupes multinationaux à 15 % sous forme d'un impôt complémentaire (« Top-up tax ») dans chaque juridiction dans lesquelles ils opèrent. L'Union Européenne a



adopté le “Pilier 2” par une directive fin 2022, transposée en France par la loi de finances pour 2024, pour une application aux exercices fiscaux à compter du 1er janvier 2024. Le Groupe est donc concerné par la réforme Pilier 2 et devra s’assurer d’être soumis à un taux d’impôt minimum de 15 % dans les pays où il réalise ses activités. Le Groupe est en train de mener un projet afin d’identifier les incidences et organiser les processus permettant de se conformer à ces obligations.

Sur la base du modèle des règles Pilier 2 à date, des données financières 2023, des taux d’impôt actuellement en vigueur dans les pays où il est implanté, et sous réserve des précisions réglementaires à venir, le Groupe n’attend pas d’impact significatif de cette réforme sur son taux d’impôt effectif global, ce qui démontre la cohérence avec ses engagements en matière de responsabilité fiscale.



# AIRBUS

- a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?
- b) Rendez-vous public votre *reporting* fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un *reporting* pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?
- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?



Cf. :

Airbus Tax Strategy 2023<sup>1</sup>

Financial Statements 2023<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2023-02/Tax-Strategy-2023.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Financial-Statements-FY2023.pdf>





# ARCELORMITTAL

- a) **Do you publish a detailed charter describing your commitments in terms of tax responsibility (tax practices deemed unacceptable, tax havens)? How often is it reviewed and approved by the Council? How does the Council ensure the application of this charter?**
- b) **Make your tax reporting public country by country for all countries of activity, i.e. going beyond the requirements of the EU directive which is limited to reporting for member countries of the EU and countries on the list of non-cooperative jurisdictions? If not, please justify your choice? Is the distribution of taxes country by country debated by the Council?**
- c) **Can you explain your effective tax rate for the year 2023? What is this one like? Particular attention will be paid to companies with a particularly low tax rate (equal to or less than 20%) or particularly high (around 30%)?**

At ArcelorMittal we aim to ensure the highest standard of compliance with tax regulations when managing the tax affairs and by doing that create value to the stakeholders.

The Group approach to taxes is described in the publicly available [Tax Policy](#)<sup>3</sup> updated annually. The original policy was approved by the Board. AM's tax matters are overseen by the Corporate Finance and Tax Committee (CFTC), chaired by the Chief Financial Officer (CFO), and are managed by an experienced in-house tax team. The CFTC is informed of any material tax developments and substantial tax risks.

ArcelorMittal supports and complies with applicable transparency initiatives such as EU-wide reporting on payments to governments with respect to the extractive activities, country-by-country reporting (DAC4) and mandatory disclosure to Tax Administrations for certain reportable cross-border arrangements (DAC6).

The Group financial reports, such as 20F, contain all information required by the applicable standards in respect of the tax, including the effective tax rate reconciliation.

---

<sup>3</sup> [https://corporate.arcelormittal.com/media/ripncp1/tax-policy\\_eng.pdf](https://corporate.arcelormittal.com/media/ripncp1/tax-policy_eng.pdf)



## AXA

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

Le Groupe AXA publie sur son site internet un rapport de transparence fiscale. L'édition 2022 de ce rapport a été mise en ligne en mai 2023<sup>4</sup>. La version 2023 le sera selon le même calendrier en 2024. Ce rapport fait partie intégrante de la politique ESG du Groupe AXA et a contribué notamment au score historique du Groupe dans l'étude annuelle « *S&P Corporate Sustainability Assessment (CSA)* » (DJSI) (score de 100 obtenu pour la deuxième année consécutive pour la sous-section fiscale de l'étude). Ce rapport rappelle les grands principes que le Groupe AXA s'engage à respecter dans la mise en œuvre de ses activités opérationnelles. Il détaille la contribution fiscale par pays et par impôt du Groupe.

Ce rapport est revu et discuté avec la Direction Générale du Groupe (notamment le Directeur Financier qui le valide) et la politique fiscale du Groupe AXA est revue annuellement par le Comité d'Audit du Conseil d'Administration. Le Président du Comité d'Audit rend compte de l'activité du Comité au Conseil après chacune de ses réunions.

Des présentations traitant de thématiques fiscales sont par ailleurs régulièrement adressées au Comité d'Audit et/ou au Conseil d'Administration d'AXA.

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

Le Groupe a déjà anticipé la directive UE relative au reporting fiscal pays par pays public depuis 2022. En effet, le rapport de transparence fiscale publié par AXA donne un détail par impôt et par géographie de sa contribution fiscale globale (cf. pages 15 à 27 du rapport 2022 publié en 2023).

Le Groupe AXA a décidé d'aller plus loin que l'exigence de la directive UE en publiant, au-delà des pays membres de l'Union Européenne et des pays figurant sur la liste de juridictions non-coopératives, son reporting fiscal relatif à ses pays « *flagship* » qui ne sont pas situés dans l'Union Européenne (à savoir la Grande-Bretagne, Hong Kong, Japon, Suisse et Etats-Unis), ainsi que pour les Bermudes (dans la mesure où il n'y a actuellement pas d'impôt sur les sociétés).

Le détail pays par pays publié dans le rapport de transparence fiscale couvre ainsi plus de 90 % du chiffres d'affaires et du profit avant impôt du Groupe.

<sup>4</sup> <https://www.axa.com/en/press/publications/tax-transparency-report-2022>



- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux d'imposition dit combiné du Groupe AXA (résultant de la répartition géographique des profits et des pertes des entités du Groupe, multiplié par le taux d'imposition en vigueur localement) s'élevait à 22,92 % en 2023. Celui-ci est impacté à la baisse par un profit avant impôt de + 0,57 Md€ aux Bermudes en 2023, sans charge d'impôt associée.

De plus, le taux d'imposition effectif du Groupe de 17,58 % en 2023, est inférieur au taux combiné de 22,92 % principalement en raison de :

- La comptabilisation en 2023 d'un impôt différé actif de 0,145 Md€ en lien avec la réforme fiscale mise en œuvre aux Bermudes (consécutives à la réforme fiscale de l'imposition minimale de l'OCDE). En effet, cette réforme prévoit la possibilité de valoriser les pertes cumulées de la période 2020-2024. Par ailleurs cette réforme prévoit la mise en place d'un impôt sur les sociétés au taux de 15 % à compter de 2025.
- Dans certains pays, du caractère non taxable des dividendes et des plus-values constatées sur les actifs financiers, en partie compensés par le caractère non déductible des dépréciations financières et des moins-values constatées sur les actifs financiers.

La présence d'AXA dans des pays dans lesquels les taux d'imposition sont plus bas qu'en France est justifiée par les activités du Groupe. Depuis l'acquisition du groupe XL en septembre 2018, AXA a désormais une présence importante aux Bermudes avec près de 200 salariés localement au sein de l'entité d'assurance et de réassurance AXA XL. Au-delà du fait que les Bermudes soient historiquement une juridiction à faible taxation, ce pays est un centre d'expertise et un endroit stratégique pour le marché mondial de la réassurance et n'est pas considéré comme étant une juridiction non coopérative au regard du droit français et européen. Cette présence est essentiellement motivée par la réglementation locale en matière de gestion de capital, permettant une flexibilité en termes de capital requis pour les activités de réassurance. Par ailleurs, AXA soutient la loi relative à la substance économique (Economic Substance legislation) entrée en vigueur dans ce pays. Il convient de noter que, fin 2023, les Bermudes ont adopté une réforme fiscale visant à créer un impôt sur les sociétés de 15 % à compter du 1er janvier 2025. Cette situation ne changera pas la manière dont le Groupe AXA est géré en matière fiscale. Les opérations d'AXA continueront à être taxées dans les différents pays dans lesquels les profits opérationnels sont réalisés.



## BNP PARIBAS

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

Le civisme fiscal constitue un objectif majeur de la gouvernance de BNP Paribas. A cet effet, le Groupe a défini des principes et procédures applicables à l'ensemble des opérations auxquelles il est partie prenante. Ces éléments figurent dans le Code de conduite fiscale, dont la dernière version à jour a été publiée en juin 2023.

Ce Code de conduite fiscale s'inscrit dans la stratégie de responsabilité sociale et environnementale du Groupe et, plus précisément, dans son engagement #2 de responsabilité économique aux termes duquel le Groupe s'engage à avoir les meilleurs standards d'éthique (chapitre 7.2 engagement #2 du Document d'enregistrement universel et Rapport financier annuel 2023, page 649).

Les principes fiscaux édictés par le Code de conduite fiscale du Groupe sont directement repris dans le chapitre 7.2 du Document d'enregistrement universel et Rapport financier annuel (page 649 dans la version relative à l'exercice 2023) qui est présenté chaque année, pour validation, à un comité spécialisé du Conseil d'Administration : le Comité de Gouvernance, d'Ethique, des Nominations et de la RSE (CGEN).

Il ressort en particulier des principes fiscaux définis par le Groupe les points clés suivants :

1. Les décisions prises par le Groupe sont guidées par le souci de répondre aux besoins de l'économie réelle, et non par des considérations fiscales.  
La politique de conformité fiscale prohibe toute planification fiscale agressive. Des comités de validation des opérations, pour compte propre ou pour compte de la clientèle, s'assurent du respect de ces règles de conduite, sous l'égide d'une fonction fiscale composée de personnel qualifié.
2. Les choix d'implantation résultent de la volonté du Groupe de servir au mieux ses clients. BNP Paribas évite de s'implanter dans des Etats ou territoires considérés comme non coopératifs par la France, l'Union européenne ou l'OCDE.
3. Le Groupe veille à une juste répartition géographique de ses profits en mettant en œuvre une politique de prix de transfert pleinement conforme aux méthodes préconisées par l'OCDE.
4. Le Groupe coopère avec toutes les autorités fiscales dont il dépend, que ce soit lors de l'établissement de ses déclarations fiscales ou lors des opérations de contrôle dont il fait l'objet. Il appelle de ses vœux un développement des pratiques de nature à accroître la sécurité juridique des entreprises en matière fiscale.

Un suivi trimestriel des contrôles et contentieux fiscaux est assuré, aux fins notamment de remédier pour l'avenir, dans toute la mesure du possible, aux divergences de vues susceptibles d'apparaître avec les administrations.





Lorsque la législation locale le requiert, le Code de conduite fiscale du Groupe est décliné sous la forme de codes locaux de conduite fiscale (par exemple en Pologne ou au Royaume-Uni).

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

Le Groupe rend compte annuellement de la façon dont l'application de ses principes fiscaux se traduit dans la contribution qu'il apporte aux finances publiques des nombreux pays dans lesquels il opère.

Le Groupe publie ainsi chaque année des informations détaillées, présentées pays par pays, relatives à ses activités ainsi qu'aux impôts sur les bénéficiaires dont il s'acquitte localement (pages 774 à 780 du Document d'enregistrement universel et Rapport financier annuel 2023). Ces informations sont publiées selon une méthodologie inchangée depuis l'exercice 2014.

Un tel reporting donne une image complète de la charge fiscale supportée par le Groupe dans chacun des pays concernés, en incluant notamment des données afférentes aux impôts différés, données dont la directive européenne 2021/2101, applicable à compter de 2024, ne prévoit pas la publication.

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif d'imposition du Groupe pour l'année 2023 s'élève à 29,3%.

Le taux effectif d'imposition du Groupe, tel qu'il est présenté dans le Document d'enregistrement universel et Rapport financier annuel 2023 (page 218), part du taux nominal d'impôt sur les sociétés de 25,8% et mentionne les principaux retraitements, entre la comptabilité et les fiscalités française et étrangère, qui doivent être opérés pour aboutir au taux effectif.

La combinaison de plusieurs facteurs tend à majorer ce taux de 8,6 points (dont 3,3 points associés, par exemple, à la non-déductibilité de diverses taxes bancaires et des contributions au Fonds de Résolution Unique européen), cependant que d'autres correctifs induisent, au contraire, une minoration de 5,1 points de ce taux (il en va ainsi, par exemple, de la taxation allégée des dividendes et produits de cessions).

Le taux effectif d'imposition élevé qui en résulte (29,3% en 2023, après 29,7% en 2022) illustre le plein respect par le Groupe des principes fiscaux précédemment exposés.



# BOUYGUES

## a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ?

Bouygues publie sa politique fiscale, accessible sur le site internet bouygues.com, qui détaille les sept engagements intangibles du Groupe en matière de responsabilité fiscale. En substance, ces engagements sont :

- La stratégie d’implantation du Groupe dans un pays est déterminée par la volonté de développer la meilleure offre et de servir au mieux ses clients dans le pays considéré. Cette stratégie est orientée exclusivement par des objectifs commerciaux.
- Le civisme fiscal : le Groupe ne mène pas de politique fiscale agressive. Il n’effectue que des transactions ayant une motivation strictement commerciale et qui ne sont pas artificielles. Les entités utilisées ne reposent pas sur des schémas d’optimisation fiscale. Le Groupe paie un montant substantiel d’impôts et taxes en France et à l’étranger.
- La conformité aux exigences légales et le respect des lois fiscales : la fonction fiscale est, dans ses missions et ses moyens, structurée de façon à assurer la parfaite conformité du Groupe à la réglementation et à ses évolutions dans les pays où il opère.
- Le respect des principes émis par l’OCDE : les transactions intragroupes, détaillées dans la documentation en matière de prix de transfert, sont restreintes. Leurs prix sont valorisés conformément « au principe de pleine concurrence » consacré par l’OCDE et l’Union européenne.
- Les relations du Groupe avec les autorités fiscales locales : En France, Bouygues a adhéré au Partenariat fiscal avec le ministère de l’Économie et des Finances pour consolider la coordination avec l’administration fiscale et sécuriser les risques et les enjeux fiscaux stratégiques. Une approche équivalente est cultivée avec les autorités fiscales dans d’autres pays pour construire et maintenir des relations constructives et fondées sur le respect mutuel. Au Royaume-Uni, Colas et Bouygues Construction sont qualifiés par le HMRC (His Majesty Revenue & Customs) de contribuable de confiance. Equans, qui a rejoint le Groupe en 2022, travaille à obtenir cette qualification.
- La gestion du risque fiscal : la fonction fiscale élimine, dans la mesure du possible, les incertitudes et complexités de compréhension des textes, tout en veillant à défendre les intérêts du Groupe, dans le respect de la lettre des textes et de l’objectif recherché par le législateur.
- La gouvernance fiscale : la politique fiscale du Groupe est définie au niveau de Bouygues SA. Elle est mise en œuvre localement par les présidents et directeurs financiers des entités du Groupe, assistés de leurs équipes fiscales. Sa bonne application est vérifiée chaque année par le contrôle interne.



### A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ?

La politique fiscale a été rédigée avec les fiscalistes du Groupe, portée à la connaissance du Comité d'audit et du Conseil d'administration de Bouygues SA, et est revue au minimum une fois par an pour s'assurer qu'elle est toujours à jour avec les activités, la gouvernance et les responsabilités fiscales du Groupe. La dernière version a été actualisée en février 2024.

### Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?

C'est plus particulièrement le Comité d'audit, composé de membres indépendants, qui, sous la responsabilité du Conseil d'administration, veille au respect des lois, de la réglementation et du code Afep-Medef dans l'élaboration de l'information comptable et financière, du contrôle interne et la gestion des risques.

Pour assurer ses missions et faire part de ses observations au Conseil d'administration, le Comité a accès à tout document comptable et financier et à toute information extra-financière qu'il juge utile. Il entend le secrétaire général, les directeurs juridique, financier, comptable, du développement durable, de la trésorerie et de l'audit interne. Ces auditions peuvent se tenir, lorsque le Comité le souhaite, hors la présence de la direction générale de l'entreprise. En outre, le Comité rencontre au moins une fois par an les commissaires aux comptes, en dehors de la présence des représentants de la Société, afin de s'assurer qu'ils ont eu accès à toutes les informations et qu'ils disposent de tous les moyens nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités. Lors de l'examen des comptes, les commissaires aux comptes remettent au Comité un rapport soulignant les aspects essentiels du périmètre de consolidation, des résultats de l'audit légal et, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées lors de leurs travaux, et des options comptables retenues.

Dans le cadre de ses travaux et à la lumière de la Politique fiscale du Groupe, le Comité prend connaissance des problématiques fiscales clés du Groupe, des avancées en termes de gouvernance fiscale ainsi que de la répartition géographique de l'impôt payé par le Groupe dans les cinq principaux pays d'implantation.

- b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ?**

Non.

### Si non, merci de justifier votre choix ?

Du point de vue de Bouygues, une telle publication porterait certains de nos indicateurs financiers à l'attention de nos concurrents et fausserait ainsi la concurrence à notre détriment (e.g. divulgation du chiffre d'affaires et de la marge générée par projet, ressources humaines et actifs engagés à cet effet étant entendu que, dans le BTP en particulier, le Groupe peut mener un projet unique dans un pays).

Cependant, les indicateurs de la situation fiscale du Groupe sont déjà inclus dans les états



financiers consolidés publiés chaque année, sans enfreindre les secrets commerciaux :

- Le montant global d’impôt sur les sociétés, de cotisations sociales, de taxes sectorielles et autres taxes acquittés (page 182 du DEU 2023) ;
- L’analyse de la charge consolidée nette d’impôts sur les bénéfices et le rapprochement entre taux théorique d’impôt et taux effectif d’impôt « preuve d’impôt » (page 370 du DEU 2023) ;

En outre, le DEU ventile les impôts sur les bénéfices payés en France et dans le reste du monde, sachant que 50% de l’activité du Groupe a été réalisée en France en 2023.

**La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**

Oui. Comme précédemment mentionné, le Comité d’audit, sous la responsabilité du Conseil d’administration, examine la répartition de l’impôt payé dans les cinq principaux pays d’implantation et suit son évolution sur 5 ans.

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

En 2023, la charge d’impôt sur les bénéfices est de 547 millions d’euros contre 424 millions d’euros en 2022. Le taux d’imposition effectif de l’année 2023 est de 32,4% comme mentionné en annexe 15 de l’annexe aux comptes consolidés disponible sur le site de Bouygues. Il est supérieur au taux d’impôt constaté en France de 25,83% du fait principalement de charges comptables non déductibles et de pertes sur contrats à l’étranger pour lesquelles aucun actif d’impôt n’a été reconnu.



# CAPGEMINI

- a) **Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?**
- b) **Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**

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

Le Groupe y expose les principes fiscaux qui sous-tendent sa politique fiscale et détaille ses engagements en matière de responsabilité fiscale, conformément aux recommandations des standards GRI 207-1 à 207-3.

Notre politique fiscale, qui est adaptée aux besoins des activités opérationnelles du Groupe, affirme notamment l'attachement de celui-ci à la conformité fiscale et à une relation de coopération avec les administrations dans l'ensemble des pays où il est implanté, rappelle qu'il n'opère pas au moyen d'entités artificielles et insiste sur l'importance d'affecter des compétences tant internes qu'externes à la maîtrise de la fiscalité. Soucieux d'une juste contribution fiscale aux économies nationales, le Groupe déclare ses revenus et paie ses impôts dans les pays dans lesquels les opérations correspondantes sont réalisées, reconnaissant ainsi localement la valeur générée par celles-ci, et s'efforce d'appliquer des prix de pleine concurrence dans ses transactions internes transfrontalières conformément aux principes fiscaux internationalement reconnus.

En complément, des sujets de nature fiscale sont régulièrement présentés au Comité d'Audit et des Risques qui peut ainsi s'assurer de la cohérence de la pratique fiscale du Groupe, notamment en matière de gestion des risques fiscaux, avec les principes exposés dans sa politique fiscale et plus généralement avec la stratégie de développement durable du Groupe.

Capgemini est conscient de la demande croissante de transparence fiscale à l'égard des entreprises, notamment des multinationales. Son Document d'Enregistrement Universel comprend ainsi un très grand nombre de données de nature fiscale, notamment dans les Notes aux comptes consolidés n°10 (Charge d'impôt) et n° 17 (Impôts différés). Le Groupe communique par ailleurs chaque année à l'administration fiscale française, dans le cadre de son "Country-by-Country Reporting", les éléments suivants : d'une part, pour chacun des pays dans lesquels il est établi, une dizaine d'indicateurs de nature financière et fiscale permettant de contextualiser les montants de la charge d'impôt et de l'impôt payé localement et d'autre part, la liste intégrale des entités qui composent le Groupe ainsi que la nature de leurs activités respectives. L'administration fiscale française partage chaque



année cette déclaration avec les autorités fiscales de tous les Etats qui participent à l'échange automatique d'informations (plus de 80 Etats).

Le Groupe ne détaille pas sa charge fiscale pays par pays dans sa communication financière. En effet, il ne juge pas opportun de rendre publique, tout particulièrement à l'égard de ses principaux concurrents étrangers non soumis aux mêmes critères de transparence, une information commercialement sensible susceptible de refléter le niveau d'activité et la rentabilité locale de ses activités.

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

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

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

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

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



## CARREFOUR

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

Nous publions nos plans d'actions en matière d'éthique fiscale au sein du Document d'enregistrement universel publié annuellement (page 105 du Document d'enregistrement universel 2023). Ceux-ci sont revus et approuvés par le Conseil de la même façon que le reste du Document d'enregistrement universel. Le Document d'enregistrement universel 2023 peut être téléchargé ici<sup>5</sup>.

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

Nous ne publions pas à ce jour notre reporting fiscal pays par pays. Nous menons une réflexion en interne sur l'opportunité de devancer la publication obligatoire de notre Country-by-Country reporting 2025. Le Country-by-Country reporting est transmis à l'Administration Fiscale tous les ans conformément à la législation en vigueur.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Notre taux effectif 2023 est expliqué dans la Note 10 de nos comptes consolidés (page 371 du Document d'enregistrement universel 2023). Il est le reflet de nos activités opérationnelles et à ce titre, il est cohérent avec nos engagements en matière de responsabilité fiscale.

---

<sup>5</sup> <https://www.carrefour.com/fr/finance>



# CRÉDIT AGRICOLE

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

Crédit Agricole SA publie sa politique fiscale dans le document d'enregistrement universel publié chaque année en décrivant ses engagements en matière de responsabilité fiscale du Groupe de façon détaillée. Cette politique est revue par les Commissaires aux Comptes qui auditent et certifient les comptes de Crédit Agricole SA.

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

Depuis 2014, les banques déclarent dans le DEU (liste des implantations à l'étranger) leur activité dans chaque pays, conformément à la directive européenne CRD IV transposée dans la loi bancaire de 2013 (Loi n°2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et régulation des activités bancaires). Cette directive a introduit le *reporting* pays par pays (CbCR), obligeant les banques européennes à déclarer leurs revenus, leurs bénéficiaires, le nombre d'employés et les impôts courant et différés dans tous les pays où elles opèrent. Les impôts figurant dans cette liste sont les impôts versés et les impôts différés figurant dans les comptes publiés par le groupe et qui sont audités.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %)**

Le taux effectif d'imposition basé sur le périmètre mondial consolidé de Crédit Agricole SA ressort pour l'année 2023 à 23,5% et pour la France à 24,71%.

De nouvelles règles fiscales internationales ont été établies par l'OCDE visant à soumettre les grands groupes internationaux à une imposition complémentaire lorsque le taux effectif d'impôt d'une juridiction est inférieur à 15%. Au sein de l'UE une directive européenne a été adoptée fin 2022 qui a été transposée en France par la loi de finances pour 2024. L'exercice 2024 sera le premier exercice d'application des règles Globe (global anti-base erosion). L'instauration d'un taux minimum de 15% par pays permettra aux entités tête de groupe de récupérer un impôt complémentaire lorsque certaines de leurs implantations sont insuffisamment imposées. En tant qu'entreprise multinationale dont le siège est en France, le groupe Crédit Agricole mène un projet depuis deux ans pour mettre en œuvre cette réforme de grande envergure. Au titre de 2023, les montants estimés pour le groupe sont non significatifs. La comptabilisation d'un impôt complémentaire Globe pourra être constatée, s'il y a lieu, dans les comptes du groupe en 2024.

# DANONE

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

En accord avec son « double projet économique et social », Danone s'engage à gérer sa politique fiscale d'une façon responsable et transparente. Cet engagement est en adéquation avec la certification « B Corp » dans certains pays qui répond aux standards les plus élevés en matière de performance sociale et environnementale, de transparence et de responsabilité. Dans le cadre de sa politique fiscale, publiée depuis 2016, Danone s'engage notamment à ne pas recourir aux paradis fiscaux et à ne pas mettre en place de schémas d'optimisation déconnectés de la réalité opérationnelle.

A cet égard, Danone s'est doté d'un Code de Conduite Fiscale interne qui garantit que les pratiques fiscales de Danone sont conformes à cette politique fiscale et, le 25 mars 2021, Danone a signé les principes de fiscalité responsable de B-Team et les endosse depuis lors comme modèle pour faire évoluer ses propres politiques et pratiques fiscales tout en plaidant pour un système fiscal mondial juste et durable.

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

Danone a déjà commencé son parcours de transparence fiscale en 2016 avec la publication de sa politique fiscale et depuis 2019, Danone publie le montant global des taxes et prélèvements obligatoires payés par le groupe sur une base mondiale, en indiquant la répartition de ces montants par régions majeures. Danone publie depuis 2022 un rapport de transparence fiscale annuel. Ces éléments sont présentés une fois par an au Comité d'Audit de Danone, étant rappelé que chaque réunion du Comité d'Audit fait l'objet de la présentation d'un compte-rendu lors du Conseil d'Administration suivant, permettant à l'ensemble des Administrateurs d'être pleinement informés.

Par ailleurs, dans le cadre des obligations légales mises en place en France, Danone dépose chaque année auprès de l'administration fiscale française l'ensemble de ses données fiscales pays par pays (« Country by Country Reporting » ou « CbCR »).

Danone respectera les obligations légales de publication issues de la Directive Européenne CbCR et transposée en droit français.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif d'impôt courant de l'année 2023 reste stable autour de 27% et un taux publié incluant le résultat non courant de 45,6%.

**GOVERNANCE**

Il est supérieur au taux d'imposition sur les bénéfices des sociétés en France, où Danone a son siège social. La différence entre le taux effectif d'impôt consolidé de Danone et le taux d'imposition sur les bénéfices des sociétés français (25,8 % pour l'exercice fiscal 2023, y compris les suppléments d'impôt sur les bénéfices des sociétés) est réconciliée dans le Document d'Enregistrement Universel de Danone (Note 10 des Annexes aux Comptes Consolidés, p. 104 du Document d'Enregistrement Universel 2023 de Danone) tel que représenté dans le tableau ci-dessous. À cet égard, le taux effectif d'impôt de Danone reflète les taux d'imposition sur les bénéfices des sociétés statutaires des pays dans lesquels nous opérons et est également impacté par la dépréciation de l'actif d'impôts différés liée aux pertes fiscales en France.

**Écart par rapport au taux normal d'imposition en France de 25,83 %**

| (en pourcentage)  | Notes | Exercice clos le 31 décembre |               |
|---|-------|------------------------------|---------------|
|   |       | 2022                         | 2023          |
| Taux courant d'impôt en France  |       | 25,8 %                       | 25,8 %        |
| Différences entre les taux d'imposition étrangers et français <sup>(a) (b)</sup>      |       | (3,6 %)                      | (1,8 %)       |
| Impôts sur dividendes et redevances   |       | 3,6 %                        | 4,4 %         |
| Différences permanentes   |       | 3,3 %                        | 1,7 %         |
| Reports déficitaires <sup>(c)</sup>   | 10.3  | 9,0 %                        | 4,9 %         |
| Changement de taux d'imposition et impôts sans base                                   |       | (1,3 %)                      | 0,6 %         |
| Effet des plus et moins-values de cession et pertes de valeur d'actifs <sup>(d)</sup> |       | 6,1 %                        | 11,3 %        |
| Autres différences  |       | (0,4 %)                      | (1,3 %)       |
| <b>TAUX EFFECTIF D'IMPOSITION</b>   |       | <b>42,4 %</b>                | <b>45,6 %</b> |

(a) Différents pays dont aucun, individuellement, ne génère une différence significative avec le taux d'imposition français.

(b) Comprend les effets des différences entre les taux d'imposition étrangers et français sur les plus et moins-values de cession et pertes de valeur d'actifs.

(c) Comprend les effets de la non-reconnaissance et de la dépréciation d'actifs d'impôts différés de certains pays d'Amérique latine ainsi que de la France en 2023 comme en 2022.

(d) En 2023, correspond principalement à l'absence de déductibilité des dépréciations de goodwill et des effets de l'absence de contrôle constatée sur les activités EDP en Russie composés principalement de la sortie de l'actif net et du recyclage des écarts de conversion (voir Notes 3, 4, et 11.2 des Annexes aux comptes consolidés).



# DASSAULT SYSTÈMES

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

Dassault Systèmes publie sa politique fiscale au sein de son Document d'enregistrement universel 2023 (§2.6.5 « S'engager pour une politique fiscale responsable et transparente ») et sur son site internet ([Gouvernance | Développement durable - Dassault Systèmes](#)<sup>6</sup>), s'engageant ainsi pour une politique fiscale transparente et responsable dans tous les pays où l'Entreprise opère. Elle s'articule autour de trois piliers fondamentaux : la conformité fiscale, la transparence fiscale et la responsabilité fiscale et sociale.

La politique fiscale de Dassault Systèmes est revue par le Comité de pilotage du développement durable. Par ailleurs, les problématiques fiscales et l'évolution des législations susceptibles d'impacter l'Entreprise sont présentées régulièrement au Comité d'audit. La bonne application de la politique fiscale fait ainsi l'objet de revues par le Comité d'audit, composé de membres indépendants du Conseil d'administration et qui lui en font un compte-rendu.

Dans le cadre de ses engagements de transparence fiscale, Dassault Systèmes a adhéré en 2019 à l'ICAP (*International Compliance Assurance Program*), un programme pilote de l'OCDE au sein duquel les contribuables et les administrations fiscales coopèrent de manière multilatérale dans le but d'évaluer les pratiques fiscales internationales des groupes participants afin d'en déterminer le niveau de risque fiscal associé. Dassault Systèmes a été la première société française à intégrer ce programme. Cette collaboration s'est conclue positivement et a contribué à accroître la coopération et la transparence avec les différentes administrations fiscales impliquées dans le programme. La majorité de ces administrations participantes a validé la politique de prix de transfert de Dassault Systèmes. Par ailleurs, Dassault Systèmes s'est également engagé dans la Relation de Confiance (le Partenariat Fiscal) avec la DGFIP en 2023, reposant sur un principe de transparence vis-à-vis de l'administration fiscale française et s'inscrivant ainsi en pleine cohérence avec notre politique fiscale.

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

Dassault Systèmes ne publie pas encore de reporting fiscal pays par pays complet. La Note 10 des états financiers publiée dans le Document d'enregistrement universel 2023 précise séparément la charge d'impôts des Etats-Unis et de la France, cette charge représentant au total 88 % de la charge d'impôt du Groupe. En communiquant l'impôt

<sup>6</sup> (3ds.com)



essentiellement payé aux Etats-Unis et en France, Dassault Systèmes communique sur l'essentiel de sa charge d'impôt du Groupe.

Par ailleurs, Dassault Systèmes ne possède aucune filiale dans un paradis fiscal.

Les 12 % de charge d'impôt correspondant au reste du monde sont versés dans les pays dans lesquels Dassault Systèmes a des filiales distributrices avec des risques limités et une rémunération en accord avec leur profil fonctionnel.

Dassault Systèmes se conforme à la Directive Européenne qui prévoit une publication pays par pays des membres de l'Union Européenne pour les exercices ouverts à compter du 22 juin 2024. Le premier exercice pour lequel Dassault Systèmes sera concerné est l'exercice fiscal 2025 (chiffres à publier en 2026).

Le Comité d'audit revoit les charges d'impôt américaine et française qui représentent l'essentiel de l'impôt payé par le Groupe, et en fait un compte-rendu au Conseil d'administration.

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %).**

Le taux effectif d'impôt du Groupe 2023 en IFRS est de 19,3 %, taux prenant en compte l'effet positif de dispositifs favorables aux investissements de recherche et de reprises de provisions.

Dassault Systèmes investit largement en R&D à la fois en France et aux Etats-Unis, où la grande majorité de la propriété intellectuelle de l'Entreprise est localisée. Le Crédit d'impôt Recherche permet notamment de garder un coût de recherche compétitif.

Dassault Systèmes a également, sur 2023, repris des provisions fiscales pour risques n'ayant plus d'objet. Cette reprise de provisions a abaissé le taux effectif d'impôt en deçà de 20 %.



## EDENRED

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

Les engagements d'Edenred en matière de responsabilité fiscale sont décrits sur le site du Groupe au chapitre consacré à la politique fiscale du Groupe<sup>7</sup>.

Edenred y rappelle les principes directeurs de cette politique selon lesquels le Groupe ne prend pas de positions fiscales agressives qui créent un risque fiscal, ni ne structure ses opérations d'une manière qui ne reflète pas la réalité opérationnelle et économique de son activité. À cet égard, Edenred indique que le Groupe n'opère pas dans des « paradis fiscaux », n'y n'investit dans des structures fiscales localisées dans ces derniers dans le but d'échapper à l'impôt.

Les principaux litiges et contrôles fiscaux sont présentés chaque trimestre au comité d'audit et des risques. Par ailleurs, la Direction fiscale se tient à la disposition du Conseil d'Administration pour répondre à toutes questions portant sur la politique fiscale du Groupe.

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

A ce jour, Edenred conformément à la réglementation française présente dans son document de référence la charge fiscale du Groupe à l'échelle globale sans détailler ce reporting fiscal pays par pays.

Ce reporting fait l'objet d'une déclaration annuelle à l'administration fiscale depuis l'exercice 2016 conformément à l'article 223 quinquies C du Code Général des Impôts.

Edenred respectera les obligations prévues par la directive européenne concernant le reporting public mais n'envisage pas pour l'instant d'aller au-delà de ces obligations. En effet les réformes fiscales engagées par de nombreux pays dans le cadre de la mise en place de la réglementation Pilier 2 portée par l'OCDE ainsi que certains points de cette nouvelle réforme n'étant pas encore à ce jour finalisés, Edenred considère qu'il y a trop d'incertitudes sur la détermination des impôts par pays pour rendre publiques ces informations.

En outre, Edenred évoluant dans un environnement technologique très compétitif sur tous ses principaux marchés en Europe, en Amérique Latine et aux Etats-Unis, le Groupe doit concilier l'objectif de transparence avec la protection de ses intérêts.

<sup>7</sup> <https://www.edenred.com/fr/politique-fiscale>



- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux d'imposition effectif du Groupe, hors événements exceptionnels, a été de l'ordre de 30% pour 2023 (en ligne avec celui des exercices précédents), taux qui est cohérent avec nos implantations et la répartition de nos résultats. Néanmoins, en 2023, du fait du paiement de l'amende à l'Autorité de la concurrence, non déductible, le taux effectif est ressorti de manière exceptionnelle à 42,3%.



# ENGIE

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

ENGIE a fait approuver en 2021 par son Conseil d'Administration et celui de ses principales filiales une politique fiscale.

Conformément à cette politique, toutes les structures ou entités du groupe ENGIE opèrent, dans tous les pays où le Groupe a des activités, de manière conforme à la réglementation applicable.

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

ENGIE publie dans son rapport intégré le total des prélèvements obligatoires dont il s'acquitte par grandes régions. Aussi, conformément aux nouvelles obligations légales, ENGIE publiera son CbCR (*country by country reporting*) public en 2026, au titre de 2025, dans un format encore à déterminer.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif de taxation du groupe s'élève à 35 % pour 2023. Il est impacté par des pertes sur l'activité nucléaires (provisions) qui ne donnent pas lieu à une économie effective d'impôts.

Le taux effectif de taxation récurrent s'élève à 27,1 %, à comparer à un taux théorique pondéré de 25,7 % : cette différence est également due essentiellement à des activités déficitaires qui ne donnent pas lieu à une économie effective d'IS.



## ESSILORLUXOTTICA

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

En effet, EssilorLuxottica a publié ses engagements en matière de responsabilité fiscale dans la section « Informations sociales, environnementales et sociétales » du Document d'enregistrement universel 2023 (section 5.2.5) où sont présentés les grands axes de sa stratégie fiscale. Le Comité des risques et d'audit d'EssilorLuxottica a pris acte de la stratégie fiscale du Groupe et en a rendu compte au Conseil d'Administration. Sous la responsabilité du Directeur Financier d'EssilorLuxottica, la Direction fiscale du Groupe est chargée de surveiller et de garantir le respect des lois et réglementations fiscales applicables, conformément aux valeurs d'honnêteté et d'équité du Code d'éthique d'EssilorLuxottica.

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

EssilorLuxottica fournit chaque année sa déclaration pays par pays à l'administration fiscale française et, le cas échéant, informe les administrations fiscales d'autres juridictions que la déclaration a été déposée en France. Ce sera rendu public conformément aux règles et au calendrier fixés par la directive européenne.

Une mise à jour périodique est fournie en la matière au Comité des risques et d'audit et, sur demande, le détail des impôts pays par pays peut être mis à disposition.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif d'imposition ajusté du groupe au titre de l'exercice 2023 est de 23,25 % et est en ligne à la fois avec la stratégie fiscale d'EssilorLuxottica et aux taux d'imposition statutaires appliqués dans les juridictions dans lesquelles le Groupe opère.

# EUROFINS

- a) **Do you publish a detailed charter describing your commitments in terms of tax responsibility (tax practices deemed unacceptable, tax havens)? How often is it reviewed and approved by the Council? How does the Council ensure the application of this charter?**

The Eurofins Group Code of Ethics explicitly states that Eurofins has zero tolerance towards the criminal facilitation of tax evasion and is committed to rejecting the facilitation of tax evasion. Tax fraud is one of the topics included in the Group's whistleblowing procedure. Eurofins has zero tolerance towards the criminal facilitation of tax evasion and we are committed to rejecting the facilitation of tax evasion. Involvement in facilitation of tax evasion may expose Eurofins and the person facilitating the evasion to penalties and criminal prosecution. Tax evasion will also damage our reputation and the confidence of our customers, suppliers and business partners.

Eurofins conducts its business activities in many different countries and is potentially subject to tax liabilities in multiple jurisdictions. Eurofins believes its tax returns, which are prepared in cooperation with its local tax advisers and accountants, are accurate and complete and that the Group has established adequate tax provisions. Accordingly, in the event of an external tax audit, Eurofins does not expect any material changes to its tax assessment or any additional tax liability. However, Eurofins may be subject to additional tax liability, including late payment interest and/or penalties, in particular if tax authorities' interpretation of the facts or laws should differ.

We have processes to mitigate tax risks:

- tax risk management guidelines providing to local Finance Directors a list of controls to be implemented around tax processes,
- trainings and tool for transfer pricing on intragroup transactions,
- Internal audits on tax compliance.

The Company Eurofins Scientific SE is subject to Luxembourg income taxes and is also the head of a tax unity in Luxembourg. The French branch of Eurofins Scientific SE has opted for a tax unity with the French subsidiaries controlled at more than 95% as authorised by article 223 A of the "Code Général des Impôts" in France. In the French branch, the income tax for the period recorded in the Profit and Loss account is the sum of:

- The income tax expense based on the taxable income of the French tax unity;
- The income tax expense corresponding to the indemnity to be paid at the time of exit from the tax unity of a former subsidiary whose tax losses were used during the period it was part of the tax unity;
- And any adjustments in relation to income taxes related to previous periods.

**GOVERNANCE**

The Audit and Risk Committee is responsible, among others, for the review of Risk management, compliance, whistleblowing, and fraud, including the review of tax management and related risks. The Audit and Risk Committee held nine meetings in 2023 and the attendance rate of the Committee members was 100%.

- b) Make your tax reporting public country by country for all countries of activity, i.e. going beyond the requirements of the EU directive which is limited to reporting for member countries of the EU and countries on the list of non-cooperative jurisdictions? If not, please justify your choice? Is the distribution of taxes country by country debated by the Council?**

Eurofins complies with its tax filing obligations but does not disclose tax country by country reporting publicly.

- c) Can you explain your effective tax rate for the year 2023? What is this one like? consistent with your commitments in terms of tax responsibility? Particular attention will be paid to companies with a particularly low tax rate (equal to or less than 20%) or particularly high (around 30%)?**

Details on our tax accounting on its *reporting* are available in section 1.13 “Income taxes” and 2.8 “Income and deferred tax” on p241 and p250 of our 2023 annual report.

The effective income tax rate increased to 27.3% of reported profit before tax in FY 2023 from 22.3% in FY 2022. Please note that the tax rate in FY 2022 benefitted from a tax-free capital gain related to the sale of the Digital Testing business. Excluding this impact, the tax rate remained stable year-on-year.

### **Pillar Two corporate income tax legislation**

As of December 2023, the government of the Grand Duchy of Luxembourg, where the Company is incorporated, has enacted the Pillar Two corporate income tax legislation as per “European Union Directive on ensuring a global minimum level of taxation for multinational enterprise groups and large-scale domestic groups in the Union” which aims to ensure an effective tax rate of at least 15 per cent for in-scope multinationals. Several jurisdictions in which the Group operates have enacted or substantially enacted similar legislation.

The Group’s assessment has considered the safe harbour rules established by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) released guidance using the financial results as of 31 December 2023, for all in-scope jurisdictions. Based on this assessment, only three jurisdictions would not be excluded from Pillar Two calculations but would not necessarily result in an effective tax rate below 15 per cent in 2024. The Group’s preliminary conclusion on the impact of the E.U. global minimum tax is assessed to be very limited on both the Group’s effective tax rate and the income tax expense.

The Group is continuing to assess the impact of the Pillar Two corporate income tax legislation on its future financial performance.



# HERMÈS

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

La maison Hermès publie annuellement l'ensemble de ses engagements en matière de responsabilité fiscale au sein de son Document d'Enregistrement Universel au 2.7.2 « Entreprise citoyenne » qui est arrêté par la Gérance ainsi que dans sa politique fiscale disponible sur le site Internet<sup>8</sup>.

En particulier, le groupe suit les recommandations du standard de *reporting* RSE GRI 207. La stratégie fiscale d'Hermès s'articule autour des principes suivants :

- le respect par toutes les sociétés du groupe des réglementations en vigueur dans les États où ses sociétés sont implantées, le respect des délais prévus par les réglementations applicables dans chaque État, pour le dépôt des déclarations requises et le paiement des impôts dus,
- l'imposition de bénéfices là où s'exerce l'activité qui les génère, l'absence de création de structure juridique ou de mise en place d'opérations pour satisfaire un objectif principalement fiscal,
- la lutte contre l'évasion fiscale avec l'absence de recours à des schémas d'évasion fiscale ou à des structures dénuées de substance.

Cette politique fiscale est mise en œuvre par la Direction générale finance, qui s'appuie sur des compétences internes (la direction fiscale) et externes, en France comme à l'étranger.

La charge et le taux d'impôt consolidés sont examinés par le Comité d'audit et des Risques et le Conseil de Surveillance lors de la présentation des résultats semestriels et annuels.

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

Le groupe Hermès décrit sa politique fiscale dans son Document d'Enregistrement Universel au 2.7.2 « Entreprise citoyenne ».

Comme mentionné, dans le cadre de ses obligations fiscales, le groupe remet chaque année à l'administration fiscale française une déclaration des prix de transfert et une déclaration pays par pays (« CBCR »). Le CBCR est établi conformément aux

<sup>8</sup> <https://finance.hermes.com/>



recommandations de l'OCDE (reprises par la réglementation fiscale française). Il fait l'objet d'un échange d'informations entre les administrations fiscales des pays où le groupe est implanté. Dans les États où l'échange d'information n'est pas opérationnel, le groupe dépose un CBCR auprès de l'administration fiscale locale.

S'agissant de la répartition des impôts par pays, on rappellera que la localisation des activités du groupe repose exclusivement sur des choix opérationnels sans que les aspects fiscaux ne viennent modifier cette approche. Ceci se traduit par un taux d'impôt consolidé légèrement inférieur à 28% en 2023 qui reflète l'ancrage de la production groupe en France. La charge et le taux d'impôt consolidés sont examinés par le Comité d'audit et des Risques et le Conseil de Surveillance lors de la présentation des résultats semestriels et annuels. La rationalisation du taux d'impôt figure au §6.2 des comptes consolidés qui ont été examinés par le Comité d'audit et arrêtés par la Gérance (voir Document d'enregistrement universel 2023, chapitre 5).

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

La charge d'impôt consolidée s'élève à 1 305 M€ à fin 2023, soit un taux de 27,8 % qui reflète à la fois la politique fiscale du groupe (localisation des activités reposant exclusivement sur des choix opérationnels) et son modèle d'affaires (74% des objets sont fabriqués en France où le taux d'impôt applicable en 2023 est de 25,8%).





# KERING

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

Nous publions une Politique fiscale, disponible sur le site internet du Groupe, et dans laquelle Kering décrit ses engagements en matière de responsabilité fiscale.

Le Groupe n'a pas de position fiscale agressive et rappelle dans sa Politique fiscale qu'il n'a pas recours aux territoires qualifiés de "paradis fiscaux" pour éluder l'impôt dont il serait redevable au titre d'activités localisées dans un autre territoire. Les entités du Groupe domiciliées dans les Etats à fiscalité privilégiée sont présentes uniquement pour des raisons commerciales.

La Politique fiscale du Groupe Kering a été revue et approuvée par le Comité d'audit du Conseil d'administration. Elle est disponible en suivant ce lien<sup>9</sup>.

Pour veiller à l'application de cette Politique fiscale, Kering a une équipe fiscale constituée de spécialistes ayant un haut niveau de compétence et de formation continue au niveau régional et au siège.

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

Kering fait preuve de transparence fiscale au travers de ses publications financières et extra-financières ainsi qu'en publiant sa Politique fiscale détaillant ses engagements en la matière.

Le reporting fiscal pays par pays tel qu'il est envisagé par l'action 13 de l'OCDE et par la Directive de l'Union Européenne utilise des marqueurs qui sont limités et pour partie non pertinents pour notre industrie. Par ailleurs, ce référentiel est basé sur des données agrégées ce qui ne permet pas à notre sens une bonne compréhension de notre empreinte fiscale.

En outre, il est à noter que dans le cadre de la norme en vigueur, le dépôt du reporting fiscal pays par pays doit être réalisé par l'entité mère ultime. Kering ne répondant pas à cette définition, le reporting fiscal pays par pays sera déposé par son entité mère ultime.

<sup>9</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_Politique\\_Fiscale\\_2021\\_a1ef6228cf.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_Politique_Fiscale_2021_a1ef6228cf.pdf)



Les entités du Groupe s'acquittent des prélèvements dont elles sont redevables dans les pays dans lesquelles elles opèrent. Comme évoqué dans notre Politique fiscale, la répartition des impôts pays par pays est basée sur la création de valeur et l'activité commerciale courante. Le Groupe n'a pas recouru à des positions fiscales agressives ou artificielles dans le but de réduire ses charges d'impôts.

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux d'impôt effectif (TEI) pour l'année 2023 est de 27,5 %, ce taux est en adéquation avec l'empreinte du Groupe dans l'exercice de son activité commerciale courante.

Ce taux est totalement en phase avec les engagements décrits dans la Politique fiscale en prenant en compte les principes OCDE en matière de prix de transfert.

La direction fiscale apporte une attention identique à toutes les juridictions quel que soit leur taux d'impôt effectif en s'assurant par sa Politique de conformité fiscale de la protection des bases imposables des Etats dans lesquels le Groupe est implanté.



# LEGRAND

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

Le Groupe est engagé dans une politique fiscale rigoureuse reposant sur les valeurs d'équité, de transparence et de conformité à toutes les obligations fiscales dans les pays dans lesquels il est implanté. La politique fiscale de Legrand répond à l'approche de la norme GRI 207. Le DEU 2023, au paragraphe 4.8.4 « Une fiscalité responsable » reprend notamment les informations sur la politique fiscale, les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques, ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes.

Le DEU 2023 mentionne également que la Direction fiscale Groupe ainsi que les experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.

Par ailleurs, le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère. La charge d'impôt du Groupe s'élève ainsi en 2023 à 401,1 millions d'€, soit un taux d'impôt sur les sociétés consolidé de 25,9 %.

Le Comité d'audit assure également le suivi des comptes annuels et consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen, avec notamment la présentation de la répartition géographique des impôts. Ces données clés témoignent de l'absence de pratiques d'optimisation fiscale agressive au sein du Groupe, et de son engagement à contribuer à l'économie des pays dans lesquels il est implanté.

S'agissant d'une approche historique et très ancrée chez Legrand, démontrée par les chiffres et mentionnée dans ses communications, nous ne pensons pas que la rédaction d'une charte ou d'un rapport de responsabilité soit une priorité.

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

Le Groupe prépare chaque année un *reporting* d'informations pays par pays conformément aux recommandations internationales. Ce *reporting*, qui contient un niveau d'informations financières très détaillées telles que le chiffre d'affaires, le résultat avant impôt, les montants des impôts payés et dus etc. est transmis à l'administration fiscale française qui peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.



Le Groupe respectera la directive européenne et publiera pour 2025 des données cohérentes avec celles transmises à l'administration fiscale française.

Le Groupe n'envisage pas de publier d'informations plus détaillées, dans la mesure où elles pourraient être utilisées par des concurrents non soumis aux mêmes obligations.

Le Comité d'audit assure le suivi des comptes annuels et consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen, avec notamment la présentation de la répartition géographique des impôts.

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %).**

La charge d'impôt du Groupe s'élève en 2023 à 401,1 millions d'€, soit un taux d'imposition effectif de 25,9 % pour l'année 2023. Ce taux effectif de 25,9 % est cohérent avec le taux d'imposition normatif des pays\* du Groupe (24,2 % pour l'année 2023) et illustre la non mise en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.

---

\* Le taux d'imposition normatif des pays correspond aux taux d'imposition normaux de chaque pays du Groupe pondérés par le résultat avant impôt de chacun des pays. Ce taux se retrouve dans le DEU 2023 au « chapitre 8 – Note 2.4 Impôts sur le résultat » en sommant le taux normal d'imposition en France (25,8%) et l'impact des taux étrangers (-1,6%).



# L'ORÉAL

- a) **Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?**
- b) **Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**
- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le Groupe rend publique sa politique fiscale au sein du Document d'Enregistrement Universel qui comprend notamment le rapport de gestion arrêté par le conseil d'administration (paragraphe 4.3.5. du Document d'Enregistrement Universel 2023).

La politique fiscale du Groupe s'inscrit dans le cadre du développement pérenne de ses activités et repose sur trois piliers : Compliance, Transparence et Légitimité, tels que définis dans la Charte fiscale interne établie et diffusée mondialement. Ces principes sont animés au travers du questionnaire d'auto-évaluation du contrôle interne.

L'Oréal considère la contribution de la fiscalité comme partie intégrante de sa responsabilité sociale, environnementale et sociétale, et comme une participation positive au développement des pays dans lesquels le Groupe est présent.

L'un de nos engagements en matière de responsabilité fiscale est d'établir et entretenir des relations avec les Autorités Fiscales et Douanières basées sur la transparence, conformément à la règle de « tolérance zéro » en matière de corruption. L'Oréal développe également une relation constructive avec les Autorités Fiscales et Douanières, relation basée sur les principes de coopération et de respect mutuel. L'Oréal répond de manière appropriée et dans les meilleurs délais aux demandes des administrations fiscales dans le cadre des échanges d'informations, en conformité avec les conventions fiscales. Lorsque les États le permettent, L'Oréal rejoint les programmes de compliance coopérative lancés par les administrations fiscales.

L'Oréal souscrit ses déclarations fiscales et s'acquitte de ses impôts dans les délais impartis, en conformité avec les lois et réglementations de chaque pays dans lesquels le Groupe opère. La lutte contre la fraude et l'évasion fiscales fait l'objet d'une vigilance particulière, ces pratiques étant jugées inacceptables : L'Oréal est implanté dans les pays où il exerce une réelle activité opérationnelle et commerciale. Le cas échéant, la présence



du Groupe dans certains pays dits « paradis fiscaux » tels que définis par le droit français ou européen se justifie par des raisons opérationnelles et le développement de l'activité, et non à des fins fiscales. Le Groupe ne pratique pas de planification fiscale agressive et s'interdit de recourir au montage de structures opaques ou artificielles.

La répartition des impôts par pays fait l'objet d'une déclaration fiscale très détaillée, transmise à l'Administration fiscale française qui peut ensuite échanger cette information avec les Administrations fiscales étrangères. Le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère. Il en fait le *reporting* en France.

Le Groupe a d'ores et déjà commencé à se préparer à la publication du *reporting* pays par pays en présentant la contribution fiscale totale des pays européens et non européens (impôt sur les sociétés et taxes opérationnelles).

Au global, en 2023 la contribution de L'Oréal aux États et collectivités s'est élevée à 2,6 milliards d'euros, contribution cohérente avec sa contribution opérationnelle : avec une charge d'impôt sur les sociétés de 1957,8 M€ et un résultat de 8450,8 M€, le taux d'imposition effectif de 23,2% en est le reflet.

# LVMH

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

Le document d'enregistrement universel publié chaque année présente les grandes lignes de la politique fiscale du groupe LVMH : la politique fiscale du Groupe est en adéquation avec les principes directeurs décrits dans le Code de conduite et reflète l'activité réelle et le développement du Groupe, tout en préservant sa compétitivité.

Le Groupe s'engage ainsi à respecter les lois et règlements en vigueur dans les pays dans lesquels il exerce son activité et à adopter une attitude transparente vis-à-vis des autorités fiscales et à leur fournir les informations pertinentes leur permettant de mener à bien leur mission. A titre d'exemple, le Groupe adhère depuis 2022 au dispositif de Partenariat des Entreprises mis en place par l'administration fiscale française, preuve de son engagement à long terme en faveur de la conformité fiscale, de la transparence et du dialogue vis-à-vis des autorités fiscales.

Par ses activités, le Groupe participe au développement des territoires dans lesquels il est implanté notamment au travers de sa contribution fiscale, laquelle reflète son activité réelle et son empreinte économique.

La réforme de la fiscalité internationale élaborée par l'OCDE, dite « Pilier 2 », visant notamment à établir un taux d'imposition minimum de 15%, dans le but de limiter l'évasion et les arbitrages fiscaux, entrera en application en France à compter de l'exercice 2024. Le Groupe s'est engagé dans un projet en vue de se conformer à ses obligations en la matière et soutient cette réforme dans son objectif de lutte contre l'évasion fiscale. En l'état actuel des réglementations des pays dans lesquels le Groupe est implanté, et sous réserve des précisions réglementaires à venir, les conséquences financières portent principalement sur les pays du Moyen-Orient en adéquation avec l'activité commerciale du Groupe dans cette région et ne sont pas significatives.

Le Directeur fiscal du Groupe présente semestriellement au Comité d'audit de la performance les principaux sujets fiscaux susceptibles de concerner le Groupe (analyse du taux d'impôt du groupe, évaluation des conséquences pour le Groupe des projets de réformes fiscales / réformes fiscales, etc.). La Direction fiscale Groupe se tient par ailleurs à la disposition du Conseil d'administration afin de lui fournir les éléments relatifs à la politique et gestion fiscale du Groupe.

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

Le Groupe publie régulièrement ses chiffres clés par activités, par devises, et par zone géographique. LVMH fait ainsi preuve de transparence dans sa communication financière et extra-financière au marché.



S'agissant du *reporting* fiscal pays par pays, le Groupe se conforme aux obligations légales en la matière et communique ces informations en toute transparence vis-à-vis des administrations fiscales.

Dans un contexte d'instabilité fiscale internationale, le groupe LVMH n'envisage pas d'aller plus loin que les exigences de la directive UE. Les projets de réformes fiscales internationales portés par l'OCDE n'étant pas encore finalisés, de fortes incertitudes fiscales notamment sur les enjeux du partage du droit de taxer entre les États persistent. Le groupe LVMH considère ainsi qu'il est encore prématuré de rendre publiques ses informations fiscales par pays.

Le Groupe communique néanmoins de manière pro-active sur son empreinte fiscale en France. Ainsi, en 2023, LVMH a supporté en France plus de 40% de sa charge d'impôt sur les sociétés totale, soit 4% des recettes nettes fiscales d'impôt sur les sociétés de l'État en France. Sur dix ans, ce sont 14,4 milliards d'euros d'impôt sur les sociétés qui ont été payés cumulativement en France par le groupe.

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

En 2023, le résultat avant impôt du groupe s'élève à 21 625 m€ et la charge d'impôt totale s'élève à 5 673 m€. Le taux effectif d'imposition s'élève à 26,2% en 2023, ce taux étant très stable (26,7% en 2022 et 26,2% en 2021).

Ce taux d'imposition est en ligne avec le taux d'impôt sur les sociétés applicable en France (25,8%) et la moyenne des pays de l'OCDE (24%). Il est par ailleurs bien au-dessus du taux effectif d'imposition moyen des grands groupes américains (dont, en 2023, Alphabet 13,9%, Microsoft 19,0%, Visa 17,9%, Apple 14,7%, Amazon 19,0%, Meta 17,5%, Netflix 12,9%).

Le taux effectif d'imposition du groupe LVMH est cohérent avec les taux d'imposition applicables dans les principaux pays d'implantation du Groupe et témoigne d'une approche responsable et raisonnée dans la gestion de ses affaires fiscales : l'essentiel de l'impôt du groupe est concentré dans les pays de localisation de ses marques et de ses savoir-faire (France, Etats-Unis, Italie) et ses pays de marchés (Etats-Unis, Chine, Japon), lesquels présentent des taux d'imposition généralement supérieurs à 25%.

Le taux d'imposition théorique reflétant l'empreinte géographique du groupe s'élève ainsi à 24%. La différence entre le taux effectif d'imposition du groupe (26,2%) et l'empreinte géographique (24%) s'explique essentiellement par les impôts sur les dividendes (+1,8 point).





# MICHELIN

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

La politique fiscale de Michelin, approuvée par la gérance et la directrice financière déléguée, est définie avec la plus grande précision et s'applique à l'ensemble du Groupe quels que soient les territoires concernés. Cette politique fiscale est décrite dans le rapport de transparence fiscale qui comprend nos engagements en matière de responsabilité fiscale et que le Groupe publiera en juin 2024.

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

Nous publierons notre rapport de transparence fiscale dans lequel figure le détail pour les 17 principaux pays contributeurs d'un point de vue fiscal représentant 88% des revenus totaux et 88% de la contribution fiscale globale.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif d'imposition 2023 du Groupe Michelin s'établit à 20,4% sur 2023 et prend en compte les provisions pour restructurations enregistrées sur cet exercice. Ce taux reflète l'empreinte fiscale mondiale du Groupe. La publication récurrente d'un taux effectif d'impôt du Groupe proche de 20 % conjuguée à une absence de redressements et condamnations pour fraude fiscale confirment les actions et la gouvernance fiscale mises en place pour lutter contre l'évasion fiscale. Les impôts exigibles sont quant à eux en hausse de 224 millions €, à 849 millions €. Par ailleurs, la contribution fiscale globale du groupe s'élève pour l'exercice 23 à 1,4 milliard d'euros.



# ORANGE

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

Orange publie chaque année son Rapport de Transparence Fiscale (RTF), publiquement accessible en ligne sur le site orange.com. Ce rapport, inspiré de la norme GRI-207 créée par le *Global Sustainability Standards Board*, décrit les principes fondamentaux qui guident la politique fiscale du Groupe, laquelle est pleinement intégrée à sa stratégie RSE. Il rappelle qu'Orange veille à se conformer aux principes de déontologie listés dans la Charte de déontologie fiscale du Groupe. Ces principes complètent également ceux posés par la Charte de déontologie du Groupe.

Le Rapport de Transparence Fiscale précise les pratiques jugées inacceptables par Orange, notamment le recours à des mécanismes visant à éluder le paiement de taxes et impôts, par exemple par le biais de structures complexes et opaques ou déconnectées de toute réalité opérationnelle ou encore, le transfert, par les transactions réalisées entre entités au sein du Groupe, de la valeur dans les pays disposant d'un cadre fiscal avantageux.

Ce rapport n'est pas revu et approuvé par le Conseil d'administration mais par le Directeur Exécutif Finance, Performance et Développement et la Directrice Exécutive en charge de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, tous deux, membres du Comité Exécutif du Groupe. Les engagements d'Orange en matière de responsabilité fiscale se matérialisent par un processus de contrôle solide des activités fiscales ; la validation des comptes du Groupe par le Conseil d'administration reposant notamment, sur les travaux du Comité d'audit - Orange publie notamment, dans le DEU, section 3.3 *Comptes consolidés* note 10.2 *Impôt sur les sociétés*, la répartition de l'impôt exigible par zone géographique ou par groupe d'intégration fiscale.

La politique fiscale du Groupe est, en revanche, publiée dans le rapport de gestion du Groupe, lui-même approuvé par le Conseil d'administration.

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

Par souci de transparence, Orange communique publiquement sur sa contribution fiscale au-delà des exigences de la directive UE. Pour la 9<sup>ème</sup> année consécutive, le RTF fournit un détail des impôts payés par pays et par nature d'impôt avec une granularité de 42 pays.

Le Groupe répond à ses obligations de transparence fiscale par la transmission aux autorités fiscales françaises, au titre de chaque exercice, de la déclaration pays par pays (*Country-by-Country Reporting* ou « CBcR »). Orange se prépare aussi à se conformer aux dispositions relatives au « CBcR public ».



Orange se prépare également, en vue des futures exigences issues du projet BEPS (*Base Erosion and Profit Shifting*), Pilier I et Pilier II, qui prévoit de modifier certaines règles de fiscalité internationale et vise à instaurer un dispositif d'imposition minimale des groupes internationaux.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

La différence entre le taux effectif d'imposition du Groupe et le taux français d'impôt sur les sociétés est présentée dans le DEU 2023 section 3.3 *Comptes consolidés*, note 10.2 *Impôt sur les sociétés* qui explicite, et permet de comparer avec les exercices précédents, les principales variations récurrentes. La faible différence entre ces deux taux témoigne de l'approche responsable d'Orange en matière fiscale.



## PERNOD RICARD

- a) **Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?**
- b) **Rendez-vous public votre *reporting* fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un *reporting* pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**

La politique fiscale du Groupe Pernod Ricard est publiée annuellement dans l'URD, notre Document d'Enregistrement Universel, au sein du chapitre « Sustainability & Responsibility » (à la page 171 de l'URD 2023-2024). Nous y détaillons les principes appliqués en matière de fiscalité dans chacun des pays où le Groupe Pernod Ricard opère : respect des lois et réglementations applicables, conduite intègre des sujets d'ordre fiscal et gestion fiscale à la fois proactive et transparente. Nous y détaillons également les pratiques jugées inacceptables, telles que la participation à des montages fiscaux artificiels ou l'évasion fiscale. Notre politique fiscale implique l'application d'une politique prix de transfert fondée sur le principe de pleine concurrence, une organisation proactive de la fonction fiscale au sein du Groupe Pernod Ricard, et une attitude transparente envers les autorités fiscales.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Nous nous conformons aux exigences en vigueur de *reporting* fiscal pays par pays (CbCR) et nous publions le montant total de la contribution fiscale du Groupe dans l'URD. Avec l'entrée en vigueur imminente des obligations de CbCR public en Europe et en Australie pour l'exercice 2024-2025, nous serons parmi les premiers groupes européens à publier ce rapport.

Notre *reporting* public répondra aux exigences réglementaires. Nous travaillons à la publication de ce *reporting* et à la mise en place des outils et processus internes nécessaires. Le Conseil d'Administration jouera un rôle clé dans la revue et la communication de ce rapport.

- d) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Pour l'exercice fiscal 2023-2024, Pernod Ricard a enregistré un taux d'imposition effectif (ETR) de 33 %.



Il est à noter que, le taux d'imposition courant du Groupe (qui exclut les éléments exceptionnels) est de 24 %. Ce taux correspond à la moyenne pondérée des taux d'imposition des pays dans lesquels le Groupe est présent et reflète les législations fiscales de ces pays.

La différence entre le taux courant de 24 % et le taux de 33 % s'explique principalement par un effet exceptionnel lié à la dépréciation d'actifs destinés à la vente. Cette hausse temporaire **ne** reflète donc pas le taux normatif du Groupe mais résulte d'un événement financier exceptionnel de l'exercice 2023-2024.



## PUBLICIS

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

Oui, nous publions chaque année dans le rapport annuel notre vision de nos responsabilités fiscales. Cela se trouve dans le paragraphe 4.3.12 de notre Document d'Enregistrement Universel 2023. Cette section décrit les principes sur lesquels repose la stratégie fiscale de notre Groupe : conformité, transparence, gestion des risques fiscaux, responsabilité et gouvernance. La stratégie fiscale est suivie avec le plus grand soin par la Direction Financière en lien avec la Direction Générale du Groupe. Le Conseil de Surveillance est tenu informé du taux d'impôt du Groupe et suit l'évolution de cet indicateur

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

A ce jour, nous ne rendons pas public le reporting fiscal pays par pays. Nous nous préparons néanmoins à la mise en œuvre de la Directive européenne applicable dès 2026 dont nous respecterons l'ensemble des dispositions.

Le Groupe paie sa juste part d'impôt dans les pays où il est implanté. L'évolution de la charge d'impôt des principaux pays est suivie par la Direction Financière du Groupe et présentée chaque année aux auditeurs.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif du Groupe pour l'année 2023 est de 24,1% et reflète le mix géographique des taux des pays où le Groupe est implanté.



# RENAULT

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

En matière fiscale, Renault Group se conforme à toutes les obligations légales et réglementaires françaises et internationales et notamment celles, très complètes, en matière de transparence fiscale (CBCR, DAC6...), mais ne publie pas de charte détaillant les engagements du groupe en matière de responsabilité fiscale.

La politique fiscale de Renault Group et son dispositif de gestion du risque fiscal sont décrits à la page 340 du Document d'enregistrement universel 2023.

La Direction Fiscale de Renault Group est responsable, au niveau mondial, de la mise en œuvre de la politique fiscale du Groupe, ce qui inclut notamment la gestion de tous les risques fiscaux. La gestion des risques fiscaux fait partie intégrante du processus global de gestion des risques au sein du Groupe. Cette politique et les procédures qui en découlent sont contrôlées par le contrôle interne.

Le Comité d'audit et des risques (CAR) veille au respect des politiques et procédures en vigueur au sein du Groupe. Par ailleurs, les comptes sociaux et consolidés du Groupe contiennent les évolutions de la charge d'imposition globale du Groupe et, par conséquent, les variations d'imposition nationales qui affectent le niveau de cette charge.

Dans le cadre du processus d'arrêté des comptes et d'établissement du rapport de gestion, le Conseil d'administration est ainsi amené à examiner autant les risques fiscaux que le taux d'imposition du Groupe.

Comme le prévoit sa politique fiscale, Renault Group veille au respect, dans tous les pays où il est implanté, des règles fiscales applicables à son activité, conformément aux conventions internationales et aux lois locales. Le Groupe n'encourage ni ne promeut l'évasion fiscale, ni pour lui-même ni pour ses filiales.

Renault Group est pleinement investi dans la mise en œuvre des réglementations visant à assurer la transparence fiscale au niveau local, communautaire ou international.

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

Renault Group remplit en outre son obligation de déposer auprès de l'administration fiscale française son reporting pays-par-pays, qui concerne toutes les filiales du Groupe partout



dans le monde. Ce *reporting* est ensuite communiqué par la France aux autorités fiscales des autres pays.

Toutefois, la répartition des impôts pays par pays n'est pas rendue publique à date, elle le sera à compter de l'entrée en vigueur du *Country by Country Reporting* public en 2025 et le Groupe s'y conformera pleinement comme à toutes ses autres obligations fiscales. De même, le groupe Renault satisfera à toutes ses obligations de mise en œuvre de la directive européenne « Pilier 2 » visant à une taxation minimale par juridiction de 15%.

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

Le taux d'imposition effectif 2023 de 18% du groupe Renault est très largement impacté par le fait que l'intégration fiscale composée par ses entités françaises est bénéficiaire et se trouve donc dorénavant en situation de pouvoir utiliser les déficits fiscaux précédemment accumulés, comme le prévoit expressément le code général des impôts français.

Par ailleurs, grâce à la mise en place de l'imposition complémentaire dite de « Pilier 2 », le sujet du niveau d'imposition des multinationales a été adressé au niveau étatique et conventionnel.

En effet, 139 pays se sont mis d'accord pour mettre en œuvre une taxation minimale pays par pays de 15% sur les bénéfices. Dans l'hypothèse où ce taux de 15 % ne serait pas atteint pays par pays, un impôt complémentaire sera dû dans le pays du siège social. Cette mesure est pleinement applicable au groupe Renault dès 2024.





# SAFRAN

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

Safran publie chaque année sa politique fiscale sur son site Internet (2023\_Politique Fiscale SAFRAN (base chiffres 2022) (3).pdf). La politique fiscale de Safran détaille les principes directeurs du Groupe en matière de fiscalité, qui s'articulent autour de trois grands piliers (respect de la conformité aux législations fiscales en vigueur, accompagnement des opérations du Groupe en matière de conseil fiscal, cohérence de l'approche fiscale déployée dans l'ensemble du Groupe).

Les principes explicités dans la politique fiscale sont cohérents avec l'engagement de Safran d'être un acteur économique engagé et déterminé à contribuer aux enjeux sociétaux. A cet égard, le déploiement de notre politique fiscale vise à faire de Safran un acteur responsable en matière de fiscalité, et reconnaît l'importance de la contribution fiscale des entreprises aux budgets des États où opère le Groupe.

En matière de pratiques fiscales considérées comme inacceptables, la politique fiscale de Safran contient l'engagement de ne pas mettre en œuvre de schémas de planification fiscale agressive, et d'aligner les positions fiscales de Safran sur la réalité des activités commerciales et opérationnelles du Groupe. La politique fiscale publiée par Safran précise en outre que le Groupe ne se fixe pas d'objectifs spécifiques en matière de montant ou de taux d'impôt à payer. La politique fiscale de Safran contient enfin l'engagement de coopérer en toute transparence avec les autorités fiscales, et d'interroger les autorités fiscales de façon préventive lorsque cela est possible.

La direction Fiscale du Groupe diffuse la politique fiscale au sein des filiales de Safran, et assure le respect des principes énoncés par cette politique. La direction Fiscale est placée sous la responsabilité ultime du Directeur Financier Groupe, membre du comité exécutif de Safran et rattaché directement au Directeur Général. En matière de contrôle interne, le respect de la politique fiscale fait l'objet d'au-dits dans le cadre des missions de la direction de l'Audit et du Contrôle Interne (le respect de la politique fiscale étant intégré dans le référentiel de suivi global des risques du Groupe : politique de management global des risques du Groupe, ou « Enterprise Risk Management » - Document d'Enregistrement Universel 2023 chapitre 4). Par ailleurs, la politique fiscale est présentée chaque année au Comité d'Audit et des Risques du Conseil d'Administration de Safran, qui peut y apporter des observations et des demandes d'évolution.



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

Depuis 2021, Safran publie à destination du public le détail des impôts du Groupe au sein de sa politique fiscale. Cette publication donne le détail par zones géographiques des résultats avant impôts (résultats avant impôt sur les sociétés & autres impôts et taxes), de l'impôt sur les sociétés courant, et des autres impôts et taxes.

Ce rapport permet ainsi d'appréhender la contribution fiscale globale de Safran, et sa répartition par zones géographiques. Cette publication détaille en outre le poids respectif de l'impôt sur les sociétés et des autres impôts et taxes, ainsi que la répartition des autres impôts et taxes par grandes catégories (impôts et taxes sur les facteurs de production, impôts et taxes sur les rémunérations, autres impôts et taxes).

En publiant chaque année sa contribution fiscale globale par grandes zones géographique, Safran va au-delà de ses obligations légales et réglementaires en matière de transparence fiscale. Dans le cadre de la Directive visant à rendre public le CbCR (Country by Country Reporting), Safran répondra aux exigences déclaratives telles qu'elles seront transposées dans la réglementation, et continuera à publier le détail de sa contribution fiscale globale (comprenant un niveau d'information d'ores et déjà supérieur à celui exigé dans le cadre de la Directive).

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %)**

Le taux effectif d'imposition de Safran pour 2023 est publié au sein de la Note 9 (Impôt sur le Résultat) du Document d'Enregistrement Universel (p.172). Le taux effectif d'imposition ressort pour 2023 à 25,99%, et sa décomposition est explicitée dans la Note 9. Ce taux d'imposition est cohérent avec la répartition géographique des résultats du Groupe, et reflète l'engagement affiché dans la politique fiscale ne pas chercher à atteindre un taux d'impôt spécifique ou en deçà du taux « naturel » constaté du fait des implantations géographiques de Safran.



# SAINT-GOBAIN

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

Comme indiqué dans notre Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p. 80, « Saint-Gobain agit en conformité avec les lois fiscales des pays où il est présent et s'acquitte de ses obligations déclaratives et du paiement de l'impôt, dans les délais. Le Groupe n'a donc pas mis en place de structures dont l'objet serait l'évasion fiscale et applique les lois et réglementations fiscales avec honnêteté et intégrité. Ses transactions intra-groupes respectent le principe dit de « pleine concurrence ». Ces principes sont issus de notre charte fiscale qui est un document interne, non publié, qui rappelle :

- l'engagement de Saint-Gobain pour la responsabilité sociale d'entreprise,
- les valeurs du Groupe formalisées depuis 2003, par les principes de comportement et d'action,
- le souci d'agir en conformité avec les lois fiscales et de s'acquitter de nos obligations déclaratives et de paiement de l'impôt dans les délais,
- l'interdiction de mettre en place des structures dont l'objet serait l'évasion fiscale,
- une rigueur comportementale ne favorisant pas les schémas d'évitement,
- l'application des principes de l'OCDE en matière de prix de transfert.

Nous attirons également votre attention sur le fait qu'en 2019 Saint-Gobain a inauguré avec 11 autres groupes le « Partenariat fiscal » : le dialogue régulier et transparent avec l'administration fiscale française qui en résulte atteste de la démarche responsable et de la rigueur du Groupe en matière fiscale, en ligne avec sa responsabilité sociale.

Par ailleurs, il convient de relever qu'une des spécificités des métiers de l'habitat est la nécessité de s'adapter aux pratiques locales de la construction des bâtiments. De telle sorte que le Groupe Saint-Gobain est un Groupe organisé de façon décentralisée, implanté localement pour servir des marchés locaux et que les flux internationaux sont limités, notamment au sein du Groupe, ce qui limite le sujet des prix de transfert lesquels sont systématiquement conformes aux transactions entre parties indépendantes.

Enfin la politique fiscale du Groupe est présentée au Comité d'Audit et des Risques puis au Conseil (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.199). La répartition des impôts pays par pays ne relevant aucune anomalie particulière, n'a pas fait l'objet d'un débat spécifique.



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

Notre reporting fiscal pays par pays n'est pas publié. Il fait l'objet d'une déclaration annuelle à l'administration fiscale depuis l'exercice 2016 (article 223 quinquies C du Code Général des Impôts).

Notre Groupe s'est d'ores et déjà préparé à la publication de ces données et se conformera aux dispositions applicables en la matière.

Pour les raisons indiquées ci-dessus (notre Groupe est organisé de façon décentralisée, implanté localement pour servir des marchés locaux), l'impôt payé dans les pays est corrélé à notre activité (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p. 80).

- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Ici encore, pour les raisons évoquées ci-dessus (notre Groupe est organisé de façon décentralisée, implanté localement pour servir des marchés locaux), l'impôt payé dans les pays est corrélé à notre activité.

Notre taux effectif d'impôt, consultable dans notre Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023, est stable et compris entre 20% et 30%.

# SANOFI

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

« Sanofi publie une fiche d'information relative à sa « Politique fiscale » sur son site internet institutionnel (Notre responsabilité – Ethique et Transparence). Ce document décrit notamment l'approche de Sanofi dans les domaines fiscaux suivants : gouvernance, gestion des risques et des contrôles – relations avec les autorités fiscales – stratégie<sup>10</sup>.

La gestion des affaires fiscales incombe en premier lieu à la Direction fiscale de Sanofi, laquelle met en place et maintient une politique et des procédures fiscales robustes. Le Directeur Fiscal, avec le Directeur Financier de l'entreprise, présente annuellement ses activités au Comité d'audit qui rend compte au Conseil d'administration de Sanofi. »

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

« Le reporting fiscal pays par pays n'est pas rendu public. Cependant, il est transmis annuellement aux autorités fiscales françaises qui, à leur tour, le communiquent aux autorités fiscales de tous les pays ayant conclu avec la France un accord visant à l'échange automatique de ce reporting.

En outre, la fiche d'information relative à la politique fiscale de Sanofi indique le montant de la charge d'impôt sur les sociétés ainsi que celui de l'impôt sur les sociétés payé dans les trois principales zones géographiques où Sanofi exerce son activité.

Sanofi se prépare à remplir ses obligations de publication issues de la directive de l'UE. A ce stade, aucune décision (positive ou négative) n'a été prise quant à une publication allant au-delà des prescriptions de la directive. Il est à noter que la publication du reporting fiscal pays par pays n'est pas une pratique établie dans le secteur pharmaceutique. »

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

« Pour l'année 2023, le taux d'imposition effectif de Sanofi sur son résultat net consolidé aux normes IFRS s'élève à 22,4 %, et se situe dans la tranche la plus élevée du secteur pharmaceutique.

Ainsi que précisé dans la stratégie fiscale de Sanofi, ce taux est le résultat d'une politique fiscale qui s'appuie sur les réalités opérationnelles du groupe et sur l'application d'un principe de pleine concurrence en matière de prix de transfert. »

<sup>10</sup> <https://www.sanofi.com/assets/dotcom/content-app/documents/Tax-Policy-2.pdf>



# SCHNEIDER ELECTRIC

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

Le groupe Schneider Electric a redéfini sa politique fiscale à la fin de l'année 2023 autour de 4 piliers principaux :

- Gouvernance et Contrôle
- Conformité
- Transparence et Confiance
- Préservation de la valeur et compétitivité

Cette politique a été approuvée par la Directrice financière ainsi que par le Comité d'Audit et des Risques, qui rend compte directement au Conseil d'administration et a vocation à s'appliquer à toutes les sociétés du Groupe sans exception. Il est également prévu que cette politique soit revue régulièrement. Cette nouvelle politique fiscale de Schneider Electric est disponible librement sur le site internet du Groupe depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2024, en suivant ce lien<sup>11</sup>.

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

Pour la première fois au titre de l'exercice 2023, le Groupe présente dans le Document d'Enregistrement Universel (« DEU ») en « annexe 8.2 aux comptes consolidés » la charge d'impôt par zone géographique, ainsi que le montant d'impôt acquitté dans ses trois principaux pays d'implantation, à savoir la France, la Chine et les Etats-Unis (voir ci-dessous).

## 8.2 – Charge d'impôt par zone géographique

2023

| (en millions d'euros)                    | Europe de l'Ouest | dont France | Asie-Pacifique | dont Chine | Amérique du Nord | dont États-Unis | Reste du Monde | Total   |
|--|-------------------|-------------|----------------|------------|------------------|-----------------|----------------|---------|
| Chiffre d'affaires par zone géographique | 8 912             | 2 067       | 10 247         | 4 871      | 12 211           | 10 553          | 4 532          | 35 902  |
| en %                                     | 25 %              | 6 %         | 29 %           | 14 %       | 34 %             | 29 %            | 13 %           |         |
| Charge d'impôt par zone géographique*    | (290)             | (113)       | (528)          | (327)      | (415)            | (366)           | (52)           | (1 285) |
| en %                                     | 23 %              | 9 %         | 41 %           | 25 %       | 32 %             | 29 %            | 4 %            |         |

\* après réallocation des retenues à la source sur dividendes

2022

| (en millions d'euros)                    | Europe de l'Ouest | dont France | Asie-Pacifique | dont Chine | Amérique du Nord | dont États-Unis | Reste du Monde | Total   |
|--|-------------------|-------------|----------------|------------|------------------|-----------------|----------------|---------|
| Chiffre d'affaires par zone géographique | 8 304             | 1 986       | 10 341         | 5 154      | 10 986           | 9 526           | 4 545          | 34 176  |
| en %                                     | 24 %              | 6 %         | 30 %           | 15 %       | 32 %             | 28 %            | 13 %           |         |
| Charge d'impôt par zone géographique*    | (299)             | (117)       | (505)          | (333)      | (349)            | (289)           | (58)           | (1 211) |
| en %                                     | 25 %              | 10 %        | 42 %           | 28 %       | 29 %             | 24 %            | 5 %            |         |

\* après réallocation des retenues à la source sur dividendes

<sup>11</sup> [https://www.se.com/ww/en/download/document/Schneider\\_Electric\\_tax\\_policy/?ssr=true](https://www.se.com/ww/en/download/document/Schneider_Electric_tax_policy/?ssr=true)





Il apparaît que la répartition des impôts par zone/principaux pays dans lesquels opère le Groupe est fortement corrélée avec les volumes de chiffre d'affaires réalisés dans ces mêmes zones ou pays. Cette absence de distorsion, n'appelant pas de remarque particulière, n'est pas débattue par la Conseil.

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

Le taux effectif d'imposition du Groupe est de 23,8 % au titre de 2023 (*i.e.* 1.285/5.403).

Ce taux est en ligne avec les taux d'imposition appliqués dans les pays dans lesquels le Groupe génère ses principaux revenus, plus de 60 % de la charge d'impôt sur les sociétés totale du Groupe est acquittée en France, Chine et aux Etats-Unis, pays dans lesquels le taux de droit commun d'impôt sur les sociétés est de 25 %.

La proximité qui existe entre le taux effectif d'imposition du Groupe et les montants moyens d'impôt sur les sociétés appliqués dans les principaux pays dans lesquels nous opérons démontre l'absence de toute planification fiscale agressive.



# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

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

Depuis 2010, Société Générale s'est dotée d'un Code de Conduite fiscale disponible publiquement sur son site institutionnel. La dernière actualisation du Code de conduite fiscale a été réalisée en décembre 2023.

Cette politique est revue et approuvée par le Conseil d'administration. Elle repose sur les 5 principes clés suivants :

1. Société Générale a une politique fiscale responsable qui s'inscrit dans le cadre de sa stratégie globale,
2. Société Générale veille à respecter dans tous les pays où le Groupe exerce une activité les règles fiscales applicables conformément aux conventions internationales et aux lois nationales,
3. Dans les relations avec ses clients, Société Générale veille à ce qu'ils soient informés de leurs obligations fiscales afférentes aux opérations réalisées avec le Groupe (dans la mesure où cette information est autorisée par les lois ou règlements applicables). Le Groupe respecte les obligations déclaratives qui lui sont applicables en tant que teneur de compte ou à tout autre titre,
4. Dans ses relations avec les administrations fiscales, Société Générale s'attache à respecter strictement les procédures fiscales et veille à entretenir des liens de qualité dans un souci de responsabilité et de transparence,
5. Société Générale interdit l'évasion fiscale pour elle-même et ses filiales et n'encourage ni ne facilite l'évasion fiscale pour ses clients. Société Générale interdit également l'abus de droit, que ce soit pour son propre compte ou celui de ses clients, celui-ci s'entendant comme toute transaction qui ne repose pas sur des motifs économiques valables et dont le but est principalement fiscal.

Chacun de ces principes fait l'objet d'une déclinaison détaillée dans le Code de conduite fiscale, qui fixe clairement les pratiques fiscales que le Groupe n'autorise pas et, plus largement, ses engagements et sa ligne de conduite en matière fiscale. En particulier, la question des paradis fiscaux est inscrite dans le Code, qui précise que « Le Groupe s'engage sur une politique stricte au regard des paradis fiscaux. Aucune nouvelle implantation du Groupe n'est autorisée dans un État ou Territoire figurant sur la liste officielle française des États et Territoires Non Coopératifs (ETNC). En outre, le Groupe s'engage à ne pas maintenir d'implantations dans un pays de cette liste sauf si leurs activités sont essentiellement régionales. Un suivi particulier est réalisé sur la base d'une liste élargie de pays et territoires ».





Ce Code fait l'objet d'un réexamen régulier et au moins tous les 5 ans.

Le Code de conduite fiscale est diffusé à l'ensemble des collaborateurs qui doivent s'y conformer. Un dispositif de contrôle permet de s'assurer de la connaissance et de la mise en œuvre de celui-ci. En complément, le dispositif de contrôle du respect de la stratégie fiscale et les risques fiscaux sont présentés au moins une fois par an au conseil d'administration (ou à un comité délégué).

Le lien vers le Code de conduite fiscale est le suivant<sup>12</sup>.

Enfin, l'application de ces règles est intégrée dans le dispositif de contrôle interne du groupe société Générale. Le Conseil d'administration est informé et assure un suivi en cas de non-respect de ce code constaté par le contrôle permanent ou l'audit. Le Groupe fournit également annuellement (cf. p. 297 du D.E.U. 2024) des informations détaillées sur ses actions en matière de conformité et de transparence fiscale.

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

Le Groupe Société Générale rend public son *reporting* fiscal pays-par-pays conformément à la directive 2013/36/EU qui s'applique aux banques européennes depuis l'exercice 2014. Ce *reporting* fiscal pays-par-pays va au-delà de la directive UE dite « CbCR public » et n'est pas limité aux pays membres de l'UE ou aux pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives : les informations financières et fiscales sont publiées pour l'ensemble des pays d'implantation du Groupe sans exception. Ce *reporting* peut être consulté en pages 73-74 du D.E.U. 2024 du Groupe.

En complément, Société Générale a fait le choix depuis 2021 de publier volontairement et annuellement sur son site institutionnel un rapport sur la contribution et la transparence fiscale du Groupe. Ce rapport détaille notre politique et approche responsable en matière fiscale, au-delà de la simple conformité, et fournit une vision détaillée des montants et de la nature des impôts dont notre Groupe s'acquitte chaque année.

Le *reporting* qui est réalisé dans ce rapport volontaire va largement au-delà de ce qui est requis réglementairement et inclut par exemple le détail de la contribution fiscale du Groupe pour les catégories d'impôts suivantes :

- Impôts sur les bénéfices courants et différés,
- TVA,
- Contributions RH,

---

<sup>12</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Code-conduite/code-de-conduite-fiscale-groupe-societe-generale-fr.pdf>



- Contributions bancaires,
- Autres impôts (incluant les impôts sur les biens et services, les impôts sur le patrimoine, les taxes sur les transactions financières et diverses taxes et contributions fiscales locales).

Ces données fiscales sont présentées selon plusieurs niveaux de granularité (au niveau Groupe, au niveau régional, et pays-par-pays pour les 15 implantations les plus significatives) et sont accompagnées d'explications. Nous fournissons également le détail des impôts collectés pour le compte des Etats dans lesquels le Groupe opère, afin de donner à nos parties prenantes une vision complète de la contribution fiscale de notre Groupe.

Ce principe de transparence en matière fiscale a en outre été intégré dans notre Code de conduite fiscale, qui précise : « Le Groupe applique le principe de transparence dans sa communication dans le domaine fiscal.

Depuis 2021, le Groupe publie volontairement sa contribution fiscale totale aux budgets des États dans lesquels il est implanté. »

Le lien vers le rapport sur la contribution fiscale du Groupe est le suivant<sup>13</sup>.

Le Conseil d'administration est informé de la répartition des impôts pays-par-pays par les publications mentionnées ci-dessus. Par ailleurs, le Conseil d'administration débat au moins une fois par an de la gestion fiscale du Groupe.

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

Le taux effectif d'imposition du Groupe pour l'exercice 2023 s'élève à 30,85%. Ce taux résulte d'une charge d'impôts sur les bénéfices de 1 679 M EUR, rapportée à un résultat avant impôts de 5 442 M EUR. Une explication détaillée de l'écart entre le taux effectif d'imposition effectif du Groupe et le taux normatif applicable aux sociétés françaises est fournie dans la note 6.1 « Détail de la charge d'impôt » du document d'enregistrement universel 2024.

Sur l'exercice 2023, le taux effectif d'imposition est supérieur au taux normatif français en raison notamment de la variation de l'évaluation des impôts différés. En particulier, sur le groupe fiscal France, un montant de 410 millions d'euros d'actifs d'impôts différés n'a pas pu être reconnu à fin décembre 2023, portant ainsi à 930 millions d'euros le montant d'actifs d'impôts différés non reconnus en France. Si les projections des résultats fiscaux s'améliorent, ces impôts différés pourront, tout ou en partie, être reconnus en impôts différés à l'actif sur les exercices futurs.

Ce taux effectif d'imposition et la charge d'impôt associée (près de 1,7 milliard d'euros d'impôts sur les bénéfices uniquement) démontrent que notre Groupe contribue de

<sup>13</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2023-07/rapport-sur-notre-contribution-fiscale-2022-fr.pdf>



manière substantielle au budget des Etats dans lesquels il est implanté, ce qui constitue un élément important de notre vision d'une politique fiscale responsable.

Par ailleurs, la contribution fiscale de Société Générale ne se limite pas à l'impôt sur les bénéfices : impôts de production (ex : TVA), charges fiscales et sociales RH générées par les plus de 120 000 salariés du Groupe, contributions bancaires (contribution significative du Groupe au FRU - Fonds de Résolution Unique) et autres impôts divers substantiels (ex : impôts sur le patrimoine, taxe professionnelle, CVAE, CFE, etc.). La contribution fiscale de Société Générale en 2022 s'élevait ainsi à plus de 6 milliards d'euros (voir rapport sur la contribution fiscale du Groupe).



# STELLANTIS

*To ensure that corporate tax responsibility is in line with corporate social responsibility, the Board of Directors must be fully involved in choices built around tax citizenship (aligned with principles such as those of the B Team initiative). With this in mind, the FIR expects that a public fiscal responsibility report, reviewed and signed by the board of Directors, detailed on a country-by-country basis, will exist, and that it will be aligned with GRI2007.*

*The Stellantis Tax Policy, which has been approved by the Audit Committee of the Stellantis Board of Directors, requires Stellantis to manage its business and fiscal affairs responsibly through a strong, group-wide commitment to the highest standards of integrity, accountability and transparency. Stellantis' policy is to pay all taxes legally due in countries in which it operates, consistent with our industrial or commercial activities; the Group's tax policy is not driven by fiscal considerations or artificial arrangements that shift value to low-tax jurisdictions. The Stellantis tax policy is available here<sup>14</sup>.*

- a) Do you published a detailed charter describing your commitments in terms of tax responsibility (unacceptable tax practices, tax havens)? How often is it reviewed and approved by the Council? How does the Council monitor the application of this Charter?**

Stellantis publishes its Tax Policy on the Stellantis website which details Stellantis' tax responsibility commitments. The Stellantis Tax Policy is available here<sup>15</sup>.

Under the Stellantis tax policy, it is not acceptable to implement artificial arrangements that shift value to low-tax jurisdictions or to take tax positions that are not sufficiently supported by relevant law.

- b) Do you make public your country-by-country tax reporting for all countries of activity, i.e., going beyond the requirements of the EU directive, which is limited to reporting for EU member countries and countries on the list of non-cooperative jurisdictions? If no, please justify your choice? Is the distribution of taxes on a country-by-country basis debated by the Council?**

Stellantis currently prepares and files country-by-country tax reporting with the Dutch tax authorities. Stellantis will fully and timely comply with any and all public disclosure requirements with respect to country-by-country tax reporting as required by EU and other applicable law.

- c) Can you explain your effective tax rate for the year 2023? How is this consistent with your commitments in terms of fiscal responsibility? Particular attention will be paid to companies with a particularly low tax rate (equal to or less than 20%) or a particularly high tax rate (around 30%)**

Stellantis NV's 2023 effective tax rate was 16.9% and is lower than 20% due to the financial statement recognition in 2023 of previously unrecognized deferred tax assets (primarily tax loss carryforwards in various jurisdictions which are now forecasted to be utilized due to improved profitability in those jurisdictions). Stellantis is committed to paying all income taxes obligations legally due in every jurisdiction in which it operates.

<sup>14</sup> [https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/group/governance/corporateregulations/Stellantis\\_Tax\\_Policy\\_2021.pdf](https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/group/governance/corporateregulations/Stellantis_Tax_Policy_2021.pdf)

<sup>15</sup> [https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/group/governance/corporateregulations/Stellantis\\_Tax\\_Policy\\_2021.pdf](https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/group/governance/corporateregulations/Stellantis_Tax_Policy_2021.pdf)



# STMICROELECTRONICS

- a) **Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?**
- b) **Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**
- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**
- Il est rappelé que :
  - STMicroelectronics a pour structure juridique celle d'une société à Conseil de Surveillance et Directoire.
  - Chez ST, nous maîtrisons toute la chaîne d'approvisionnement des semi-conducteurs avec nos sites de production de pointe. En tant que fabricant intégré de composants, nous collaborons avec plus de 200 000 clients et des milliers de partenaires. Avec eux, nous concevons et créons des produits, des solutions et des écosystèmes qui répondent à leurs défis et opportunités, et à la nécessité de contribuer à un monde plus durable.
  - Dans ce contexte, le Groupe reconnaît également l'importance des recettes fiscales pour la création d'une société durable et c'est sur cette base qu'il a développé une politique fiscale globale qui repose sur trois piliers :
  - Gouvernance et Compliance :
  - Un alignement de notre politique fiscale sur les lignes directrices de notre Code de Conduite, approuvées par le management et le Conseil de surveillance.
  - Un cadre efficace de procédures fiscales et de contrôles internes.
  - Le respect des lois et réglementations fiscales et le paiement des impôts dans les pays où nous opérons.
  - L'application du principe de pleine concurrence à nos transactions interentreprises.
  - Le niveau adéquat de compétences et d'expertise par des fiscalistes qualifiés et formés.
  - Stratégie Fiscale



---

**GOVERNANCE**

---

- Une stratégie basée sur la substance de nos activités et ne visant pas uniquement l’obtention d’un avantage fiscal.
- La mise en place de structures alignées sur nos activités et notre chaîne de valeur.
- Bénéficiaire des incitations fiscales offertes par les juridictions visant à soutenir l’emploi local et le développement économique.
- Assurer la certitude des positions fiscales sur la base d’une interprétation raisonnable de la loi. Si la loi est sujette à interprétation, un avis externe est demandé.
- Transparence :
  - Le respect des règles de transparence et de divulgation prescrites par l’OCDE et l’UE.
  - L’établissement de relations solides et coopératives avec les autorités fiscales des pays dans lesquels nous opérons, fondées sur la transparence, la confiance et le respect mutuel.
  - Le partage des mises à jour sur la situation fiscale du groupe.
  - Cette politique est publiée ici<sup>16</sup>.
  - Nous ne publions pas de rapport de responsabilité fiscale allant au-delà de l’information publiée dans nos comptes consolidés.
  - STMicroelectronics respecte les règles de *reporting* en vigueur à sa date de clôture. Le groupe publiera les informations requises par la directive européenne mentionnée ci-dessus lorsqu’elle sera applicable.
  - STMicroelectronics opère un suivi des législations en vigueur dans les pays où le Groupe opère et évalue ses systèmes déjà en place pour s’assurer d’être en mesure de consolider les informations financières nécessaires pour remplir ses futures obligations.
  - Concernant la charge d’impôt pour l’exercice 2023, elle est détaillée dans la note 23 des comptes en US GAAP (page 198 et suivantes) disponible ici<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> [https://www.st.com/content/ccc/resource/corporate/financial/quarterly\\_report/group0/25/2f/77/a3/9f/83/4a/6a/ST\\_tax\\_policy/files/ST\\_Tax\\_Policy.pdf/\\_jcr\\_content/translations/en.ST\\_Tax\\_Policy.pdf](https://www.st.com/content/ccc/resource/corporate/financial/quarterly_report/group0/25/2f/77/a3/9f/83/4a/6a/ST_tax_policy/files/ST_Tax_Policy.pdf/_jcr_content/translations/en.ST_Tax_Policy.pdf)

<sup>17</sup> <https://investors.st.com/static-files/9087e0c3-0d9e-4cad-80d8-5b8f633b7fa6>





# TELEPERFORMANCE

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

Teleperformance considère que la responsabilité fiscale est une dimension majeure de son engagement auprès des communautés au sein et auprès desquelles le Groupe opère. Teleperformance communique des éléments relatifs à sa responsabilité fiscale dans le cadre du Document d'enregistrement universel mais ne publie pas de rapport spécifique dédié non requis par les législateurs et/ou les régulateurs. Teleperformance dédie en priorité ses ressources à une gestion fiscale à faible risque, conforme aux règles applicables, et rejette les systèmes d'optimisation fiscale agressifs. Le Groupe acquitte ses impôts dans tous les pays où il opère avec un taux d'imposition effectif moyen élevé.

Enfin, à titre indicatif, la mise en place programmée du Pilier 2 de l'OCDE qui prévoit un impôt mondial minimal à 15% n'aura aucun impact significatif sur le taux effectif d'imposition du Groupe.

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

Teleperformance ne rend pas public son reporting pays-par-pays à ce jour. Celui-ci est bien évidemment remis, depuis le début de cette obligation, aux autorités fiscales en France et dans les pays concernés dans lesquels le Groupe opère. Concernant le reporting spécifique prévu par la directive UE 2021/2101/UE, il est prévu une première publication en 2026 au titre de l'exercice 2025. Le groupe n'a donc à ce jour pas l'obligation de rendre publiques ces informations qu'il considère stratégiques. Toutefois, le groupe a commencé à revoir le format de son reporting actuel et travaille avec ses conseils pour s'assurer que celui-ci sera conforme aux exigences de la directive et de la législation applicable afin d'être publié dans les délais prévus par la loi.

La répartition des impôts pays par pays n'est pas débattue de manière formelle et détaillée par le Conseil, mais fait cependant l'objet d'un échange régulier entre les membres du Conseil et le Comité Exécutif.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %).**

Teleperformance a publié un taux d'imposition effectif de 27,5% au titre de l'année 2023. Ce taux effectif reste relativement stable par rapport aux années précédentes et reflète la



---

## GOVERNANCE

---

politique du Groupe en matière fiscale (cf. réponse à la question 8.a). Ce taux moyen reste relativement élevé, notamment en comparaison avec le taux applicable en France où se situe le siège du groupe. Toutefois, il convient de noter que Teleperformance opère dans une pluralité de juridictions parfois complexes en matière fiscale, notamment en Amérique Latine, en Afrique ou en Asie, ce qui permet d'expliquer un taux effectif supérieur à celui de groupes ayant une empreinte opérationnelle plus européenne. Teleperformance se situe par conséquent dans le haut de la fourchette que vous évoquez de 20% à 30%.





# THALES

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

Les engagements du Groupe en matière fiscale sont intégrés à la Déclaration de Performance Extra-financière, approuvée par le Conseil d'administration, et plus particulièrement en page 196 du Document d'Enregistrement Universel 2023. Il y est notamment indiqué que la politique fiscale intègre les règles d'éthique du Groupe dont la lutte contre l'évasion fiscale. Le Groupe a adopté un Code Ethique, figurant sur son site internet, qui précise notamment que Thales veille au strict respect des réglementations nationales et internationales applicables dans les États où il opère.

Thales a en outre signé en 2022 avec les autorités fiscales françaises un accord de partenariat selon lequel le Groupe échange de façon continue et en toute transparence sur les implications fiscales des événements économiques et financiers qui concernent l'entreprise.

Ainsi, le Groupe applique avec rigueur les règles fiscales et veille à être en conformité avec les réglementations locales, les traités internationaux et les directives des organisations internationales. La fiscalité du Groupe est directement liée à sa stratégie commerciale et à ses activités. Thales ne dispose d'implantations à l'étranger que dans le seul objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels. De plus, les principes énoncés par l'OCDE en matière de prix de transfert sont scrupuleusement respectés par le Groupe.

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

Thales se conformera aux exigences de la directive UE en matière de reporting pays par pays. Le Groupe ne prévoit pas d'aller au-delà des exigences de la directive UE.

La répartition des impôts pays par pays est liée à la rentabilité opérationnelle des activités exercées dans les différents pays d'implantation du groupe Thales. Cette répartition n'est pas débattue par le Conseil.

A titre d'information, en page 259 du Document d'Enregistrement Universel 2023, Thales détaille l'impact de l'instauration d'un impôt minimum mondial par pays (réglementation Pilier 2). Il est indiqué que « sur la base des estimations réalisées au titre des exercices 2022 et 2023, le Groupe n'attend pas d'impact significatif sur ses comptes ».



- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %).**

Les résultats publiés 2023 font apparaître un taux effectif d'impôt (TEI) de 24,4%. Voir en Note 7 des Comptes consolidés, en page 276 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

Pour 2023, ce taux est égal au taux théorique moyen d'imposition du groupe. Comme indiqué en page 276 du Document d'Enregistrement Universel 2023, le taux théorique moyen d'imposition s'obtient en faisant la somme des impôts théoriques de toutes les sociétés consolidées et en divisant cette somme par le résultat consolidé avant impôt et résultat des sociétés mise en équivalence. Pour chaque société consolidée, l'impôt théorique est calculé en appliquant au résultat avant impôt le taux d'impôt statutaire local. Le taux théorique moyen d'imposition dépend donc de la contribution des différents pays au résultat du Groupe. La France, dont le taux s'élève à 25,83 %, représente, en 2023, environ 55 % du résultat avant impôt.

Pour 2023, le passage du taux théorique moyen d'imposition au TEI s'explique principalement par les éléments suivants :

- Les effets des crédits d'impôt assis sur les dépenses de recherche dans différents pays (non-imposition du crédit d'impôt recherche en France, comptabilisation en impôt aux USA et en Australie de l'avantage fiscal lié à l'effort de recherche) : ces éléments ont un impact à la baisse de 6,9 points de TEI.
- Imposition au taux réduit de 10,3% en France des redevances de brevets et titres de propriété industrielle : cet élément a un impact à la baisse de 2,6 points de TEI.
- Variation de la provision pour impôt différé actif : cet élément a un impact à la hausse de 7,2 points de TEI. Cette variation est principalement due aux éléments suivants :
- Non reconnaissance de l'impôt différé actif lié à des déficits fiscaux générés en 2023 (en particulier, déficit généré au UK en raison d'une opération d'externalisation des pensions, et déficit fiscal généré par l'activité française de Thales Alenia Space)
- Utilisation de déficits fiscaux et reconnaissance d'un impôt différé actif lié à des déficits fiscaux générés avant 2023 et non précédemment reconnus (en particulier, impôt différé actif lié à une partie des déficits fiscaux de Thales DIS France).

# TOTALENERGIES

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

La responsabilité fiscale s'inscrit pleinement dans la politique de TotalEnergies en matière de responsabilité sociale et de développement durable. Ainsi, la politique fiscale fait partie intégrante de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Document d'Enregistrement Universel de la Compagnie, avec les autres éléments composant la stratégie de développement durable de TotalEnergies.

Nos engagements en matière de responsabilité fiscale sont définis dans une déclaration de politique fiscale, publique depuis 2014 et accessible sur le site internet de la Compagnie [TotalEnergies\\_Politique\\_fiscale\\_FR.pdf](https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-03/TotalEnergies_Politique_fiscale_FR.pdf)<sup>18</sup>. Elle figure également dans la Déclaration de Performance Extra-financière de notre Document d'Enregistrement Universel. Cette charte, alignée sur les principes de la B Team auxquels notre Compagnie a adhéré publiquement, et sur les recommandations du standard GRI 207, a été approuvée par le Conseil d'administration après examen par le Comité d'audit.

Notre gouvernance ne prévoit pas de périodicité particulière pour la revue ou le réexamen de cette charte. Elle est mise à jour en tant que de besoin. La dernière modification a eu lieu en mars 2022 afin de tenir compte de l'évolution des standards de référence en la matière (tels que le GRI 207) et d'intégrer de nouveaux sujets répondant aux attentes de nos parties prenantes. Des thèmes qui ne figuraient pas dans notre déclaration initiale, tels que l'approche de notre Compagnie en matière d'incitations fiscales ou de représentation d'intérêts, ainsi que la décision de publier un rapport de transparence fiscale, ont ainsi été intégrés à la charte. Toute nouvelle modification matérielle de ce document sera soumise à l'approbation du Conseil d'administration.

La Directrice fiscale, sous l'autorité du Directeur financier, fait un rapport au moins deux fois par an au Comité d'audit, qui rend compte de ses travaux au Conseil d'administration, sur la situation fiscale de TotalEnergies et le respect des principes de sa politique fiscale.

La première présentation annuelle au Comité d'audit porte sur le contenu du rapport de transparence fiscale, où la répartition des impôts pays par pays est spécifiquement abordée. Une présentation détaillée du rapport des paiements aux gouvernements des entités extractives de la Compagnie est également réalisée. La seconde présentation porte sur les principaux sujets d'actualité fiscale et détaille la situation fiscale de la Compagnie. Sont notamment explicités l'évolution du taux effectif d'impôt et de la charge d'impôt par zones géographiques et par secteurs d'activité, afin de permettre aux membres du Comité d'audit de s'assurer de la cohérence de la charge d'impôt et de sa répartition avec la réalité géographique et opérationnelle de nos activités. Ces informations permettent aux membres du Comité d'audit de vérifier que la Compagnie acquitte effectivement ses impôts dans les pays où elle crée de la valeur, conformément à l'engagement pris dans sa politique fiscale.

<sup>18</sup> [https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-03/TotalEnergies\\_Politique\\_fiscale\\_FR.pdf](https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-03/TotalEnergies_Politique_fiscale_FR.pdf)



Le Conseil d'administration, le Comité d'audit et un tiers indépendant examinent par ailleurs la déclaration de performance extra-financière, y compris son volet relatif à la lutte contre l'évasion fiscale.

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

TotalEnergies publie chaque année dans son Rapport de transparence fiscale [TotalEnergies\\_Tax\\_transparency\\_report\\_2021-2022.pdf](#)<sup>19</sup>, les données de son reporting fiscal pays par pays (Country-by-country reporting ou « CbCR ») pour :

- tous les pays de l'Union Européenne,
- tous les Etats non coopératifs identifiés comme tels par la France et l'Union Européenne (listes noire et grise),
- les Etats controversés pour leurs pratiques fiscales, même s'ils ne figurent sur aucune liste noire ou grise (Bermudes, Bahamas, Iles Caïman, etc.), et
- tous les pays dans lesquels TotalEnergies exerce une activité extractive.

Dans le rapport 2024 (relatif aux exercices 2022 et 2023), cette publication concerne 75 pays représentant 95% environ de la charge d'impôt sur les bénéficiaires consolidés de la Compagnie.

Ainsi, TotalEnergies va largement au-delà du périmètre de publication exigé par la Directive européenne, et ce depuis l'exercice 2019, soit 7 ans avant son entrée en vigueur effective. Par ailleurs, notre Compagnie va également au-delà des exigences prévues à l'article L. 22-10-37 du Code de commerce concernant la publication des paiements aux gouvernements de ses entités extractives. En effet, alors que la réglementation prévoit la publication agrégée des impôts et taxes de toute nature, TotalEnergies a décidé d'identifier la part correspondant à l'impôt sur les sociétés, afin de répondre à l'intérêt particulier de ses parties prenantes pour cet impôt.

Le Rapport de transparence fiscale fournit également une information détaillée sur la contribution fiscale globale de la Compagnie (*Total tax contribution*), conformément aux recommandations du World Economic Forum. Il s'agit d'une information matérielle, qui permet à nos parties prenantes de mieux apprécier la charge globale d'impôt encourue, au-delà de l'impôt sur les bénéficiaires.

Les chapitres 3 et 4 du Rapport de transparence fiscale (contenant les données de la contribution fiscale globale et de la déclaration pays par pays) font l'objet d'une revue par les Commissaires aux comptes de la Compagnie, dont les certificats d'assurance figurent sur notre site Internet.

Comme indiqué en réponse à la question précédente, la répartition de la charge d'impôt par pays est présentée au comité d'audit à l'occasion des deux présentations annuelles faites par la Directrice fiscale.

<sup>19</sup> [https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-05/TotalEnergies\\_Tax\\_transparency\\_report\\_2021-2022.pdf](https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-05/TotalEnergies_Tax_transparency_report_2021-2022.pdf)





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

Le taux d'imposition effectif (TEI) de TotalEnergies était de 38,2% en 2023 et de 51,4% en 2022. Le TEI de la Compagnie est ainsi nettement supérieur à la moyenne mondiale (23,6% en 2022, selon les statistiques de l'OCDE publiée en novembre 2023<sup>3</sup>). Ceci s'explique par le fait que les profits consolidés de TotalEnergies sont pour l'essentiel réalisés dans les pays producteurs de pétrole et de gaz. Ces profits sont taxés dans les pays où ils sont réalisés, à des taux généralement très élevés (78% en Norvège, 50% en Angola, 50 à 82% au Nigeria ...). L'évolution de la charge d'impôt et du taux effectif d'imposition est en cohérence avec la structure des résultats économiques de nos activités. Ainsi, la baisse du TEI en 2023 par rapport à 2022 est principalement due à la baisse des prix du pétrole et du ...

Nous fournissons également dans notre rapport de transparence fiscale (au chapitre 2 et dans les commentaires à notre *reporting* pays par pays) des éléments de compréhension sur les raisons qui peuvent expliquer un TEI apparemment anormalement élevé ou au contraire très faible voire négatif, dans nos différents pays d'implantation.

Comme mentionné en réponse à la *question 8, a)* la Directrice fiscale présente chaque année au Comité d'audit l'évolution du taux effectif d'impôt et de la charge d'impôt par zones géographiques et par secteurs d'activité, afin de permettre aux membres du Comité de s'assurer de la cohérence de la charge d'impôt et de sa répartition avec la réalité géographique et opérationnelle de nos activités.



## UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

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

La responsabilité fiscale constitue l'une des dimensions du Développement Durable du Groupe URW et de son rapport de durabilité (pour l'exercice 2023, page 219 du Document d'Enregistrement Universel, « Empreinte fiscale »). La responsabilité fiscale du Groupe fait également partie intégrante de sa Politique Fiscale, laquelle est publiée et mise à jour annuellement sur le site internet.

La Politique Fiscale du Groupe est définie et mise en œuvre par une équipe de fiscalistes qualifiés internes et externes et discutée dans le cadre de comités internes dont les membres incluent le Président Directeur Général et le Directeur Général Finance en leur qualité de membres du Directoire, avec les auditeurs du Groupe, les Comités d'Audit du Groupe et les Conseils de Surveillance. L'exécution de la stratégie fiscale et la compréhension du niveau des risques par la Direction et les équipes en charge de la gestion des affaires fiscales du Groupe est ainsi assurée. Les changements significatifs impactant la stratégie fiscale ou le profil de risques du Groupe sont discutés au sein du comité interne qui se réunit régulièrement.

La mise à jour annuelle de la Politique Fiscale du Groupe est revue avec le Directeur Général Finance, membre du Directoire. Par ailleurs, la stratégie fiscale et les principes fiscaux sont approuvés par le Directoire chaque année. Ce document décrit également les risques fiscaux et la planification fiscale considérés comme acceptables par URW.

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

Le Groupe met en œuvre une Politique Fiscale durable pleinement intégrée à ses valeurs et à sa politique de Développement Durable. La stratégie d'entreprise d'URW consiste à créer de la valeur sur le long terme avec son portefeuille d'actifs immobiliers. La Politique Fiscale du Groupe est complètement intégrée à cette stratégie à long terme.

Dans ce contexte, les impôts et taxes payés par URW reflètent la localisation géographique de ses activités économiques. Compte tenu de son portefeuille valorisé à 50 milliards d'euros et du fait que la détention d'actifs immobiliers l'amène à payer des taxes localement, URW est un important contributeur de recettes fiscales au bénéfice des collectivités au sein desquelles le Groupe exerce ses activités. De même, dans le cadre de sa politique d'investissement et d'arbitrage, le Groupe paie des taxes d'urbanisme au titre de ses projets de développement et des droits de mutation.

Depuis 2016, le Groupe publie des données chiffrées relatives aux impôts et taxes acquittés par zones géographiques dans son rapport sur le Développement Durable. Pour l'exercice 2023, ces données sont présentées pays par pays.





URW dépose son *reporting* fiscal pays par pays auprès de l'administration fiscale française et sera en mesure de le publier dès lors que la directive européenne entrera en vigueur. A ce stade, URW n'envisage pas de rendre public un *reporting* pays par pays contenant plus d'informations que celles requises par la directive pour des raisons de compétitivité en particulier. De la même façon, le Groupe n'envisage pas la publication de son *reporting* pays par pays avant que celle-ci ne devienne obligatoire pour toutes les entreprises concernées.

La charge fiscale pays par pays est discutée au sein des comités internes visés au a). Pour rappel et compte tenu de l'activité immobilière d'URW, les impôts et taxes payés par URW reflètent la localisation géographique de ses actifs et le bénéfice éventuel d'un régime local de REIT (Real Estate Investment Trust) qui soumet le Groupe à des obligations de distribution et l'impôt sur les bénéfices retirés de l'activité immobilière est dû par les actionnaires directement plutôt qu'URW.

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

Le groupe URW reporte une perte avant impôt de -€1,368 Mn pour l'exercice 2023, le taux d'imposition effectif n'est donc pas pertinent pour cet exercice. Par ailleurs, lorsque le résultat avant impôt est positif, la lisibilité du taux d'impôt effectif est faussée par les régimes REIT appliqués par le Groupe en France, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Etats-Unis qui reportent l'imposition des bénéfices sur les actionnaires.

URW paie des montants très significatifs de taxes foncières ainsi que de droits de mutation au titre d'opérations d'investissement et d'arbitrage même si cette contribution peut varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de transactions réalisées. De plus, le Groupe et les preneurs des centres commerciaux du Groupe constituent des employeurs locaux importants et paient des montants significatifs d'impôts et contributions sociales. En 2023, sur une base proportionnelle, les filiales du Groupe URW ont acquitté €289 Mn de taxes locales et de contributions sociales (Cf. page 220 du Document d'Enregistrement Universel).



# VEOLIA

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

Le Groupe est conscient de ses responsabilités et s'engage à s'acquitter, dans les pays où il opère, d'une charge fiscale conforme à la nature de ses activités, dans le cadre des lois et des conventions applicables et en accord avec sa politique fiscale.

Veolia applique les principes fixés dans sa Politique Fiscale publiée sur son site internet à l'adresse suivante<sup>20</sup>.

La politique fiscale du groupe Veolia comporte notamment un code de conduite, fixant :

- un engagement de respecter les lois fiscales applicables ;
- une volonté de payer l'impôt juste ;
- une gouvernance fiscale, ainsi que le contrôle et la gestion des risques ;
- une démarche responsable avec les autorités fiscales.

Cette politique fiscale est placée sous la responsabilité du directeur fiscal du Groupe et approuvée par le directeur financier du Groupe.

La politique fiscale et sa mise en œuvre sont revues annuellement par le comité des comptes et de l'audit, qui est un comité d'administrateurs assistant le conseil d'administration dans ses missions (cf. p.141 de notre Document d'enregistrement universel 2023<sup>21</sup>).

Par ailleurs, le Groupe est entré en octobre 2022 dans la "relation de confiance" avec l'administration fiscale française (partenariat fiscal). Le groupe échange régulièrement avec son correspondant à cet égard.

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

Le reporting fiscal pays par pays (CBCR) n'est aujourd'hui pas publié par Veolia.

<sup>20</sup> <https://www.veolia.com/en/veolia-group/finance/financial-information/tax-policy>

<sup>21</sup> [https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/04/Veolia\\_URD\\_2023.pdf](https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2024/04/Veolia_URD_2023.pdf)



Néanmoins, le Groupe produit d'ores et déjà un *reporting* fiscal pays par pays, communiqué chaque année à l'administration fiscale française, laquelle le transmet, le cas échéant, aux administrations fiscales étrangères dans les conditions prévues par la législation internationale en vigueur.

Veolia entend se conformer aux dispositions législatives à venir sur ce sujet. Le Groupe entend ainsi se conformer aux obligations de la directive afin de répondre aux objectifs de transparence fiscale posés par l'Union européenne.

Il convient de noter que Veolia publie le montant des prélèvements obligatoires supportés dans le monde dans son rapport intégré (cf. rapport intégré 2023-2024 "redistribution du chiffre d'affaires page 49) et participe au *reporting* annuel des prélèvements obligatoires organisé par l'AFEP (montant des prélèvements payés en France par ses adhérents).

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Pour rappel, le taux d'imposition effectif correspond aux impôts calculés sur le résultat en application de la norme IAS 12 "Impôt sur les sociétés" et traduit une vision économique de l'impôt qui recouvre l'impôt courant et les impôts différés, correspondant aux décalages temporaires d'imposition de certains produits ou charges fiscales.

Le taux effectif d'imposition du groupe Veolia est de 29,3 % pour l'année 2023, supérieur au taux effectif d'imposition moyen publié par l'OCDE<sup>22</sup>.

Une rationalisation du taux d'imposition effectif du Groupe est présentée dans le document d'enregistrement universel du groupe (cf. DEU 2023, p.431) :

|   |               |               |
|---|---------------|---------------|
| Taux d'imposition apparent -(f)/(g)                   | 30,7 %        | 29,3 %        |
| Taux d'imposition théorique <sup>(1)</sup>            | 25,8 %        | 25,8 %        |
| Pertes de valeurs nettes sur goodwill non déductibles | 1,0 %         | 0,1 %         |
| Différences de taux                                   | -3,3 %        | -4,2 %        |
| Plus et moins-values de cession                       | -2,8 %        | -0,1 %        |
| Dividendes  | 2,0 %         | 1,3 %         |
| Impôts sans base                                      | 6,7 %         | 7,9 %         |
| Visibilité fiscale <sup>(2)</sup>                     | 5,8 %         | 6,0 %         |
| Autres différences permanentes                        | -4,5 %        | -7,5 %        |
| <b>TAUX D'IMPOSITION RÉEL</b>                         | <b>30,7 %</b> | <b>29,3 %</b> |

(1) Le taux d'imposition indiqué est le taux d'impôt légal français applicable sur les exercices 2022 et 2023.  
(2) La visibilité fiscale regroupe principalement les activations et les pertes de valeur sur impôts différés.

<sup>22</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f1f07219-en.pdf?expires=1711549679&id=id&acname=guest&checksum=A7491FB559E229653D7C6D7F67BE52A0>



---

**GOVERNANCE**

---

Le taux effectif d'imposition du Groupe, supérieur au taux français (25,83 %), peut être expliqué en premier lieu directement par les géographies dans lesquelles le groupe opère, compte tenu de la différence de taux d'impôt existant entre les différentes implantations géographiques du groupe. À cet égard, et conformément aux engagements pris en matière fiscale, l'implantation géographique du groupe n'est pas dictée par des raisons fiscales, mais par des raisons commerciales dépendant des contrats locaux remportés pour satisfaire les besoins des populations locales (exemple : distribution d'eau potable). Il subit également notamment l'impact des charges sectorielles additionnelles à l'impôt sur les sociétés en Europe Centrale (notamment énergie), des retenues à la source et des provisions pour dépréciation des impôts différés actifs.





# VINCI

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

VINCI a décidé de publier de manière spontanée en 2023 un rapport de transparence fiscale, incluant notamment un descriptif de la politique fiscale du Groupe

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

Le rapport de transparence fiscale publié par VINCI en 2023 est basé sur les données de l'exercice 2022.

Il contient un reporting pays par pays (CBCR) pour les principaux pays où VINCI exerce ses activités et décrit la politique fiscale du Groupe.

Il comporte, par ailleurs, des informations qui, bien que non exigées dans le reporting pays par pays, donnent un éclairage complémentaire important, telle la contribution sociale et fiscale du Groupe en France et dans les principaux où VINCI est implanté (Royaume-Uni, Allemagne, Espagne, Etats-Unis). Sont également exposées les activités du Groupe dans certains pays de la « liste noire » de l'Union européenne.

VINCI a décidé de publier ces informations qui vont au-delà des exigences strictes de la directive UE dans un souci de transparence.

Ce rapport a été présenté au Comité d'audit, puis validé en Conseil d'administration.

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux d'impôt effectif du Groupe ressort à 27,7 % en 2023, soit un niveau supérieur au taux d'impôt théorique de 25,83 % en vigueur en France.

Cet écart s'explique notamment par des différences de taux selon les pays.

Pour plus de détails, l'écart entre le niveau d'impôt résultant de l'application du taux d'imposition de droit commun en vigueur en France et le montant d'impôt effectivement constaté dans l'exercice est analysé dans la note 7.2 de l'annexe aux comptes consolidés.



## VIVENDI

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

Oui, Vivendi publie sa politique fiscale. Cette politique est publique et accessible via le site internet institutionnel du groupe<sup>23</sup>. Cette politique fiscale détaille nos engagements en matière de responsabilité fiscale.

Cette politique fiscale est placée sous la responsabilité du directeur fiscal du groupe et approuvée par le Secrétaire général du groupe, membre du Directoire de Vivendi. Elle est revue par le Comité d'audit. Le Comité d'audit assure le suivi des comptes semestriels et annuels consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen (section 2.3. du chapitre 3 « Facteurs de risque, contrôle interne et gestion des risques » du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 170).

De surcroît, les informations sur la politique fiscale du groupe Vivendi sont publiées chaque année au sein de la déclaration de performance extra-financière qui figure dans son Rapport annuel - Document d'enregistrement universel (section 3.2.4. du chapitre 2 « Performance extra-financière » du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 106).

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

Le Groupe Bolloré consolide Vivendi par intégration globale. C'est donc le Groupe Bolloré qui est tenu au dépôt de la déclaration CBCR pour l'ensemble de son groupe, en ce compris Vivendi, auprès de l'administration fiscale française. Cette dernière peut ensuite échanger ces informations avec les administrations fiscales étrangères.

Vivendi se conformera à ses futures obligations lorsque la directive européenne rendant obligatoire la publication du "Country-by-Country Reporting" sera applicable.

Enfin, Vivendi participe au reporting annuel des prélèvements obligatoires organisé par l'AFEP, qui publie annuellement le montant des prélèvements payés en France par ses adhérents.

<sup>23</sup> <https://www.vivendi.com/politique-fiscale/>





- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

Le taux effectif d'imposition consolidé du groupe Vivendi est de 33,6 % pour 2023 (7.3. de la note Annexe 5 du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 348). Ce taux s'explique notamment par l'incidence des impôts retenus à la source à l'étranger.

Dans le cadre, notamment, de la revue des comptes semestriels et annuels, la charge d'impôts par pays est revue par les équipes fiscales du groupe (section 2.3. du chapitre 3 « Facteurs de risque, contrôle interne et gestion des risques » du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2023, page 171). Ces dernières s'assurent que la charge d'impôts assumée par les sociétés du groupe dans chaque pays est cohérente avec leur activité locale et la valeur ajoutée qui y est produite.



**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**  
RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5  
**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ **2024** ▶

## Question 9

# Activités d'intérêts

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

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



## GOVERNANCE

**Charte sur la responsabilité fiscale & rôle du Conseil d'Administration**

**Reporting fiscal pays par pays au-delà de la directive UE Taux d'imposition effectif 2023**

**GOVERNANCE****SOMMAIRE**

|                         |    |                                 |     |
|-------------------------|----|---------------------------------|-----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 56  |
| AIR LIQUIDE _____       | 5  | MICHELIN _____                  | 58  |
| AIRBUS _____            | 7  | ORANGE _____                    | 62  |
| ARCELORMITTAL _____     | 8  | PERNOD PICARD _____             | 65  |
| AXA _____               | 10 | PUBLICIS _____                  | 68  |
| BNP PARIBAS _____       | 12 | RENAULT _____                   | 71  |
| BOUYGUES _____          | 17 | SAFRAN _____                    | 76  |
| CAPGEMINI _____         | 19 | SAINT-GOBAIN _____              | 78  |
| CARREFOUR _____         | 21 | SANOFI _____                    | 80  |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 23 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 82  |
| DANONE _____            | 25 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 84  |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 29 | STELLANTIS _____                | 87  |
| EDENRED _____           | 32 | ST MICROELECTRONICS _____       | 88  |
| ENGIE _____             | 34 | TELEPERFORMANCE _____           | 91  |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 36 | THALES _____                    | 92  |
| EUROFINS _____          | 39 | TOTALENERGIES _____             | 94  |
| HERMÈS _____            | 40 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 97  |
| KERING _____            | 43 | VEOLIA _____                    | 100 |
| LEGRAND _____           | 46 | VINCI _____                     | 104 |
| L'ORÉAL _____           | 48 | VIVENDI _____                   | 105 |





# ACCOR

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

Les principales activités de représentation d'intérêt liées aux enjeux ESG sont de 3 ordres :

- la lutte contre le changement climatique et l'accompagnement à la transition énergétique,
- la conduite d'une politique d'engagement, d'inclusion et de diversité ambitieuse
- l'amélioration de la qualité de vie au travail à travers l'évolution de la législation sociale

Ces activités s'exercent principalement au niveau des institutions françaises et auprès des institutions européennes.

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

La conduite des activités de représentation d'intérêt se fait en concertation avec les associations professionnelles dans lesquelles le groupe est impliqué. Du fait de la position du Groupe au sein des instances de gouvernance de ces associations, les orientations en matière d'objectifs ESG sont définies en coordination avec celles-ci. En cas de divergence ou d'absence d'alignement vis-à-vis de la stratégie ESG de ces associations, le Groupe pourrait être amené à quitter ces associations. Les rapports d'activité publiés par ces associations sont endossés par le Groupe.

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

Les orientations de la politique de représentation d'intérêts sont définies par la direction qui en est responsable en lien avec le Comité exécutif du Groupe.





---

## GOUVERNANCE

---

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

Les personnes en interne en charge du lobbying sont déclarées auprès des différentes instances de contrôle de transparence de la vie publique et se conforment aux recommandations liées au lobbying responsable édictées par celles-ci, ainsi qu'aux recommandations internes en matière d'éthique et de compliance. Les cabinets et organisations accompagnant l'activité du groupe sont inscrites aux différents registres publics et doivent dès lors se conformer aux recommandations qui leur sont liées.





# AIR LIQUIDE

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

Les activités de lobbying du Groupe sont complètement alignées avec la stratégie **ADVANCE** du Groupe, en particulier d'engagement à la neutralité carbone d'ici 2050. Le Groupe a publié sa charte Affaires Publiques. Celle-ci est régulièrement mise à jour et disponible sur [le site internet du Groupe](#)<sup>1</sup>. Elle détaille nos règles et principaux principes d'engagement avec les parties prenantes publiques ainsi que notre organisation.

En particulier en 2023, le Groupe a publié ses principales positions vis-à-vis des politiques publiques de la transition énergétique : (i) le développement de l'hydrogène bas carbone et renouvelable, (ii) l'accès à l'énergie bas carbone, (iii) le prix du carbone et (iv) le captage et capture du carbone. Ces thématiques concentrent la majorité des actions d'engagements avec les parties prenantes publiques. Les principales actions effectuées en 2023 sur ces sujets en France, au niveau Européen et aux USA sont par ailleurs listées dans le DEU 2023 (section 5.8).

Le Groupe exerce de façon active des activités de lobbying en Europe (France, Belgique, Pays-Bas, Allemagne, Pologne, Italie et Espagne), aux USA, en Arabie Saoudite et en Asie (Chine, Corée, Japon et Singapour). Les sites de transparence aux [USA](#)<sup>2</sup>, au niveau [Européen](#)<sup>3</sup> et [Français](#)<sup>4</sup> détaillent les actions particulières et les moyens dans ces zones géographiques.

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

Air Liquide procède à l'analyse des positions des associations professionnelles les plus importantes auxquelles le Groupe participe vis-à-vis des objectifs de l'Accords de Paris et des positions climat du Groupe. Cette revue, effectuée sur une base annuelle, a été mise à jour en 2023 avec l'ajout de nouvelles zones géographiques

<sup>1</sup> <https://www.airliquide.com/fr/developpement-durable/engagement-parties-prenantes-publiques>

<sup>2</sup> <https://lda.senate.gov/filings/public/filing/098c3f80-ee6e-4542-9474-99c829d5d1ad/print/>

<sup>3</sup>

<sup>4</sup> <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=552096281>

---

**GOVERNANCE**

---

(Chine, Corée du Sud, Japon, Australie, Allemagne et Afrique du Sud) au périmètre retenu précédemment (France, UE et USA).

La méthodologie ainsi que la gestion des cas de non-alignement sont décrites dans notre charte Affaires Publiques, disponible depuis [la page affaires publiques du Groupe](#)<sup>5</sup>. L'étude 2023 est également disponible depuis cette page (revue en 2023 de 33 associations : 1 non alignement et 5 alignements partiels).

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

Le Conseil d'Administration du Groupe en particulier à travers le Comité d'audit et des comptes, examine de façon régulière les activités de représentation d'intérêts, coordonnées par la direction des Affaires Européennes et Internationales (budget, organisation, principes d'engagements, objectifs et actions).

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

Nos collaborateurs concernés par les activités de lobbying (personnel dédié aux affaires publiques ou au management d'entité) reçoivent une formation détaillant les principes d'Engagement du Groupe avec les parties prenantes. De plus, ces personnes participent aux formations du Groupe sur le bon respect des règles d'éthique et antitrust.

Concernant les partenaires externes (ex. : cabinets), une procédure interne a été développée pour encadrer ce type de partenariat, reprenant nos principes d'engagement. Le département des Affaires Européennes et Internationale procède également au référencement de ces partenaires au niveau global.

---

<sup>5</sup> <https://www.airliquide.com/fr/developpement-durable/engagement-parties-prenantes-publiques>





# AIRBUS

- a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?
- b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?
- c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?
- d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?



Cf. :

- Rapport du Conseil d'Administration, section 6.1.14<sup>6</sup> et section 6.1.14 IV<sup>7</sup>
- Responsible Lobbying Charter<sup>8</sup>

<sup>6</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=160>

<sup>7</sup> <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf#page=162>

<sup>8</sup> [https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2021-12/Airbus\\_Responsible\\_Lobbying\\_Charter.pdf](https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2021-12/Airbus_Responsible_Lobbying_Charter.pdf)

# ARCELORMITTAL

- a) **What are the main activities of interest (e.g., top 3) that you prioritize in relation to your material ESG issues? Can you specify all the jurisdictions where you carry out these lobbying activities?**
- b) **How do you ensure alignment between your ESG objectives and the positions of trade associations? How do you deal with potential discrepancies? (Examples: attempting to realign the positioning of associations with your own ESG goals or thinking about leaving a trade association that would definitely not be aligned with your ESG strategy). What do you publish about this on alignment and/or divergences?**
- c) **What is the role of the Board of Directors in the application of your interest representation policy (e.g., activities, budget, meetings)?**
- d) **Do you train people internally or externally (e.g., firms) in responsible lobbying? If so, what criteria do you apply in the selection of the firms that support you?**

Our government affairs teams globally lead on engagements that impact the steel industry from social factors through to climate change. The Sustainability Committee of the Board meets quarterly to review Sustainability matters of the company. This includes high level policy asks linked to our materials sustainability risks and opportunities.

On climate change specifically, the team typically lead on engagement and alignment in accordance to our climate advocacy principles and, in this context, ArcelorMittal works not only with policymakers and trade associations but is proud to work with a range of climate-focused membership bodies and stakeholder initiatives. We are fully committed to conducting all our direct and indirect policy lobbying and advocacy work in line with the Paris Agreement.

The Company believes that policy instruments need to deliver five market conditions to ensure that low- and zero carbon emissions steelmaking is at least as competitive as higher carbon- emissions steel:

1. Measures to incentivize the transition to low and zero carbon- emissions steelmaking
2. A fair and competitive landscape that accounts for the global nature of the steel market, ensuring domestic production, import and exports are subject to equivalent GHG reduction regulations and incentives, or other means to level playing field between regions with different climate policies
3. Financial support to promote innovation, ensure decarbonization at scale and make long- term investments and neutralize the higher operating costs of low and zero carbon- emissions steelmaking.



4. Access to sufficient clean energies at globally competitive price levels.
5. Incentives to encourage the consumption of low and zero carbon- emissions steel over higher carbon- emissions steel.

ArcelorMittal is actively advocating the climate change regulation agenda in relevant jurisdictions, also focusing on developing significant traction between industry advocacy platforms and governments globally. The Group intends to leverage these experiences to advance its advocacy across other jurisdictions.

Engagement with trade associations and other membership organisations plays a key role in our advocacy work, notably in their capacity to aggregate and communicate sectoral input to policymakers and offer feedback on upcoming legislation. In January 2022, ArcelorMittal published its second Climate Advocacy Alignment report which maps the policy positions of the 61 associations of which the Paris Agreement and the five policy priorities outlined above. In addition, in January 2023 the Company published the addendum to [the Report](#)<sup>9</sup>.

In parallel to the report linked above, we continued to engage with industry associations that were found not to be fully aligned in the past reporting cycle and who's positions have not changed. This is being done by clarifying our policy positions, highlighting our expectations from industry associations, encouraging them to refine their public narrative on policy advocacy and create dialogue between the industry associations and third parties that assess industry associations (e.g. InfluenceMap).

---

<sup>9</sup> <https://corporate.arcelormittal.com/media/41dbfuem/arcelormittal-industry-association-report-addendum.pdf>



## AXA

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

Les propositions législatives en 2023 en lien avec le cadre de durabilité européen sont la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), la *Corporate Due Diligence Directive* (CS3D) et la *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (SFDR).

En outre, le Groupe AXA participe à plus de 50 coalitions, travaux collectifs et chartes d'engagement, regroupant à la fois des ONG et des autorités publiques, autour des thèmes du changement climatique et de la perte de biodiversité, ainsi que l'inclusion.

Nos filiales ont pour la plupart une fonction affaires publiques et nous les informons des positions prises par le Groupe sur les sujets ESG.

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

AXA contribue directement aux positions des associations professionnelles dont elle est membre et défend des positions en cohérence avec les objectifs du Groupe AXA. Les positions de ces associations sont néanmoins le reflet de la diversité de leurs membres.

Par ailleurs, le Groupe AXA a toujours privilégié une approche volontariste et basée sur le dialogue entre les parties prenantes. Dans le cadre de groupes de travail (Forum de Giverny, Roquelaure de la Biodiversité, Institut de la Finance Durable), de coalitions internationales (NZAOA) ou au sein des associations professionnelles, AXA joue son rôle d'entreprise responsable en favorisant les approches collectives, notamment sur les sujets de méthodologie et de mesure.

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

Le Conseil d'Administration a décidé d'étendre les missions confiées à son Président. En sa qualité de Président du Conseil d'Administration, il contribue ainsi à mettre en avant les valeurs et la culture de la Société, en particulier dans le domaine du développement durable ainsi que de l'éthique et de la déontologie professionnelle.



Également, à la demande du Directeur Général, il représente la Société dans ses relations, sur le plan national et international, avec les pouvoirs publics, les institutions, les régulateurs, les actionnaires, ou encore les principaux partenaires et parties prenantes stratégiques de la Société.

Dans ce contexte, au cours de l'exercice 2023, le Président du Conseil d'Administration a participé à de nombreux événements nationaux et internationaux au cours desquels il a représenté la Société (par exemple au sein de l'*Insurance Development Forum*).

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

Le code de déontologie professionnelle d'AXA décrit les valeurs et de principes éthiques qui guident le comportement des collaborateurs du Groupe AXA dans l'exercice de leurs fonctions.

La Charte des Affaires Publiques du Groupe publiée par AXA décrit le but et l'organisation du Département des Affaires Publiques du Groupe et présente les engagements pris pour garantir la loyauté et la transparence des échanges avec les autorités publiques. Parmi les règles applicables aux activités de la fonction Affaires Publiques figurent la transparence des activités et la fiabilité des données partagées.

Enfin, des réunions régulières se tiennent avec les correspondants affaires publiques des filiales afin de partager les bonnes pratiques et les informations relatives aux sujets traités.



## BNP PARIBAS

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

En matière de finance durable, le Groupe suit avec attention les multiples initiatives lancées par la Commission européenne dans le cadre du pacte vert pour l'Europe (« *European green deal* »), notamment :

- Taxonomie verte,
- “EU Green Bond Standard”,
- “Corporate sustainability reporting directive” (CSRD),
- “Sustainable Finance Disclosure Regulation” (SFDR).

Ces priorités sont alignées avec le plan stratégique GTS 2025 du Groupe, en particulier nos engagements à horizon 2025 d'atteindre un montant des crédits durables de €150 milliards, des obligations durables de €200 milliards et un montant d'actifs sous gestion des fonds ouverts distribués en Europe articles 8 & 9 selon SFDR de €300 milliards. Nos activités d'intérêts visent à faciliter la mise en place d'un cadre réglementaire qui permettra d'accélérer l'adoption de ces produits et nouvelles obligations de *reporting* par nos clients, et par les marchés de façon plus générale.

Dans ce cadre, BNP Paribas a répondu directement ou indirectement (c'est-à-dire via des organisations des secteurs bancaire et financier), à plusieurs consultations. Ses principales réponses sont publiées sur son site internet<sup>10</sup> (cf. rubrique « finance durable »), et sont donc aisément accessibles. Les réponses via des associations de l'industrie (e.g., Fédération Bancaire Française, European Banking Federation, Association for Financial Markets in Europe, ...) sont également publiées sur leurs sites internet respectifs.

Aux Etats-Unis, le Groupe est également impliqué dans le dialogue avec les autorités concernant les sujets ESG, en particulier récemment sur les propositions réglementaires (FRB/FDIC/OCC *joint proposed climate risk management guidance*, *FRB climate scenario analysis*) et le *climate disclosure proposal* de la SEC.

---

<sup>10</sup> <https://group.bnpparibas/principales-positions-publiques-reglementation-bancaire-financiere>



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

Le Groupe adhère à de nombreuses associations professionnelles, du fait de ses activités multiples. Son objectif, en adhérant à ces associations, est évidemment de faire en sorte que les positions prises par celles-ci soient alignées au mieux avec ses propres positions, sa vision, ses valeurs, de sorte que ces dernières soient relayées aussi largement que possible.

Dans cette optique, ses représentants sont tenus de défendre au sein de ces associations des positions conformes à la mission et aux valeurs définies par le Groupe et son Code de conduite. En application de l'article 5 de la « Charte pour une représentation responsable auprès des autorités publiques<sup>11</sup> » adoptée en 2012 par BNP Paribas, ils doivent faire en sorte que « les activités de représentation publique du Groupe ne mettent en cause, n'altèrent ni ne soient en contradiction avec les grands principes de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) internationalement reconnus et mis en œuvre avec détermination par BNP Paribas : Déclaration universelle des droits de l'Homme et Pacte mondial des Nations-Unies, conventions fondamentales de l'OIT, initiatives de l'OCDE ». Le même article précise que « BNP Paribas exerce ses activités de représentation en cohérence avec sa démarche globale et ses engagements publics relatifs à l'environnement et au changement climatique, notamment son soutien aux objectifs de l'Accord de Paris ».

Le Groupe cependant ne détermine pas à lui seul les positions de ces associations. Celles-ci doivent en effet prendre en compte les vues et opinions de leurs autres adhérents pour parvenir à des positions de compromis. S'agissant spécifiquement d'environnement, nous voyons grandir une différence d'approche entre les Etats-Unis et l'Europe qui pourrait rendre cet alignement plus difficile dans le cas d'associations mondiales comprenant des adhérents eux-mêmes soumis à des contraintes en divergence croissante de part et d'autre de l'Atlantique, et parfois entre Etats américains eux-mêmes.

En cas de désaccord avec ces compromis, les adhérents ont généralement la possibilité de se désolidariser, en tout ou partie, et de publier leur position en nom propre.

Si les positions défendues venaient à contredire substantiellement ses valeurs, le Groupe pourrait, dans le cas des associations auxquelles il adhère volontairement,

<sup>11</sup> <https://group.bnpparibas/une-representation-responsable-aupres-des-autorites-publiques>

## GOVERNANCE

décider de se retirer. En revanche, lorsque l'adhésion obéit à une obligation légale, comme cela peut être le cas par exemple de l'adhésion aux associations bancaires nationales des pays d'implantation, le Groupe n'a pas la possibilité de résilier son adhésion, quand bien même il serait en désaccord avec les positions défendues.

Toutes les interactions avec ces associations professionnelles entrent dans le champ du dispositif de contrôle interne et de conformité mis en place par BNP Paribas.

En application de la Charte et dans une démarche de transparence, le Groupe publie sur son site internet, à la suite de celle-ci<sup>12</sup>, la liste des principales associations professionnelles auxquelles il adhère, directement ou indirectement.

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

La durabilité est l'un de trois piliers du plan stratégique GTS 2025 du Groupe (dont S pour 'Sustainability'), consacré à l'intégration d'enjeux environnementaux et sociaux dans toutes les activités du Groupe.

### Une stratégie impulsée par les instances de direction.

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de BNP Paribas et veille à leur mise en œuvre par la Direction Générale, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux des activités de BNP Paribas. En particulier, l'un de ses Comités, le CGEN (Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE) s'assure de la contribution du Groupe à un développement économique durable et responsable, notamment par un financement de l'économie de manière éthique, par la promotion du développement et de l'engagement des collaborateurs, par la protection de l'environnement et par la lutte contre le changement climatique, ainsi que par l'engagement positif du Groupe dans la société. De plus, le CCIRC (Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité) examine les grandes orientations de la politique de risques du Groupe, y compris ceux de nature sociale et environnementale en s'appuyant sur les mesures de risques ESG qui lui sont communiquées. À ce titre, le Conseil d'Administration est régulièrement informé des avancées réalisées dans la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe. En 2023, il a abordé à 29 reprises les sujets ESG, dont le financement de la transition énergétique et la trajectoire Net-Zero de BNP Paribas ainsi que les analyses préliminaires du portefeuille de crédits corporate au regard des facteurs de risque ESG. Depuis 2021, trois comités de la finance durable de haut niveau œuvrent pour renforcer l'intégration de ces enjeux dans la stratégie du Groupe et au sein de chaque entité :

<sup>12</sup> <https://group.bnpparibas/une-representation-responsable-aupres-des-autorites-publiques>

- le Comité stratégique, sous la direction de l'Administrateur Directeur Général, s'est réuni cinq fois en 2023 et a notamment statué sur les engagements du Groupe en matière d'alignement des portefeuilles de crédits pour de nouveaux secteurs, la mise à jour du Risk Appetite Statement ou les informations du pilier 3 ESG. De nombreuses réunions ad hoc sont également organisées dans un format assez proche, pour trancher des sujets essentiels (cibles NZBA, évolution du *reporting* CSRD, etc.) ;
- le Comité infrastructure, sous la direction du Chief Operating Officer du Groupe, s'est réuni neuf fois afin de suivre le déploiement des process et *reportings* liés à la finance durable comme l'ESG Assessment, aussi bien au niveau méthodologique et normatif qu'opérationnel ;
- le Comité regulatory, présidé par le Group General Counsel et par le Directeur de l'Engagement d'entreprise, s'est réuni trois fois en 2023 afin d'informer ses membres sur les principaux textes règlementaires.

Concernant l'application des activités de représentation d'intérêts, le groupe a mis en place depuis 2021 un Comité ESG *Early Warning and Advocacy* co-présidé par Philippe Bordenave, ancien Directeur Général délégué, et par le Directeur de l'Engagement d'entreprise, membre du Comité Exécutif (Comex). Ce comité se réunit bimestriellement pour étudier les dernières évolutions réglementaires concernant les sujets ESG et déterminer les positions du Groupe vis-à-vis des impacts potentiels pour nos activités. Le Directeur des Affaires Publiques du Groupe, rapportant à un membre du Comex, ainsi que des experts ESG dans les différentes activités du Groupe font également partie de ce comité.

Vis-à-vis des organismes de régulation, des gouvernements et des parlementaires, BNP Paribas a adopté en 2012 la « Charte pour une représentation responsable auprès des autorités publiques », complétée en 2022 par un engagement de cohérence avec ses engagements publics relatifs à l'environnement et au changement climatique, notamment son soutien aux objectifs de l'Accord de Paris. La Banque est par ailleurs inscrite sur le répertoire numérique des représentants d'intérêts géré par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), sur le registre de transparence de l'UE et désormais en Allemagne sur le nouveau *Lobby Register* du Bundestag. Elle est également enregistrée aux États-Unis auprès du Sénat et de la Chambre des représentants au titre du *Lobbying Disclosure Act*. Enfin, le Groupe suit les principes de la Déclaration commune sur la transparence du lobbying de Transparency International France, signée en février 2014, et de sa version révisée en mai 2019, qui prend en compte les dispositions de la loi Sapin 2 sur la représentation d'intérêts. Les principales positions publiques du Groupe sur la réglementation bancaire et financière et ses pratiques en matière de représentation responsable sont également disponibles sur son site internet.



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

L'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe BNP Paribas doivent suivre un parcours de formation, séquencé sur un cycle de deux ans, couvrant l'ensemble des thèmes du Code de conduite. Son objectif est de fournir les clés permettant de détecter les situations contraires au Code de conduite, de réagir et de s'exprimer de manière appropriée. Il est aussi conçu pour offrir une véritable immersion aux collaborateurs et collaboratrices, au travers de mises en situation, de vidéos, et de podcasts. L'édition 2024 comprend en partie des modules de formation liés aux activités de lobbying, notamment sur l'engagement envers la société, la lutte contre la corruption, le droit de la concurrence et la communication responsable.

En complément, des sessions de formation dédiées aux règles d'éthique et aux bonnes pratiques à respecter en matière de représentation d'intérêts, sont organisées pour les collaborateurs directement impliqués dans le dialogue avec les autorités publiques. Ceux-ci sont par ailleurs régulièrement informés des obligations introduites par la loi Sapin 2 en matière de transparence des relations avec les responsables publics.

Les cabinets susceptibles de nous accompagner doivent respecter les standards éthiques et déontologiques les plus exigeants et être inscrits dans les répertoires de représentants d'intérêts lorsqu'ils existent. Ils sont informés des règles appliquées par le Groupe en la matière : Code de conduite, Charte pour une représentation d'intérêts, dispositif interne destiné à se conformer aux dispositions de la loi Sapin 2.



# BOUYGUES

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

Les sujets prioritairement traités dans les domaines ESG ont été récemment : la taxonomie, le *reporting* finance durable, le devoir de vigilance, l'écoconception des services numériques, la lutte contre le *greenwashing* (*green claims*).

Le Groupe porte également une attention particulière à l'économie circulaire, et répond aux consultations et propositions pour promouvoir la circularité des matières premières.

Nous nous adressons à :

- La Commission, le Parlement et le Conseil européens, via un bureau de représentation à Bruxelles
- Le Ministère de la transition écologique (Beges, Agec, SNBC, devoir de vigilance...)
- Le Ministère de l'économie (CSRD, Taxonomie)

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

L'alignement entre les objectifs ESG du Groupe et les positions des associations professionnelles est réalisé lors de réunions de travail dédiées avec :

- AFEP, MEDEF, C3D
- FNTP, FFB, FIEEC...

Par ailleurs, le Groupe participe aux groupes de travail thématiques organisés par l'ARCEP, régulateur des télécom.

A date il n'y a pas de divergences majeures entre les positions du Groupe et celles des associations professionnelles dont nous sommes membres. A ce jour, d'éventuelles différences d'appréciation n'ont pas justifié une communication officielle de Bouygues allant à l'encontre de la position d'une association professionnelle.



## GOUVERNANCE

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

Les principaux axes des actions de représentation d'intérêts du Groupe recourent les grandes priorités stratégiques de Bouygues, lesquelles sont examinées et arrêtées par le Conseil d'administration.

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

Les pratiques de Lobbying responsable sont connues de la direction développement durable du Groupe via des échanges avec Greenlobby.

Le Groupe n'a pas recours à des cabinets externes pour la formation au lobbying responsable.





# CAPGEMINI

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

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

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

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

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

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



---

**GOVERNANCE**

---

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

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

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

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

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

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



## CARREFOUR

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

Le groupe Carrefour suit les politiques publiques liées à ses activités et à son plan stratégique, qui portent notamment sur le soutien à l'agriculture et aux PME, les relations commerciales, l'économie numérique, ainsi que le développement durable. A ce titre, le groupe Carrefour échange avec les pouvoirs publics, dans les pays où il est présent, en respectant les lois et réglementations applicables en matière de représentation d'intérêt. Carrefour est notamment inscrit au registre de la HATVP en France ainsi que sur le registre de transparence de la Commission européenne.

Les principaux enjeux de matérialité ESG concernent, en lien avec son plan stratégique Carrefour 2026, la transition alimentaire pour tous, le climat, la réduction des consommations énergétiques et l'utilisation de sources d'énergies renouvelables, ainsi que les relations PME et agricoles, incluant le développement de sa marque propre, ainsi que ses filières qualité.

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

Carrefour est membre de plusieurs associations professionnelles et participe aux discussions afin que les positions soient adoptées sur la base de consensus. Carrefour ne publie pas de rapport sur ces positions. Les organisations professionnelles dont Carrefour est membre sont publiées sur le site de la HATVP et sont elles-mêmes inscrites à l'HATVP... Leurs positions sont souvent publiques : communiqué de presse, interview de leurs dirigeants, auditions au parlement...

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

Le nouveau Code éthique du Groupe comportera une section "mener un lobbying responsable auprès des autorités politiques". L'élaboration de ce code éthique ainsi que sa mise en place ont fait l'objet d'une présentation et d'un suivi par le Comité Éthique Groupe. Ce dernier est composé du Secrétaire général du Groupe, du directeur Juridique Groupe, du directeur des Ressources humaines Groupe ainsi que du directeur Éthique et Conformité Groupe.



## GOVERNANCE

Le Comité Éthique Groupe est chargé de la gouvernance et du suivi des questions d'éthique dans le Groupe et, notamment de veiller à la future diffusion du Code éthique et il s'assurera que toutes les conditions sont en place pour permettre une bonne connaissance, compréhension, appropriation et respect des principes par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le Code éthique Groupe est, actuellement présenté en procédure d'information-consultation devant les différents CSE (Comité Social et Économique). Cette procédure devrait être terminée avant fin 2024.

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

Le Code éthique, comprenant une section "mener un lobbying responsable auprès des autorités politiques" sera diffusé auprès de l'ensemble des membres du Comex ainsi que les directeurs des affaires publiques du groupe une fois les procédures d'information-consultation des CSE terminées.





# CRÉDIT AGRICOLE

**a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ?**

Au niveau européen, le Groupe a contribué en tant que partie prenante aux travaux dans le cadre de plusieurs propositions législatives relatives à la finance durable, notamment la directive relative au devoir de diligence en matière de durabilité des entreprises, les notations ESG, le Green Deal et le financement de la transition, les obligations vertes UE, CSRD / ESRS. Une liste non exhaustive des réunions avec la Commission Européenne et les eurodéputés est disponible sur la page de Crédit Agricole SA dans le registre de transparence de l'UE.

Le Groupe a également contribué aux travaux sur l'Inclusion bancaire / mandat à l'Observatoire de l'Inclusion bancaire, dont l'objectif est de conforter l'attention des banques aux plus fragiles et sensibiliser les pouvoirs publics à une nécessaire mobilisation de l'ensemble de la chaîne des acteurs.

Enfin, sur Retail Investment Strategy, le Groupe s'est impliqué afin de défendre le modèle de banque universelle de proximité relationnelle qui permet l'accès à tous, des plus modestes aux plus fortunés, à une large gamme de services adaptée à leurs besoins bancaires et patrimoniaux, par tous canaux, endigital et en agence, et ce dans la durée). La défense du modèle de rémunération des établissements par rétrocessions de commission vise à défendre le modèle inclusif de la banque universelle, permettant de maintenir l'exercice de conseil en investissement en proximité accessible à tous, notamment les clients qui ne pourraient autrement accéder aux services conseiller rémunéré.

**Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?**

Crédit Agricole S.A. exerce ses activités de lobbying en France et au niveau des autorités européennes.

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

Les principales associations professionnelles dont le Groupe Crédit Agricole S.A. est membre sont la Fédération bancaire française, l'AFG, l'ASF, FA, l'AMAFI. Elle définit les positions et propositions de la profession vis-à-vis des pouvoirs publics et des autorités du domaine économique et financier.



## GOUVERNANCE

Les positions de ces associations sont déterminées par la recherche d'un consensus entre les membres adhérents.

- c) **Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?**
- d) **Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?**

Le Conseil d'Administration est régulièrement informé des positions qui sont prises en matière de représentation d'intérêt.

Crédit Agricole SA dispense des formations internes réglementaires (LCB-FT, sanctions internationales, anti-corruption...) et sur l'éthique dans l'activité professionnelle.





# DANONE

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

Comme détaillé dans notre Advocacy Policy<sup>13</sup> (ou Politique relative aux activités de plaidoyer), tous les sujets clés sur lesquels nous nous engageons sont pris en compte dans notre évaluation de la matérialité. Notre participation aux discussions est variée, couvrant des macro-sujets tels que l'agriculture, l'économie circulaire ou le changement climatique, ainsi que des sujets plus détaillés tels que l'information aux consommateurs, les soins nutritionnels dans le cadre des soins contre le cancer ou les normes de qualité et de sécurité des produits. Nous publions de manière proactive bon nombre de nos politiques et positions externes sur les sujets de notre programme de plaidoyer, ainsi que nos contributions aux consultations auprès des autorités ou des décideurs, disponibles sur le site de Danone.

En tant qu'entreprise mondiale dont les produits sont vendus dans plus de 120 marchés, nous nous engageons dans le plaidoyer dans plusieurs pays, toujours conformément aux principes et règles énoncés dans notre politique relative aux activités de plaidoyer, notre code de conduite des affaires, et notre politique d'intégrité, ainsi qu'aux cadres juridiques et codes de conduite en matière de lobbying des pays dans lesquels nous opérons.

- **Durabilité et climat** : nous nous engageons à mener notre plaidoyer conformément à l'accord de Paris et à nos objectifs en matière de politique climatique, tels qu'énoncés dans notre Position on Climate Advocacy<sup>14</sup>, notamment pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5°C.
- **Nutrition et santé** : nous nous engageons à faire du lobbying uniquement en faveur de mesures visant à améliorer la santé et la nutrition, conformément à l'intérêt public et à la nutrition. Nous souhaitons et pouvons avoir un impact positif sur la nutrition et la santé, contribuant à atteindre les objectifs de santé publique (notamment en luttant contre l'obésité, la malnutrition ou la sous-nutrition).
- **Économie circulaire** : Danone plaide depuis plusieurs années en faveur d'un traité mondial sur les plastiques. Nous faisons partie de la Coalition des entreprises pour un traité mondial sur les plastiques, dirigée par la Fondation Ellen MacArthur et le Fonds mondial pour la nature (WWF), qui réunit des entreprises et des institutions financières engagées à soutenir le

<sup>13</sup> <https://www.danone.com/content/dam/corp/global/danonecom/about-us-impact/policies-and-commitments/en/danone-policy-on-advocacy-december-2023.pdf>

<sup>14</sup>



## GOUVERNANCE

développement d'un traité ambitieux, efficace et juridiquement contraignant des Nations unies pour mettre fin à la pollution plastique.

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

Nous travaillons avec une multitude de partenaires différents, y compris des associations professionnelles, pour avoir un impact plus important grâce à des actions collectives. Nous reconnaissons que de tels groupes peuvent être un puissant catalyseur pour des actions collectives positives, mais qu'ils peuvent également être un obstacle aux positions et engagements ambitieux.

Comme indiqué dans notre Advocacy Policy<sup>15</sup>, nous mettons en place des directives internes et une formation pour garantir l'alignement entre notre plaidoyer sur les sujets clés et ceux de nos associations professionnelles. Cela couvre les orientations internes concernant la gouvernance de notre adhésion aux associations professionnelles, les règles régissant notre participation, et les bonnes pratiques pour assurer l'alignement (par exemple, pour un sujet comme le changement climatique, en veillant à ce qu'il y ait un alignement entre l'accord de Paris, notre politique de relative aux activités de plaidoyer ; et la politique sur l'association professionnelle).

Nos directives conseillent également sur la manière d'aborder tout désalignement, notamment : verbaliser notre position, veiller à ce que tout désaccord soit noté dans le procès-verbal officiel de la réunion, envoyer une lettre formelle au secrétariat de l'association professionnelle exposant notre position et le point de désaccord, et – le cas échéant – envisager notre propre contribution à une consultation publique. Nous sommes convaincus que le dialogue et l'engagement continu avec les parties en désaccord sont fondamentaux pour améliorer les positions des associations professionnelles et créer un mouvement positif en vue d'obtenir des résultats positifs.

Dans le cadre de notre divulgation annuelle au CDP, nous évaluons déjà l'alignement entre l'accord de Paris, notre propre plaidoyer, et le plaidoyer des associations professionnelles et des coalitions ayant le plus d'influence sur la politique climatique.

<sup>15</sup> <https://www.danone.com/content/dam/corp/global/danonecom/about-us-impact/policies-and-commitments/en/danone-policy-on-advocacy-december-2023.pdf>





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

Le plaidoyer relève de la gouvernance du Secrétaire Général de Danone, membre de l'équipe de direction et du Comité exécutif.

Toutes les politiques et positions du groupe, y compris celles concernant la santé, l'environnement et le social, sont examinées par le Corporate Policies and Positions Committee qui se réunit tous les deux mois sous la direction du Secrétaire général et du Directeur de la recherche, de l'innovation, de la qualité et de la sécurité alimentaire.

Les activités de plaidoyer et d'engagement sont examinées par le Global Engagement Committee, qui réunit des représentants des relations investisseurs, de la finance durable, des communications, des affaires publiques, du juridique et de la durabilité sur une base bimensuelle.

Un bilan de l'ensemble de nos politiques en matière de santé, d'environnement et de questions sociales est présenté chaque année au Comité CSR, qui est un comité spécialisé du Conseil d'Administration. De plus, en 2023, l'équipe des affaires publiques de Danone a présenté au Comité CSR les détails de l'approche de l'entreprise en matière de plaidoyer et nos adhésions les plus pertinentes aux associations professionnelles mondiales et régionales.

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

Les départements des Affaires publiques et de la Conformité de Danone sont conjointement responsables de la supervision de la mise en œuvre mondiale des politiques de plaidoyer. Les managers locaux des Affaires publiques sont tenus responsables de leurs activités de plaidoyer. Des formations régulières sont dispensées par les équipes de conformité et d'affaires publiques pour garantir que les professionnels sont formés à la pratique du plaidoyer et qu'ils comprennent et appliquent nos objectifs et positions sur des sujets spécifiques.

Notre Advocacy Policy<sup>16</sup> s'applique de manière égale à tous les salariés de Danone, dans toutes les entreprises contrôlées par les affiliés et filiales de Danone, ainsi qu'aux partenaires contractuels qui mènent des activités de lobbying, d'influence, ou de plaidoyer et qui sont en contact avec les autorités, les organisations et les décideurs du monde entier au nom de Danone.

<sup>16</sup> <https://www.danone.com/content/dam/corp/global/danonecom/about-us-impact/policies-and-commitments/en/danone-policy-on-advocacy-december-2023.pdf>





---

## GOUVERNANCE

---

Toute action entreprise dans le cadre d'activités de plaidoyer doit être conforme au Code de conduite des affaires de Danone, au Code de conduite des partenaires commerciaux de Danone, à la Politique d'intégrité de Danone, à la Politique de commercialisation des substituts du lait maternel de Danone, à la Politique des systèmes de soins de santé (HCS) de Danone et à d'autres politiques internes pertinentes, telles que la Politique de concurrence de Danone et la Politique de confidentialité des données de Danone. De plus, toute activité de lobbying ou de plaidoyer menée par les salariés de Danone, ou par des agences ou des consultants travaillant au nom de Danone, doit être pleinement conforme à toutes les lois et réglementations nationales et internationales applicables en tout temps, et en particulier à toutes les lois relatives à la concurrence et aux pratiques anticoncurrentielles. Lorsque les lois et réglementations locales sont moins strictes que les politiques susmentionnées, les politiques de l'entreprise prévalent toujours.





# DASSAULT SYSTÈMES

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

Dassault Systèmes est une entreprise scientifique tournée vers la recherche et le développement de logiciels, dont l'ambition est d'imaginer des innovations durables, capables d'harmoniser les produits, la nature et la vie. Ses activités de représentation d'intérêts sont limitées et portent principalement sur la souveraineté industrielle et numérique (nationale et européenne), les innovations de rupture au service de la transition écologique et l'innovation dans le cadre des politiques de santé publique.

Dans ce cadre, Dassault Systèmes mène des actions de représentation d'intérêts qui sont déclarées au Registre de Transparence de l'Union Européenne et auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) en France.

L'engagement de Dassault Systèmes en faveur d'activités de représentation d'intérêts responsables comprend à la fois une volonté de transparence, conformément à la réglementation applicable et aux meilleures pratiques, et un engagement explicite de respecter les principes de responsabilité d'entreprise inscrits dans le Pacte mondial des Nations Unies, dont Dassault Systèmes est signataire.

Afin de s'assurer de l'alignement avec ces principes, Dassault Systèmes s'est doté d'une charte pour des Affaires Publiques responsables<sup>17</sup> que doivent respecter l'ensemble des salariés de Dassault Systèmes. Cette charte repose sur deux principes qui se déclinent en plusieurs exigences :

- L'alignement entre la raison d'être de Dassault Systèmes et les Affaires Publiques :
- Respect des standards en matière de confiance et de transparence ;
- Engagement de neutralité politique ;
- Contribution à des organisations alignées avec les engagements de Dassault Systèmes (voir à ce propos la réponse à la question 9 (b)).
- L'engagement à respecter les principes d'Affaires Publiques responsables :
- Respect des exigences en matière de transparence et d'intégrité dans tous les pays où Dassault Systèmes est présent ;

---

17

## GOVERNANCE

- Application de la charte en cas de recours à des agences d'Affaires Publiques externes ;
- Réglementation stricte des cadeaux et des marques d'hospitalité offerts aux agents publics ;
- Respect de la gouvernance spécifique aux Affaires Publiques au sein de l'Entreprise.

En ce qui concerne les activités de représentation d'intérêts en matière d'ESG et de transition écologique, celles-ci se concentrent sur l'innovation environnementale et la promotion du numérique au service de la transition. Plus spécifiquement :

- La promotion du portefeuille de produits de simulation de la qualité de l'air au service de la performance industrielle et environnementale ;
- La présentation du potentiel des mondes virtuels pour la transition vers une économie circulaire et une réduction de l'empreinte environnementale des produits tout au long de leurs cycles de vie.

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

La participation à des associations professionnelles est encadrée par la charte des Affaires Publiques responsables de Dassault Systèmes.

Dassault Systèmes s'assure que les cotisations et contributions sont versées à des associations professionnelles, des organisations industrielles et des groupes de réflexion qui reflètent les valeurs et les intérêts de l'Entreprise. Les collaborateurs de Dassault Systèmes doivent agir au sein de ces organisations en pleine conformité avec les lois et réglementations applicables, notamment avec les règles de concurrence.

Ainsi, Dassault Systèmes n'est pas membre d'associations professionnelles qui auraient des positions controversées au regard de l'intérêt général, des objectifs climatiques de l'Accord de Paris ou des standards ESG des pays au sein desquels l'Entreprise exerce des activités.

Dassault Systèmes s'est également engagé à travailler avec d'autres parties prenantes pour lutter contre le changement climatique, et en particulier avec des organisations dont les positions sur les engagements ESG sont cohérentes avec celles de l'Entreprise.



Afin de s'assurer de l'alignement entre les objectifs ESG, la raison d'être de l'Entreprise et les positions associatives, Dassault Systèmes promeut sa stratégie ESG au sein des différents groupes de travail et comités de direction associatifs.

En plus de ses engagements sur la réduction d'émissions de CO<sub>2</sub>, Dassault Systèmes a rejoint des initiatives mondiales pour promouvoir le développement durable, notamment la *European Green Digital Coalition* et la fondation Ellen MacArthur.

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

Les activités de représentation d'intérêts de Dassault Systèmes relèvent du Secrétariat Général et sont discutées au sein du Comité exécutif de l'Entreprise. Le Conseil d'Administration est tenu informé des activités de représentation d'intérêts par la direction de l'Entreprise.

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

L'ensemble des collaborateurs de Dassault Systèmes est régulièrement soumis à des formations internes. Parmi celles-ci, certaines concernent l'éthique et la conformité et l'introduction au code de conduite des affaires<sup>18</sup> de l'Entreprise est obligatoire, constituant une condition sine qua non des prises de poste des salariés.

Le code de conduite des affaires de l'Entreprise encadre les interactions avec les représentants d'autorités publiques afin de promouvoir des comportements transparents et intègres et prévenir les actes non-conformes.

Concernant la sélection des cabinets qui accompagnent l'Entreprise, Dassault Systèmes procède à des vérifications préalables – due diligence – sur l'ensemble de ses intermédiaires (distributeurs, agents) et autres tiers (grands fournisseurs, clients, etc.). Ce processus s'applique également aux cabinets d'Affaires Publiques.

Les acteurs externes menant des activités de représentation pour Dassault Systèmes sont également tenus de respecter la charte pour des Affaires Publiques responsables<sup>19</sup> de l'Entreprise.

---

18

19



## EDENRED

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

Edenred a la conviction que les acteurs de la société ont un rôle à jouer dans le débat public, et y joue un rôle depuis sa création. En effet, Edenred est un partenaire des pouvoirs publics et de tous les acteurs du monde du travail pour concevoir des solutions et des programmes qui permettent de garantir aux bénéficiaires l'accès à des biens et des services essentiels dans leur vie quotidienne.

Pour les entreprises, le financement et la mise en place de telles solutions permettent d'améliorer la qualité de vie de leurs employés et participent ainsi à augmenter la motivation et la productivité. Les titres sociaux sont également des outils efficaces aux mains des autorités publiques pour soutenir le déploiement de politiques sociales ciblées au sein des entreprises visant par exemple à améliorer l'accès à l'alimentation, promouvoir l'égalité femme/homme ou encore soutenir un secteur économique (restauration, services à la personne, tourisme).

Dès lors, la responsabilité d'Edenred en tant que gestionnaire de programmes qui ont une finalité sociale et en tant que fournisseur de solutions est d'assurer que les fonds investis par les entreprises et les autorités publiques pour sécuriser l'accès des travailleurs et des citoyens à leurs besoins essentiels sont bien orientés vers l'objectif défini, apportant ainsi une réponse à des défis politiques spécifiques et notamment l'accès à l'alimentation pendant la journée de travail, les conditions de travail décentes, réduction de l'empreinte carbone ainsi que la fourniture directe de bien-être aux citoyens et aide au développement.

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

Edenred est membre de nombreuses associations professionnelles, contribue aux positions de ces associations professionnelles dont elle est membre, et défend des positions en cohérence avec les objectifs du Groupe.

Le Groupe s'assure également que l'ensemble des associations professionnelles dont il est membre respectent les obligations légales en matière de transparence des activités de représentation d'intérêts. Edenred favorise le dialogue entre les parties



prenantes et joue son rôle d'entreprise responsable en favorisant les approches collectives.

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

Le conseil d'administration est régulièrement tenu informé des principaux enjeux liés aux activités du Groupe qui peuvent générer des actions de pédagogie auprès des acteurs publics, comme l'évolution du cadre réglementaire français du titre restaurant ou la nouvelle réglementation sur les services de paiement en Europe.

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

La charte éthique d'Edenred définit le cadre des comportements attendus des collaborateurs du Groupe dans l'exercice de leur fonction. Une formation obligatoire est rendue à toutes les populations du Groupe exposée à des actions d'influence, et plus généralement à tous les membres des comités de directions des filiales Edenred, des membres du comité exécutif du Groupe et tous leurs *reportings* directs.



## ENGIE

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

Les activités de lobbying du Groupe sont articulées autour des priorités suivantes :

- Le soutien à la transition énergétique, dans toutes les géographies dans lesquelles le Groupe a des activités. La dernière illustration explicite de cette démarche est la prise de parole de la Directrice Générale en faveur de la poursuite de cette transition en Europe, à l'occasion de la parution d'une étude réalisée avec l'institut CSA sur la perception de la transition par les Européens et d'une analyse réalisée avec la Fondation Jean-Jaurès.
- La défense d'un modèle pragmatique de transition énergétique, afin de s'assurer de son caractère abordable, ce qui passe par la combinaison du recours à l'électron renouvelable et la molécule de gaz, de plus en plus décarbonée (biométhane, H2). Ceci a été par exemple matérialisé par la publication des scénarios du Groupe pour la transition énergétique en Europe d'ici 2050, en juin 2023.
- Les conditions pratiques pour qu'émerge ce modèle énergétique, en particulier sur les sujets de développement des gaz bas carbone, de la flexibilité (en réponse à la pénétration grandissante des énergies renouvelables intermittentes), des réseaux (pour que les sujets de réseaux et de raccordement ne soient pas un obstacle au développement des renouvelables) et de l'efficacité énergétique.

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

Le Groupe publie sur son site Internet un cahier de lobbying (*Industry Associations Climate Review*), dans lequel il liste les principales associations dont il est membre. Il envoie systématiquement à ces associations, chaque année, un questionnaire dans lequel il interroge les associations sur leur positionnement par rapport à l'Accord de Paris et aux attentes propres du Groupe. Sur cette base, mais également sur la base d'une évaluation interne, ENGIE établit une évaluation, répartie entre 1) *totalelement alignée*, 2) *partiellement alignée*, et 3) *non alignée*.

En cas de divergences (option 2 et 3 précitées), ENGIE s'efforce de faire évoluer l'association vers un alignement total. En cas de non-alignement sans souhait de





l'organisation de progresser vers notre approche, ENGIE peut prendre la décision de sortir de l'association en question.

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

Le Conseil d'Administration est régulièrement informé des actualités sur l'environnement réglementaire du Groupe et des activités entreprises par le Groupe sur ces sujets.

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

Tous les collaborateurs d'ENGIE sont astreints à des formations « éthique & conformité » obligatoires, qui comportent notamment des modules relatifs à la représentation d'intérêt et aux règles strictes à respecter à cet égard.

Dans son code de conduite, le Groupe rappelle les engagements en matière de lobbying. Ce code s'applique à tous, qu'ils soient salariés ou représentants du Groupe, et répond à nos engagements en termes de transparence, d'intégrité et de fiabilité.

ENGIE fait peu appel à des consultants externes pour ses activités de lobbying : ces activités sont très largement internalisées dans le Groupe ; il n'y a donc pas de formations dispensées à des cabinets externes. Si cela devait advenir, le respect des règles éthiques du Groupe – dont le lobbying responsable est une composante – figurerait dans le contrat de prestation.



## ESSILORLUXOTTICA

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

Essilor International et GrandVision France sont toutes deux inscrites au répertoire HATVP.

GrandVision France n'a pas conduit d'actions de lobbying en 2023. Les actions de la filière optique de détail sont menées notamment par le Rassemblement des Opticiens de France (ROF) qui effectue des actions liées notamment aux enjeux sociaux de la filière optique en France. Ces actions sont menées par le ROF en son nom propre et dans l'intérêt de ses membres. En 2023, ces actions ont inclus, par exemple, le partage de positions pour améliorer la santé visuelle du grand âge en France, la sensibilisation des personnes publiques sur des propositions pour lutter contre les déserts médicaux (prévention, dépistage, protocoles de coopération), ou encore des propositions pour améliorer la formation des opticiens.

Essilor International a conduit différentes actions en 2023, dans le cadre de son activité « Solutions Professionnelles » :

- Les activités d'intérêts peuvent porter sur des sujets à forte portée sociale comme favoriser l'accès des personnes souffrant de très mauvaise vision et nécessitant des corrections optiques hors-normes. Il s'agit d'un sujet à fort enjeu social et sociétal, les personnes souffrant de basse vision (1/1000) pouvant rencontrer des difficultés d'insertion scolaire, sociale et professionnelle et un niveau potentiellement élevé d'accidentologie. Les actions peuvent être conduites directement ou avec l'organisation professionnelle, le GIFO, sur une amélioration de la nomenclature de la prise en charge des équipements d'optique, afin de donner accès à ces équipements spécifiques dans le dispositif « 100% santé ».
- Des actions de représentation d'intérêt sont également portées afin de développer la sensibilisation aux enjeux de la mauvaise vision, aux actions de prévention et de dépistage notamment des enfants dans le cadre du développement problématique de la myopie de l'enfant.
- Au-delà, par le truchement de ses organisations de filière la Société participe activement à la sensibilisation et la mise en place d'actions dédiées à la lutte contre le réchauffement climatique :
- Dans le cadre du GIFO, l'organisation professionnelle des fabricants de l'optique ophtalmique en France, la Société participe activement à la définition d'une feuille de route décarbonation dans l'industrie, en lien avec



les autres entreprises de santé fabricants de dispositifs médicaux (travaux dans le cadre d'un Conseil national de l'Industrie, sous l'égide du Premier Ministre).

- Avec l'association regroupant les syndicats de la distribution et de la fabrication : le Comité interprofessionnel de l'Optique, nous contribuons aux travaux sur les notions de Responsabilité Elargie des Producteurs.

EssilorLuxottica est inscrite au registre européen de la transparence sous le numéro 853378351353- 69.

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

Les réponses suivantes concernent les actions d'Essilor International, dans le cadre de notre activité « Solutions professionnelles » :

- Dans le cadre de l'engagement dans les associations professionnelles sectorielles en France, (LEOO, GIFO, CIO) la Société contribue et participe activement aux travaux de sensibilisation, d'état des lieux et de proposition de mise en œuvre, de feuille de route de décarbonisation des entreprises du dispositif médical (Conseil national de l'industrie – FEFIS) et aux travaux de réflexion sur le cycle de vie des produits, dans le cadre d'une réflexion sur une filière Responsabilité Elargie du Producteur dédiée.
- L'hétérogénéité des entreprises de la filière peut conduire la Société à mettre à disposition des éléments utiles.
- La question des divergences profondes quant à l'importance de traiter ce sujet ne s'est pas posée pour l'heure. En tout état de cause, la Société privilégie toujours la recherche de consensus constructif, allant dans le sens de l'intérêt général.

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

Comme prévu par les statuts de la Société (art 18), le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Par ailleurs, Le Conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns. Chaque administrateur reçoit toutes les informations nécessaires à

## GOVERNANCE

l'accomplissement de sa mission et peut se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles.

Le Règlement intérieur du Conseil d'administration précise que :

« Le Conseil d'administration dirige les affaires de la Société et veille à leur mise en œuvre conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées générales des actionnaires, ainsi que des limites prévues par les Statuts et l'objet social, le Conseil d'administration se saisit de toute question intéressant la bonne gestion de la Société et du Groupe, conformément aux dispositions du présent Règlement Intérieur. Sur proposition de la direction générale, le Conseil d'administration détermine des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le Conseil d'Administration examine annuellement les résultats obtenus et l'opportunité, le cas échéant, d'adapter le plan d'action ou de modifier les objectifs. » (art 3.2)

Le Conseil d'administration doit donner son accord préalable, pour toute question, événement, acte ou décision concernant la Société et toute entité du Groupe à caractère stratégique ou susceptible d'avoir un effet significatif sur la situation financière ou les engagements de la Société ou du Groupe, notamment :

- l'approbation et la modification du budget annuel du Groupe (y compris le budget annuel d'investissement) sur présentation par le(s) directeur(s) financier(s) des besoins prévisionnels de financement du Groupe pour l'année ;
- l'approbation ou la modification du plan stratégique triennal du Groupe ;
- toute transaction hors du champ de la stratégie établie du Groupe ou supérieure unitairement à 150 millions d'euros, sauf lorsque cette transaction concerne des achats, ventes ou locations courants, dans le cours normal des affaires ;

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

En France, cette activité est occupée par une personne unique qui n'accueille ni ne forme pas à date de collaborateur. L'activité de lobbying est orientée vers les enjeux sociétaux de la prise en charge de la mauvaise vision sur le marché français. Des cabinets ont parfois été recrutés, pour apporter ponctuellement un soutien logistique ou stratégique.



## EUROFINS

- a) **What are the main activities of interest (e.g., top 3) that you prioritize in relation to your material ESG issues? Can you specify all the jurisdictions where you carry out these lobbying activities?**
- b) **How do you ensure alignment between your ESG objectives and the positions of trade associations? How do you deal with potential discrepancies? (Examples: attempting to realign the positioning of associations with your own ESG goals or thinking about leaving a trade association that would definitely not be aligned with your ESG strategy). What do you publish about this on alignment and/or divergences?**
- c) **What is the role of the Board of Directors in the application of your interest representation policy (e.g., activities, budget, meetings)?**
- d) **Do you train people internally or externally (e.g., firms) in responsible lobbying? If so, what criteria do you apply in the selection of the firms that support you?**

Eurofins is a member of the TIC Council, which is an international non-profit association representing over 100 international third-party testing, inspection, certification and verification organisations around the world. Apart from being a member of this professional association, and according to Eurofins' lobbying policy, the contribution of Eurofins company funds or the use of Eurofins companies' assets or facilities for any lobbying practice is strictly prohibited.

# HERMÈS

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

Au niveau européen, les activités d'affaires publiques menées par la Maison au cours des trois dernières années ont porté sur les thématiques suivantes :

- Protection des consommateurs et des droits de propriété intellectuelle : renforcement des obligations applicables aux intermédiaires de vente en ligne (Digital Services Act, Directive sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information « NIS2 », Directive relative à la sécurité générale des produits, Memorandum of Understanding sur la vente de produits contrefaits via internet), réforme du cadre réglementaire sur les dessins ou modèles, initiatives de la Commission européenne visant à assurer la protection des droits de propriété intellectuelle dans les pays tiers ;
- Droit de la concurrence et organisation des activités commerciales : Digital Markets Act, Règlement d'exemption par catégorie applicable aux accords verticaux ;
- Environnement : Stratégie de l'UE pour des textiles durables et circulaires (et ses déclinaisons), évolution des normes d'encadrement de certaines substances employées dans la production de produits en cuir ou en textile.

Hermès International n'a pas mené d'actions en propre sur des thématiques relatives aux droits humains ou à la gouvernance d'entreprise au niveau européen.

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

Hermès International est membre des associations sectorielles suivantes qui agissent auprès des décideurs institutionnels au nom de l'intérêt collectif de leurs adhérents, et porte des positions sur les sujets ESG quand cela est pertinent :

- Association française des entreprises privées (AFEP) ;
- Comité Colbert ;
- Union des Fabricants (UNIFAB) ;
- Fédération de la Haute Couture et de la Mode (FHCM) ;



- Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA) ;
- Fédération du Cristal et du Verre ;
- European Cultural and Creative Industries Alliance (ECCIA).

En participant aux côtés des autres membres de chacun de ces organismes à la définition de positions collectives, la Maison s'emploie activement à promouvoir des positions alignées avec ses objectifs ESG.

En complément, Hermès International entretient ponctuellement des contacts avec des responsables institutionnels, en particulier auprès des institutions de l'Union européenne, sous la supervision de la Direction juridique du groupe.

Ces échanges ont pour objectif d'identifier et d'anticiper les futures évolutions du cadre réglementaire pouvant influencer sur les activités de nos métiers. L'ensemble de ces interactions sont depuis toujours menées dans le strict respect des règles de déontologie et de transparence des activités d'affaires publiques en vigueur au sein des institutions concernées, et des valeurs fondatrices du groupe Hermès International. Le groupe est inscrit au Registre de transparence de l'UE depuis 2015, sous le numéro d'identification 919484116074-16. Dans le cadre de ses interactions auprès des responsables institutionnels européens, la Maison dispose également du soutien d'un cabinet de consultance en affaires publiques basé à Bruxelles, inscrit au Registre de transparence de l'UE sous le numéro d'identification 34100356706-23, en charge de réaliser des activités de veille et de conseil.

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

Hermès International est une société en commandite par actions. A ce titre, et conformément à la loi, le Conseil de surveillance dispose de pouvoirs limités. Ces pouvoirs sont décrits au § 3.2.3 du Document d'enregistrement universel 2023<sup>20</sup> et n'incluent pas les sujets de représentation d'intérêts.

Néanmoins, le Conseil de surveillance examine régulièrement, par l'intermédiaire de son Comité d'audit et des risques, le dispositif anticorruption, qui décrit les règles en matière, notamment, de représentation d'intérêts.



---

**GOUVERNANCE**

---

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

La Maison ne dispose pas d'une équipe dédiée exclusivement aux actions d'affaires publiques. Toutes les personnes susceptibles d'avoir des actions assimilables à des activités de représentation d'intérêts, en particulier dans les domaines ESG, ont l'obligation de suivre un parcours de formation comprenant des modules de e-learning sur la prévention des abus de marchés et les dispositifs de prévention de la corruption (qui accompagne le code de conduite anticorruption).

Par ailleurs, la maison sélectionne avec soin ses prestataires externes et attache une importance particulière à leur réputation et aux valeurs qu'ils promeuvent. A ce titre, le positionnement déontologique (respect de la réglementation encadrant les activités de représentation d'intérêts, absence de conflits d'intérêts, charte de déontologie et appartenance aux associations professionnelles de référence, etc.) de nos conseils en Affaires Publiques a toujours été, et restera, un critère de sélection essentiel.





# KERING

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

La matérialité est au cœur de la démarche de développement durable de Kering. Depuis 2013, cette approche permet d'identifier les enjeux prioritaires du Groupe en lien avec sa vision et ses activités, en fonction de leurs impacts économiques, environnementaux et sociaux ainsi que les enjeux de gouvernance, et l'évaluation qui en est faite par les principales parties prenantes de l'entreprise. Nous avons ainsi conduit en 2020/2021 une large consultation internationale afin de nourrir notre analyse de matérialité qui a été menée en trois étapes, s'inspirant des différentes lignes directrices existantes en matière d'engagement des parties prenantes (GRI, AA 1000, ISO 26000). En 2023, Kering a engagé des travaux en vue de l'entrée en vigueur de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), mobilisant l'ensemble des parties prenantes internes et directions fonctionnelles concernées (Développement durable, risques, direction financière, ressources humaines, juridique et conformité, représentants des Maisons...). Ces travaux ont inclus la refonte de l'analyse de matérialité vers une analyse de double matérialité dont la méthodologie a été établie avec le soutien d'un cabinet expert indépendant en ligne avec les normes européennes définies dans le cadre de la CSRD (ESRS, et notamment ESRS 1 et 2).

Les résultats de la matrice confirment la cohérence entre les attentes des parties prenantes externes et les axes stratégiques de Kering définis dans le cadre de la Stratégie 2025 et de son modèle d'affaires, ainsi que les engagements pris depuis 2020. Quatre enjeux d'avenir avaient alors été identifiés : biodiversité, achats durables et relations responsables avec les fournisseurs, bien-être des employés et cybersécurité.

Conformément à notre approche transversale, nous ne portons pas ces sujets dans le cadre d'activité d'intérêts en propre mais nous veillons à les faire valoir au sein des associations sectorielles ou structures dans lesquelles nous prenons une part active. On citera ainsi :

- les questions de circularité, d'affichage environnemental et de durabilité des produits dans le cadre des travaux sous l'égide de la FHCM ;
- ma contribution au développement d'une filière de mode responsable incluant le pilier social au sein de la *Camera Nazionale della Moda Italiana* ;
- les thématiques liées au climat, aux océans et la biodiversité dans le cadre du *Fashion Pact* dont le Groupe a été le premier Président à partir de sa création sous l'impulsion de la présidence française du G7 en 2019





## GOUVERNANCE

Les associations professionnelle et sectorielles au sein desquelles Kering fait valoir ses activités d'intérêts exercent principalement en France, au Royaume-Uni et en Italie.

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

Kering est membre d'un nombre volontairement restreint d'associations professionnelles. Ces adhésions ont vocation à garantir la bonne information du Groupe sur les évolutions législatives ou réglementaires en cours (Afeq, Medef, Confindustria...) ainsi que de suivre les principaux enjeux du secteur du luxe (Comité Colbert, Altagamma, Walpole...). La contribution de Kering à ces associations vise à encourager une croissance durable de l'industrie du luxe et est alignée sur la stratégie RSE du Groupe.

Le Groupe se réserve la possibilité de renouveler son adhésion chaque année en fonction de ses propres priorités ou dans l'hypothèse où les positions prises par les associations viendraient à diverger de nos engagements, des valeurs que nous portons ou de nos objectifs ESG. Ce cas de figure ne s'est à ce stade pas présenté dans le cadre du suivi et de la participation assurée par les collaborateurs du Groupe.

S'il devait être confronté à un désalignement significatif entre les positions d'une association à laquelle il est partie et ses objectifs ESG, le Groupe serait conduit, si une première phase de remise en ligne dans le cadre d'une concertation avec l'association concernée s'avérait infructueuse, à mettre en question le renouvellement de sa participation.

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

Le Groupe n'a pas de politique active de représentation d'intérêt en propre. Des actions ponctuelles relevant de la réglementation en vigueur sont déclarées auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Le Conseil d'Administration s'assure de façon générale du respect de la conformité par le Groupe, y compris de l'existence d'un dispositif en la matière.



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

En ligne avec les engagements formalisés dans son Code d'Éthique, Kering n'a pas de pratique de lobbying direct, l'essentiel de ses activités de représentation d'intérêts se développant dans le cadre des associations professionnelles et sectorielles auxquels nous participons. Dans ce contexte très circonscrit, il n'est pas mis en œuvre de formation spécifique. En revanche, les collaborateurs du Groupe qui participent aux travaux des associations et organisations sectorielles et professionnelles sont formés en interne à nos objectifs et priorités RSE et ESG.

## LEGRAND

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

Les actions de *lobbying* ne font pas partie de la stratégie du Groupe. Le Guide des Bonnes Pratiques des Affaires aborde spécifiquement les activités de lobbying afin de fixer un cadre (validation préalable de la démarche, règles à respecter...).

En 2023, aucun fonds n'a été utilisé pour financer de telles actions.

Le Groupe prend essentiellement part à des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein d'organismes professionnels (GIMELEC, IGNES, FIEEC, ASEC, etc.). Sur les sujets RSE, le Groupe participe aux commissions RSE et Économie circulaire organisées au sein de ces syndicats professionnels.

Legrand est également membre du Club des Directeurs du Développement Durable (C3D), à l'Institut National de l'Économie Circulaire (INEC), à l'Institut du Capitalisme Responsable et au Club Global Compact Advanced du Global Compact France.

En 2023, Legrand a été particulièrement actif au sein de ces différents organismes autour des sujets liés la CSRD, pour mieux comprendre les contours de la Directive, les normes ESRS et la manière de les appliquer au sein du Groupe et de la taxonomie pour que les activités de Legrand et de ses pairs soient reconnus par les instances européennes comme contribuant à l'électrification des économies.

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

Au sein des commissions RSE et Économie circulaire auxquelles le Groupe participe, Legrand met en avant ses positions ambitieuses sur les sujets climat et économie circulaire notamment pour faire avancer les pratiques de son secteur. Les engagements RSE du Groupe sont connus de l'ensemble des personnes intervenant au sein de ces organismes.

Aucune publication spécifique n'est faite sur ces alignements / divergences.

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

Les actions de lobbying ne font pas partie de la stratégie globale du Groupe.



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

Nous avons des modules de formation compliance qui inclut les actions de lobbying.

# L'ORÉAL

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

L'Oréal est convaincu que l'ensemble des acteurs de la société, y compris les entreprises, ont un rôle clé à jouer dans le débat public, en apportant en toute transparence aux pouvoirs publics des éléments d'analyse ayant pour but de nourrir la réflexion des décideurs publics et de bénéficier à l'ensemble de la société. Pour éviter toute dérive dans l'exercice de la représentation d'intérêts, L'Oréal soutient une nécessaire régulation de cette pratique par les pouvoirs publics autour des principes de transparence et d'intérêts responsable, afin de promouvoir un dialogue vertueux et fécond entre acteurs privés et pouvoirs publics.

L'Intégrité et la Transparence sont deux des Principes Éthiques de L'Oréal. En application de sa Charte Éthique, L'Oréal a donc décidé de préciser ses engagements en matière d'intérêts responsable et leur mise en œuvre. Ils ont été publiés dans sa politique d'intérêts Responsable, qui s'applique sur l'ensemble des géographies opérationnelles du Groupe. Ces engagements incluent notamment les principes d'action suivants : informer la hiérarchie en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel, diffuser uniquement des informations ou arguments fiables, vérifiables et actualisés et être inscrit sur les registres des lobbyistes ou représentants d'intérêts conformément aux réglementations en vigueur. Cette politique, approuvée par la Direction Générale et le Comité Exécutif et présentée au Conseil d'Administration, peut faire l'objet de mises à jour régulières afin de refléter la mise en œuvre d'une démarche de progrès.

L'Oréal a souhaité rendre publics ses engagements relevant de son action sincère et transparente, en ligne avec sa démarche éthique mondiale. La politique responsable en matière d'intérêts (« Lobbying Responsable ») est disponible sur le site.

L'Oréal a également signé la Déclaration commune des entreprises membres de Transparency International France sur le lobbying. Dans certains pays, il n'existe pas de cadre général réglementant les modalités de participation des représentants d'intérêts au débat public, incitant certaines entreprises, telles que L'Oréal, à promouvoir volontairement auprès du plus grand nombre leur démarche d'intérêts Responsable.

Les activités d'intérêts de L'Oréal ont lieu dans le respect le plus strict du cadre énoncé précédemment.



## Les Activités de représentation d'intérêts

Au cours des dernières années, les activités d'intérêts de L'Oréal se sont principalement concentrées sur la législation en matière de régulation des produits cosmétiques et de leurs emballages. Les équipes L'Oréal engagent des dialogues avec les pouvoirs publics sur la question de comment accélérer la transition écologique du secteur de la cosmétique. L'Oréal juge que sa responsabilité environnementale et sociétale couvre de nombreux sujets, dont la réduction des émissions CO<sub>2</sub>, la préservation de la biodiversité, la gestion durable de l'eau et la réduction de la consommation de ressources naturelles, ainsi que le respect des droits humains tout au long de notre chaîne de valeur.

Ainsi, nos activités de relations extérieures peuvent porter sur une variété de sujets. Le Groupe a été particulièrement impliqué dans les dialogues entre entreprises et pouvoirs publics sur l'économie circulaire, en France, Europe et à l'international.

La stratégie affaires publiques de L'Oréal déploie également un volet qui vise à accompagner la transformation durable du Groupe en promouvant l'éco-conception des et la mise en place d'une économie circulaire dans l'ensemble des marchés où opère L'Oréal.

En ce qui concernant nos activités d'intérêts directement liées aux enjeux ESG :

### 1. Droits Humains – Salaires Décents

L'engagement de L'Oréal en matière de droits humains s'exerce à toutes les étapes de la chaîne de valeur :

- notre politiques achats responsables s'assure du respect des droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement, en particulier en ce qui concerne nos matières premières végétales. Concrètement, L'Oréal travaille avec des agriculteurs, pour leur assurer des prix équitables et des conditions de travail décentes ainsi qu'un accès à la santé ;
- en 2017, le Groupe a adopté une politique de Droits Humains conformes aux principes directeurs de l'ONU ;
- en 2020, la Politique Droits Humains Collaborateurs a été publiée car L'Oréal doit être exemplaire, en rendant universels des standards sociaux pour tous ses collaborateurs ;
- dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, lancé en 2020, le Groupe s'est engagé d'ici à 2030, à ce que 100% des employés de ses fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du  **salaire décent**  leur permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux des



---

## GOUVERNANCE

---

personnes dont ils ont la charge, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.

Depuis trois ans, le Groupe exerce des activités d'influence pour promouvoir **la notion de salaire décent (« living wage »)** – qui est considéré comme un droit fondamental – comme pratique d'entreprise à généraliser. Nos actions de plaidoyer se sont effectuées principalement par le biais de quelques grandes organisations institutionnelles en proximité avec les décideurs politiques :

- Business for Inclusive Growth (B4IG) : L'Oréal est membre fondateur de cette coalition internationale d'entreprises dédiée à l'élimination des inégalités d'opportunités et de géographie, lancé lors du sommet du G7 en 2019, à l'initiative de l'OCDE. Au sein de B4IG, L'Oréal mobilise l'OCDE et les autres entreprises-membres pour mettre en place des engagements sur les salaires décents, et de sensibiliser les décideurs politiques et le monde des affaires ;
- le Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC) : L'Oréal est « patron » des groupes de travail (« Think Lab ») au sein de UNGC sur le sujet des salaires décents ;
- Haut-Commissaire ONU : le Directeur Général de L'Oréal, Nicolas Hieronimus, a rencontré en janvier 2023 M. Volker Türk, l'actuel Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Ce fut l'occasion de promouvoir nos actions pour établir des salaires décents dans notre chaîne de valeur ;
- L'Oréal est devenu co-fondateur d'une future plateforme de données sur les salaires décents (en collaboration avec Unilever, l'Agence des Nations Unies Centre du Commerce International - ICT, basée à Genève- et l'ONG IDH). Le projet consiste à développer une plate-forme Web permettant aux entreprises d'accéder à des bases de données sur les salaires décents, fournies par des organisations expertes, dont notre propre partenaire Fair Wage Network ;
- en 2022, L'Oréal a également :
  - signé le *Call on EU to make living wages & income a human right* en faveur de l'inscription du salaire décent dans le projet de Directive Européenne concernant le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ;
  - publié le rapport Human Rights Impact Assessment (HRIA) effectué avec le Danish Institute for Human Rights dans le secteur de la bergamote en Italie. Ce HRIA a notamment permis un engagement robuste avec les parties prenantes de cette chaîne de valeur.



## 2. Climat

L'Oréal n'a pas d'activité pour peser sur les décisions politiques liées au Climat. Cependant, L'Oréal essaie d'exercer toute son influence auprès de notre écosystème de partenaires, fournisseurs et clients pour promouvoir une approche de *Science Based Targets* (SBT) et même de pousser la réflexion sur des objectifs en matière de gestion durable de l'eau, de respect de la biodiversité et de préservation des ressources naturelles.

Ces actions de sensibilisation et de dialogue s'étendent aussi à des interlocuteurs politiques ou institutionnels, au niveau national ou international.

A titre d'exemple : en 2020, L'Oréal a lancé sa propre notation d'Impact Environnemental et Social (PIL) qui attribue une note sur une échelle de A à E, en fonction de ses impacts environnementaux dans sa catégorie, dont les émissions de gaz à effet de serre, mesurés à chaque étape du cycle de vie d'un produit.

En 2021, L'Oréal a eu des réunions avec la Commission européenne (experts JRC, DG JUST et DG ENV) sur cette initiative PIL où ils ont présenté et échangé sur la méthodologie et le développement de l'interface consommateur.

**En 2023, L'Oréal a suivi de près les négociations entre institutions européennes autour du projet de directive CS3D.** La directive proposée par la Commission européenne conduit à étendre le devoir de vigilance au-delà du périmètre actuel de la loi française sur le Devoir de Vigilance. L'Oréal soutient fortement le principe de cette directive qui incitera les entreprises à identifier et à prendre des mesures pour atténuer les impacts négatifs réels ou potentiels de leurs activités sur l'environnement et les droits de l'homme. L'Oréal a aussi adopté une approche fondée sur les risques permettant aux entreprises de hiérarchiser les impacts négatifs réels et potentiels en fonction de leur gravité et de leur probabilité.

## 3. Economie Circulaire

L'Oréal s'engage en faveur de la promotion d'une économie circulaire, même s'il existe des défis pour remplacer le plastique vierge, tels que la mise à l'échelle et la disponibilité de matériaux alternatifs.

- Pour soutenir cet engagement, L'Oréal s'engage à :
- Réduire l'utilisation de plastique vierge ;
- Réduire l'intensité de nos emballages et à soutenir les lois qui poussent les entreprises à faire de même ;
- Investir dans des technologies de recyclage innovantes pour garantir une capacité de recyclage du plastique post-consommation à long terme ;



## GOVERNANCE

- Soutenir les programmes de REP. Ce sont comme un moyen important pour aider à atteindre les objectifs de durabilité du et d'économie circulaire et comme un moyen efficace de contrôler/collecter la pollution ;
- Soutenir des mandats raisonnables sur le PCR dans les emballages plastiques pour augmenter le flux circulaire de matériaux recyclables ;
- Soutenir les engagements raisonnables des gouvernements à réduire tous les déchets plastiques évitables, y compris des mesures telles que la taxation des plastiques vierges ;

En termes d'activités de représentation, L'Oréal soutient cinq politiques clés pour réduire la pollution plastique :

1. La responsabilité élargie des producteurs (REP)
2. L'interdiction des plastiques à usage unique
3. Les lois sur la réduction du volume des emballages
4. L'obligation d'utiliser du contenu recyclé post-consommation
5. Les taxes sur le plastique.

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

L'Oréal est membre de nombreuses associations professionnelles à travers le monde dont la FEBEA (Fédération des Entreprises de la Beauté), Cosmetics Europe, AIM, WFA (World Federation of Advertisers), PCPC (US cosmetics industry association), CAFFCI (China Association of Fragrance Flavour and Cosmetic Industries), ISTMA (Indian Soap and Toiletries Mfrs Association), CTPA (Cosmetic, Toiletry & Perfumery Association), etc.

L'Oréal s'assure que l'ensemble des associations professionnelles dont il est membre respectent les obligations légales en matière de transparence des activités de représentation d'intérêts. Dans les pays dépourvus de cadre juridique encadrant la représentation d'intérêts, L'Oréal promeut des pratiques vertueuses de transparence et d'intérêts responsable et ne saurait prendre part à des actions de représentation d'intérêts par le biais d'associations professionnelles qui soutiendrait des positions explicitement contraires aux principes Ethiques du Groupe.

Afin de contrôler l'alignement des objectifs ESG de L'Oréal avec les positions des associations professionnelles dont il est membre, le Groupe a mis en place une gouvernance et des mesures concrètes afin que ses activités d'influence n'entrent pas en conflit avec notre stratégie de développement durable. L'Oréal dispose d'un



programme de développement durable avec des indicateurs qui peuvent être suivis de près et de manière transparente par les parties prenantes externes. Nos activités d'engagement dans les affaires publiques fonctionnent dans le même esprit de transparence et de responsabilité. Dans le cadre de notre politique d'intérêts responsable, L'Oréal prévoit que *"les collaborateurs autorisés à exercer des activités d'intérêts doivent informer leur hiérarchie s'ils sont confrontés à une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel susceptible d'influencer les relations entre L'ORÉAL et les décideurs publics"*.

Dans le cadre de cette même politique, en cas de comportement contraire à notre politique de développement durable, les collaborateurs doivent le signaler à un membre du Comité Exécutif du Groupe, du Comité de Direction de Zone ou de Pays de leur ligne hiérarchique, ou à leur Correspondant Éthique. Tous les membres du Comité Exécutif de L'Oréal et tous les Patrons de Pays ont à la fois des responsabilités en matière de développement durable et d'affaires publiques et doivent donc rencontrer la Directrice Générale Responsabilité sociétale et environnementale dans le cadre de leur intégration. Tous les cadres supérieurs sont évalués (dans le cadre de leurs critères de performance annuels) sur la manière dont ils ont fait progresser la stratégie de développement durable de l'entreprise, y compris dans le cadre de leurs responsabilités en matière d'affaires publiques.

La Directrice Générale des Relations Extérieures et Engagement de L'Oréal rencontre également régulièrement l'équipe affaires publiques internationales afin d'examiner les activités d'affaires publiques en rapport avec le développement durable, y compris l'activité de nos associations professionnelles. Tous les responsables des affaires publiques dans les marchés où opère le Groupe doivent collaborer avec leurs homologues locaux chargés du développement durable pour faire progresser notre stratégie de développement durable.

L'Oréal n'est membre d'aucune association professionnelle opposée à la législation sur le climat. Dans le cas où l'une de nos associations professionnelles prendrait une position qui n'est pas alignée sur notre stratégie de développement durable - mais également sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et de *reporting* de durabilité - L'Oréal se réserve le droit d'exprimer une position divergente.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du CDP, L'Oréal transmet depuis 2022 un *reporting* exhaustif de l'ensemble de ses prises de positions au sein de ses associations professionnelles, ainsi que ses efforts pour mener ces associations vers des positions toujours plus exigeantes sur le plan environnemental.

**Pour rappel, L'Oréal a été récompensé en 2023 par l'organisation mondiale de protection de l'environnement CDP pour la 8<sup>e</sup> année consécutive par un triple 'A' pour son action environnementale en matière de lutte contre le changement climatique, de préservation des forêts et de sécurité de l'eau.**

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

Le Conseil définit les orientations stratégiques de l'entreprise dont la politique de lobbying fait partie.

Il veille à ce que les activités de lobbying soient effectuées de manière intègre et transparente, conformément aux lois en vigueur, aux valeurs et aux principes éthiques de L'Oréal.

La Politique de lobbying responsable a été analysée par le Comité d'Audit lors de sa réunion du 4 décembre 2019. Elle a été présentée par le Directeur du Contrôle Interne, Risques et Conformité qui intervient annuellement au Comité d'Audit pour faire le point sur le renforcement des règles de contrôle interne et leur application, dont la politique de lobbying fait partie. Il en est rendu compte au Conseil d'Administration.

Par ailleurs, la Charte Ethique mise à jour en 2023, comprenant un chapitre « Promouvoir un lobbying responsable » a été présentée au Conseil d'administration de juin 2023. Elle fait partie de la documentation permanente du Conseil.

Le Conseil dans son ensemble n'a pas un rôle dans l'application de notre politique de représentation d'intérêts. Il peut aborder certaines activités de représentation d'intérêts lorsque celles-ci font partie intégrante des sujets stratégiques portés à son attention.

Le Directeur Général de L'Oréal est impliqué dans la validation et le suivi de la stratégie affaires publiques du Groupe, ce qui comprend les activités de représentation d'intérêt direct ou indirect via associations professionnelles. Le Directeur Général préside l'instance de pilotage de la stratégie affaires publiques et il est en étroite collaboration avec la Directrice Internationale Affaires Publiques pour le suivi des sujets prioritaires.

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

Tout collaborateur qui effectue des activités de représentation d'intérêt s'engage à respecter les lois en matière de lobbying ainsi que les codes de conduite et règlements lorsque ceux-ci imposent des normes plus élevées que cette politique.

En ce qui concerne plus spécifiquement les activités d'affaires publiques, le Groupe dispose de documents de référence pour encadrer les pratiques :

- *Guide spécifique de prévention de la corruption* : déployé dans l'ensemble du Groupe depuis 2013 et complété en 2018, il traite des relations avec chacune des parties prenantes de L'Oréal, notamment avec les autorités publiques et les intermédiaires. Ce Guide pratique est destiné à préciser les standards du Groupe et à aider les collaborateurs à gérer des situations qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions.





Cette politique, mise en ligne sur le site Internet de L'Oréal, rappelle les principes suivants :

- la politique de tolérance zéro en matière de corruption ;
- l'interdiction des paiements de facilitation ;
- l'interdiction de toutes contributions à des partis ou acteurs de la vie politique ayant pour but d'obtenir un avantage commercial ;
- l'interdiction d'offrir et d'accepter des cadeaux et/ou invitations qui pourraient influencer ou être perçus comme influençant une relation commerciale ;
- *Guide « Politique de lobbying responsable »*<sup>21</sup> : diffusée en 2021, cette politique précise les engagements en matière de lobbying responsable et leur mise en œuvre.

En cas de conduite ou situations contraires à cette politique, les Collaborateurs peuvent contacter directement le Directeur Général de l'Éthique, notamment via le site sécurisé L'Oréal Speak Up<sup>22</sup> : [www.loreal speakup.com](http://www.loreal speakup.com). Les signalements sont traités dans des délais raisonnables et les mesures appropriées sont prises, quelles que soient les personnes visées. Aucun collaborateur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir fait part d'un signalement ou participé à son traitement.

**Formations** : Les collaborateurs L'Oréal en affaires publiques bénéficient aussi de formations (en format e-learning) qui rappellent et illustrent bien les comportements responsables en matière de représentation d'intérêt. Nos patrons de filiales suivent également une formation compte tenu de leurs activités de relations extérieures dans les marchés du Groupe.

En ce qui concerne **les partenaires cabinets du Groupe**, en accord avec notre Charte Éthique, L'Oréal favorise les partenaires (e.g cabinets) qui partagent nos standards éthiques en matière de droits humains, de conditions de travail, de respect de l'environnement et d'intégrité des affaires. L'Oréal est engagé à aider ses partenaires à atteindre ces standards, et si nécessaire à mettre un terme à ses relations avec ceux qui ne souhaitent pas les atteindre. Tout fournisseur de L'Oréal, dont les cabinets, doivent signer la Lettre d'Engagement Ethique Mutuel<sup>23</sup> (PDF) disponible sur le site [loreal.com](http://loreal.com).

<sup>21</sup> <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-lobbying-responsible.pdf?rev=875ceddba97844bba60661915bc07b47&hash=3F020CE761649020E81A699EA3F0ADC1>

<sup>22</sup> <https://www.loreal speakup.com/>

<sup>23</sup> <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/commitments/mecl-fr--lettre-dengagement-ethique-mutuel-com-final.pdf>



## LVMH

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

Le Groupe suit l'évolution des politiques et des réglementations liées à ses activités et à ses priorités, qui incluent notamment la protection de la marque et l'économie numérique, la distribution et la concurrence, les relations commerciales et l'accès au marché, le développement durable, ainsi que la promotion et protection des industries culturelles et créatives du haut de gamme.

Parmi nos principaux enjeux de matérialité ESG figurent l'impact sur les écosystèmes, le climat et les ressources naturelles ainsi que l'établissement et la continuité de chaînes d'approvisionnement responsables. Sur ces sujets, nos activités de représentation d'intérêt se concentrent principalement sur l'éco-conception des produits, l'utilisation des matières premières et l'information relative à la performance environnementale des produits, en lien avec les actions prioritaires définies dans le programme d'engagement environnemental LIFE 360.

Comme mentionné dans les registres de transparences pertinents, les juridictions incluent notamment la France, l'Union européenne et les Etats-Unis.

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

Le Groupe participe régulièrement aux travaux des plusieurs associations professionnelles pertinentes pour ses activités. Par ailleurs, LVMH est inscrit, là où son activité le nécessite, aux registres des représentants d'intérêts qui peuvent aussi lister les associations dont le Groupe est membre. LVMH ne publie pas de rapports plus spécifiques concernant les positions des associations.

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

Pour la mise en œuvre de sa Charte Lobbying Responsable, LVMH a mis en place une gouvernance dédiée telle qu'énoncée dans le Code de conduite qui mentionne le rôle du Comité d'Éthique et du Développement Durable au sein du Conseil d'Administration.



Ce Comité veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action, avec pour missions principales :

- d'assister le Conseil d'administration dans la définition des grandes orientations stratégiques du Groupe en matière sociale, environnementale et climatique et de contribuer à la définition des règles de conduite devant inspirer le comportement des dirigeants et collaborateurs ;
- de veiller au respect de ces règles ; et
- d'assurer le suivi des dispositifs mis en place.

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

LVMH dispense des formations régulières aux collaborateurs impliqués dans de telles activités sur les exigences réglementaires et de déclaration obligatoire qui régissent les activités de plaidoyer, dans chaque juridiction où LVMH et ses Maisons opèrent. Les formations sont dispensées par des équipes internes au Groupe ou par des conseillers externes spécialisés, sélectionnés sur la base de leur expertise en la matière.



# MICHELIN

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

Les affaires publiques du groupe Michelin portent une double mission :

- Promouvoir et défendre les intérêts du groupe Michelin en s'engageant auprès des décideurs publics mais aussi de la société civile – dont font partie les ONG – dans tous les territoires où nous sommes présents. Dès lors, il y a toujours un strict alignement entre les activités de lobbying et la stratégie rendue publique par l'entreprise.
- Identifier les évolutions en devenir au niveau des décideurs publics locaux, nationaux et internationaux, et les relayer aux équipes internes pour les aider à nourrir leur réflexion stratégique.

Les thématiques et décisions publiques sur lesquelles Michelin engage des actions de lobbying sont multiples et sont déterminées en lien avec les activités du Groupe, que ce soit dans le domaine des pneumatiques, des services et solutions autour du pneumatique ou des domaines « au-delà » du pneumatique comme les matériaux de haute technologie. Ces actions peuvent être soit directes, soit indirectes au travers d'associations dont Michelin est membre dans les différents pays où nous opérons. Nous intervenons dans les juridictions où nous opérons, en particulier sur le plan industriel.

Les principales activités de lobbying de Michelin ces deux dernières années, liées aux enjeux matériels ESG du Groupe, ont consisté à défendre les positions suivantes :

## **Règlementation produit :**

- Soutien à la création, aux côtés de l'Etat californien, d'un seuil de résistance au roulement permettant d'exclure de la vente les pneumatiques les plus consommateurs d'énergie.
- Soutien à la mise en place d'un seuil d'abrasion dans la réglementation Euro 7 afin de réduire les émissions de particules des pneumatiques.

## **Economie circulaire**

Appui à l'avancement du futur règlement européen ESPR (Ecodesign for Sustainable Product Regulation) et à la mise en place d'une empreinte carbone des pneumatiques en Chine.





Soutien à une sortie du statut de déchet pour les pneumatiques, afin de porter le développement d'une plus grande circularité en Europe.

Dialogue avec les autorités pour la mise en place d'un système de collecte et valorisation des pneus en fin de vie (ou ELT, End of Life Tires) dans différentes juridictions où il n'est pas en place Empreinte industrielle :

Appel au déploiement de plans eaux contraignants afin de garantir un accès à l'eau durable en quantité et qualité pour tous.

### Soutien à la création d'un prix mondial du carbone

Accompagnement, en partenariat avec les autorités territoriales concernées, des actions de redynamisation des territoires impactés par la fermeture des sites en France, en Allemagne et aux Etats-Unis.

### Chaîne de valeur et reporting extra-financier :

- Propositions pour une mise en œuvre opérationnelle du règlement européen sur la déforestation, pour assurer une application efficace du règlement, qui n'entraîne pas d'impacts négatifs sur la chaîne de valeur ;
- Soutien à la mise en œuvre d'un devoir de vigilance européen fondé sur de bonnes pratiques et qui soit opérationnellement faisable ;

Demande d'intégration dans la taxonomie européenne de critères permettant :

- La prise en compte de l'impact climatique du pneumatique
- La valorisation des investissements industriels réduisant l'impact carbone des usines

Soutien à la mise en place de standards de durabilité en prenant en compte l'interopérabilité avec les standards extra-européens.

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

Michelin est membre de diverses associations professionnelles, en France comme à Bruxelles ou dans les principaux pays dans lequel le Groupe est présent. Ces associations peuvent être des associations professionnelles de l'industrie pneumatique (comme l'ETRMA – European Tyre and Rubber Manufacturers' Association à Bruxelles, l'USTMA – US Tire Manufacturers' Association à Washington, l'ANIP au Brésil, la TATMA en Thaïlande, Elanova en France etc.), ou bien des



## GOVERNANCE

associations sectorielles transverses telles l'AFEP ou la PFA en France, Business Europe ou l'ERT (the European Round Table for Industry) à Bruxelles, Global Business Alliance aux États-Unis, ainsi que les différentes chambres de commerce françaises ou européennes.

Chaque association a ses propres règles et modes de fonctionnement, mais en général fonctionne par recherche du consensus. Il convient aussi de souligner que l'influence que Michelin peut avoir sur les décisions d'une association dépend non seulement des règles de fonctionnement de cette dernière mais aussi du type d'association selon que cette dernière rassemble de très nombreux acteurs et autres associations nationales (comme par exemple Business Europe et le Cefic) ou qu'elle est plus spécialisée dans des domaines où Michelin est un acteur important (par exemple l'ETRMA). Si une association était toutefois amenée à défendre des positions contraires à celles défendues par Michelin, le Groupe se réserve alors le droit d'exercer un veto – lorsque les statuts le permettent – voire de rendre public son désaccord.

Michelin collabore aux travaux de l'OCDE sur ses lignes guides en matière de lobbying responsable. Le Groupe publiera ses positions, la liste des associations dont il est membre et sa stratégie en cas de désalignement, selon les recommandations de l'OCDE, dès que celles-ci seront finalisées. En attendant, Michelin a partagé publiquement son engagement à inscrire ses actions de lobbying dans le cadre de la stratégie climat du Groupe, en ligne avec les Accords de Paris<sup>24</sup>.

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

Le groupe Michelin n'a pas de Conseil d'Administration, mais est dirigé par deux Gérants : Florent Menegaux, Président de la Gérance et Associé Commandité et Yves Chapot, Gérant non Commandité. Ils sont supervisés par un Conseil de Surveillance qui comprend 11 membres dont 2 représentants des salariés et 8 membres indépendants.

La Directrice Corporate Engagement d'Entreprise et Marques qui a la responsabilité des Affaires Publiques du Groupe est membre du Comité exécutif. La stratégie des Affaires Publiques est donc directement liée à la stratégie établie par le Groupe. Le budget et le suivi des activités de l'équipe Affaires Publiques est également piloté au plus haut niveau de l'entreprise.

<sup>24</sup> <https://www.michelin.com/investisseur/rapport-annuel-documents-legaux-reglementes>



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

Lors de leur intégration, les équipes Affaires Publiques bénéficient d'un plan individuel de formation fondé sur leur descriptif d'emploi et leur parcours professionnel initial. Ce plan comprend obligatoirement pour les équipes Affaires Publiques : une formation au code éthique, à la lutte contre la corruption, le trafic d'influence et la prévention des conflits d'intérêts. Au-delà de ces modules, les équipes s'appuient dans l'exercice de leur métier sur un référentiel de lignes guides internes pour un lobbying responsable.

Les équipes Affaires Publiques peuvent faire appel à des agents ou intermédiaires pour représenter le Groupe dans ses activités de lobbying. Avant toute contractualisation, ce prestataire doit faire l'objet d'une évaluation éthique par l'équipe compliance de la zone géographique concernée. Un contrat, validé par la direction juridique, est ensuite rédigé contenant à minima le détail précis de sa mission, les services rendus, les mécanismes de *reporting* vis-à-vis du groupe, sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que des clauses éthiques et anticorruption renforcées.

## ORANGE

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

Les activités d'intérêts menées par Orange viennent en support du plan stratégique « Lead the Future » qui vise le développement d'un modèle d'entreprise plus efficace, responsable et durable – et notamment l'objectif d'être net zéro carbone en 2040.

Le premier levier de maîtrise de l'impact environnemental est la modernisation et l'amélioration de l'efficacité des réseaux et équipements. Orange soutient et promeut la fermeture du réseau du cuivre au profit du réseau fibre, qui consomme trois fois moins d'énergie que le réseau historique et dont l'impact en termes d'émissions carbone est plus restreint. Le Groupe œuvre auprès des pouvoirs publics pour une communication large et claire sur le processus et les étapes de la migration du cuivre vers la fibre afin de faciliter les opérations, mais aussi auprès des élus locaux afin de les accompagner dans les démarches de leurs concitoyens au niveau local.

Orange cherche également à impliquer les équipementiers dans l'amélioration de l'impact de la production des terminaux et du partage des informations dont ils disposent pour une meilleure information des consommateurs. Par exemple, Orange a contribué et soutient pleinement le Référentiel Général de l'Écoconception des Services Numériques présenté récemment par l'ARCEP et l'ARCOM.

Généralement, les initiatives d'Orange visant à étendre les principes de l'économie circulaire à l'ensemble de sa chaîne de valeur sont clairement exposées dans ses interactions avec les régulateurs et partenaires, pour soutenir des politiques favorisant la réutilisation et le recyclage des technologies, le reconditionnement des équipements mobiles, l'allongement de la durée de vie des équipements et l'écoconception.

Finalement, le Groupe participe au développement et à l'inclusion numériques en Afrique et au Moyen- Orient, notamment en investissant dans les infrastructures numériques, en déployant la technologie 4G/5G, et en soutenant l'entrepreneuriat (Prix de l'Entrepreneuriat Social d'Orange en Afrique et au Moyen-Orient). Ces initiatives sont intégrées dans les dialogues avec les gouvernements locaux et les autres parties prenantes, afin de promouvoir des politiques qui facilitent l'accès équitable aux technologies numériques.

Pour les activités institutionnelles du Groupe et de la France, ces activités de représentation d'intérêts sont menées par les équipes de la Direction Générale localisées au siège social en France, auprès des institutions européennes (Conseil,



Parlement Européen, Commission Européenne) et nationales (État, Parlement) en propre et à travers des associations professionnelles, en particulier la Fédération Française des Télécoms (FFT), l'ETNO, la GSMA, l'ERT. Les équipes des filiales situées dans les pays où Orange opère ont également un rôle à jouer dans les échanges avec les parties prenantes locales.

Pour l'Europe, les priorités sont résumées dans le chapitre 3 du Manifesto disponible sur le site orange.com, et pour la France, dans le bilan 2023 des activités<sup>25</sup>.

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

Orange choisit de devenir membre d'une association professionnelle en fonction de son objet, de sa gouvernance, et de la cohérence de son approche avec les positions que le Groupe cherche à défendre – pour s'assurer que ses intérêts seront représentés conformément à ses attentes et ses besoins, en vue du développement de ses activités.

S'il n'existe pas de rapport comparatif des positions des différentes associations professionnelles, Orange s'assure, dans le cadre des travaux au sein des associations auxquelles elle participe, que ses positions sont bien prises en compte et/ou que le compromis éventuel proposé demeure en ligne avec ses objectifs et ses engagements.

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

Les actions menées dans le cadre des activités d'intérêts sont étroitement alignées avec la stratégie RSE du Groupe, qui intègre des principes d'éthique, de lutte contre la corruption et de gouvernance transparente, et sont régulièrement évaluées par des comités spécialisés du Conseil pour garantir leur conformité et leur efficacité.

L'activité de lobbying est principalement assurée par le Président, la Direction générale et le Secrétariat général ainsi que certains collaborateurs du Groupe. Le Conseil est informé des enjeux institutionnels. En particulier, conformément à l'article 1 du règlement intérieur du Conseil d'administration, le Président du Conseil d'administration, lorsque les fonctions sont dissociées, peut, en étroite collaboration avec la Direction générale, représenter Orange dans ses relations de

<sup>25</sup> <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation>

---

**GOUVERNANCE**

---

haut niveau avec les pouvoirs publics, les grands partenaires et grands clients du Groupe, tant sur le plan national qu'international.

Les personnes effectuant une activité de représentation d'intérêts pour le Groupe sont clairement identifiées et doivent respecter la Charte de déontologie du Groupe ainsi que les principes édictés par Orange. Ceux-ci comprennent notamment l'exclusion de toute prise de parole politique au nom de la Société, mais aussi la déclinaison de son identité ou l'attention à ne pas porter de messages erronés

Ils agissent dans le respect du Code de conduite des représentants d'intérêts auprès des instances européennes ou pour la France dans le cadre établi par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

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

Chaque nouvel arrivant est sensibilisé aux obligations déontologiques de ses activités ; par ailleurs, la Direction de la compliance Groupe organise chaque année une journée dédiée à l'éthique et un séminaire sur les obligations HATVP est proposé systématiquement aux nouveaux arrivants des fonctions « affaires publiques » France au national et en local.

Plusieurs documents sont disponibles sur le site institutionnel du Groupe et détaillent les principes directeurs en matière de prévention de la corruption, de représentation d'intérêts, d'éthique, de compliance et de déontologie. Ces documents sont accessibles à tous, en français, et en anglais. La fiche n°6 du document des principes directeurs en matière de prévention de la corruption, disponible sur le site orange.com<sup>26</sup>, détaille les différents principes d'Orange en matière de lobbying responsable et de règles à suivre en ce sens.

---

<sup>26</sup> <https://gallery.orange.com/rse/?od=54d9ad2e-0c90-4ef7-a64f-3aac4d7e6a08&om=e45a7c59-c17f-48fc-9f08-d3b9a7ac9cc3&v=d20662f2-c8b6-43ba-ae0b-54fe33bcbd0c-l=row>





## PERNOD PICARD

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

Comme vous l'indiquez fort justement, nous nous conformons scrupuleusement à nos obligations déclaratives sur notre activité et nos dépenses de lobbying, qui sont assurées par nos équipes locales dans les pays concernés (notamment UE, USA, France). Nous avons tenu à systématiquement être mieux disant dans nos déclarations sur la nature de nos activités de lobbying, via une inscription précoce au Registre de Transparence de l'UE (dès 2008) et via un détail particulièrement fourni pour les anciens registres tenus par l'Assemblée Nationale puis le registre de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique en France. Cf. Fiche Pernod Ricard<sup>27</sup> et Registre des représentants d'intérêts (europa.eu)

Nous sommes en cela cohérents avec l'engagement pris de longue date auprès de Transparency International France, nous avons rejoint le Forum des Entreprises Engagées de TI-F de longue date et sommes signataires des déclarations successives des entreprises engagées sur la transparence des actions de lobbying (2014 et 2019). Leur mise en œuvre s'est faite via nos pratiques déclaratives susmentionnées et la mise en œuvre de notre Code de Conduite des Affaires. Cf. Forum des Entreprises Engagées | Transparency International France<sup>28</sup>.

Par ailleurs, dans l'esprit de ces engagements, et en complément des déclarations auprès des divers organismes concernés, notre site Internet comporte une explication générale de notre organisation sur les métiers d'affaires publiques, et énumère de manière détaillée les principaux sujets réglementaires sur lesquels nous prenons position, en indiquant quelles sont nos positions. Nos principaux sujets d'intervention portent sur des réglementations affectant directement la production, le marketing et la vente de nos marques. Cf. Notre rôle dans la société | Pernod Ricard<sup>29</sup>. Cela peut inclure des domaines ESG, s'agissant notamment de la consommation d'alcool (santé/social) et de réglementations sur nos méthodes de production (environnemental).

Nos diverses publications concernant les pratiques marketing & de vente de nos produits témoignent du fait que nous plaçons notamment pour le renforcement et la reconnaissance de l'autodiscipline marketing, souvent dans un cadre collectif avec

<sup>27</sup> (hatvp.fr) <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=582041943>

<sup>28</sup> (transparency-france.org) <https://transparency-france.org/entreprise/forum-des-entreprises-engagees-2/>

<sup>29</sup> (pernod-ricard.com) <https://www.pernod-ricard.com/fr/notre-groupe/notre-rolle-dans-la-societe>

## GOUVERNANCE

le reste de notre profession. Nous militons aussi pour une charge fiscale sur les boissons alcoolisées qui n'encourage ni la contrebande ni les distorsions de concurrence entre catégories concurrentes. Enfin, nous essayons d'obtenir la reconnaissance de nos efforts en matière de préservation environnementale par les autorités publiques, par exemple sur l'agriculture régénératrice ou encore le recyclage du verre.

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

Nos associations professionnelles n'interviennent pas de manière exclusive sur les sujets liés aux domaines ESG, mais sur une pléthore de sujets pertinents pour leur périmètre géographique ou thématique concerné. Par exemple, la Scotch Whisky Association intervient sur tous les sujets réglementaires affectant la catégorie du whisky écossais, qu'il s'agisse des conditions du commerce international, du marketing de l'alcool, mais aussi des réglementations relatives au poids des bouteilles ou à leur recyclage.

Nous tâchons naturellement de faire porter nos positions par nos organisations professionnelles. Pour autant que nous en sachions, les positions des organisations professionnelles dont nous sommes adhérents directs et influents ne sont pas en contradiction avec notre propre politique RSE en termes de lobbying.

En revanche, il arrive que notre ambition RSE dépasse celle de la profession dans son ensemble, si bien que des organisations assez larges souscrivent à une politique RSE trop limitée selon nous. Dans ce type de situation, nous sommes amenés à constituer des organisations à l'effectif plus resserré mais dont l'ambition est proche de la nôtre : Pernod Ricard est ainsi adhérent (et actuellement exerce la présidence) de l'International Alliance for Responsible Drinking, qui n'est constituée que d'une douzaine d'entreprises, mais qui permet de formuler des engagements communs sur la consommation responsable d'alcool, s'agissant de nos pratiques d'étiquetage, de marketing digital, de la prévention de la vente à des mineurs d'âge par les canaux physiques et digitaux. Cette organisation ne représente pas l'ensemble des producteurs d'alcool, mais ceux qui sont les plus ambitieux sur la consommation responsable d'alcool, et Pernod Ricard est fier d'y exercer le leadership.

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

Le Conseil d'Administration est régulièrement tenu informé des actions prises en matière de représentation d'intérêts, en fonction des actualités et des nécessités. Il



donne les orientations nécessaires à cet égard. A titre d'illustration, le Conseil d'Administration a été saisi à 3 reprises des actions menées sur plusieurs sujets importants de représentation d'intérêt, au cours des 12 derniers mois.

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

Toutes nos équipes sont formées au lobbying responsable, dont les principes sont énoncés dans notre Code de Conduite des Affaires. Ce Code donne lieu à une formation obligatoire de tous nos salariés, laquelle comprend un volet sur le lobbying responsable. Nous sélectionnons les cabinets externes qui nous accompagnent en fonction de leur bonne réputation sur le marché, dont le fait de savoir si leurs pratiques de lobbying sont conformes aux exigences de notre Code. Nous ne pouvons pas nous permettre de travailler avec des tiers qui auraient mauvaise réputation liée à des pratiques de lobbying douteuse. Cela aurait un impact négatif sur la qualité du travail que ces cabinets doivent mener pour Pernod Ricard.





## PUBLICIS

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

Publicis Groupe n'engage pas d'action de lobbying pour son propre compte. Lorsque des missions sont confiées par nos clients à nos filiales spécialisées en représentation d'intérêts, elles agissent de manière transparente en publiant le détail des missions confiées dans les registres publics, comme indiqué dans notre Document d'Enregistrement Universel.

Ces activités de représentation d'intérêts pour le compte de nos clients existent principalement aux Etats-Unis, en France et au Royaume-Uni ; elles représentent un volume d'affaires peu important comparé à nos autres services.

Le Groupe est membre d'organisations professionnelles sectorielles locales liées aux différentes activités du Groupe. Nos efforts portent sur l'amélioration des standards de nos différents métiers afin que le marketing responsable soit une pratique universelle, pour nos clients en premier lieu, mais aussi pour toute l'industrie. Nous encourageons nos agences à participer aux travaux de leur industrie locale au travers des associations professionnelles dont nous sommes membres. L'eco/socio-conception est l'enjeu central, afin de promouvoir l'inclusion réelle et le vivre ensemble, adapté à chaque contexte local, et de privilégier les messages en faveur d'une consommation responsable, locale, vertueuse (économie circulaire, réutilisation, seconde main...).

Nos activités au sein des organisations professionnelles se matérialisent par notre participation publique (logo sur les sites internet) à des groupes de travail, commissions thématiques, groupes de projet. Les plus importantes institutions sont mentionnées dans le Document d'Enregistrement Universel (pour les USA, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, l'Inde, l'Australie et l'Afrique du Sud) ; une liste plus détaillée sera mise à jour en mai sur notre site internet.

Notre attachement profond à l'éthique, l'intégrité et la responsabilité, constitue le fondement même de notre raison d'être. L'ensemble des collaborateurs du groupe Publicis souscrit ainsi au Code d'éthique interne (« Janus »), exposant les valeurs de l'entreprise, les règles à respecter et les comportements à adopter au sein du Groupe, applicables à tous les collaborateurs sans distinction.



- b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ? c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?**

L'alignement, est évalué à deux niveaux, localement et au niveau du Groupe. Une cohérence est assurée par des échanges internes et le nécessaire respect des politiques et guidelines internes.

Le premier niveau concerne nos agences et filiales locales, qui travaillent sur les problématiques spécifiques à leur marché, sur des enjeux normatifs, sur des référentiels partagés, sur des évolutions du marché, ou encore des projets techniques.

Le second concerne des enjeux de portée internationale. Le Groupe s'exprime alors via un tandem bâti sur des équipes corporate et des équipes business locales.

A ces deux niveaux, s'ajoute en cas de besoin l'implication des équipes juridiques, avec un souci de convergence interne et d'alignement.

Des arbitrages peuvent être décidés soit par la direction locale du Groupe, soit au plus haut niveau du management du Groupe (Directoire). Nous privilégions les organisations dont nous sommes certains de collaborer aux travaux, avec des participants clairement désignés de notre côté et des objectifs précis pour l'industrie.

Le Comité ESG du Conseil de surveillance est informé des travaux réalisés en particulier lorsqu'il y a des avancées significatives dans ce domaine (par exemple : le Comité ESG est informé de notre participation à Ad Net Zero et GARM sur la mesure des impacts carbone de nos activités).

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

Jusqu'à ce jour, notre Groupe n'est pas doté d'un Conseil d'Administration mais d'une gouvernance duale reposant sur un Conseil de surveillance et un Directoire. Le Conseil a un rôle de surveillance alors que la stratégie est définie par le Directoire et mise en œuvre sous sa responsabilité par les pays et les filiales.

Par ailleurs, comme indiqué plus haut, notre Groupe n'est pas engagé dans des activités de lobbying pour son propre compte, nous n'avons dès lors pas défini de politique générale de représentation d'intérêts au niveau de notre Groupe. Les seules



## GOUVERNANCE

activités dans ce domaine sont des missions ponctuelles de représentations d'intérêts effectuées pour nos clients par nos filiales spécialisées.

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

Publicis Groupe n'engage pas d'action de lobbying pour son propre compte et ne fait pas appel à des cabinets tiers ; l'intégrité comme la transparence sont au cœur de nos pratiques et nous avons le même niveau d'exigence avec nos partenaires.

Les formations obligatoires annuelles pour l'ensemble de nos salariés portent sur des aspects saillants du Code d'éthique Janus notamment sur l'éthique et l'intégrité, sur les conflits d'intérêts, la lutte contre la corruption.

Dans les filiales exerçant une activité de représentation d'intérêts, en tant que conseils en affaires publiques, nous rappelons fréquemment à nos clients les règles de déontologie et de transparence applicables.

Des ateliers et des sessions internes sont fréquemment organisés au sein de nos agences pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux valeurs d'intégrité promues par le Groupe ainsi qu'aux règles de déontologie légales et internes devant être respectées.





# RENAULT

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

Les activités des Représentants d'intérêts de Renault Group s'inscrivent dans le cadre de la stratégie de Renault Group. Ainsi, les Représentants d'intérêts de Renault Group (i) protègent et promeuvent la réputation de Renault Group, tout en étant à l'écoute de ses parties prenantes, (ii) accompagnent le développement de l'entreprise et recherchent les meilleures conditions de succès et de pérennité pour ses projets actuels et futurs, créateurs de valeur pour la société, (iii) accompagnent l'ambition climatique de Renault Group qui vise en particulier l'atteinte de la neutralité carbone en Europe en 2040 et dans le monde en 2050. A cet égard, Renault Group est membre de la campagne 1,5C° du SBTi Business Ambition.

Le nouveau code de déontologie dédié aux activités de représentation d'intérêts<sup>30</sup>, publié en avril 2024, contient les règles devant être appliquées dans le cadre de toute activité de représentation d'intérêts pour le compte de Renault Group.

C'est dans ce contexte qu'un certain nombre d'activités de représentation d'intérêts ont été menées en 2023, principalement en France et à Bruxelles où les activités de représentation d'intérêts de Renault Group sont les plus importantes, dans la perspective de la transition vers une mobilité décarbonée :

- En France, les principales positions défendues, au sens des lignes directrices de la HATVP, ont notamment porté sur :
- le soutien au développement de l'auto-partage et des nouvelles mobilités ;
- la promotion de mesures incitatives et d'objectifs contraignants pour l'intégration de véhicules propres dans les flottes de véhicules des personnes morales ;
- la promotion d'une fiscalité écologique équilibrée qui soutienne la vente des véhicules électrifiés ;
- le soutien de dispositifs en faveur de la décarbonation des sites, de leur conversion vers les nouvelles chaînes de valeur issues de la mutation de la filière automobile, et de la transformation des compétences qui en découle (dans l'entreprise même ou au sein de la filière) ;
- les enjeux liés à la gestion ainsi qu'à l'accès aux données, à la communication et à la connexion des véhicules ;

<sup>30</sup> <https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2024/04/code-de-deontologie-activites-de-representation-dinterets.pdf>

## ● GOUVERNANCE

- le soutien au déploiement des bornes de recharge publiques et privées.
- A Bruxelles, les principales positions défendues par Renault Group ont concerné :
  - le déploiement de solutions de mobilité électrique et zéro émission, avec une forte coopération entre toutes les parties prenantes pour définir une voie de transition et le façonnement de l'écosystème de la mobilité électrique, le développement et l'amélioration des principaux outils permettant de décarboner le transport routier, notamment (i) les infrastructures de recharge, (ii) les bornes de recharge ultra-rapides à travers l'Europe (incitations), (iii) le verdissement du réseau, (iv) les incitations à l'achat de véhicules électriques (au niveau local et avec le Fonds social pour le climat de l'Union Européenne) ;
  - la création d'un cadre réglementaire qui permettrait d'atteindre un équilibre optimal entre l'industrie et les réalités environnementales et atteindre ainsi le net zéro carbone d'ici 2050 (normes européennes CO<sub>2</sub> pour les voitures et les camionnettes, système d'échange de quotas d'émissions de l'Union Européenne, mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'Union Européenne) ;
  - la pleine intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la législation et dans nos activités (normes d'émissions, taxonomie verte, réglementation européenne sur les batteries) ;
  - le déploiement de la transition verte et numérique avec la création d'un cadre pour nos services numériques, visant à enrichir l'expérience des consommateurs tout en améliorant l'efficacité énergétique (loi européenne sur les données, utilisation de batteries de seconde vie comme unités de stockage).

Les principales actions de représentation d'intérêts de Renault Group sont indiquées dans le Document d'enregistrement universel 2023<sup>31</sup>, le registre de transparence de la HATVP<sup>32</sup> et le registre de transparence de la commission européenne<sup>33</sup>.

Les ressources consacrées à la représentation d'intérêts sont indiquées dans le Document d'enregistrement universel 2023<sup>34</sup>.

Renault Group est membre d'un certain nombre de *think tanks* (comme l'Institut Montaigne, l'IFRI, Confrontations Europe, EPE...), d'associations généralistes (AFEP,

<sup>31</sup> [https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/renault\\_urd\\_2023\\_en\\_202403201552.pdf](https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/renault_urd_2023_en_202403201552.pdf) - page=188

<sup>32</sup> <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=780129987>

<sup>33</sup> [https://transparency-register.europa.eu/search-details\\_en?id=946343776-69](https://transparency-register.europa.eu/search-details_en?id=946343776-69)

<sup>34</sup> [https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/renault\\_urd\\_2023\\_en\\_202403201552.pdf](https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/renault_urd_2023_en_202403201552.pdf) - page=188



Medef International...) ou plus techniques (Avere France, Plateforme pour l'Electromobilité, Union des Marques...), de chambres de commerce, d'associations d'importateurs (pour les pays non industriels du Groupe), mais aussi d'associations et de fédérations professionnelles spécifiquement dédiées à la défense des intérêts de l'industrie automobile, parmi lesquelles on peut citer (car présentes dans les pays où Renault Group a une activité industrielle) :

- en France : CCFA, PFA ;
- en Europe : ACEA mais aussi ANFAC en Espagne, ACAROM en Roumanie, GZDBK en Slovénie ;
- dans le reste du monde : AC2A en Algérie, ADEFA en Argentine, AMICA au Maroc, ANDI en Colombie, ANFAVEA au Brésil, KAMA et KEVA en Corée, ACAP au Portugal, OSD en Turquie, SIA en Inde.

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

En octobre 2023, Renault Group a effectué une actualisation complète de la cartographie des associations dont il est membre dans le monde, en lien avec l'ensemble des pays concernés. Sur cette base et depuis lors, des échanges avec les principales associations de représentation d'intérêts sont engagés pour aborder en particulier les enjeux relatifs à la transparence des activités de représentation d'intérêts.

Pour assurer la cohérence des actions engagées par les associations professionnelles dont Renault Group est membre avec les principes contenus dans le code de déontologie dédié aux activités de représentation d'intérêts<sup>35</sup>, il est prévu que celui-ci soit transmis, par les représentants locaux de la fonction Affaires Publiques dans chaque pays où cette fonction est représentée, auxdites associations professionnelles.

Par ailleurs, en avril 2024, Renault Group a publié une déclaration concernant la transparence de la représentation d'intérêts<sup>36</sup> selon laquelle « les activités de représentation d'intérêts de Renault Group soutiennent l'ambition climatique de Renault Group [et qu'] à cet égard, Renault Group est membre de la campagne 1,5C° du SBTi Business Ambition. Au plus tard lors de l'Assemblée générale de 2025, Renault Group s'engage à publier un rapport sur son appartenance à des associations industrielles qui mènent des actions de plaidoyer sur le climat, sur la base de critères

<sup>35</sup> <https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2024/04/code-de-deontologie-activites-de-representation-dinterets.pdf>

<sup>36</sup> <https://www.renaultgroup.com/nos-engagements/pour-une-ethique-partagee/>

## GOVERNANCE

objectifs tels que les cotisations de Renault Group, le rôle de Renault Group dans la gouvernance, sa participation aux groupes de travail des associations, ou l'engagement de ces associations à l'égard des objectifs des Accords de Paris. Renault Group mettra régulièrement à jour ce rapport par la suite. »

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

Comme détaillée pages 186-188 du Document d'enregistrement universel, la démarche de représentation d'intérêts de Renault Group est transparente et précisément encadrée, notamment, par un dispositif interne composé de la Charte Éthique de Renault Group et du Code de conduite anti-corruption et du Code de Déontologie dédié aux activités de représentation d'intérêts. Le fonctionnement du dispositif interne organisé autour de la Charte Éthique et de ses codes de conduite fait l'objet d'un suivi régulier par le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration.

Par ailleurs, le Comité de la stratégie et du développement durable revoit régulièrement un « tableau de bord ESG » contenant de nombreux indicateurs de performance, dont ceux portant sur le sujet « transparence ». Ce même Comité suit également certaines activités de représentation d'intérêts dans le cadre de sa revue de la stratégie et des actions à mettre en œuvre en matière de responsabilité environnementale, sociale et sociétale de l'entreprise, ainsi que de développement durable.

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

Le code de déontologie dédié aux activités de représentation d'intérêts impose que toutes les activités de représentation d'intérêts conduites par les Représentants d'intérêts de Renault Group soient menées en coordination avec la Direction des Affaires Publiques du Groupe et que, dans tous les pays où la fonction Affaires Publiques de Renault Group est représentée, les représentants locaux de cette fonction s'assurent que les dispositions du code soient connues de l'ensemble des personnes amenées à exercer des activités de représentation d'intérêts au sein du pays concerné.

Le code prévoit également que dans le cas où Renault Group serait amené à mandater des conseils extérieurs pour l'accompagner dans le cadre de ses activités de représentation d'intérêts, les principes du code trouveraient également à s'appliquer et qu'il serait demandé aux dits conseils extérieurs de s'engager à appliquer, pour ce qui les concerne, ces principes.



En France et à Bruxelles, où les activités de représentation d'intérêts sont les plus nombreuses, Renault Group n'a pas, ces dernières années, eu recours à l'expertise de cabinets de lobbying.

Par ailleurs, un « Vade-mecum à l'usage des nouveaux arrivants au sein de la fonction affaires publiques », en cours de finalisation, contient les principes en vertu desquels les actions de représentation d'intérêts doivent être menées et se réfère à l'ensemble des règles inscrites dans les différents documents de Renault Group prônant un comportement éthique des affaires (Charte Ethique de Renault Group, Code anti-corruption, code de déontologie dédié aux activités de représentation d'intérêts, procédure de gestion des conflits d'intérêts, procédure cadeaux, invitations et repas d'affaires).





## SAFRAN

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

La stratégie globale de SAFRAN est structurée en trois axes que sont : la souveraineté, la décarbonation et la digitalisation.

L'ensemble des activités d'influence orientées décarbonation s'inscrivent notamment dans le domaine ESG. Au niveau Européen, Safran a fait de la négociation du paquet réglementaire « Fit for 55 » l'une de ses priorités afin, notamment, de soutenir activement le déploiement des carburants durables pour l'aviation et soutenir le développement des technologies de décarbonation de l'aviation. Dans le cadre du règlement Net Zero Industry Act, Safran a également soutenu l'inclusion des technologies de production des carburants durables, des technologies de CCUS et de propulsion électrique dans la liste de technologies dites « Net Zero » bénéficiant de procédures administratives accélérées et de priorités dans l'accès aux financements publics.

Au titre des activités déclarées à la HATVP en 2023, SAFRAN a détaillé ses échanges avec le gouvernement quant au CORAC 2024-2027 (Conseil d'Orientation de la Recherche dans l'Aéronautique Civile). Dans ce cadre, SAFRAN a souhaité que les crédits publics de recherche soient orientés vers la décarbonation de l'aéronautique.

Les financements européens reçus sont déclarés chaque année dans le registre de transparence de l'UE.

L'accompagnement de la puissance publique permet au secteur privé de financer sa propre Recherche & Développement. 80% de la R&D de SAFRAN est ainsi orienté vers le développement durable, avec notamment le projet d'un nouveau moteur basé sur une architecture disruptive, le projet RISE.

Dans le cadre plus global de nos implantations en France, en Europe et dans le monde, SAFRAN est particulièrement vigilant à pouvoir réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> sur ses sites.

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

Safran est membre d'associations professionnelles nationales et internationales (*Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales* (GIFAS),





l'*AeroSpace and Defence Industries Association of Europe* (ASD), l'AFEP, le Medef, Business Europe...), afin de privilégier une approche collective lorsque celle-ci s'avère plus efficace qu'une approche isolée. Le Groupe Safran contribue directement aux positions des associations professionnelles dont il est membre afin de contribuer à l'alignement de ces positions avec les objectifs du Groupe. Dans ce cadre, le Groupe est amené à comparer régulièrement l'alignement de ses objectifs ESG avec les positions publiques des différentes associations auxquelles elle adhère. En cas de divergence identifiée entre un objectif ESG du Groupe et une position publique d'une de ces associations, le Groupe étudiera toutes les solutions possibles préservant les intérêts des deux parties, dans une approche de consensus. Le Groupe ne publie pas des rapports plus spécifiques concernant les positions des associations auxquelles il adhère. Néanmoins, S'il n'existe pas de rapport comparatif des positions des différentes associations auxquelles Safran peut adhérer, le Groupe et les associations elles-mêmes (notamment patronales françaises) coopèrent et travaillent à la cohérence du discours concernant les entreprises.

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

Le Comité Exécutif, en validant une stratégie pour le groupe, oriente les axes de travail de notre représentation d'intérêt.

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

Safran applique avec rigueur les directives de la Haute Autorité de Transparence de la Vie Publique (HATVP) ainsi que l'ensemble des règles et procédures internes relatives à l'éthique professionnelle et la lutte contre la corruption. Ces mesures font l'objet de formations régulières à destination de l'ensemble des salariés du groupe et sont obligatoires pour la DG2I de Safran. S'agissant du lobbying, Safran applique strictement une charte interne du lobbying responsable par laquelle Safran s'engage à respecter strictement les dispositions du droit national applicables en la matière et les dispositions du droit français et de l'UE en particulier. Our group - 8.-Safran-responsible-lobbying-charter.pdf - Tous les documents (sharepoint.com)

Safran n'emploie pas de cabinet pour accompagner sa politique d'influence, qui est seulement gérée en interne.

## SAINT-GOBAIN

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

Saint-Gobain et la plupart de ses filiales adhèrent à des associations professionnelles représentant leur industrie au niveau national ou supra national. Par exemple, en France, le Groupe s'implique dans les associations professionnelles représentant les entreprises telles que l'AFEP ou le Medef. Les filiales de Saint-Gobain coopèrent également avec diverses associations ou organisations locales impliquées dans des problématiques réglementaires ou liées à des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux ou économiques. Le Groupe a défini des procédures internes visant à s'assurer que les participations aux associations sont connues et référencées, et que les collaborateurs qui les représentent dans les associations sont formés aux règles du droit à la concurrence.

Saint-Gobain s'assure que ses actions d'advocacy sont alignées avec son engagement de contribution à la neutralité carbone à l'horizon 2050. Ses actions, ses positions et les décisions de partenariat, coalition ou engagement tiennent compte de l'ambition de limiter la hausse des températures à 1,5°C.

Le Groupe veille à une bonne coordination des positions prises localement et s'assure que ces engagements institutionnels sont bien connus et respectés par les pays. Saint-Gobain respecte les obligations de transparence applicables aux relations entre les entreprises et les pouvoirs publics dans tous les pays où il est présent.

Une liste des principaux partenariats et participations du Groupe est disponible sur le site internet<sup>37</sup>.

Le Groupe s'interdit tout financement de parti politique y compris dans les pays où la loi le permet.

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

De façon opérationnelle, les activités d'advocacy sont coordonnées par le Directeur des affaires institutionnelles, en charge de la définition des orientations de l'advocacy.

---

<sup>37</sup> <https://www.saint-gobain.com/fr/entreprise-responsable/notre-responsabilite/nos-engagements-nos-collaborations-et-nos>



Le Directeur des affaires institutionnelles travaille en liaison constante avec le Directeur Général et les membres concernés du Comité Exécutif pour préparer et coordonner les contacts auprès des décideurs publics.

A ce titre, il a la charge de concevoir et de définir les modalités de mise en œuvre de la Politique d'advocacy de Saint-Gobain et de veiller au déploiement des mesures nécessaires ainsi qu'à leur respect, en collaboration avec la Direction Ethique & Conformité.

Toute participation aux activités d'une association doit être déclarée par le collaborateur concerné dans un registre digital dédié.

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

Le Comité de la RSE puis le Conseil se sont penchés sur le sujet de l'éthique et de l'impact des activités du Groupe sur les parties prenantes, y compris le dialogue avec ces dernières.

De façon opérationnelle, les activités d'advocacy sont coordonnées par le Directeur des affaires institutionnelles, en charge de la définition des orientations d'advocacy.

Le Directeur des affaires institutionnelles travaille en liaison constante avec le Directeur Général et les membres concernés du Comité Exécutif pour préparer et coordonner les contacts auprès des décideurs publics.

A ce titre, il a la charge de concevoir et de définir les modalités de mise en œuvre de la Politique d'advocacy de Saint-Gobain et de veiller au déploiement des mesures nécessaires ainsi qu'à leur respect, en collaboration avec la Direction Ethique & Conformité.

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

Les collaborateurs participant aux activités d'advocacy sont formés au code éthique du Groupe (Principes de Comportement et d'Action) ainsi qu'aux règles liées à l'application de la politique « concurrence ».



## SANOFI

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

« Nos activités de lobbying sont principalement axées sur l'innovation, la santé, l'accès aux soins, l'environnement et le changement climatique, ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion.

Sanofi est convaincu de l'importance de l'intersection entre l'environnement et la santé. Nous pensons que nous avons besoin de ressources moins nombreuses, meilleures et plus écologiques tout au long du cycle de vie des médicaments et des vaccins.

Sanofi a fait ses preuves en minimisant l'impact de ses activités et de ses produits sur l'environnement, conformément à notre engagement envers les Accords de Paris. Nous pensons que l'innovation contribue à réduire l'impact environnemental de nos systèmes de santé en décarbonisant le parcours de soins des patients, tout en s'efforçant de développer des médicaments et de relever les nouveaux défis en matière de soins de santé causés par les problèmes environnementaux croissants. »

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

« Notre nouvelle politique interne de lobbying demande aux équipes de s'assurer que les activités de lobbying directes ou indirectes sont alignées sur les engagements et objectifs sociaux et environnementaux de Sanofi, y compris notre engagement envers l'Accord de Paris sur le changement climatique. En cas de divergence entre les associations professionnelles et nos propres engagements sociaux et environnementaux, le département des affaires publiques et gouvernementales concerné devra faire une déclaration qui distancie Sanofi de la position divergente, lancer un engagement spécifique avec l'association professionnelle dans l'intention de remédier à la divergence, envisager de quitter l'association ou former une coalition pour résoudre la divergence.

Nous n'avons pas identifié de divergences à date. »



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

« Nous avons établi une responsabilité claire pour les sujets prioritaires clés qui sont dirigés par nos représentants exécutifs au sein du conseil et des comités des associations professionnelles. Le Conseil d'Administration n'est pas impliqué directement dans notre politique de lobbying. »

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

« Tout employé de Sanofi désigné comme employé autorisé de Sanofi entreprenant des activités de lobbying reçoit une formation obligatoire sur notre politique de Lobbying et les politiques mondiales et locales pertinentes avant de prendre ses fonctions. Les cabinets sont sensibilisés à notre politique de lobbying et font l'objet d'une due diligence, notamment sur le risque de corruption. »



## SCHNEIDER ELECTRIC

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

Nos activités principales sont centrées autour de deux thématiques :

- la première est « l'Énergie durable pour tous » : nous estimons que la gestion d'énergie et l'efficacité énergétique sont des éléments essentiels pour une transition réussie vers un nouveau système énergétique, à la fois plus durable et plus accessible à tous. Nos contributions dans le domaine ont atteint 0,9 million d'euros en 2023 (contre 0,6 million d'euros en 2022), essentiellement pour des associations en Europe et en Amérique du Nord ;
- la seconde est « d'alimenter une économie numérique » : nous soutenons l'émergence de cette nouvelle économie pour apporter de nouvelles opportunités aux entreprises et aux personnes, et donc le cadre politique qui facilite cette transformation au niveau mondial. Nos contributions dans le domaine ont atteint 0,3 million en 2023 (contre 0,2 million d'euros en 2022), essentiellement pour des associations en Europe et en Amérique du Nord.

L'ensemble des contributions financières et des thématiques afférentes sont décrites dans notre rapport annuel (URD 2023, p. 132).

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

Schneider Electric prend évidemment part aux organisations professionnelles qui représentent sa profession. Cette mobilisation n'est pas seulement financière mais également humaine pour contribuer à l'élaboration des positions collectives. Nous considérons cette démarche comme une recherche cohérente de contribution à l'élaboration de politiques de progrès et de responsabilité sans considérer qu'il soit nécessaire que l'alignement des acteurs soient une fin en soi.

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

Le Conseil d'Administration n'a pas de rôle direct dans l'application de la politique de représentation d'intérêts. Toutefois, il peut être amené à jouer un rôle indirect via la gestion des risques et le suivi des affaires et sujets éthiques.



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

Schneider Electric a clarifié sa position sur le lobbying responsable dans sa « Trust Charter », notamment relativement aux règles régissant ses activités dans le domaine ainsi que les contributions financières à diverses associations. Ces sujets sont également au cœur de sa politique.

« Anti-corruption ». Ces règlements font chaque année l'objet de formations en interne auprès des cadres du Groupe.



## SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

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

Société Générale partage régulièrement son expertise, que celle-ci soit technique ou plus stratégique, sur les domaines réglementaires pouvant avoir un impact sur l'industrie bancaire, assurancière ou les activités spécialisées du Groupe (e.g. le *leasing* automobile). Cette expertise est partagée directement avec les décideurs publics ou indirectement, *via* des associations professionnelles ou autres groupes d'intérêts qui représentent des positions permettant d'éclairer la décision publique sur des sujets importants pour l'industrie financière.

Cette activité de représentation d'intérêts permet à la décision publique d'être prise en toute connaissance de cause des effets, autant positifs que négatifs, de certaines réglementations sur l'équilibre économique des services financiers fournis au client, qui détermine notre capacité à financer l'économie et à tenir nos objectifs stratégiques vis-à-vis de nos clients, de nos employés, de nos investisseurs et de l'ensemble de nos parties prenantes. Nos activités peuvent avoir lieu partout où le Groupe a des activités, y compris au travers de filiales, mais dans la pratique essentiellement en UE, en France, au Royaume-Uni et auprès d'instances internationales (FSB, IOSCO, BCBS par exemple).

En ligne avec notre stratégie de solidité et de durabilité annoncée au Capital Markets Day de septembre 2023, nos principales activités d'intérêts touchant à l'ESG ont porté en 2023 sur :

- La maîtrise des risques E, S, et G, sur des horizons de court et long termes. Nous avons exprimé des positions sur les méthodologies choisies, la disponibilité et la fiabilité des données, par exemple, sur les publications et les standards de durabilité européens (taxonomie européenne, CSRD, ESRS) ou internationaux (ISSB) ou dans le cadre prudentiel (transposition des accords de Bâle « CRR/CRD », guidelines EBA), ou de vigilance (CS3D). Un premier point qui nous semble fondamental est de conserver, pour la régulation prudentielle, un cadre qui reste fondé sur les risques (*risk-based*) pour assurer la stabilité financière. Un deuxième point important est de conserver une cohérence des normes et la synchronisation de leurs agendas afin d'éviter les doubles *reportings* ou de s'assurer de la disponibilité des données afin de limiter le recours aux proxies.
- L'accompagnement de nos clients dans l'enjeu essentiel que représentent leurs efforts de transition. Afin de tenir l'objectif de l'accord de Paris, nous pensons que les règles financières et le financement public doivent mieux



prendre en compte les efforts de transition des entreprises. Nous regardons donc chaque réglementation avec ce prisme (e.g. CRR/CRD, SFDR).

- Le maintien d'un *level-playing field* entre les différentes juridictions afin d'éviter que certaines réglementations ne détériorent la compétitivité des banques et de leurs clients, notamment les activités à l'international. C'est dans cet objectif que nous avons soutenu le Green Deal Industrial Plan de la Commission européenne, en réponse à l'Inflation Reduction Act américain.
- Sur tous ces points, nous avons apporté notre expertise concernant leur impact sur les processus, produits et activités du Groupe, selon la ligne de positionnement publique de Société Générale. Cette ligne de positionnement est publiée chaque année au T2 sur le site institutionnel de Société Générale (Memorandum Responsible Advocacy Activities 2023<sup>38</sup> (societegenerale.com), (disponible en anglais uniquement) dont la version 2024 est à paraître).

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

Société Générale est membre d'associations professionnelles représentant des intérêts professionnels, au niveau local ou au niveau européen, dans des instances en lien avec les activités de financement du Groupe ou afin de faire valoir la position du Groupe dans des instances plus larges (e.g. associations représentatives des entreprises privées).

Il est à noter que l'appartenance à une association et la contribution aux travaux d'une association n'équivaut évidemment pas au soutien automatique de toutes les positions prises par cette association. Dans l'éventualité où une position ne serait pas conforme à nos objectifs ESG, comme dans tous les cas de divergence entre les positions de Société Générale et celles d'une association, Société Générale peut utiliser son pouvoir d'influence afin d'infléchir la position associative ou faire reconnaître formellement les divergences de vues entre les membres, et enfin faire connaître une position différente en son nom propre auprès des interlocuteurs publics.

Nous ne publions pas de rapport dans lequel nous détaillons la manière dont les positions de Société Générale sont alignées ou différentes de celles des associations. Cependant, nous mettons à jour chaque année au T2 un document global qui décrit les positions de Société Générale, permettant à chacun de regarder notre ligne

---

38

---

**GOVERNANCE**

---

globale sur nos différents sujets d'intervention (Société Générale Framework for Responsible Advocacy Activities – Memorandum<sup>24</sup>).

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

La politique de représentation d'intérêts relève de la responsabilité de la Direction Générale qui agit dans le cadre défini et approuvé par le Conseil d'Administration. Ce cadre repose sur le respect de la stratégie définie par le Groupe et par son Code de Conduite. Le Conseil d'Administration en tant que contrôleur de l'application de ses orientations est destinataire de tout incident grave de conformité.

La stratégie de représentation peut être évoquée au niveau du Conseil d'Administration sur proposition de la Direction Générale dans le cadre d'opérations ponctuelles ayant un impact majeur sur les résultats ou l'image de la banque.

Par ailleurs, dans sa fonction de représentation, le Président du Conseil d'Administration peut être amené à rencontrer des responsables politiques ou régulateurs, à leur demande ou dans le cadre d'associations professionnelles. A sa demande, la Direction des Affaires Publiques peut lui fournir des documents préparatoires à cette occasion.

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

Toutes les personnes en charge des affaires publiques au sein de Société Générale sont tenues au respect de la Charte de représentation responsable<sup>39</sup>, élaborée en 2014 à la suite de notre engagement vis-à-vis de Transparency International France. Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs « politiquement exposés » du Groupe, et notamment ceux en charge de la représentation d'intérêts, est sensibilisé au lobbying responsable dans le cadre d'une formation traitant des comportements à adopter face à des interlocuteurs publics (anticorruption notamment).

Comme indiqué dans notre rapport public 2023 sur nos activités de représentation d'intérêt<sup>40</sup> (dont la version 2024 est à paraître), nous n'avons pas eu recours à des consultants externes. Néanmoins, nos prestataires sont tenus, conformément à la Charte, aux obligations de lobbying responsable.

---

<sup>39</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513-charte-representation-responsable-sg.PDF>

<sup>40</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2023-05/2023-dispositif-groupe-pour-une-representation-d-interets-responsable.pdf> (Disponible en anglais uniquement)



# STELLANTIS

- a) What are the main activities of interest (e.g., top 3) that you prioritize in relation to your material ESG issues? Can you specify all the jurisdictions where you carry out these lobbying activities?**

Stellantis has approved positions, which are aligned to our Dare Forward 2030 strategy, on key topics including CO<sub>2</sub> vehicle emissions and our carbon footprint, ethics in governance and business practices, and vehicle safety. All our positions for 2022 are available in our 2022 CSR Report. For 2023, they will be included in our 2023 CSR Report, due to be published shortly. The governance for our lobbying activity can be found on our website.

- b) How do you ensure alignment between your ESG objectives and the positions of trade associations? How do you deal with potential discrepancies? (Examples: attempting to realign the positioning of associations with your own ESG goals or thinking about leaving a trade association that would definitely not be aligned with your ESG strategy). What do you publish about this on alignment and/or divergences?**

Stellantis reviews all its professional memberships and associations every year and aims to ensure alignment with our positions. When there are divergences of opinion between Stellantis and the associations we are members of, processes are in place to escalate the issue to a higher decision level.

- c) What is the role of the Board of Directors in the application of your interest representation policy (e.g., activities, budget, meetings)?**

The Global Corporate Office and Public Affairs Officer, has an oversight for Stellantis Public Affairs activity globally. The Public Affairs' budget is reviewed and approved by the Global Corporate Office and Public Affairs Officer, who reports directly to the CEO. Stellantis' positions on public issues are aligned with our strategic plan Dare Forward 2030. Any new positions taken on the most significant topics are debated in the Strategy Council and reviewed by the CEO.

- d) Do you train people internally or externally (e.g., firms) in responsible lobbying? If so, what criteria do you apply in the selection of the firms that support you?**

All members in the Public Affairs Department are tasked with upholding the Stellantis Code of Conduct and the Group Public Affairs Charter, both of which are available on our website. New members of the Public Affairs Department are fully trained on the governance of Public Affairs and the corporate policies that apply to Public Affairs. The Company has determined a specific Delegation of Authority applicable to Public Affairs to determine (1) how Corporate positions are defined and defended by the Public Affairs team and (2) which Professional Memberships Stellantis is aligned to. The senior leaders of all regions are fully trained on both documents and are responsible for informing their teams accordingly.

## ST MICROELECTRONICS

- a) **Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?**
- b) **Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?**
- c) **Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?**
- d) **Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?**

Le développement durable est au cœur de la stratégie du groupe STMicroelectronics depuis plus de 25 ans avec un objectif d'atteindre la neutralité carbone en 2027<sup>41</sup>. L'industrie des semi-conducteurs apporte des solutions essentielles pour relever les défis sociétaux du changement climatique, de la décarbonation et de la digitalisation et l'ambition de la stratégie de STMicroelectronics est de créer une technologie durable pour un monde durable, apportant de la valeur pour toutes les parties prenantes.

En appui au déploiement de cette stratégie, la société STMicroelectronics entretient un dialogue permanent avec ses parties-prenantes dans l'ensemble des pays où elle opère. Dans ce cadre, STMicroelectronics interagit régulièrement avec des autorités gouvernementales et les autorités européennes sur un certain nombre de questions clés spécifiquement liées au secteur des semi-conducteurs. Ces questions concernent notamment des sujets environnementaux en lien avec l'impact de nos activités (émissions de CO<sub>2</sub> dues à l'utilisation de composés perfluorés, utilisation de substances dangereuses dans nos activités, énergie, eau, bruit, biodiversité, etc.) – ainsi que des sujets liés à l'orientation stratégique de notre R&D de nos investissements et des impacts sociaux économiques de notre activité.

Les positions de STMicroelectronics sont partagées avec les décideurs publics afin de répondre à leurs interrogations et de construire ensemble des solutions conciliant l'intérêt général et de déploiement de la stratégie de l'entreprise.

---

<sup>41</sup> Pour les Scope 1 et 2 et partiellement pour le Scope 3.



Les activités de représentation d'intérêts de STMicroelectronics se déploient en conformité avec la réglementation européenne (registre de transparence) et les différentes réglementations nationales en vigueur. En France par exemple, STMicroelectronics déclare ses activités de représentation d'intérêts à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

A titre d'exemple, en France en 2023, les actions de représentations d'intérêts de STMicroelectronics ont principalement consisté à :

- Présenter l'industrie des semiconducteurs et ses technologies afin de sensibiliser à son rôle stratégique pour faciliter l'émergence d'une industrie verte en France
- Présenter STMicroelectronics, ses processus de fabrication et son engagement pour une gestion responsable de l'eau, afin de maîtriser la continuité de l'approvisionnement en eau de ses sites industriels

En 2023, les dépenses de représentation d'intérêt associées à ces actions, et communiquées à la HATVP conformément aux règles en vigueur, sont comprises entre 50 000 € et 75 000 €.

Sur le plan Européen, ST est membre de l'ESIA (*Europe Semiconductor Industry Association*), dont il a également la Vice-Présidence. En particulier, ST est *chairman* du comité sur l'Environnement, la Sécurité et la Santé (ESH) au sein de l'ESIA.

Les actions de représentations d'intérêts portent sur l'indispensabilité des semiconducteurs dans le processus de décarbonisation de l'économie Européenne et à la numérisation de la vie personnelle et professionnelle des citoyens. L'ESIA plaide aussi en faveur d'un cadre politique cohérent sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et de conduite responsable des entreprises, y compris la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement, vis-à-vis des législateurs de l'UE. Ce cadre comprend les directives de l'UE sur le *reporting* de durabilité des entreprises et la diligence raisonnable ainsi que les réglementations sur les minéraux responsables, le travail forcé, la taxonomie et les batteries durables.

En outre, les activités de défense de nos intérêts sont conduites dans le respect des valeurs promues par le code de Conduite interne de l'entreprise (ex : Ethique, intégrité, simplicité, transparence) et sont encadrées par des outils transparents de contrôle et des dispositifs de formation à destination des salariés. A titre d'exemple le programme de formations obligatoires destiné à l'ensemble des salariés contient plusieurs modules spécifiques (Code de conduite ST, Conflits d'intérêts, Anticorruption).

En Europe comme à l'étranger, STMicroelectronics est membre de nombreuses associations professionnelles travaillant aux côtés d'autres entreprises de semi-conducteurs pour définir et promouvoir la contribution de l'industrie à la société en prenant en compte les enjeux de développement durable.



---

## GOUVERNANCE

---

STMicroelectronics est par ailleurs membre de la *Responsible Business Alliance* (RBA) à l'échelle internationale qui est la plus grande coalition industrielle dédiée à la responsabilité sociale des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. STMicroelectronics partage le code de conduite du RBA et l'ensemble des normes industrielles sociales, environnementales et éthiques<sup>42</sup>.

Les actions de STMicroelectronics répondent donc à un ensemble de principes qui guident une conduite éthique et responsable visant à garantir et accroître la confiance de ses salariés, de ses clients, de ses fournisseurs, de ses actionnaires et de l'ensemble de ses partenaires.

---

<sup>42</sup> [https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0\\_English.pdf](https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_English.pdf)





## TELEPERFORMANCE

- a) **Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités d'intérêts ?**
- b) **Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?**
- c) **Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?**
- d) **Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?**

Pour s'aligner avec son Code de conduite, Teleperformance observe une stricte neutralité et n'est engagé dans aucune activité de lobbying. Le Groupe dispose néanmoins de ressources de représentation et présence dans les associations professionnelles dans ses pays-clé.

Ainsi, par exemple, Teleperformance SE est membre de l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP). Teleperformance France est par ailleurs membre actif du SP2C. Ce syndicat est dirigé par un Conseil d'Administration, dont Teleperformance France est membre. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres. La directrice générale de Teleperformance France y siège. L'admission de nouveaux membres relève de la compétence du Conseil d'Administration se prononçant à la majorité des trois quarts des membres présents et représentés.

Par ailleurs, de manière opérationnelle, une commission sociale ainsi qu'une commission des affaires règlementaires se réunissent de manière très régulière au cours de l'année. Teleperformance France y est représentée respectivement par sa directrice des ressources humaines ou directrice des affaires sociales et par sa directrice juridique. Elles s'assurent de l'alignement des positions prises avec les objectifs ESG de Teleperformance. La démission du syndicat est possible à tout moment et prend effet au terme d'un préavis de trois mois.

Teleperformance s'engage fermement en faveur d'une influence responsable, en démontrant son engagement à travers des initiatives telles que sa participation active au sein du C3D. Aussi, en tant que signataire Pacte mondial des Nations unies depuis 2011, Teleperformance s'engage pleinement à respecter et à promouvoir les 10 principes fondamentaux du Pacte relatifs, couvrant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.





## THALES

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

Dans le cadre de ses activités, Thales entreprend des actions visant à faire connaître et à promouvoir les positions du Groupe auprès des décideurs publics, via une communication écrite ou orale, et à les informer sur les conséquences et la portée pratique des législations en vigueur ou en projet.

Thales est présent dans des secteurs hautement régulés et entretient donc des relations étroites avec les autorités, en s'assurant de répondre strictement à l'ensemble des réglementations applicables en matière de lobbying.

Les activités de représentation d'intérêts de Thales sont limitées à ses trois grands marchés clés : Défense et Sécurité, Aérospatial et Identité et Sécurité numériques, au service de l'ambition du Groupe de devenir un leader reconnu du développement durable sur ses marchés d'ici 2030. À ces grands domaines, s'ajoutent quelques thématiques transversales, telles que la politique industrielle, la recherche et l'innovation.

Les activités de représentation d'intérêts de Thales sont effectuées en France et à l'international dans les principaux pays dans lesquels le Groupe est présent.

La politique de lobbying et de représentation d'intérêt de Thales est également décrite dans le Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.4.2.1.7, p. 195 et 196.

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

Le Groupe participe activement aux discussions en matière d'ESG au sein des associations professionnelles dont il est membre dans le monde, parmi lesquelles figurent le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS), le Groupement des industries françaises de défense et de sécurité (GICAT), le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), l'Association française des entreprises privées (AFEP) et France Industrie.



A ce jour, la question d'une divergence entre les objectifs ESG du Groupe et les positions des associations professionnelles dont il est membre ne s'est pas présentée.

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

Cette question est de la compétence de la Direction générale, qui en fait rapport au Conseil d'administration dans la Déclaration de Performance Extra-financière : voir à ce sujet le Document d'Enregistrement Universel 2023, § 5.4.2.1.7, p. 195 et 196.

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

Le Groupe exerce en propre ses activités de représentation d'intérêts pour le compte de ThalesSA et Thales Alenia Space France, et ne fait donc pas appel à un cabinet externe.

La Direction des Relations Institutionnelles du Groupe est composée de la Vice-présidente Relations institutionnelles de Thales et d'une collaboratrice à mi-temps. La Vice-présidente Relations institutionnelles supervise les activités de représentation d'intérêts de Thales SA et de Thales France. Elle est rattachée hiérarchiquement au Président-directeur général du Groupe.

La Direction des Relations Institutionnelles a participé activement à l'élaboration de la « Charte du Lobbying Responsable », et est engagée au quotidien sur le *reporting* « Sapin II » en vue de la déclaration annuelle des activités de représentation d'intérêts du Groupe auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique. Elle a réalisé un Guide pratique portant sur les obligations déontologiques et déclaratives applicables en France, destiné à tous les collaborateurs (quel que soit leur statut et leur contrat) conduisant des actions de représentation d'intérêts auprès des responsables publics français :

- Sur la base de ce support, sont formés régulièrement au cours de l'année en interne les collaborateurs les plus directement concernés par ces obligations déontologiques et déclaratives : membres du Comex, chefs d'établissement, direction des relations internationales etc.
- Un séminaire annuel dédié aux chefs d'établissement (doublé de séminaires locaux) a été mis en place pour les former aux enjeux « Sapin II ».

Rappelons que Thales interdit tout financement d'activités politiques, même dans les pays où ces financements sont autorisés et encadrés par la loi, et s'engage à respecter strictement le principe de neutralité politique.



# TOTALENERGIES

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

Les actions de représentation d'intérêts gérées ou coordonnées au niveau Groupe, c'est-à-dire par TotalEnergies SE, concernent la France, l'Union européenne et les Etats-Unis pour la partie fédérale à Washington D.C. En 2023, pour TotalEnergies SE, 70.6 % (17 actions sur 24) des actions de représentation d'intérêts menées en France s'inscrivent plus particulièrement dans une dynamique favorable à l'environnement, la transition énergétique ou l'économie circulaire.

Les actions de représentation d'intérêts menées en France en 2023 pour TotalEnergies et l'ensemble de ses filiales déclarées sur le site de la HATVP s'inscrivent principalement dans les thématiques suivantes :

- Approvisionnement et marché de l'électricité (9 actions)
- Territoires français d'outre-mer (9 actions)
- Gaz et biogaz (8 actions)
- Énergies renouvelables (5 actions)
- Recharge des véhicules électriques (4 actions)
- Biocarburants et carburants aériens durables (2 actions)
- Hydrogène vert (1 action)
- Bioplastiques et recyclage (1 action)
- Économie d'énergie (1 action)
- Raffinerie (1 action) »

En 2023, les actions de représentation d'intérêts menées auprès des institutions européennes pour TotalEnergies SE et au nom de l'ensemble de ses filiales s'inscrivent dans les thématiques suivantes :

- EU Emissions Trading System (1 réponse à une consultation européenne)
- Gestion industrielle du carbone (1 réponse à une consultation européenne)
- Marché de l'électricité et énergies renouvelables (rencontres d'officiels de la Commission européenne et du Parlement européen)
- Net Zero Industry Act (rencontres d'officiels de la Commission européenne et du Parlement européen)



- Mobilité électrique (rencontres d'officiels de la Commission européenne et du Parlement européen)
- Biocarburants (rencontres d'officiels de la Commission européenne et du Parlement européen)
- Emissions de méthane (rencontres d'officiels de la Commission européenne et du Parlement européen)

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

TotalEnergies publie depuis 2016 sur son site la liste des associations professionnelles auxquelles elle adhère. La Compagnie coopère avec ces associations sur des sujets le plus souvent techniques mais certaines prennent également des positions publiques sur le climat.

TotalEnergies conduit ainsi tous les deux ans depuis 2019 une évaluation détaillée des positions publiques des associations professionnelles dont elle est membre, notamment sur le sujet climatique. Leur alignement avec TotalEnergies est évalué par rapport aux six principes listés dans notre directive applicable à la représentation d'intérêts<sup>43</sup>.

Une revue complète a été réalisée en 2023 et a été publiée le 6 mai 2024 sur le site internet de la Compagnie Review of industry associations 2023<sup>44</sup>.

Pour chaque principe, les positions publiques des associations professionnelles opposées à celles de TotalEnergies sont considérées comme « non alignées » et les positions équivoques comme « partiellement alignées ». L'absence de position sur chacun des deux premiers principes (la position scientifique et l'Accord de Paris) est évaluée comme « partiellement alignée » ; pour les autres principes, une absence de position n'est pas prise en compte dans l'évaluation.

À l'issue de l'analyse, chaque association est classée selon son degré d'alignement avec les positions de TotalEnergies, dans l'une des trois catégories suivantes : « non alignée » (au moins un principe avec une position « non alignée »), « partiellement alignée » (un ou plusieurs principes avec des positions « partiellement alignées ») ou

<sup>43</sup> (totalenergies.com) [https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2021-12/Directive\\_applicable\\_a\\_la\\_representation\\_d\\_interets\\_signee\\_EN.pdf](https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2021-12/Directive_applicable_a_la_representation_d_interets_signee_EN.pdf) (In english)

<sup>44</sup> (totalenergies.com) [https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2024-05/TotalEnergies\\_industry-associations-review-2023\\_2024-05-06\\_en\\_pdf.pdf](https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2024-05/TotalEnergies_industry-associations-review-2023_2024-05-06_en_pdf.pdf) (In english)

## GOUVERNANCE

« alignée » (pour chaque principe sur lequel l'association a pris position, celle-ci est en ligne avec celle de TotalEnergies).

Sur la question de la gestion des divergences, l'exemple d'API (American Petroleum Institute) illustre la démarche de TotalEnergies. Lors des revues 2019 et 2020, les positions de l'API avaient été évaluées comme « partiellement alignées » avec celles de TotalEnergies. Après avoir fait part de nos points de désaccord à l'API et avoir continué à promouvoir nos positions au sein de l'association, nous avons pris la décision en janvier 2021 de ne pas renouveler notre adhésion en raison de divergences persistantes :

- Sur le rôle du gaz naturel, avec le maintien du soutien de l'API au relâchement de la réglementation américaine sur les émissions de méthane auquel nous nous étions opposés fin 2019,
- Sur la décarbonation des transports, avec la participation de l'API à la Transportation Fairness Alliance, opposée aux soutiens aux véhicules électriques,
- Sur le principe de la tarification du carbone, l'API ayant exprimé des positions éloignées de celles de TotalEnergies.

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

Le Conseil d'information revoit et approuve les informations figurant sur ces sujets dans le document d'enregistrement universel (cf. notamment la section 5.1) et le rapport Sustainability & Climate 2024 Progress Report (cf. notamment pages 58 et 59).

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

En interne, des formations sont obligatoires pour les collaborateurs exposés sur des thématiques relatives à la lutte contre la corruption, aux enjeux de l'éthique dans les activités professionnelles et à la prévention contre la fraude.

Les activités de représentation d'intérêts de TotalEnergies sont menées conformément aux principes énoncés dans la directive interne de la Compagnie applicable à la représentation d'intérêts, publiée sur son site internet et à laquelle ses collaborateurs ne peuvent en aucun cas déroger. Cette directive stipule que tout contrat conclu avec des tiers menant des actions de représentation d'intérêts au nom de TotalEnergies doit comporter une clause d'acceptation de cette même directive.

En interne, des formations sont obligatoires pour les collaborateurs exposés sur des thématiques relatives à la lutte contre la corruption, aux enjeux de l'éthique dans les activités professionnelles et à la prévention contre la fraude.



# UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

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

Toute activité de représentation et d'influence politique vise principalement à développer l'empreinte locale du Groupe, à mettre en avant l'économie locale et/ou à renforcer le réseau urbain et social, et s'aligne sur la feuille de route de développement durable Better Places du Groupe.

URW met en œuvre une stratégie d'affaires publiques au niveau du Groupe en mettant l'accent sur l'inflation, les taxes, le commerce, la décarbonation afin de maintenir des conditions de concurrence équitables avec d'autres secteurs sur des réglementations. Ces actions, qui visent à protéger les intérêts du Groupe dans chacun des pays où il est présent, sont principalement menées par le biais des fédérations auxquelles nous sommes affiliés et sont déclarées en fonction des règles en vigueur. L'influence politique du Groupe est strictement limitée à ce qui est autorisé par la réglementation et le Code d'Éthique, sachant que la Politique sur les contributions politiques autorisées par les lois en vigueur ne concerne que les US puisque ces conditions politiques sont interdites dans les autres pays où URW opère.

En France, elles sont détaillées sur le site de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), par exemple la fermeture de centres commerciaux ou l'introduction d'un pass sanitaire créant une inégalité de traitement avec d'autres formes de commerce physique sans justification sanitaire en 2021/2022, le plafonnement de l'Indice des Loyers Commerciaux en 2022/2023, ou les échanges qui ont lieu dans le cadre du Conseil National du Commerce en 2023/2024. Aux États-Unis, l'engagement politique du Groupe couvre des thèmes principalement liés à la réduction de la criminalité organisée dans le commerce de détail, du sans-abrisme systémique et de la toxicomanie, ainsi que des mesures d'augmentation des impôts aux niveaux fédéral, étatique et local.

Aux États-Unis, nous disposons d'un réseau de lobbyistes sous l'autorité du Département des Affaires Gouvernementales, qui effectue également quelques donations politiques en coordination avec le Conseil Général des États-Unis et après autorisation du responsable du pays. Tous ces acteurs sont soumis à une évaluation du risque de réputation et en cas d'alerte, le Département de Conformité mène des vérifications additionnelles et remonte les éventuelles alertes significatives au Comité de Conformité du Groupe pour recommandation. Aux États-Unis, le Groupe a mis en place une politique écrite concernant les donations politiques, en conformité avec le cadre juridique américain. Ces donations sont strictement interdites dans tous les autres pays où le Groupe opère.

## GOUVERNANCE

Enfin, les actions d'influence et de mécénat du Groupe visent à améliorer son impact positif en s'associant aux pouvoirs publics, comme lors de la mise à disposition d'espaces pour l'installation de centres de vaccination ou de cellules d'écoute pour les violences faites aux femmes en 2021/2022, le partenariat avec le Parlement Européen et Make.org pour engager nos visiteurs en amont des élections européennes de 2024 ou encore le partenariat avec l'ONU Femmes sur la journée internationale des droits des femmes en 2024. Dans ce cadre, le Groupe a souhaité mesurer son impact et a publié en janvier 2024 le premier rapport d'impact du secteur de l'immobilier commercial. Le Groupe a également lancé une coalition avec la fondation Palladio lors des Universités de la Ville de Demain pour mesurer l'impact aux bornes de l'industrie de la ville. Le rapport est attendu en 2024. Les organes de contrôle du Groupe sont saisis lorsque les donations dépassent certains seuils, et ces contrôles permettent de garantir l'alignement entre les donations et les objectifs RSE.

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

Les pratiques de lobbying du Groupe et l'alignement avec les objectifs ESG du Groupe sont encadrées par deux chartes : le Code d'éthique du Groupe qui est public et qui formalise les valeurs et principes que chaque salarié doit observer pour garantir des pratiques intègres, transparentes et responsables, et le Programme Anti-Corruption d'URW, à usage interne des salariés, qui encadre plus spécifiquement les procédures et contrôles internes. Tous les employés du Groupe sont formés annuellement sur les enjeux d'éthique et de corruption.

Des échanges réguliers ont lieu entre le Directeur Conformité Groupe (*Group Compliance Officer*), les *Local Compliance Correspondents* et les salariés du Groupe menant des actions de représentation d'intérêt afin de s'assurer du respect des règles et de s'assurer de la cohérence de ses pratiques de lobbying avec son programme de développement durable.

Concernant le *reporting* des actions et des moyens, les actions sont décentralisées. En France, les représentants d'intérêts, internes comme externes (associations professionnelles, consultants, fédérations, etc.) soumettent annuellement leur déclaration d'activité en respectant les lignes directrices de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique : ces données (communications organisées, but, moyens consacrés) sont publiques et disponibles sur le site de la HATVP.

Afin de s'assurer du meilleur alignement des positions des fédérations avec nos objectifs ESG, le Groupe participe aux instances de décisions des fédérations, ainsi qu'aux commissions ou groupes de travail.



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

Le Conseil d'Administration s'assure que toutes les activités de représentation d'intérêts sont menées en conformité avec le Code d'éthique du Groupe et le Programme Anti-Corruption. Il veille également à ce que ces activités soient alignées avec les objectifs ESG du Groupe.

Lorsqu'il existe des divergences potentielles entre les objectifs de développement durable du Groupe et les positions des associations professionnelles, le Conseil d'Administration a la possibilité d'initier des discussions dans le but de réaligner les positions de l'association avec les objectifs de développement durable du Groupe. Si un alignement s'avère impossible, le Conseil peut envisager de se retirer de l'association professionnelle en question.

C'est une situation que nous avons déjà rencontrée avec une fédération européenne, l'ECSP. En effet, à la suite de divergences survenues en 2023, nous avons pris la décision de quitter cette fédération. Cependant, après avoir réussi à réaligner nos intérêts avec ceux de l'ECSP, nous avons décidé de réintégrer cette fédération en avril 2024.

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

Le Groupe optimise les ressources humaines ou financières allouées au lobbying, l'essentiel de cette activité étant portée par des fédérations défendant les intérêts du secteur et non uniquement l'intérêt propre d'URW. En fonction des pays et des réglementations nationales, le Groupe déclare rigoureusement ses activités de lobbying et les ressources allouées. Par exemple, en France, le montant des dépenses liées aux actions de représentation d'intérêts réalisées durant la période concernée sont déclarées auprès de la HATVP chaque année. Des formations et outils internes sont développés pour accompagner les collaborateurs à comprendre et suivre les règles en vigueur. Les cabinets de conseils externes sont mandatés après des processus compétitifs en ligne avec les politiques d'achats du Groupe





## VEOLIA

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

Nos principales activités d'intérêt sur les enjeux ESG ont été guidées par l'agenda européen, et notamment :

- la directive CSRD - Suivi du dossier et des négociations via notre adhésion à l'AFEP ;
- la directive sur le Devoir de vigilance - Suivi du dossier en direct sur base de notre expertise forgée depuis 2017 avec la loi relative au devoir de vigilance ;
- Le règlement SFDR - Veolia a répondu à une consultation publique en décembre 2023<sup>45</sup> ; (voir ici pour notre contribution "Documents annexed to received contributions"<sup>46</sup>)
- La Finance durable avec le Règlement Taxonomie - Veolia a contribué au mécanisme des parties prenantes en décembre 2023 permettant de proposer l'éligibilité et l'alignement de nouvelles activités.

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

Veolia contribue activement aux réflexions, consultations et travaux relatifs à l'évolution de la gestion des services à l'environnement menés par les décideurs publics internationaux, européens et nationaux, les associations professionnelles, les think tanks et les ONG. Ces actions sont menées, conformément aux réglementations applicables, dans le prolongement de son adhésion aux initiatives de Global Compact, dans le cadre général du Guide Éthique du Groupe et en cohérence avec son code de conduite anticorruption.

Veolia Environnement est inscrit sur plusieurs registres de transparence et notamment :

<sup>45</sup> [https://finance.ec.europa.eu/document/download/99bc25fe-4dd8-4b57-ab37-212b5ab05c41\\_en?filename=2023-sfdr-implementation-targeted-consultation-document\\_en.pdf](https://finance.ec.europa.eu/document/download/99bc25fe-4dd8-4b57-ab37-212b5ab05c41_en?filename=2023-sfdr-implementation-targeted-consultation-document_en.pdf)

<sup>46</sup> [https://finance.ec.europa.eu/regulation-and-supervision/consultations/finance-2023-sfdr-implementation\\_en](https://finance.ec.europa.eu/regulation-and-supervision/consultations/finance-2023-sfdr-implementation_en)





- au registre de transparence, registre des représentants d'intérêts de la Commission européenne et du Parlement européen (depuis 2009) ;
- aux États-Unis, sur le registre *lobbying disclosure* ;
- en France, sur le répertoire numérique public géré par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Le Groupe est également inscrit sur le registre du Sénat qui a maintenu l'inscription des représentants d'intérêts sur une liste qui lui est propre.

Pour faire converger au mieux ses positions avec celles des associations professionnelles :

- Veolia participe aux travaux des groupes de travail des principales associations professionnelles généralistes (AFEP, France Industrie, Medef) pour assurer la convergence de leurs prises de position avec les objectifs ESG de Veolia. Nous avons la même stratégie avec nos syndicats professionnels sectoriels (eau, déchets, énergie).
- Animé par une forte culture du dialogue et de la recherche du compromis, Veolia met tout en œuvre pour trouver un alignement au sein des associations et des syndicats dont elle est membre. Toutefois, il nous arrive parfois d'émettre l'hypothèse d'un départ pour infléchir le positionnement de ces derniers. Autre levier d'action que nous avons exercé récemment en 2023, nous avons exigé de la fédération européenne que notre désaccord (ici via la fédération française) soit clairement exprimé dans une note de positionnement (ajout d'un astérisque pour nous désolidariser). Le motif que nous avons évoqué est le manque d'ambition et de moyens porté par la fédération sur un élément clé d'un texte européen (niveau de traitement des polluants dans les eaux usées). Nous avons estimé que la prise de position de notre fédération n'était pas alignée sur nos objectifs ESG, et plus précisément avec notre raison d'être.
- Parfois, Veolia est à l'initiative ou rejoint la formation de coalitions ou d'alliances *ad hoc* avec d'autres entreprises pour trouver plus de flexibilité dans l'alignement de nos intérêts ESG. Ce genre d'initiatives se fait en dehors du cadre des associations ou des syndicats professionnels.

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

Par nature, les activités de services essentiels de Veolia (opérateur d'importance vitale dans l'eau) sont extrêmement réglementées dans toutes les juridictions où le groupe opère. L'activité de représentation d'intérêts fait partie du quotidien des unités opérationnelles dans chaque pays, afin que les réglementations les plus favorables à la transformation écologique soient partout adoptées. Le Conseil d'Administration a

## GOVERNANCE

surtout été impliqué dans l'adoption du dispositif d'encadrement de la démarche de représentation d'intérêts au sein du groupe.

En juin 2019, Veolia s'est en effet doté d'une norme interne qui concerne la conduite à adopter dans le cadre de l'adhésion et de la participation à des associations professionnelles. Cette procédure vise notamment à assurer que la représentation d'intérêts respecte les meilleurs standards en vigueur.

Conformément au renforcement des obligations déclaratives en France et à l'extension du dispositif aux activités menées auprès de certains décideurs publics locaux, entrés en vigueur en juillet 2022, Veolia a adapté son dispositif interne, de manière à satisfaire aux obligations légales en la matière.

En 2023, le Groupe a élargi les exigences de déclaration afin de se conformer pleinement au cadre réglementaire renforcé. Par ces règles et ces démarches, le Groupe marque son engagement à respecter et à faire respecter les règles mises en place par les différents pays et institutions afin d'assurer la transparence et la conformité des actions de représentation d'intérêts.

S'agissant du suivi de ce dispositif d'encadrement, le directeur de la conformité fait rapport une fois par an au comité d'audit de ses activités, qui couvrent la représentation d'intérêts.

En 2023, Veolia a été particulièrement actif pour faire reconnaître les émissions de gaz à effet de serre effacées (*scope 4*), première mesure de lutte contre le dérèglement climatique, et, à la suite des épisodes de sécheresse estivale, pour promouvoir un cadre réglementaire favorable à la réutilisation des eaux usées, la disponibilité de l'eau douce étant la première mesure d'adaptation au dérèglement climatique.

La directrice générale a associé le conseil d'administration à ces démarches de représentation d'intérêt à l'occasion de ses points d'activité au début de chaque séance du conseil.

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

- Veolia dispose d'un Guide d'éthique<sup>47</sup> qui mentionne la représentation d'intérêt (p. 19).
- Un guide de conduite a été élaboré en interne pour partager les bonnes pratiques en matière de représentation d'intérêts et tracer les lignes rouges.

<sup>47</sup> <https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc4206/files/document/2023/11/veolia-ethics-guide-francais-082023.pdf>

- Une clause d'éthique (cf. ci-dessous) a été ajoutée dans l'ensemble des contrats passés avec des prestataires externes qui accompagnent le Groupe dans les activités de représentation d'intérêts.
- La Direction des Affaires publiques du Groupe œuvre à la mise en place d'un module de formation interne sur les règles déontologiques du lobbying, à destination de l'ensemble des cadres du Groupe.

### **ARTICLE X – CLAUSE ÉTHIQUE**

*Dans le cadre de la mise en œuvre du présent contrat, chaque Partie s'engage à se conformer strictement à toute réglementation applicable relative à l'éthique des affaires et notamment la réglementation interdisant la corruption d'agents publics ou privés, le trafic d'influence, le blanchiment d'argent et la prise illégale d'intérêts, en ce compris la loi française dite Sapin II du 9 décembre 2016.*

*Chaque Partie s'engage à mettre en œuvre les politiques et mesures nécessaires et raisonnables afin de prévenir tous les comportements visés ci-dessus.*

*Les Parties s'engagent en particulier l'une envers l'autre à ce que les sommes versées en exécution du présent contrat soient d'origine licite et rémunèrent exclusivement les prestations et fournitures qui y sont prévues. Elles s'engagent à ne proposer, ne donner, ne solliciter ou ne recevoir aucun avantage quelconque à/d'une personne morale, publique ou privée, personne physique (y compris agent public), dans l'intention de commettre l'un des actes visés au premier alinéa ci-dessus.*

*Si l'une des Parties a des motifs raisonnables de considérer que la présente clause n'a pas été respectée par l'autre Partie, elle pourra sur simple notification suspendre, sans préavis, l'exécution du présent contrat le temps nécessaire à la vérification de la situation, sans engager sa propre responsabilité ou faire naître une obligation envers cette autre Partie. Les Parties s'engagent réciproquement à procéder aux vérifications nécessaires en coopérant de bonne foi.*

*En cas de violation avérée par l'une des Parties, l'autre Partie pourra résilier le présent contrat sans préavis et sans engager sa responsabilité.*

*Le respect de la présente clause constitue l'une des obligations essentielles du présent contrat.*



## VINCI

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

VINCI n'a pas déclaré d'activité de représentants d'intérêts en 2023 auprès de la haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

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

Les associations professionnelles principales auxquelles adhère VINCI (notamment l'AFEP) sont sensibles aux enjeux ESG de leurs adhérents.

VINCI participe aux commissions thématiques organisées par ces associations qui ont pour objet de permettre une réflexion globale avec l'ensemble des parties prenantes, l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeurs étant confrontés aux mêmes enjeux que le Groupe VINCI.

La situation de divergence ne se pose donc pas.

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

Le Groupe VINCI ne dispose de politique de représentation d'intérêts et n'exerce pas d'activité de représentant d'intérêt

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

VINCI ne forme personne au lobbying responsable.





## VIVENDI

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

Vivendi priorise les activités de représentation d'intérêts autour des enjeux législatifs et réglementaires en matière de droit d'auteur, de régulation du numérique et de régulation des données principalement en France et au sein de l'Union européenne.

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

Le groupe est attentif à l'adéquation entre ses objectifs ESG et les positions des organisations professionnelles. Une surveillance étroite est mise en place afin de garantir que ces dernières sont en accord avec nos engagements. Nous participons activement aux conseils d'administration et aux comités consultatifs de ces associations afin de contribuer à l'élaboration de leurs positions.

En cas de divergences potentielles, nous chercherions à dialoguer et collaborer afin de rapprocher les positions, et serions prêts à réévaluer notre adhésion à toute association qui serait en désaccord avec nos principes et engagements.

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

Nos actions de représentation d'intérêts, en France et en Europe, sont placées sous la responsabilité du Secrétaire général du groupe et membre du Directoire et s'appuient sur une direction des affaires publiques du groupe qui coordonne un réseau composé d'une vingtaine de correspondants représentant les différents métiers du groupe ainsi que – de façon plus ponctuelle – sur des experts opérationnels au sein du groupe. Le Secrétaire général réunit régulièrement (conférences téléphoniques ou réunions) l'ensemble de ces correspondants. L'objectif de ce travail est d'anticiper les évolutions réglementaires, d'analyser les impacts potentiels afin de définir une position publique groupe, d'expliquer et de promouvoir cette position auprès des pouvoirs publics français et européens.



---

## GOVERNANCE

---

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

Le groupe peut, en fonction de l'actualité institutionnelle, faire appel à des consultants extérieurs. Le processus de sélection comporte une phase de due diligence avec la Direction de la compliance sur les enjeux anticorruption afin d'identifier et d'apprécier les risques de corruption et ceux liés aux engagements en matière de vigilance relatifs à ce tiers.





**COMMENT LE  
CAC 40 RÉPOND-IL  
AUX INVESTISSEURS ?**

RAPPORT D'ENGAGEMENT - SAISON 5

**RÉPONSES ÉCRITES AUX  
QUESTIONS DU FIR**

Assemblées  
générales

◀ 2024 ▶

---

Question 10

**Compétences / formations  
des administrateurs sur les  
enjeux RSE**

---



**GOUVERNANCE**

Compétences en RSE des administrateurs, acquisition des compétences,  
matrice des compétences.

Mise à jour des connaissances des administrateurs

Évaluation des compétences en RSE des administrateurs

Composante RSE dans le processus de nomination des administrateurs.





## SOMMAIRE

|                         |    |                                 |     |
|-------------------------|----|---------------------------------|-----|
| ACCOR _____             | 3  | LVMH _____                      | 62  |
| AIR LIQUIDE _____       | 4  | MICHELIN _____                  | 63  |
| AIRBUS _____            | 6  | ORANGE _____                    | 66  |
| ARCELORMITTAL _____     | 7  | PERNOD PICARD _____             | 68  |
| AXA _____               | 9  | PUBLICIS _____                  | 70  |
| BNP PARIBAS _____       | 12 | RENAULT _____                   | 72  |
| BOUYGUES _____          | 18 | SAFRAN _____                    | 74  |
| CAPGEMINI _____         | 21 | SAINT-GOBAIN _____              | 80  |
| CARREFOUR _____         | 25 | SANOFI _____                    | 83  |
| CRÉDIT AGRICOLE _____   | 27 | SCHNEIDER ELECTRIC _____        | 86  |
| DANONE _____            | 30 | SOCIÉTÉ GÉNÉRALE _____          | 89  |
| DASSAULT SYSTÈMES _____ | 33 | STELLANTIS _____                | 92  |
| EDENRED _____           | 36 | ST MICROELECTRONICS _____       | 93  |
| ENGIE _____             | 40 | TELEPERFORMANCE _____           | 95  |
| ESSILORLUXOTTICA _____  | 41 | THALES _____                    | 97  |
| EUROFINS _____          | 44 | TOTALENERGIES _____             | 100 |
| HERMÈS _____            | 46 | UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD _____ | 102 |
| KERING _____            | 50 | VEOLIA _____                    | 104 |
| LEGRAND _____           | 55 | VINCI _____                     | 108 |
| L'ORÉAL _____           | 58 | VIVENDI _____                   | 110 |





# ACCOR

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

Six administrateurs ont déclaré avoir des compétences en matière de RSE, de manière générale. Chaque administrateur a des compétences spécifiques, sans pour autant qu'il soit exigé de chacun que les compétences soient propres au secteur de l'hôtellerie.

Une Cartographie des compétences des membres du Conseil d'administration est publiée chaque année dans le Document d'Enregistrement Universel (page 244 pour le Document d'Enregistrement Universel 2023).

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

Le Conseil d'administration est informé et discute de façon régulière des enjeux et de la stratégie RSE du Groupe. Au moment de la mise en œuvre de la CSRD, il a également été formé sur cette actualité réglementaire. En outre, la direction propose régulièrement des formations sur des sujets RSE plus spécifiques.

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

Chaque administrateur indique, dans le cadre d'une revue annuelle, ses compétences en matière RSE. Néanmoins, il est précisé que le Conseil n'a pas souhaité spécifiquement rechercher des spécialistes de la RSE, estimant que ces sujets étaient portés, dans leur diversité, par chacun.

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

Cf. réponse précédente



## AIR LIQUIDE

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

Le Document d'Enregistrement Universel 2023 comporte une matrice des compétences individuelles des Administrateurs de la société (page 135). Cette matrice distingue les compétences fonctionnelles et les compétences sectorielles. 12 Administrateurs, sur les 14 que comporte le Conseil, sont identifiés comme disposant de compétences RSE spécifiques, acquises au cours de leur expérience professionnelle (détaillée dans les fiches biographiques figurant p 155 à 158 du Document d'Enregistrement Universel), dans le cadre de responsabilités et mandats exercés par ailleurs, mais aussi par des formations approfondies spécifiques (voir réponse à la question suivante). Ces compétences sont liées à des enjeux de RSE spécifiques au secteur d'activité du Groupe (ainsi par exemple, Mme Monica de Virgiliis est fondatrice et Présidente de Chapter Zero France, association dont l'objectif est de sensibiliser davantage les administrateurs aux enjeux climatiques, notamment à la transition vers le net zéro carbone). Il s'agit également de compétences transverses (issues d'expériences des membres en matière de développement durable dans d'autres secteurs d'activité : services, construction, transport, énergie, etc).

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

Les Administrateurs suivent régulièrement des formations au sujet de la RSE et des dernières évolutions réglementaires.

En dernier lieu, en janvier 2024, ils ont ainsi suivi une formation dispensée par un cabinet d'avocat spécialisé, constituant une mise à jour de la formation RSE externe réalisée fin 2022, afin notamment de les faire bénéficier des dernières évolutions réglementaires concernant la CSRD dans le contexte de sa transposition en droit français et de sa mise en œuvre sur l'exercice 2024.

Philippe Dubrulle (Administrateur salarié) a débuté, en fin d'exercice 2023, une formation assurée par l'Institut d'études politiques de Paris associé à l'IDDRI (Institut du Développement Durable et des Relations Internationales) concernant la transition écologique et la transformation des organisations. Cette formation se poursuivra au cours du premier semestre 2024. Cette formation vient en complément de la formation sur le modèle durable de l'entreprise (organisée par Centrale Supélec Exed) suivie par M. Philippe Dubrulle en 2020.

A ces formations externes s'ajoutent des sessions de formation internes avec les personnes en charge des problématiques RSE au sein du Groupe.





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

La compétence des Administrateurs, notamment en matière de RSE est évaluée lors de l'évaluation annuelle sur le fonctionnement du Conseil. Elle est également systématiquement examinée par le Comité des nominations et de la gouvernance lors des renouvellements et proposition de nouveaux membres au Conseil d'Administration, dans le cadre de la politique de diversité, et lors des travaux liés à la nomination des membres du Comité environnement et société.

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

Oui, les compétences en matière de RSE constituent un élément important de la politique de diversité au Conseil et sont systématiquement prises en compte dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs (voir page 134 de Document d'Enregistrement Universel 2023).



# AIRBUS

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...). Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**
- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**
- c) **Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**
- d) **Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**



Cf. :

- section 4.1.1 (p21)<sup>1</sup>, section 4.1.2<sup>2</sup> (p25) et section 4.1.3<sup>3</sup> (p29)

---

1

2

3





# ARCELORMITTAL

- a) **What are the main activities of interest (e.g., top 3) that you prioritize in relation to your material ESG issues? Can you specify all the jurisdictions where you carry out these lobbying activities?**
- b) **How do you ensure alignment between your ESG objectives and the positions of trade associations? How do you deal with potential discrepancies? (Examples: attempting to realign the positioning of associations with your own ESG goals or thinking about leaving a trade association that would definitely not be aligned with your ESG strategy). What do you publish about this on alignment and/or divergences?**
- c) **What is the role of the Board of Directors in the application of your interest representation policy (e.g., activities, budget, meetings)?**
- d) **Do you include a CSR component as part of the appointment processes for new employees? Administrators?**

When choosing board members, we look for specific requirements and qualifications. They are chosen on a balance of individual profiles, competences and geographic representation. At the same time, financial expertise and an understanding of sustainability particularly the energy transition and health and safety is key. The assessment provided on the CSR competence of the Directors is done as a collective to ensure that we have the right level of expertise across the Board. This is the same for all competencies e.g. we aim to have competencies in the main geographies that we operate.

Clarissa Lins was appointed in 2021 and leads our Board Sustainability Committee and has experience in strategy, sustainability and corporate governance. Since 2004, her career has focused on sustainability when she joined the FBDS Fundação Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável (Brazilian Foundation for Sustainable Development). In 2013 she founded the consultancy Catavento, advising corporations in the areas of strategy and sustainability. She was also head of Corporate Strategy at Petrobras from 1999 to 2002, when the state-owned oil and gas company shifted its strategy and improved its corporate governance practices while doing an IPO in the NYSE.

The Board Sustainability Committee has also drawn on the health and safety expertise across both mining and steel from Tye Burt and Michel Wurth. Tye Burt was a member of the Board of Directors of Kinross, where he had overall responsibility for the health and safety program and has contributed this expertise on health and safety in mining to the ArcelorMittal Board of Directors. Michel Wurth has on the ground experience of health and safety practices on the shop floor, as a former head of our Flat Carbon Europe segment and with a very long career as an executive in the steel industry.

Decarbonisation experience in an industrial and mining company is important as one of the most material issues that we face. Here we have expertise from within ArcelorMittal (Aditya



Mittal and Michel Wurth) and we have had across mining (Tye Burt). Tye has also brought expertise on tailings which is important for our operations in Serra Azul in Brazil. We note that Tye Burt has now finished his tenure on the Board.

The Sustainability Board Committee meet quarterly and for adhoc meetings throughout the year where they are provided with an update on the sustainability programme at ArcelorMittal. Sector specialists also provide teach- ins in this forum or adhoc meetings to the Board members.





# AXA

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

AXA publie une matrice des compétences détaillée présentant le nombre et le nom des administrateurs possédant les compétences et expériences considérées comme essentielles pour le Conseil d'Administration (cf. page 77 du rapport 2023 publié en 2024 pour le détail des administrateurs individuellement concernés pour chaque compétence/expérience).

Ces compétences et expériences incluent notamment, en lien avec les éléments de durabilité :

- la maîtrise des enjeux en matière de développement durable (9 administrateurs),
- la gestion des risques, conformité et audit interne (11 administrateurs), et
- l'expérience et la connaissance de l'environnement réglementaire et juridique (9 administrateurs).

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

Tous les ans, le Conseil d'Administration tient un séminaire de deux jours dédié à la stratégie incluant la durabilité avec des présentations et échanges avec les dirigeants du Groupe. En juin 2023, lors de ce séminaire annuel hors site sont intervenus des dirigeants du Groupe afin de débattre des principales orientations du nouveau plan stratégique 2024-2026 du Groupe, rencontrer les nouveaux membres du Comité de Direction en charge de l'exécution du plan et discuter de ses principaux axes et défis. Ces discussions ont ensuite fait l'objet de débats ultérieurs lors de réunions des Comités et du Conseil avant d'être formellement approuvé en février 2024. Les principales priorités de ce nouveau plan stratégique « *Unlock the Future* » présenté le 22 février 2024 intègre les défis climatiques et de l'inclusion. La nouvelle stratégie climat du Groupe AXA sera présentée lors de l'Assemblée Générale.

Chaque année, plusieurs sessions de formation par des intervenants externes et/ou du Groupe AXA sur des thèmes d'enjeux pour le Groupe et/ou d'actualité sont organisées à l'initiative du Président du Conseil. En 2023, AXA Climate a délivré une session de formation du Conseil d'Administration sur la science et le changement climatique. Une session de formation sur la digitalisation pour un avenir efficace et durable et une session sur l'Intelligence Artificielle générative ont également été délivrées.





Des sessions de formation sont également régulièrement organisées pour les nouveaux membres du Conseil d'Administration afin de les familiariser avec les principales activités et problématiques du Groupe. Ces sessions portent notamment sur la stratégie, y compris de durabilité, du Groupe, sa gouvernance, ses principales activités et la gestion des risques ou encore sur les évolutions réglementaires du secteur.

Pour l'exercice de leurs missions, le Conseil d'administration et ses Comités peuvent par ailleurs procéder ou faire procéder à toutes études susceptibles d'éclairer le Conseil d'Administration, le cas échéant par le recours à des experts extérieurs.

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

Le Conseil d'Administration procède, tous les ans, à son auto-évaluation afin de passer en revue sa composition, son organisation et son fonctionnement.

Ainsi en 2022, l'auto-évaluation du Conseil conduite en interne avait conduit à identifier comme points d'amélioration notamment de clarifier la répartition des responsabilités sur les sujets ESG entre les Comités du Conseil. Le Conseil d'Administration a alors procédé à une revue approfondie de sa gouvernance ayant notamment conduit à renommer le Comité de Rémunération et de Gouvernance en Comité de Rémunération, de Gouvernance et du Développement Durable et ainsi mettre en avant son rôle prépondérant en matière de développement durable.

En 2023, l'auto-évaluation du Conseil a été conduite par un consultant externe (Russell Reynolds Associates), sous la supervision du Comité de Rémunération, de Gouvernance et du Développement Durable. Chaque administrateur a répondu à un questionnaire en ligne puis s'est entretenu avec le consultant externe afin d'évaluer notamment l'alignement du Conseil avec la stratégie du Groupe notamment en matière développement durable. Lors des entretiens individuels, les administrateurs ont également été amenés à se prononcer sur la contribution individuelle des autres membres aux travaux du Conseil. Il a été décidé de continuer à rendre plus opérationnelles les missions de chacun des Comités et du Conseil en matière de développement durable. Ces travaux sont en cours alors que le Groupe AXA travaille à la mise en œuvre de la Directive (UE) 2022/2464 du Parlement Européen et du Conseil du 14 décembre 2022, qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (la « CSRD »), applicable aux exercices financiers débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2024. C'est dans ce contexte que le Comité d'Audit a recommandé au Conseil de proposer à l'Assemblée Générale 2024 de nommer en qualité de Commissaire aux comptes en charge de certifier les informations en matière de durabilité les Commissaires aux comptes de la Société. Par ailleurs, le Comité d'Audit et le Comité de Rémunération, de Gouvernance et du Développement Durable ont revu la DPEF au titre de 2023 à l'occasion du réunion conjointe.

Le Comité de Rémunération, de Gouvernance et du Développement Durable, entièrement composé d'administrateurs indépendants (à l'exception de l'administratrice représentant les salariés) comporte de membres ayant une expertise spécifique. Comme pour les autres



Comités, la composition du Comité de Rémunération, de Gouvernance et du Développement Durable fait l'objet d'une revue régulière par le Conseil d'Administration.

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

Le Conseil d'Administration, assisté de son Comité de Rémunération, de Gouvernance et du Développement Durable en charge de formuler des propositions au Conseil sur la nomination ou le renouvellement des membres du Conseil d'Administration et sur la composition des Comités du Conseil, recherche une composition équilibrée et complémentaire notamment au regard des compétences, l'expertise et l'expérience de ses membres. La politique de diversité a pour objectif d'assurer au fil du temps le maintien d'un Conseil d'Administration composé de membres aux compétences et expériences complémentaires qui soient collectivement en capacité d'accompagner la Direction du Groupe dans l'exécution de son plan stratégique et la définition d'objectifs de long terme qui incluent une composante de durabilité. Le suivi et l'examen annuel de la mise en œuvre de la politique de diversité du Conseil d'Administration lui permettent de mesurer les progrès accomplis par rapport aux objectifs de diversité.



## BNP PARIBAS

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

Au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas, et préalablement à l'Assemblée générale des actionnaires du 14 mai 2024, huit administrateurs disposent d'une expertise reconnue en matière RSE, à savoir :

**1. M. Jean Lemierre (Président du Conseil d'administration)**

M. Jean Lemierre est Président du Conseil d'administration de BNP Paribas depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

En tant que Président de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) de 2000 à 2008, dont les opérations sont guidées par la promotion d'un développement durable et respectueux de l'environnement, il a œuvré pour la promotion de la RSE, en s'assurant que les projets financés étaient socialement et écologiquement durables, tout en respectant les droits des travailleurs et des communautés concernés.

Parmi ses différents mandats, M. Jean Lemierre est membre du Conseil d'administration de l'Institut de la Finance Durable, qui a pour objectif de coordonner, fédérer et accélérer l'action de la Place financière de Paris pour la réalisation de la transition écologique et la transformation de l'économie vers un modèle bas- carbone et inclusif, aligné avec les objectifs de l'Accord de Paris et les objectifs du développement durable de l'ONU.

**2. M. Jean-Laurent Bonnafé (Administrateur Directeur Général)**

M. Jean-Laurent Bonnafé est Administrateur Directeur Général de BNP Paribas depuis 2011. Sous sa direction, BNP Paribas a entamé une politique ambitieuse d'engagement dans la société, avec notamment une stratégie affichée en matière de financement de la transition énergétique et des initiatives en faveur de la responsabilité éthique.

Conscient de la nécessité d'intégrer la stratégie RSE du Groupe à son modèle d'affaires, M. Jean-Laurent Bonnafé a présenté en 2022 un plan stratégique 2025 intitulé GTS (*Growth, Technology, Sustainability*), approuvé par le Conseil d'administration, dont le pilier *Sustainability* vise à accélérer les engagements du Groupe en matière de finance durable autour de cinq domaines prioritaires alignés avec les objectifs des clients et les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (Épargne, investissements et financements durables ; Transition vers la neutralité carbone ; Économie circulaire ; Capital naturel & biodiversité ; Lutte contre l'exclusion). Le Groupe a notamment engagé un alignement des



portefeuilles pour atteindre les objectifs de neutralité carbone avec la détermination d'une trajectoire de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> correspondant aux financements pour les secteurs d'activité les plus fortement émetteurs et un alignement des métiers grâce à des objectifs par secteur intégrant la transition des clients. Sous la direction de M. Jean-Laurent Bonnafé, le modèle intégré et l'ensemble des métiers du Groupe sont pleinement mobilisés et engagés pour soutenir les clients dans leur transition vers une économie durable et bas-carbone.

Parmi ses différents mandats, M. Jean-Laurent Bonnafé est Vice-Président d'Entreprises pour l'Environnement, une association qui rassemble une soixantaine de grandes entreprises françaises et internationales de tous les secteurs de l'économie, engagées dans la transition écologique ; il est également membre du conseil d'administration de la Fondation « La France s'engage », dont l'objectif est de promouvoir l'engagement de la société civile dans des initiatives innovantes, solidaires et utiles au plus grand nombre.

### 3. M. Jacques Aschenbroich (Administrateur indépendant)

Président du Conseil d'administration d'Orange, ancien Président-Directeur Général de Valeo, M. Jacques Aschenbroich dispose de compétences avérées en matière de développement durable, à la fois en matière de technologies, de gouvernance et de gestion environnementale et sociale. Les groupes qu'il préside ou qu'il a précédemment dirigés ont notamment pris des engagements forts en matière de réduction et de neutralité de leurs émissions carbone.

Parmi ses différents mandats, M. Jacques Aschenbroich est Vice-Président de l'Institut de la Finance Durable, qui a pour objectif de coordonner, fédérer et accélérer l'action de la Place financière de Paris pour la réalisation de la transition écologique et la transformation de l'économie vers un modèle bas-carbone et inclusif, aligné avec les objectifs de l'Accord de Paris et les objectifs du développement durable de l'ONU.

M. Jacques Aschenbroich préside le Comité de Gouvernance, d'Ethique, des Nominations et de la RSE de BNP Paribas.

### 4. Madame Juliette Brisac (Administratrice représentant les salariés actionnaires)

M<sup>me</sup> Juliette Brisac est Présidente du Conseil de Surveillance du FCPE Actionnariat Monde depuis 2020 et administratrice de BNP Paribas depuis le 18 mai 2021. Elle occupe la fonction de *Chief Operating Officer* de la Direction de l'Engagement d'entreprise du Groupe BNP Paribas, dont la mission consiste à définir et mettre en œuvre la stratégie d'engagement sur les principaux secteurs liés à l'avenir de la société, comme le développement économique, l'environnement et la transition énergétique et climatique, l'intégration sociale, le développement régional, la diversité et les droits de l'homme.

M<sup>me</sup> Juliette Brisac est par ailleurs membre de l'association interne « Bénévolat de Compétences et Solidarité ».

### 5. M. Pierre André de Chalendar (Administrateur indépendant)

Président du Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain dont il a été le Président-Directeur Général, M. Pierre André de Chalendar dispose de compétences



avérées en termes de développement durable, à la fois en matière de technologies, de gouvernance et de gestion environnementale et sociale. Le Groupe qu'il préside et qu'il a précédemment dirigé a notamment pris des engagements forts en matière de réduction et de neutralité de ses émissions carbone.

Parmi ses différents mandats, M. Pierre André de Chalendar est Président de l'Institut de l'entreprise, une communauté ouverte d'entreprises qui travaille à mieux comprendre et valoriser le rôle de l'entreprise au cœur de la société et dont les actions contribuent à la définition de nouveaux équilibres entre performance économique, sociale, sociétale et environnementale. M. Pierre André de Chalendar est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

#### **6. Mme Monique Cohen (Administratrice indépendante)**

M<sup>me</sup> Monique Cohen est Senior Advisor de Seven2, une société d'investissement indépendante, spécialisée dans le financement de PME et ETI en France et en Europe continentale, dont la création de valeur à long terme repose sur un développement durable des entreprises de son portefeuille. De par son expérience et ses responsabilités, Mme Monique Cohen dispose de compétences avérées en matière à la fois de gouvernance de l'organisation, l'un des piliers de la RSE, et d'intégration de la RSE dans le modèle d'affaires des entreprises. Mme Monique Cohen est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE, dont elle a précédemment assuré la présidence.

#### **7. Mme Marion Guillou (Administratrice indépendante)**

Mme Marion Guillou est une spécialiste des questions de sécurité alimentaire. Elle a été directrice générale de l'alimentation au ministère de l'Agriculture, a dirigé l'Institut national de la recherche agronomique et présidé le Consortium national pour l'agriculture, l'alimentation, la santé animale et l'environnement ainsi que l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France – Agreenium.

Parmi ses différents mandats, Mme Marion Guillou est Présidente de l'Académie d'agriculture de France, Présidente du Fonds de dotation pour la préservation de la biodiversité des espèces cultivées et de leurs apparentées sauvages, Vice-Présidente de l'Académie d'agriculture de France, Vice-Présidente de Care – France (ONG) et membre des Conseils d'administration de Bioversity International, du Centre international d'agriculture tropicale, de l'Institut français des relations internationales et du Haut Conseil pour le Climat. Mme Marion Guillou est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

#### **8. Mme Daniela Schwarzer (Administratrice indépendante)**

M<sup>me</sup> Daniela Schwarzer est une experte de premier plan en matière d'affaires européennes et internationales. Elle est membre du Directoire de la fondation Bertelsmann, qui participe à la recherche et au financement de projets, en particulier dans les domaines de l'éducation, de la transformation climatique et digitale et des thèmes liés à l'Europe et à la



démocratie. M<sup>me</sup> Daniela Schwarzer était auparavant directrice exécutive pour l'Europe et l'Asie centrale de l'*Open Society Foundation*, un réseau de fondations dont les objectifs sont de promouvoir la gouvernance démocratique, les droits de l'homme et les réformes économiques, sociales et légales.

Parmi ses différents mandats, Mme Daniela Schwarzer est membre des Conseils d'administration de l'Institut Jacques-Delors, de l'institut allemand des relations internationales (DGAP) et de l'Institut Jean Monnet. Mme Daniela Schwarzer est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Les compétences acquises par MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé et Mme Juliette Brisac sont par nature spécifiques aux enjeux du secteur bancaire et financier. Celles acquises par les autres administrateurs n'en sont pas moins pertinentes et utiles face aux enjeux de BNP Paribas.

Un tableau listant les principaux domaines d'expertise spécifique de chaque administrateur figure à la section 2.1 (Rapport sur le gouvernement d'entreprise) du Document d'Enregistrement Universel (DEU) publié par BNP Paribas<sup>4</sup>.

Par souci de concision, le choix a été fait dans le DEU de ne répertorier qu'un nombre limité de compétences par administrateur, ce qui ne signifie en aucune manière que certains d'entre eux ne disposent pas également de compétences RSE, ainsi que cela est mentionné ci-dessus.

- b) De manière générale, le Conseil d'administration veille à ce que les administrateurs maintiennent leurs connaissances dans les domaines suivants : finance et banque, risques (notamment les risques environnementaux et sociaux), les réglementations applicables à BNP Paribas et plus largement, tout domaine lié à l'évolution de la stratégie du Groupe.**

BNP Paribas consacre les ressources humaines et financières nécessaires à la formation des administrateurs. À cet effet, des formations annuelles sont dispensées par les responsables des thèmes présentés et des séminaires stratégiques sont organisés. Ainsi, chaque année, trois journées de formation (comportant chacune deux sessions de formation) sont organisées pour les administrateurs (généralement en mars, juin et septembre). A cette occasion, des présentations peuvent être organisées par des experts internes sur des sujets d'actualité en lien avec la RSE (par exemple : Taxonomie ; Green Asset Ratio ; directive CSRD ; règlement SFDR).

Outre ces formations, les enjeux RSE, présentés par des experts du Groupe, figurent régulièrement à l'ordre du jour du Conseil d'administration ou de l'un de ses Comités spécialisés (par exemple, en 2023 : les faits marquants de l'année écoulée et des perspectives de l'année à venir en matière de politique RSE du Groupe, en termes de responsabilité économique, sociale, civique et environnementale ; les annonces du Groupe

<sup>4</sup> <https://invest.bnpparibas/document/document-denregistrement-universel-et-rapport-financier-annuel-2023-pdf>



portant sur ses engagements et sa trajectoire en matière de financement de la transition énergétique ; les résultats des enquêtes ciblées menées auprès des collaborateurs mesurant leur satisfaction et la qualité de vie au travail ; l'état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BNP Paribas ; la sélection des auditeurs de durabilité dans le cadre de la directive CSRD ; l'introduction de nouveaux indicateurs de risque ou de nouveaux seuils des limites en matière de risques environnementaux, sociaux et de gouvernance ; l'examen du tableau de bord trimestriel comprenant les indicateurs en matière de risques environnementaux, sociaux et de gouvernance ; les analyses préliminaires du portefeuille de crédits aux entreprises au regard des facteurs de risques RSE ; les avancements réalisés en matière d'intégration des sujets RSE y compris des facteurs de risque liés au climat et au cadre de gestion des risques de BNP Paribas ; l'examen du rapport sur la responsabilité sociale et environnementale du Groupe et de ses principales avancées et réalisations dans le domaine de la responsabilité économique, sociale, civique et environnementale ; les modifications apportées au Plan de vigilance du Groupe ; les résultats de chacun des indicateurs du tableau de bord RSE 2022-2025 couvrant les piliers RSE du Groupe (responsabilité économique, sociale, civique et environnementale) ; des informations quantitatives et qualitatives décrivant les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance pouvant indirectement affecter le bilan comptable de BNP Paribas au travers de leurs impacts sur ses clients ; la politique du Groupe en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion, notamment en termes de mixité des instances dirigeantes et des priorités stratégiques ; les analyses comparatives publiées par des associations non gouvernementales portant sur les engagements des plus grands établissements bancaires internationaux et européens en matière de financement de la transition énergétique ; la politique de vote de BNP Paribas Asset Management aux Assemblées générales en matière de RSE).

- c) De manière générale, le Conseil d'administration veille à ce que les administrateurs possèdent, tant individuellement que collectivement, l'expertise, l'expérience, les compétences, la compréhension et les qualités personnelles nécessaires, notamment sur le plan du professionnalisme et de l'intégrité, pour accomplir correctement leurs missions en rapport avec chacune des activités significatives du Groupe, en garantissant une gouvernance et une surveillance efficaces.**

Le Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE fixe des objectifs à atteindre en ce qui concerne tant la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration que la diversité en termes d'âge, de qualifications, d'expériences professionnelles et de nationalité parmi les administrateurs, afin de s'assurer qu'à tout moment, ils disposent des compétences nécessaires afin de comprendre les risques et les enjeux, en ce compris les enjeux sociaux et environnementaux, et les évolutions potentielles du Groupe.

À cette fin, le Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE évalue périodiquement (au moins une fois par an) la structure, la taille, la composition et l'efficacité du Conseil d'administration au regard des missions qui lui sont assignées et soumet ses recommandations au Conseil d'administration.



Pour évaluer les compétences RSE, le Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE s'attache à évaluer l'expérience acquise dans le cadre des responsabilités exercées préalablement à une nomination et/ou parallèlement à l'exercice du mandat d'administrateur de BNP Paribas, selon le cas.

- d) Une composante RSE est intégrée dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs avec comme objectif un respect de la compétence collective du Conseil d'administration (voir réponse précédente).**





## BOUYGUES

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

Les enjeux RSE sont portés au plus haut niveau de la direction générale, et en particulier par Edward Bouygues, directeur général délégué développement Télécoms, RSE et Innovation. Ces enjeux sont abordés à chaque Conseil d'administration, à chaque Conseil de Groupe (conseil qui réunit les 500 principaux managers du Groupe) ainsi qu'au Comité de Groupe.

S'agissant du Conseil d'administration, cinq administrateurs disposent spécifiquement de compétences RSE : Olivier Bouygues, Pascaline de Dreuzy, Rose-Marie Van Lerberghe, Clara Gaymardet Michèle Vilain.

Voir section 2.3.1.2 (composition du conseil d'administration au 31 décembre 2023), matrice des compétences page 72 du DEU 2023

Olivier Bouygues, Directeur général délégué de Bouygues de 2002 à août 2020 et entré dans le groupe en 1974. Il dispose ainsi d'une longue expérience de dirigeant d'entreprise et de management d'équipes. Sa carrière et sa longue expérience du groupe Bouygues en font un connaisseur des ressources humaines et de l'évolution des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux particulièrement dans le secteur de la construction.

Pascaline de Dreuzy, administratrice indépendante de Bouygues, a travaillé dans des secteurs très variés aux forts enjeux humains. Médecin des Hôpitaux de Paris de 1986 à 2011, elle a piloté des projets innovants, transversaux et précurseurs dans le groupe hospitalier Necker-Enfants Malades. Elle est très engagée dans la gouvernance d'entreprises : à l'issue d'un mandat au conseil d'administration de l'Institut français des administrateurs (IFA), elle participe activement à différents groupes d'experts (ESG, Reporting intégré, Gouvernance des entreprises familiales, Rôle du conseil d'administration dans les enjeux climatiques, Responsabilité Sociétale) et anime l'un de ses modules d'enseignement. Elle a suivi la formation qualifiante en juin 2022 à l'université Dauphine-PSL "Corporate Governance and Climate". Pascaline de Dreuzy est également administratrice du comité ESG de Peugeot Invest et de fondations.

Rose-Marie Van Lerberghe, administratrice indépendante, est présidente du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat de Bouygues depuis 22 avril 2021. Son parcours professionnel est doté de nombreuses expériences riches en enjeux RSE, notamment sociaux. Enarque, elle a ainsi été Directrice générale des ressources humaines du groupe Danone. Elle a été déléguée générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle auprès du ministère du Travail et des Affaires sociales puis Directrice générale d'Altédia de 2000 à



2002, elle a occupé ensuite, de 2002 à 2006, le poste de directrice générale d'Assistance publique – Hôpitaux de Paris. De 2006 à 2011, elle a assuré la présidence du directoire de Korian. En 2009, elle a rejoint le comité stratégique de KPMG. Elle a également assuré la vice-présidence du conseil de surveillance de Klépierre de 2017 à 2022.

Clara Gaymard est administratrice indépendante et membre du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat de Bouygues. Son parcours très riche et varié lui a permis de se familiariser au fil des années avec les enjeux RSE et d'acquérir des compétences en la matière. On relèvera notamment son expérience au sein du groupe General Electric et ses fonctions de présidente et Chief Executive Officer (CEO) de GE France (2006-2008), présidente et CEO de la région Europe du Nord-Ouest (2008) vice-présidente de GE International, en charge des grands comptes publics (2009), puis, en 2010, vice-présidente en charge des gouvernements et des villes. En tant que présidente et CEO de GE France, elle a notamment participé, de 2014 à 2016, à l'acquisition du pôle Énergie d'Alstom. En 2016, son expertise en RSE a pris un nouvel essor lorsqu'elle quitte le groupe General Electric pour rejoindre à temps plein Raise, une entreprise à mission qu'elle a fondé en janvier 2014 avec Gonzague de Blignières et consacrée au financement d'entreprises à impact, startups... et à des activités philanthropiques.

Michèle Vilain, administratrice représentant les actionnaires, est entrée chez Bouygues Immobilier en 1989. Elle a exercé des fonctions au sein de la direction Bureautique-Informatique, notamment la responsabilité du service client. Elle prend ensuite la responsabilité de la direction Relation client à la direction centrale des fonctions supports puis, durant deux ans, accompagne la conduite du changement à la direction générale Logement France. Elle a pris en charge l'accompagnement des projets numériques Ressources humaines puis le déploiement du projet Métier « Opéra ». Elle est aujourd'hui directrice de la direction Environnement de travail. Son expertise en matière de conduite de changement et d'enjeux sociaux s'est développée et continue de s'enrichir au cœur du métier.

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

Chaque administrateur peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une formation complémentaire sur l'entreprise, ses métiers et ses secteurs d'activité ainsi que sur ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale, en particulier sur les sujets climatiques. En septembre 2021, une formation sur le lien entre l'énergie, l'économie et le changement climatique a été proposée aux administrateurs. Ce travail s'est poursuivi en janvier 2022 avec une formation des administrateurs présentant les avancées et les éléments de perspectives de la stratégie Climat du Groupe (« prospérité sans carbone »). Les administrateurs ont également participé à une fresque du climat au cours de l'année 2023. En 2023, les membres du comité d'audit ont été sensibilisés aux enjeux de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), du *Country By Country Reporting* (CBCR) et de l'impôt minimum mondial (Pilier 2). En janvier 2024, les administrateurs ont participé à une conférence sur les enjeux et les impacts de la mise en œuvre de la *Corporate Sustainability*



*Reporting Directive* (CSRD) notamment sur le modèle d'affaires et le rôle du conseil d'administration et ses dirigeants.

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

La compétence en RSE des administrateurs est appréciée collectivement au regard de l'ensemble des parcours professionnels des administrateurs (diplômes, expériences, formations, etc). La compétence RSE étant multiple et évolutive, Bouygues organise ou coorganise régulièrement, avec l'intervention d'experts internes et/ou externes, des formations spécifiques sur les thématiques RSE d'actualité et sensibles pour le Groupe, qui sont ouvertes et largement suivies par les administrateurs. Par ailleurs, chaque année, lors de l'évaluation interne du conseil d'administration, les administrateurs sont interrogés individuellement afin de savoir s'ils estiment être suffisamment formés et informés des enjeux RSE propres au Groupe.

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

À l'occasion de la nomination d'administrateurs, le comité de sélection et rémunérations et le conseil d'administration sont attentifs au maintien de la composition équilibrée et diversifiée du Conseil. Le processus de sélection prend en compte à ce titre la nécessité pour le Conseil de disposer des compétences nécessaires pour pouvoir appréhender et adresser collectivement l'ensemble des enjeux RSE du Groupe (transformation durable des modèles d'affaires, climat, biodiversité, droits humains dans la chaîne de valeur, santé-sécurité en particulier dans le secteur de la construction).



# CAPGEMINI

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

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

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

Vous trouverez ci-dessous un résumé de ces compétences :

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



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

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

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

Capgemini veille à ce que les administrateurs aient une connaissance suffisante du Groupe, de son écosystème et de ses enjeux. Le Conseil organise tout au long de l'année différentes sessions de formation spécifiques afin de permettre aux administrateurs d'approfondir leur connaissance à la fois du Groupe (par des présentations de son écosystème, de ses enjeux, de ses métiers, de ses offres ou de certaines de ses régions), de son environnement concurrentiel ainsi que des dernières tendances en termes de disruption des marchés et d'évolutions technologiques. En 2023, des présentations ont été effectuées avant ou durant les réunions du Conseil d'Administration et à l'occasion du séminaire stratégique annuel.

En 2023, les membres du Conseil ont également bénéficié d'une présentation approfondie de la stratégie climat et du programme zéro émission nette du Groupe, en complément de la séance annuelle dédiée au suivi de la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe.



Par ailleurs, les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires, ainsi que les dirigeants mandataires sociaux suivent les formations obligatoires du Groupe, portant notamment sur la lutte contre la corruption, l'éthique, la cybersécurité, la concurrence, la propriété intellectuelle, la protection des données personnelles ou encore le développement durable. Les administrateurs indépendants ont indiqué avoir suivi des formations au titre de leurs autres fonctions exécutives, notamment en anti-corruption, éthique et développement durable.

Enfin, les administrateurs qui en font la demande ainsi que les administrateurs représentant les salariés bénéficient régulièrement de formations externes spécifiques.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Capgemini évalue la compétence en RSE de ses administrateurs en s'appuyant sur différents processus. Tout d'abord l'évaluation annuelle portant sur la composition du Conseil d'administration, son fonctionnement et la contribution individuelle des administrateurs. Cette évaluation est réalisée soit en interne par l'Administrateur Référent soit formalisée tous les trois ans avec l'aide d'un consultant externe sous la responsabilité de l'Administrateur Référent, garant de la confidentialité des opinions exprimées, de l'objectivité des analyses et de la liberté d'esprit de l'évaluateur dans l'expression de ses recommandations. Cette évaluation permet une analyse approfondie et objective des compétences des administrateurs, notamment en matière de RSE, et de s'assurer que les administrateurs sont en mesure de répondre aux enjeux stratégiques du Groupe.

L'évaluation de la compétence des administrateurs est réalisée à la fois individuellement et collectivement. Individuellement, chaque administrateur étant évalué sur sa contribution effective aux travaux du Conseil par le biais des entretiens individuels menés. Collectivement, l'évaluation portant sur la composition et le fonctionnement du Conseil dans son ensemble, y compris sur la qualité des informations communiquées sur le suivi de la stratégie RSE du Groupe et notamment la stratégie climat.

Par ailleurs, la compétence en RSE est également prise en compte dans le processus de sélection des administrateurs, où les critères de sélection incluent l'expertise ESG parmi les compétences recherchées (cf. réponse 10.d)

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Capgemini intègre une composante RSE dans le cadre du processus de nomination des nouveaux administrateurs. Le Comité Éthique et Gouvernance de Capgemini formalise et hiérarchise les critères de sélection des personnes susceptibles de devenir administrateur de la Société au vu de l'équilibre et de la diversité souhaitables de la composition du Conseil, ainsi que des enjeux stratégiques du Groupe et des expériences et expertises présentes au Conseil, y compris en matière de soutenabilité.



Le Comité tient également compte de la politique de diversité et des objectifs 2022-2026 définis par le Conseil d'Administration, qui incluent l'internationalisation du Conseil, la diversité des profils et des compétences, et l'échelonnement régulier des mandats, tout en maintenant un nombre d'administrateurs qui permet cohérence et collégialité.

A titre d'illustration, en vue de l'Assemblée générale 2023, le Comité Éthique et Gouvernance a privilégié l'enrichissement de la diversité des profils en termes d'internationalisation, d'élargissement des connaissances sectorielles et géographiques, et d'approfondissement de l'expertise notamment en termes de technologie, données et transformation numérique tout en assurant le maintien d'une compétence financière suffisante et d'un apport de compétences RSE. Cela s'est traduit par la nomination de deux nouvelles administratrices, Mmes Megan Clarken et Ulrica Fearn. Concernant plus particulièrement l'expertise RSE, Mme Clarken apporte au Conseil ses compétences en matière d'inclusion et de diversité et Mme Fearn une solide expérience financière dans des secteurs qui s'appuient sur la technologie pour leur transformation durable.

# CARREFOUR

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Le Conseil d'administration de Carrefour veille à réunir les compétences et expertises nécessaires à la mise en œuvre du plan stratégique du Groupe, notamment en matière RSE, axe clé du plan stratégique.

Au sein du Conseil d'administration de Carrefour, et préalablement à l'Assemblée Générale des actionnaires du 26 mai 2024, 7 Administrateurs sont identifiés comme disposant des compétences RSE spécifiques, acquises au cours de leur expérience professionnelle (détaillée dans les biographies figurant page 217 à page 231 du Document d'Enregistrement Universel 2023) ou par l'exercice de mandats au sein du Groupe ou antérieurs.

Carrefour publie une matrice de compétences mentionnant les principaux domaines d'expertise de chacun des Administrateurs. Celle-ci est disponible au sein du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2023 (page p) et est reprise ci-après :







- b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances des membres du Conseil d'administration sur les enjeux RSE s'effectue de manière continue au travers notamment des sujets abordés lors des réunions du Comité RSE et dont les principales activités sont décrites au sein du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2023 (page 241). Les Administrateurs sont régulièrement tenus informés, au cours des réunions du Conseil, des travaux en matière de RSE pouvant avoir une incidence sur le Groupe. Au cours de l'exercice 2023, le Comité RSE s'est réuni à quatre reprises.

- c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence RSE des Administrateurs est évaluée de plusieurs manières et à différents stades. Elle est d'abord examinée, lors des propositions de nominations et renouvellements, sur la base de leurs connaissances et compétences acquises au cours de leur parcours académique et de leurs expériences professionnelles.

Elle est également examinée au travers d'un questionnaire d'auto-évaluation : le Conseil d'administration procède chaque année à son évaluation interne afin notamment de s'assurer de l'équilibre de la composition et des compétences de ses membres et met ainsi à jour la matrice de compétences publiée au sein du Document d'Enregistrement Universel.

- d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre des processus de nomination et de renouvellement des Administrateurs, le Conseil d'administration veille, en vue de maintenir l'équilibre des compétences de ses membres, à la composante RSE. Par exemple, la récente cooptation de Monsieur Eduardo Rossi permet d'ajouter une compétence RSE parmi les membres du Conseil d'administration.



# CRÉDIT AGRICOLE

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Les compétences en RSE font partie des éléments qui sont examinés attentivement par le Comité des nominations et de la gouvernance ainsi que par le Conseil d'administration dans le choix d'un nouvel administrateur. Ainsi le Conseil d'administration a défini une grille indicative de référence relative à l'équilibre souhaité des compétences individuelles nécessaires à la compétence collective du Conseil d'administration.

|  | > 50 % <sup>(1)</sup> | Entre 20 et 50 %<br>(1) | De 10 à 20 % <sup>(1)</sup> |
|--|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1) Connaissance des activités de l'entreprise (banque/finance) et dans les domaines de la gestion des risques                                      | √                     |                         |                             |
| 2) Expérience en stratégie et développement  |                       | √                       |                             |
| 3) Connaissance en comptabilité financière, de la conformité et de l'audit   | √                     |                         |                             |
| 4) Connaissance dans les domaines de la data / intelligence artificielle   |                       | √                       |                             |
| 5) Connaissance dans les domaines des technologies de l'information et leur sécurité   |                       | √                       |                             |
| 6) Connaissance dans les domaines de la responsabilité sociale et environnementale   |                       | √                       |                             |
| 7) Expérience dans le développement local et territorial   | √                     |                         |                             |
| 8) Connaissance dans les enjeux climat / biodiversité  |                       | √                       |                             |
| 9) Expérience en management d'entreprise   | √                     |                         |                             |
| 10) Expérience en management de grandes organisations ou de groupes internationaux   | √                     |                         |                             |
| 11) Connaissance en géopolitique et économie internationale  | √                     |                         |                             |
| 12) Connaissance en matière de réglementation et de gouvernance  |                       | √                       |                             |
| 13) Connaissance du secteur de l'agriculture   | √                     |                         |                             |
| (1) Pourcentage d'administrateurs devant disposer en permanence au sein du Conseil d'une bonne ou très bonne connaissance dans les domaines cités. |                       |                         |                             |

(Document d'enregistrement Universel 2023, p. 200)

Cette grille précise notamment qu'à minima, entre 20% et 50% des administrateurs détiennent respectivement des compétences communes en termes de (i) Connaissance dans les domaines de la responsabilité sociale et environnementale (ii) Expérience dans le développement local et territorial, et (iii) Connaissance dans les enjeux climat / biodiversité. Les critères de connaissances et expériences retenus dans cette grille sont repris chaque année dans le questionnaire d'évaluation individuelle des membres du Conseil d'administration. Cet exercice annuel permet au Comité des nominations et de la



gouvernance de s'assurer que les compétences requises sont toujours présentes au sein du Conseil d'administration et dans les proportions définies dans sa note de procédure.

Il est également l'occasion pour lui d'apprécier, en fonction des réponses des administrateurs, s'il est utile ou non de faire évoluer la grille indicative que ce soit en termes de compétences et/ou de proportion de ces compétences au sein du Conseil. Le Conseil, après avis du Comité des nominations et de la gouvernance a ainsi décidé de faire évoluer cette grille indicative de référence en 2023 en renforçant la connaissance dans les enjeux climat /biodiversité.

Crédit Agricole S.A., restant attaché à la mise en avant de la compétence collective du Conseil d'administration, ne publie pas de matrice de compétence individualisée. Néanmoins, il résulte de l'évaluation annuelle du Conseil d'administration menée en 2023 une très bonne compétence collective dans les domaines de la RSE et des enjeux climat /biodiversité. Ces compétences ont été acquises par les administrateurs au cours de leurs expériences professionnelles, de leurs engagements personnels au travers de mandats ou d'autres fonctions qu'ils exercent ou ont exercées ou de leur activité locale et territoriale, de leurs études et de leur formation. De par l'activité du Groupe Crédit Agricole, ces compétences dépassent le simple cadre du secteur financier. A ce titre, il faut souligner la présence de six administratrices indépendantes qui font bénéficier le Conseil de leur expertise dans le domaine de la RSE bien qu'issues de secteurs différent du secteur bancaire.

Par ailleurs, les principales expertises de chaque administrateur sont présentées au sein de la composition du conseil d'administration au 31 décembre 2023 (Document d'enregistrement universel, p. 231-232).

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

L'article L. 511-53 du Code monétaire et financier dispose que les établissements de crédit et les sociétés de financement doivent consacrer les ressources humaines et financières nécessaires à la formation des administrateurs. Pour les formations collectives, le programme est établi après interrogation des administrateurs sur leurs souhaits. Ce programme est perçu en conséquence chaque année de manière très positive par les administrateurs qui expriment leur satisfaction lors de l'évaluation annuelle. Les formations individuelles répondent aux demandes ou besoins formulés par les administrateurs.

En 2023, parmi les formations suivies par les administrateurs, une formation était dédiée aux enjeux climatiques pour la gouvernance incluant le cadre d'analyse de la stratégie climat des banques, les attentes du marché et des superviseurs, les méthodologies NetZero Benchmark, le risque de mise en responsabilité. Une formation sur les actualités réglementaires a également été dispensée, portant notamment sur le projet de directive sur



le devoir de vigilance, le projet de réglementation « Retail Investment Strategy », le projet d'euro digital, la gouvernance de la donnée et l'accès aux données financières, une actualisation sur les sanctions internationales.

Le programme de formation du Conseil pour 2024 comprend une session d'actualité réglementaire entièrement dédiée à l'entrée en vigueur de la CSRD et aux travaux de mise en place du *reporting* de durabilité dans le Groupe.

Les formations collectives sont réalisées par des intervenants externes et internes, experts sur les sujets qu'ils présentent. Les formations individuelles sont le plus souvent réalisées auprès de l'institut de formation interne au Groupe, l'IFCAM, ou auprès de formateurs extérieurs au Groupe.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Chaque année, le Conseil d'administration procède à l'évaluation de son fonctionnement et de sa composition, y compris de ses Comités spécialisés, sur la base des réponses apportées par les membres du Conseil d'administration à deux questionnaires :

- l'un sur sa composition, son organisation et son fonctionnement, recommandé par le Code Afep/Medef mais répondant, pour le secteur bancaire, à une obligation légale définie à l'article L. 511-100 du Code monétaire et financier ;
- l'autre sur les connaissances, compétences et l'expérience des membres du Conseil d'administration, tant individuellement que collectivement, toujours en application de l'article précité du Code monétaire et financier.

Conformément à l'article L. 511-100 du Code monétaire et financier cette évaluation est réalisée tous les ans par le Comité des nominations et de la gouvernance qui en rend compte au Conseil d'administration. En 2023, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, celui-ci s'est fait assister d'un cabinet externe, le cabinet Spencer-Stuart. Des entretiens individuels ont ainsi été menés avec chacun des administrateurs et censeurs additionnellement aux questionnaires susvisés.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Afin de respecter la grille indicative de référence relative à l'équilibre souhaité des compétences individuelles nécessaires à la compétence collective du Conseil d'administration (page 200 du Document d'enregistrement Universel 2023), le Comité des nominations et de la gouvernance, dans le cadre des recommandations qu'il formule au Conseil d'administration, examine les compétences RSE des potentiels administrateurs parmi l'ensemble des autres compétences nécessaires à l'exercice de ce poste. Même si les compétences RSE ne sont qu'une composante des éléments examinés par le Conseil d'administration, elles ont pris une part croissante au cours des dernières années.



# DANONE

- a) **Combien d’administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

L’ensemble des Administrateurs dispose d’une compétence RSE, principalement appréciée au regard de leurs expériences professionnelles antérieures et également de leurs fonctions occupées au sein d’autres groupes.

Chaque année, les Administrateurs doivent remplir un questionnaire d’autoévaluation permettant notamment de compléter la matrice d’expertise et d’expérience des Administrateurs présentée p.313 du Document d’Enregistrement Universel 2023 et affichée ci-dessous. Cette matrice a été revue en 2022 et contraint les Administrateurs à ne sélectionner que leurs 5 principales expertises. Ainsi, selon la matrice, les Administrateurs qui disposent d’une expertise RSE sont : Gilles SCHNEPP, Valérie CHAPOULAUD-FLOQUET, Gilbert GHOSTINE et Lise KINGO (soit 36% de la composition du Conseil d’Administration).

Pour plus d’informations concernant les Administrateurs, veuillez s’il vous plaît vous référer à la section 6.2 du Document d’Enregistrement Universel 2023 relative à leurs biographies, p.327 à 338.

Vous trouverez ci-après la matrice des domaines d’expertise et d’expérience des Administrateurs (extraite du Document d’Enregistrement Universel 2023 p.313) :

|                                     | Antoine de SAINT-AFFRIQUE                                   | Gilles SCHNEPP | Frédéric BOUTEBBA | Valérie CHAPOULAUD-FLOQUET | Gilbert GHOSTINE | Lise KINGO | Patrice LOUVET | Sanjiv MEHTA | Géraldine PICAUD | Susan ROBERTS | Bettina THEISSIG | Total (en nombre) | Total (en %) |
|-------------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------------------|------------------|------------|----------------|--------------|------------------|---------------|------------------|-------------------|--------------|
| Compétences générales               | Gouvernance/Leadership de sociétés cotées                   | ✓              | ✓                 | ✓                          | ✓                | ✓          | ✓              | ✓            | ✓                |               |                  | 8                 | 73 %         |
|                                     | Expérience internationale                                   | ✓              | ✓                 | ✓                          | ✓                | ✓          | ✓              | ✓            | ✓                | ✓             |                  | 9                 | 82 %         |
|                                     | Audit, finance et gestion des risques                       |                | ✓                 |                            |                  |            | ✓              | ✓            | ✓                |               |                  | 4                 | 36 %         |
|                                     | Stratégie/Fusions-Acquisitions                              | ✓              | ✓                 |                            | ✓                |            | ✓              |              | ✓                |               |                  | 5                 | 45 %         |
| Compétences sectorielles            | Industrie de la grande consommation (FMCG)/ agroalimentaire | ✓              | ✓                 | ✓                          | ✓                |            |                | ✓            |                  | ✓             | ✓                | 7                 | 64 %         |
|                                     | Gestion de marques/Expériences client-consommateur          | ✓              |                   | ✓                          | ✓                |            | ✓              | ✓            |                  |               | ✓                | 6                 | 55 %         |
|                                     | R&D, Santé & Innovation                                     |                |                   |                            |                  | ✓          |                |              |                  | ✓             | ✓                | 3                 | 27 %         |
|                                     | RSE / Climat  |                | ✓                 | ✓                          | ✓                | ✓          |                |              |                  |               |                  | 4                 | 36 %         |
|                                     | Digital / Nouvelles technologies                            |                |                   |                            |                  |            | ✓              |              | ✓                | ✓             |                  | 3                 | 27 %         |
| Appartenance aux Comités du Conseil | Comité d’Audit  |                |                   |                            | •                |            |                | •            | P                |               |                  | 3                 |              |
|                                     | Comité de Nomination, Rémunération et Gouvernance           |                |                   | •                          | P                |            | •              |              |                  |               |                  | 3                 |              |
|                                     | Comité CSR  |                |                   |                            |                  | •          | P              |              |                  | •             | •                | 4                 |              |

Président d’un comité : P





**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances et la formation des Administrateurs constituent un processus continu, notamment sur les enjeux RSE. Cela se matérialise d'une part au travers des thèmes abordés lors des réunions du Conseil d'Administration et de son Comité CSR : le programme de ces réunions est établi annuellement et prévoit des points approfondis portant sur des enjeux stratégiques notamment en matière RSE. A titre d'exemple, à l'occasion du Conseil d'Administration de décembre 2023 qui s'est déroulé en Espagne, les Administrateurs ont effectué des visites sur le terrain, notamment la visite d'une exploitation laitière fournisseur de Danone et celle de l'usine de fabrication de yaourts à proximité de Valence à Aldaya. D'autre part, cette mise à jour des connaissances est réalisée dans le cadre des formations dont bénéficient les Administrateurs tout au long de leur mandat.

En effet, le Conseil d'Administration veille à réunir les compétences nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la stratégie long-terme de Danone dans toutes ses dimensions. Il s'assure que celles-ci soient variées et qu'elles couvrent notamment les enjeux environnementaux et sociaux.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'expertise RSE des Administrateurs est évaluée comme chaque expertise de plusieurs façons :

- Au cours du processus de sélection des Administrateurs ;

Comme mentionné précédemment, les expertises des Administrateurs notamment dans le domaine de la RSE sont appréciées au regard de leur parcours et de leurs expériences passées ou en cours.

A titre d'exemples :

- Lise KINGO, Présidente du Comité CSR a été, entre 2015 et 2020, Directrice Générale et Directrice Exécutive du Pacte mondial des Nations Unies, la plus grande initiative mondiale en matière de développement durable visant à inciter les entreprises à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur les objectifs de développement durables des Nations Unies. Elle a également été professeure en développement durable et innovation à l'Université Vrije à Amsterdam de 2006 à 2015. Elle est également membre du comité des nominations, de la gouvernance et de la RSE de Sanofi et du comité de la RSE de Covestro.
- Gilbert GHOSTINE, dans le cadre de sa fonction de Directeur Général de Firmenich, a notamment contribué à élever Firmenich au rang de leader sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.



- Gilles SCHNEPP a été Président de la Commission Transition écologique et économique du MEDEF de 2018 à 2021, il est également Président du comité des nominations, de la gouvernance et de la RSE de Sanofi.
  - Bettina THEISSIG est experte en relations sociales et membre des comités d'entreprise des entités allemandes de Danone depuis 2002. Elle est actuellement présidente du comité d'entreprise de Danone Allemagne, présidente du comité central d'entreprise de Danone Deutschland GmbH, responsable de la santé et déléguée du comité d'entreprise pour les sites de Danone en Allemagne. Elle est également membre du comité d'entreprise européen et du comité directeur de Danone. Elle est représentante des travailleurs handicapés depuis 1998.
- Au travers d'un questionnaire annuel d'autoévaluation ;

Pour rappel, la matrice d'expertise et d'expérience mise à jour annuellement à l'issue de ce questionnaire (présentée en page 313 du Document d'Enregistrement Universel 2023) ne présente que les 5 principales expertises de chaque Administrateur, certains Administrateurs disposant d'une expertise RSE ont néanmoins préféré mettre en avant d'autres expertises.

- Par leur contribution dans le cadre des réunions du Conseil d'Administration et du Comité CSR.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre de la sélection des administrateurs, le Comité Nomination Rémunération et Gouvernance détermine des compétences, expertises et profils à adjoindre au Conseil en cohérence avec sa politique de diversité, la stratégie de Danone et les défis à venir, notamment en matière RSE. La composante RSE est évidemment prise en considération dans le cadre du processus de nomination de nouveaux administrateurs au Conseil.



# DASSAULT SYSTÈMES

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

La RSE étant au cœur de la stratégie de Dassault Systèmes et de ses réalisations, la gouvernance mise en place vise à la meilleure prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux au sein du Conseil d'administration.

Mme Toshiko Mori – architecte et administrateur indépendant jusqu'au 24 mai 2023 – était depuis début 2020 référente sur les thématiques de développement durable au sein du Conseil d'administration. Son mandat arrivant à expiration, et Mme Toshiko Mori ne pouvant plus, après trois mandats de quatre années, être considérée comme indépendante au sens du Code AFEP-MEDEF, il a été proposé à l'Assemblée générale du 24 mai 2023 de la remplacer par Mme Geneviève Berger.

Mme Geneviève Berger, physicienne, médecin et docteur d'Etat en biologie humaine, a dirigé le CNRS de 2000 à 2003 puis la recherche au sein d'Unilever et de Firmenich pendant plusieurs années. Elle a été, de 2015 à 2023, administrateur et membre du Comité Environnement et Société d'Air Liquide après avoir été, pendant neuf ans, administrateur indépendant d'AstraZeneca en charge des thématiques de développement durable et membre du Comité scientifique. Mme Geneviève Berger est également membre du Conseil de surveillance de l'Institut Curie. Elle bénéficie ainsi d'une forte expertise en matière d'ESG et, plus généralement, dans le domaine des sciences de la vie, une des activités sectorielles de Dassault Systèmes.

Mme Geneviève Berger a été désignée administrateur référente sur les thématiques de développement durable depuis le 24 mai 2023.

Dassault Systèmes ne publie pas à ce stade de matrice des compétences spécifiques des membres du Conseil d'administration.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE est assurée en interne.

Chaque année, les trois comités du Conseil d'administration (composés exclusivement d'administrateurs indépendants) se réunissent lors de sessions dédiées.

En septembre 2023, deux sessions ont été organisées :





- une première session consacrée, comme en 2021 et 2022, à la prévention et la gestion des risques dans l'Entreprise ;
- une deuxième session dédiée aux thématiques de développement durable, conformément au souhait des administrateurs indépendants.

La session dédiée aux thématiques de développement durable a permis aux administrateurs indépendants de revoir en détail, avec le Comité de pilotage du développement durable, la stratégie de Dassault Systèmes en la matière et les progrès réalisés pour chacun de ses piliers : réduction de l'empreinte environnementale de l'Entreprise, développement de solutions permettant aux clients de réduire leur propre empreinte environnementale et développement du capital humain dans le respect de la diversité et de l'éthique. La stratégie mise en place par Dassault Systèmes vis-à-vis des différentes agences de notation extra-financière et s'agissant des évolutions réglementaires en cours (Taxonomie européenne et élaboration de l'information non-financière dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle directive européenne) a également été revue et discutée.

Par ailleurs, tous les ans, les administrateurs de Dassault Systèmes sont invités à participer à une journée spécifique d'information. En 2022, la journée annuelle d'information des administrateurs a été consacrée au développement durable. Les différentes sessions ont permis de présenter :

- l'ambition de Dassault Systèmes d'être une société exemplaire en matière de développement durable pour ses propres opérations à travers le monde ;
- le portefeuille de solutions de l'Entreprise permettant aux clients d'évaluer à l'avance l'impact de leurs choix tout au long du cycle de vie de leurs produits (depuis l'éco-conception jusqu'à la production responsable et l'optimisation de la logistique) ;
- les initiatives concrètes menées par Dassault Systèmes pour former et responsabiliser ses collaborateurs aux enjeux du développement durable et pour sensibiliser ses partenaires en les incitant à agir de manière concertée.

Le Comité d'audit poursuit sa montée en compétence sur les sujets de réglementations relatives aux *reporting* extra financier (Taxonomie et CSRD).

En 2022 et 2023, deux sessions spéciales du Comité d'audit se sont tenues afin de former ses membres à la nouvelle réglementation européenne CSRD. Cette formation est assurée par le département Finance durable en présence de l'Organisme Tiers Indépendant de Dassault Systèmes. Un point d'avancement relatif à l'implémentation de la CSRD est par ailleurs fait deux fois par an au Comités d'audit.

Le président du Comité d'audit a par ailleurs poursuivi sa formation sur ces sujets en assistant aux rencontres du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes sur la CSRD



ainsi qu'aux Etats généraux de l'Autorité des Normes Comptables sur le *reporting* de durabilité.

Enfin, conformément au Code AFEP-MEDEF, si un administrateur le juge nécessaire, il peut demander à bénéficier d'une formation complémentaire sur les spécificités de Dassault Systèmes, ses métiers, son secteur d'activité et ses enjeux en matière d'ESG, en particulier les sujets climatiques.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Le référent Développement durable du Conseil d'administration est spécifiquement sélectionné pour ses compétences en matière de RSE. C'est particulièrement le cas de Madame Geneviève Berger qui a rejoint le Conseil d'administration en 2023.

Dassault Systèmes n'a pas mis en place de système d'évaluation formel mais s'assure de la qualité des échanges et de la suffisante compréhension des enjeux RSE de chaque membre lors des réunions du Conseil et des divers comités dédiés à ce sujet (cf. réponses 10-a) et 10-b)).

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans la composition du Conseil d'administration, Dassault Systèmes recherche un équilibre entre administrateurs expérimentés et nouveaux administrateurs, entre indépendants et non indépendants, entre femmes et hommes, ainsi qu'une diversité des compétences, des profils, et des nationalités.

Comme indiqué, la RSE étant au cœur de la stratégie de Dassault Systèmes et de ses réalisations, Dassault Systèmes prend en compte le niveau des compétences RSE avant de proposer aux actionnaires la nomination d'un administrateur.

Le Comité des rémunérations et de sélection a pour mission de définir les critères de sélection des prochains administrateurs indépendants, remplaçant ceux qui ne pourront plus être considérés comme tels à court ou moyen terme. Le choix de Mme Geneviève Berger afin de remplacer Mme Toshiko Mori en 2023 a été guidé – outre ses compétences et les considérations de parité et de profil international – par la volonté d'intégrer une nouvelle expertise ESG au Conseil d'administration.



## EDENRED

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Six membres du Conseil d'administration d'Edenred disposent de compétences RSE, il s'agit de :

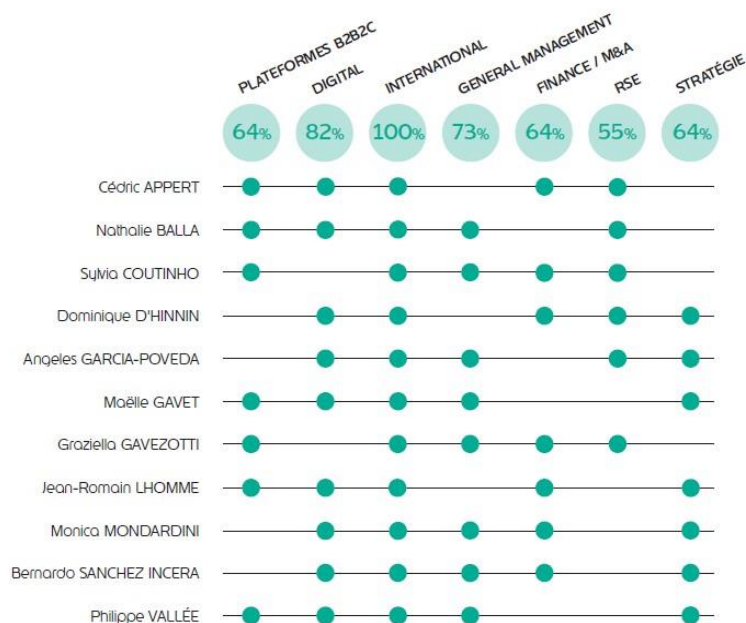
1. Cédric APPERT
2. Nathalie BALLA
3. Sylvia COUTINHO
4. Dominique D'HINNIN
5. Angeles GARCIA-POVEDA
6. Graziella GAVEZOTTI

Ces membres ont acquis lesdites compétences RSE essentiellement à travers leurs différentes expériences professionnelles et des formations spécifiquement dédiées à ces sujets, ainsi que via leurs mandats (en cours ou passés) dans d'autres sociétés cotées ou dans des associations et ONGs.

Ces compétences sont adaptées aux enjeux d'Edenred, notamment sur les volets sociaux et environnementaux ainsi que sur les sujets de stratégie RSE, de gouvernance, de diversité et de gestion des talents.

Edenred publie une matrice de compétence pour chaque membre de son Conseil d'administration, se basant sur les sept compétences clés du Groupe – elle est disponible dans le Document d'enregistrement universel 2023 (page 274) et est reprise ci-après :

Matrice des compétences des administrateurs (hors Président-directeur général)



Concernant plus particulièrement les membres du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE :

- Dominique d’Hinnin a été membre du comité de responsabilité sociétale de l’entreprise d’Eutelsat Group et du comité gouvernance & responsabilité sociétale de Vantiva (anciennement Technicolor) ;
- Madame Sylvia Coutinho dispose d’une grande expérience dans les sujets sociaux et environnementaux :
  - elle siège au Conseil consultatif (après avoir siégé au Conseil d’administration) de Brazil Foundation (qui promeut l’égalité, la justice sociale et les opportunités économiques pour tous les brésiliens et étant l’une des ONGs les plus importantes dans ces domaines),
  - elle fait partie de ReadyNation CEO Task Force on Early Childhood et de l’Instituto Ayrton Senna, des ONGs axées sur l’éducation et les projets sociaux,
  - elle fait partie de l’Instituto de Pesquisas Ecológicas (ONG axée sur la conservation de la biodiversité) et de Brazil Coalition on Climate Forests and Agriculture (ONG axée sur le climat et pour une économie à faible émission carbone), et
  - elle est membre du Conseil d’administration de Cosan S.A., une société brésilienne étant la plus grande productrice de bioéthanol au monde ;
- Madame Angeles Garcia Poveda dispose d’une grande expérience dans des cabinets de conseil en stratégie, gestion des talents et gouvernance :



- elle est conseillère du Conseil d'administration (dont elle était auparavant membre) et spécialiste des questions de gouvernance, d'évaluation des administrateurs et des projets de successions des dirigeants chez Spencer Stuart,
- elle est Présidente du Conseil d'administration et membre du comité des engagements et de la RSE de Legrand (elle a rejoint le Conseil d'administration de Legrand en tant qu'administrateur indépendant en 2012, était administratrice référente depuis 2013, a présidé le comité des nominations et de la gouvernance et le comité des rémunérations et a été membre du comité de la stratégie et de la RSE),
- elle est membre du Conseil d'administration et du comité des nominations, de gouvernance et de déontologie de l'IFA (Institut Français des Administrateurs), et
- elle a été responsable du recrutement global chez Boston Consulting Group après y avoir été consultante en stratégie puis assumé différentes missions de recrutement au niveau local, international et global.

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? A quelle fréquence ?**

Des formations internes (par les experts RSE d'Edenred) et/ou externes (par des cabinets de premier rang) sont données aux membres du Conseil d'administration, a minima annuellement. A ce titre, en juillet 2023, une formation animée par un cabinet de premier plan sur la réglementation CSRD a été suivie par les administrateurs.

A leur demande, Edenred peut organiser, en sus, des sessions de formation non obligatoires sur des sujets techniques, notamment en lien avec la RSE.

Par ailleurs, un point à l'ordre du jour de chaque réunion programmée (cinq réunions par an) du Conseil d'administration est dédié à la RSE et la réunion stratégique du Conseil d'administration (qui se tient habituellement en octobre sur deux à trois jours, chaque année) est l'occasion d'approfondir davantage le suivi de la politique RSE du Groupe (Ideal) et de ses KPIs. A ces occasions, la Direction du Groupe en charge de la RSE présente les éléments pertinents aux membres du Conseil d'administration et répond à leurs questions.

Au vu de l'actualité réglementaire, les membres du Conseil d'administration sont par ailleurs régulièrement informés des avancées sur la mise en place de la CSRD au sein du Groupe, par la Direction du Groupe en charge de la RSE.



**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'évaluation annuelle du Conseil d'administration (qu'elle soit interne ou externe, via des questionnaires et entretiens), les déclarations annuelles des membres du Conseil d'administration adressées au Secrétaire du Conseil d'administration (comprenant un volet RSE) ainsi que la participation et l'intervention des administrateurs aux réunions du Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE et du Conseil d'administration permettent une mise à jour annuelle, et sur une base individuelle, de la matrice des compétences, incluant les compétences RSE, du Conseil d'administration.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

L'expérience, la compétence et l'expertise professionnelle sont des critères fondamentaux dans le processus de sélection des administrateurs, en particulier la relation B2B2C, le digital, l'expérience internationale, la finance et la RSE. Les profils des administrateurs sélectionnés doivent être complémentaires, afin que, réunis, leurs compétences et expertises individuelles recouvrent l'ensemble des activités du Groupe.

En fonction des besoins identifiés par le Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE et le Conseil d'administration en vue de conserver ou renforcer l'équilibre des profils et compétences des administrateurs, dans le cadre des nominations de nouveaux entrants, l'importance d'une compétence RSE dans le profil du candidat est évaluée – et est toujours prise en compte.

La procédure de sélection des administrateurs et son application au cours de l'exercice 2023 figurent à la page 277 du Document d'enregistrement universel.



## ENGIE

- a) Combien d'Administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)**

Tous les Administrateurs bénéficient de formations au titre des sujets RSE. Sur la période récente ont ainsi été organisées des sessions sur la biodiversité-nature, le paysage énergétique mondial et les évolutions de la réglementation des marchés européens de l'énergie.

Par ailleurs, trois Administrateurs identifient plus particulièrement la RSE comme faisant partie de leurs trois compétences clefs – Marie-Claire Daveu, Lucie Muniesa et Magali Viot.

- b) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ? Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Une matrice des compétences est publiée au chapitre 4.1.1.8 du DEU 2023.

- c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des Administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'évaluation annuelle du Conseil a permis cette année d'évaluer les contributions individuelles des Administrateurs. Elle permet par ailleurs d'interroger les Administrateurs notamment sur la manière dont le sujet RSE est abordé au Conseil.

- d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux Administrateurs ?**

Les nouveaux Administrateurs sont sélectionnés sur la base de plusieurs critères, au premier rang desquels l'adéquation avec la raison d'être de l'entreprise.



# ESSILORLUXOTTICA

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)**

Directrice de la Fondation Piramal, Swati Piramal œuvre à la promotion de la santé dans l'Inde rurale, à l'émancipation des femmes et à l'éducation à l'échelle des communautés. Nathalie von Siemens est membre de conseils de fiduciaires et de Conseils d'administration d'associations caritatives, d'organisations à but non lucratif et d'établissements publics. Elle apporte son expertise dans le domaine de la philanthropie, de la gouvernance et en matière de RSE.

- b) **Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Oui, la section 3.1.1.2 « Expertise et compétence des administrateurs » du Document d'Enregistrement Universel contient un tableau récapitulatif des compétences spécifiques de chaque administrateur / trice.

Par ailleurs, en section 3.5 du Document d'Enregistrement Universel figurent les biographies détaillées de chaque administrateur / trice.

- c) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Tout administrateur peut demander à bénéficier d'une formation complémentaire concernant les problématiques spécifiques de la Société, de son industrie ou de son secteur d'activité, ainsi que sur les enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale, en particulier sur les sujets climatiques, s'il le juge nécessaire. Dès leur nomination, les membres du Comité d'audit et des risques reçoivent des informations sur les affaires comptables, financières et opérationnelles de la Société.

Chaque administrateur a accès à la plateforme Leonardo et à ses contenus relatifs à la RSE au sein du programme « Eyes on the Planet ».

Toute documentation nécessaire pour s'assurer que les administrateurs sont informés de l'ordre du jour et des points à discuter par le Conseil d'administration est soit jointe à l'avis de convocation, soit envoyée ou remise au plus tard cinq jours avant la réunion.

Afin de se préparer aux décisions à prendre, les administrateurs doivent vérifier que l'information qu'ils jugent nécessaire au bon déroulement des travaux du Conseil d'administration ou des Comités spécialisés a été mise à leur disposition. Ceci concerne notamment les informations en matière de RSE. Si une information n'a pas été mise à disposition ou n'a pas été correctement mise à disposition de l'avis d'un administrateur, celui-ci doit en faire la demande. Ces demandes doivent être adressées au Président du





Conseil d'administration avec copie au Secrétaire du Conseil, qui doivent s'assurer que les administrateurs sont en mesure de remplir leurs missions. Par ailleurs, les administrateurs recevront entre les réunions toute information utile ou essentielle sur les événements ou opérations significatives concernant la Société ou le Groupe, notamment les communiqués de presse ou les rapports financiers de la Société.

En 2023, un cabinet a fait une présentation spécifique sur l'évolution de la réglementation en matière de RSE.

En 2023, le Comité RSE du Conseil d'administration s'est réuni trois fois et a examiné les sujets suivants, pour lesquels les administrateurs ont reçu toutes les informations requises :

- Mission d'EssilorLuxottica : examen des différentes actions en cours et des plans d'action tels que les actions de plaidoyer en faveur d'un envoyé spécial des Nations unies pour les soins de la vue, le partenariat avec les gouvernements pour les aider à agir sur la résolution de l'ONU ; l'examen des principaux modèles d'accès durable qui améliorent l'accès local aux soins de la vue, la combinaison de programmes directs et indirects pour une philanthropie rentable ; l'examen des faits saillants de la mission ;
- Bilan extra-financier 2022, correspondant au Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2022, avec une mise à jour sur les principaux changements et améliorations dans le *reporting* des indicateurs environnementaux, sociaux et du travail du Groupe, et rapport de vérification de PwC ;
- Une nouvelle approche réglementaire de l'information extra-financière à compter de l'exercice 2024, conformément à la directive sur l'information sur le développement durable des entreprises (CSRD) ;
- L'exécution et le progrès du programme de développement durable du Groupe « Eyes on The Planet » ainsi que ses cinq piliers stratégiques (Eyes on Carbon, Eyes on Circularity, Eyes on Inclusion, Eyes on Ethics et Eyes on World Sight) avec des exemples de principaux projets opérationnels, tels qu'une mise à jour sur les efforts de circularité de l'entreprise dans ses propres magasins pour prolonger la durée de vie des produits (par exemple, la station de renouvellement Ray-Ban, le service de collecte et de réutilisation à Salmoiraghi et Viganò) ; et une présentation du laboratoire Smart Eyewear, un projet développé avec Polimi (Politecnico di Milano), à Agordo et Milan ;
- Le projet « Weare », dont l'objectif est de définir et de consolider la culture de l'entreprise afin de favoriser un sentiment d'appartenance et d'élever la Mission et la stratégie d'affaires de l'entreprise.



**d) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ?  
À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Une auto-évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration est effectuée périodiquement. Elle inclue l'évaluation de la contribution individuelle effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil d'administration et des Comités, notamment du Comité RSE

**e) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Les administrateurs sont sélectionnés sur la base de leur expérience et expertise globalement. L'expertise en matière de RSE fait en effet partie des critères pris en compte parmi les autres compétences apportées à la Société.



## EUROFINS

- a) What are the main activities of interest (e.g., top 3) that you prioritize in relation to your material ESG issues? Can you specify all the jurisdictions where you carry out these lobbying activities?
- b) How do you ensure alignment between your ESG objectives and the positions of trade associations? How do you deal with potential discrepancies? (Examples: attempting to realign the positioning of associations with your own ESG goals or thinking about leaving a trade association that would definitely not be aligned with your ESG strategy). What do you publish about this on alignment and/or divergences?
- c) What is the role of the Board of Directors in the application of your interest representation policy (e.g., activities, budget, meetings)?

Our Board of Directors has two members with CSR skills, both of whom serve on the Sustainability and Corporate Governance Committee and is detailed on pages 110-111 and 212 of the 2023 Annual Report. In 2023, both Patrizia Luchetta and Evie Roos successfully completed an online diploma programme in “ESG” at the Corporate Governance Institute and the certified course, “The future of Sustainable Business: Enterprise and the Environment” at the University of Oxford respectively. As a result, they bring enhanced ESG skills to the Board of Directors. The Nomination and Remuneration Committee is responsible for ensuring that the Board has the right balance of skills, experience and knowledge against the required qualifications.

| Experience and Expertise of the Board of Directors in 2023 |                          |                      |                 |           |                 |                                    |
|--|--------------------------|----------------------|-----------------|-----------|-----------------|------------------------------------|
| Experience   |                          | Expertise            |                 |           |                 |                                    |
| International  | Operational and industry | Technology / digital | Risk management | Financial | Human resources | Environment, Social and Governance |
| 6/8  | 4/8                      | 4/8                  | 3/8             | 3/8       | 1/8             | 2/8                                |

The Sustainability & Corporate Governance Committee assesses the adequacy and efficacy of Eurofins’ corporate sustainability strategy and related ESG performance indicators and their implementation, including the Group’s policies and recommendations regarding the environmental impact of its companies’ business activities and prevention of climate risk. It assesses the efficiency of its work on a regular basis and makes recommendations to the Board regarding necessary adjustments to its internal regulations.



**d) Do you include a CSR component as part of the appointment processes for new employees? Administrators?**

The appointment of our administrators relies on a diversity of items such as international expertise, operational and industry expertise, technology / digital expertise, risk management expertise, financial and human resources expertise as well as Environment, Social and Governance (ESG) expertise.

As we are a very diverse company, the ESG expertise of new business and functional leaders is considered during the appointment process where deemed relevant depending on the position. Besides, all employees are trained on ESG topics through the Eurofins Academy. Upon recruitment, all new employees need to follow mandatory trainings, among which the “Carbon Footprint Reduction”, a training module that educates all employees about the Eurofins carbon footprint reduction initiative and that provides ideas and guidance for carbon reduction projects. Further mandatory trainings include IT Security, via a Phishing Awareness e-Learning (which equips employees with must have knowledge and skills and raises awareness and explain the importance of reporting phishing attempts) or a number of compliance trainings, aimed to ensure the highest ethical behaviour by all employees across the Network.



# HERMÈS

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

En matière d'expériences et d'expertises, le Conseil de surveillance s'est notamment fixé comme objectif de conserver une variété de compétences qui puisse couvrir chacun des sept domaines d'expertise et d'expérience correspondant aux grands enjeux du groupe Hermès en matière opérationnelle et aux principaux sujets que le Conseil de surveillance et ses comités sont amenés à contrôler dans le cadre de leurs missions. Parmi ceux-ci figure la RSE (cf. « *Politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance* », § 3.4.3 du Document d'enregistrement universel 2023<sup>5</sup>).

Hermès International rend public, au sein du § 3.4.5.2 du Document d'enregistrement universel 2023, les principaux domaines de compétences des membres du Conseil de surveillance :

Principaux domaines de compétences et d'expérience des membres du Conseil désignés par l'Assemblée générale <sup>1-2</sup>



1. Hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.
2. Sur la base des déclarations annuelles des membres du Conseil.

Le domaine « Ressources humaines / RSE » comprend plus particulièrement les sujets relatifs :

- Aux enjeux sociaux ;
- Au développement durable et à la gestion des matières premières et des approvisionnements, ainsi qu'à la gestion des ressources et des déchets ;
- Au changement climatique et à la biodiversité.



Ces thématiques correspondent une fois encore aux principaux enjeux du groupe en matière opérationnelle, mis en évidence lors de l'analyse de matérialité en matière extra-financière, conduite en 2023 (cf. § 2.1.3 du Document d'enregistrement universel 2023).

Au 31 décembre 2023, 9 des 14 membres du Conseil de surveillance possèdent une compétence/expérience en matière de ressources humaines/RSE (sur la base de la déclaration sur l'honneur établie par chaque membre).

Pour chaque compétence, Hermès International précise les critères qui permettent sa validation (cf. § 3.4.5.2 du Document d'enregistrement universel 2023). Ainsi pour la compétence/expérience en matière de « Ressources humaines / RSE », les attendus sont les suivants :

|  |  |
|--|--|
| Ressources humaines/Enjeux sociaux   | Diplôme en ressources humaines, en psychologie ou en sociologie.<br>Expérience au sein d'une direction des ressources humaines ou en comité de société cotée traitant de ces sujets.<br>Expérience en tant que dirigeant.  |
| Développement durable/Gestion des matières premières et des approvisionnements/Gestion des ressources et des déchets | Avoir suivi un corpus de formations sur ces sujets, parmi lesquelles celles proposées par Hermès (eau, forêt durable, développement durable, etc.).<br>Expérience au sein d'une direction développement durable ou équivalent.<br>Expérience de membre d'un comité RSE de société cotée.<br>Expérience en matière de stratégie de développement durable.                                     |
| Changement climatique/Biodiversité   | Avoir suivi un corpus de formations sur ces sujets, parmi lesquelles celles proposées par Hermès (changement climatique, biodiversité, bien-être animal, etc.).<br>Contribution significative au développement durable dans le cadre de ses activités ou réputé pour sa promotion d'activités durables dans l'économie au général.<br>Expérience de membre d'un comité RSE de société cotée. |

Hermès International a choisi de ne pas publier de matrice des compétences individuelles pour ses membres du Conseil de surveillance mais détaille, pour chacun d'eux, ses compétences clés.

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

En matière de RSE, le Conseil de surveillance :

- Est informé, notamment par l'intermédiaire du Comité RNG-RSE, des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale et performance extra-financière ;
- Examine régulièrement, par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques, les opportunités et les risques sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence.



Par ailleurs, dans le cadre de son rôle de contrôle de la gestion, les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE et leurs modalités de mise en œuvre lui sont présentées.

Compte tenu de ce rôle, Hermès veille à maintenir au sein de son Conseil – et le cas échéant à renforcer – les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions.

A cet effet, un programme de formation très complet a été mis en place pour les membres du Conseil de surveillance sur les enjeux environnementaux et climatiques, détaillé au § 3.5.6.1.2 du Document d'enregistrement universel 2023. Ainsi, tous les membres du Conseil :

- Ont accès aux formations dispensées par l'Institut français des administrateurs et notamment à la formation « Le Conseil et la RSE » ;
- Ont par ailleurs accès, depuis 2023, aux modules e-learning de formation interne portant sur le « Changement climatique », le « Bien-être animal », la « Biodiversité » et « Les fondamentaux du développement durable » qu'ils sont encouragés à valider ;
- Sont invités à participer à des présentations organisées conjointement par WWF France et la direction du développement durable ;
- Bénéficient d'un programme de formation pluriannuel sur les enjeux environnementaux et climatique construit en collaboration avec PWC et structuré en fonction des futures normes de *reporting* ESRS européennes.

En 2023, les formations proposées ont porté sur les thèmes suivants :

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Session 1 (60 min) 15 juin 2023     | Session de lancement : grandes évolutions à date au plan politique, géopolitique, réglementaire et économique sur le sujet, présentation des grandes réglementation stratégiques.   |
| Session 2 (60 min) 23 novembre 2023 | ESRS 1 et 2 : principes généraux de la CSRD/stratégie/analyse de double matérialité : Comment l'entreprise devra structurer son information RSE en matière de stratégie et gouvernance. Qu'est-il attendu ? Taxonomie (Partie 1). |

Enfin, lors des visites de site de production, les membres du Conseil bénéficient d'une présentation des enjeux RSE du site concerné.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Les membres sont les premiers évaluateurs et les mieux à même de juger de leurs compétences. Ils sollicitent ainsi régulièrement l'accès à des formations et participent activement à celles mises en place.



Hermès International réévalue quant à elle annuellement les compétences dont les membres de son Conseil de surveillance déclarent disposer par le biais de leur déclaration sur l'honneur.

La société assure également un suivi strict des formations suivies (attestation de participation, feuilles de présence, etc.).

Cette thématique des compétences fait également partie intégrante du processus d'évaluation triennale du Conseil.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Comme indiqué précédemment, le Conseil de surveillance fixe les objectifs d'évolution de sa composition conformément à la politique de diversité qu'il arrête annuellement et décrite au sein du Document d'enregistrement universel 2023 (cf. § 3.4.3.2). Aux termes de cette politique, le Conseil de surveillance s'est fixé comme objectif de conserver une variété de compétences et d'expériences qui puisse couvrir chacun des sept domaines d'expertise et d'expérience correspondant aux grands enjeux du groupe Hermès en matière opérationnelle et aux principaux sujets que le Conseil de surveillance et ses comités sont amenés à contrôler dans le cadre de leurs missions, parmi lesquelles la RSE.





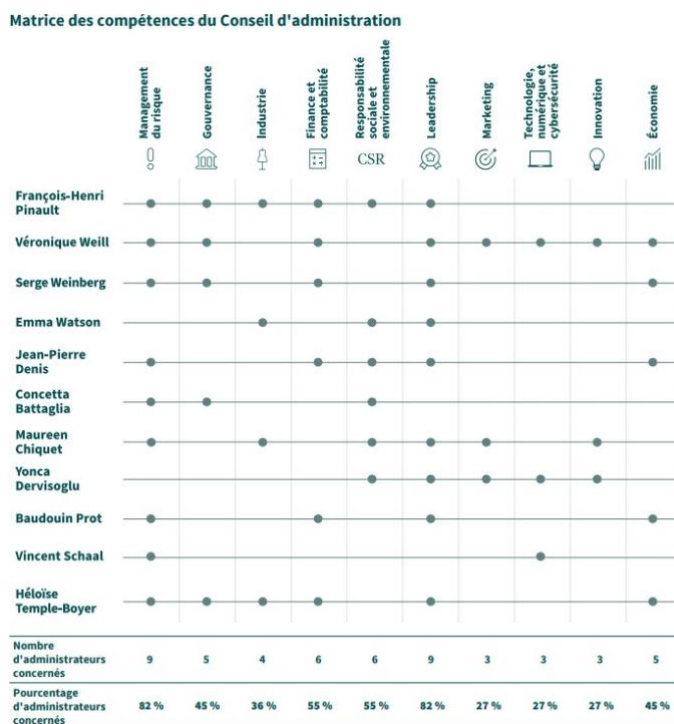
# KERING

- a) **Combien d’administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Le Conseil d’administration de Kering veille à regrouper les expertises et compétences les plus pertinentes possibles au regard des priorités stratégiques du Groupe et de ses enjeux.

Dix expertises, décrites dans le Document d’enregistrement universel 2023<sup>6</sup>, sont principalement recherchées par le Conseil d’administration, dont celle relative à la responsabilité sociale et environnementale (« RSE »).

Les expertises de chaque Administrateur sont publiées dans la matrice des compétences du Conseil d’administration, présentée dans le Document d’enregistrement universel 2023<sup>7</sup> en page 125 et reproduite ci-dessous, de même que le nombre et le pourcentage d’Administrateurs concernés par chacune des dix expertises principalement recherchées.



<sup>6</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf#page=125](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf#page=125)





Telle qu'il ressort de la matrice établie à la date du rapport sur le gouvernement d'entreprise relatif à l'exercice 2023, soit au 28 février 2024, six Administrateurs sont dotés de compétences en matière RSE (dont développement durable ou ressources humaines) :

- **Monsieur François-Henri Pinault, Président-Directeur général de Kering.** En sa qualité de Directeur Général, François-Henri Pinault impulse auprès du Conseil d'administration la stratégie de développement durable du Groupe et s'assure de sa mise en œuvre, avec l'appui de la Direction du développement durable et des affaires institutionnelles qui lui est directement rattachée. Depuis sa nomination en 2005, François-Henri Pinault a transformé progressivement Kering en un groupe mondial de luxe, pionnier en matière de développement durable et profondément engagé en faveur des femmes – deux causes qui lui tiennent particulièrement à cœur. Sous sa direction, Kering a été la première entreprise du secteur du luxe certifiée et approuvée dès 2016 par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) pour ses objectifs de réduction de son empreinte carbone. Le Président-Directeur général a également co-fondé le Fashion Pact, une coalition mondiale d'entreprises de la mode et du textile ainsi que de fournisseurs et distributeurs, engagés autour d'un tronc commun de grands objectifs environnementaux centrés sur trois thématiques : l'enrayement du réchauffement climatique, la restauration de la biodiversité et la protection des océans. François-Henri Pinault est par ailleurs Président de la *Kering Foundation*, dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes, dont l'engagement a été étendu en 2023 à la lutte contre les violences faites aux enfants. Le Président-Directeur général est par ailleurs membre du Comité de développement durable du Conseil d'administration, depuis sa création en 2012.
- **Madame Emma Watson, Présidente du Comité de développement durable.** Emma Watson est une personnalité publique engagée sur les problématiques de développement durable, en particulier de mode éthique. Elle a été notamment ambassadrice du projet *Good For You*, une application qui permet aux consommateurs de vérifier les critères éco-responsables des marques de vêtements, et a dirigé la rédaction d'une édition de *Vogue Australia* sur le développement durable et la consommation responsable. Emma Watson est également particulièrement engagée en faveur de la défense des droits des femmes : elle a été ambassadrice de bonne volonté d'ONU Femmes, a lancé l'initiative *HeForShe*, qui vise à impliquer les hommes dans la promotion de l'égalité des sexes, ou encore, a siégé au *Gender Equality Council* du G7 sur l'invitation du Président Emmanuel Macron.
- **Monsieur Jean-Pierre Denis, Référent climat et membre des Comités d'audit, des rémunérations et de développement durable.** Jean-Pierre Denis a été Président de Dalkia, un groupe français spécialisé dans les énergies renouvelables entre 1999-2003 et membre du Directoire de Veolia Environnement entre 2000-2003. Vice-Président du groupe Paprec, leader français de gestion des déchets et du recyclage, depuis 2021, Jean-Pierre Denis préside, depuis mai 2023, la Confédération des Métiers de l'Environnement.



- **Madame Concetta Battaglia, Administratrice représentant les salariés, membre du Comité des rémunérations et du Comité de développement durable.** Concetta Battaglia est directrice des opérations de Kering UK Services. Elle est notamment chargée du développement et de la mise en œuvre des politiques et procédures de Santé et Sécurité au sein de Kering et ses Maisons au Royaume-Uni, ainsi que de l'application des politiques ESG du Groupe dans son périmètre de responsabilité. Dans le cadre de ses engagements au sein du Comité d'entreprise européen, depuis 2016, Concetta Battaglia promeut et met en œuvre des mesures rigoureuses pour la protection des employés contre les risques sur le lieu de travail.
- **Madame Maureen Chiquet, Administratrice depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, dont la nomination par cooptation est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 25 avril 2024, et membre du Comité de développement durable.** Maureen Chiquet préside le Conseil d'administration de Golden Goose et son comité Diversité & Inclusion. Elle est également administratrice de Credo, le réseau spécialiste de la beauté clean. Après avoir quitté Chanel en 2016, elle s'est consacrée à l'écriture d'un livre, « *Beyond The Label : Women, Leadership and Success on Our Own Terms* », qui retrace sa carrière et son point de vue unique sur le leadership des femmes.
- **Madame Yonca Dervisoglu, membre des Comités des nominations et de la gouvernance et de développement durable.** Vice-Présidente du Marketing de Google pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique, Yonca Dervisoglu a co-fondé *Grow with Google*, une initiative qui a formé plus de cent millions de personnes dans le monde aux compétences numériques, ainsi que *Google Arts & Culture*, l'application permettant à chacun d'accéder à des œuvres d'art ou de visiter virtuellement des lieux culturels sur Internet. Elle siège au Conseil d'administration de *EQL : Her* du *Founders Forum*, dédié à promouvoir la place des femmes dans les secteurs des nouvelles technologies.

Dans le cadre de l'Assemblée générale du 25 avril 2024, le Conseil d'administration de Kering propose aux actionnaires la nomination de Madame Giovanna Melandri, experte en finance ESG, développement durable et relations internationales. Elle est la Présidente et fondatrice de *Human Foundation*, un institut de recherche qui promeut l'économie et la finance à impact ainsi que les innovations sociales, culturelles et environnementales. Elle est également fondatrice et ambassadrice Monde du GSG (*Global Steering Group for Impact Investment*). Giovanna Melandri a représenté l'Italie pour la Taskforce du G8 sur l'investissement à impact (2013-2014). Elle a fondé *Madre Provetta*, un groupe de recherche sur la procréation médicalement assistée et les droits des femmes, et co-fondé *Emily in Italy*, pour l'émancipation des femmes dans les institutions et les affaires. De 1988 à 1994, elle a été la représentante internationale de Legambiente, une organisation environnementale, dont elle a également présidé le comité scientifique. À ce titre, elle a participé à la conférence de Bergen sur le développement durable en 1990, et suivi les



travaux du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Elle a présidé la délégation non gouvernementale italienne au sommet « Planète Terre » de Rio en 1992.

Giovanna Melandri est l'auteure de plusieurs publications, notamment le premier rapport italien sur le changement climatique (« *Rapporto Ambiente Italia, Mondadori* »), paru en 1989. Plus récemment, elle a publié un essai sur l'économie à impact et signe régulièrement des articles dans ce domaine dans divers organes de presse tels que *La Repubblica – Affari e Finanza*.

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

À la suite de l'évaluation interne du fonctionnement du Conseil d'administration conduite fin 2022, un séminaire de formation dédié au Climat a été organisé le 4 mai 2023, sous la supervision du Référent Climat, par la Direction du Développement durable de Kering. L'objectif de ce séminaire était d'une part, de doter les Administrateurs d'un socle commun de connaissances en matière climatique et, d'autre part, de présenter les évolutions réglementaires à venir en la matière. Les Administrateurs ont pu bénéficier de présentations d'experts internes et externes, dans le cadre desquelles leur ont été exposés le contexte scientifique et réglementaire ainsi que la stratégie Climat du Groupe et les projets déployés dans le cadre de celle-ci. Ces présentations, couvrant des sujets variés et complémentaires, ont permis aux Administrateurs d'avoir une vision complète des enjeux, tant au niveau global, que sectoriel et du Groupe.

Par ailleurs, dans le cadre des réunions du Conseil d'administration et de ses Comités, les Administrateurs sont tenus informés des sujets réglementaires en matière de RSE pouvant avoir un impact sur le Groupe.

En outre, tout au long de l'année, les Administrateurs reçoivent une revue de presse quotidienne comprenant des articles sur Kering et son environnement, et notamment sur les actualités en matière de RSE en lien avec le secteur.

Conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration, les Administrateurs peuvent recevoir, s'ils le jugent nécessaire, une formation adaptée à leurs besoins spécifiques au sein du Conseil, tout au long de leur mandat. Ces formations internes et externes sont organisées par la Société et à la charge exclusive de celle-ci.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Les compétences des Administrateurs sont évaluées dans le cadre de leur recrutement, sur la base d'éléments concrets tels que le parcours académique, le parcours professionnel (les fonctions occupées, les sujets traités dans le cadre de celles-ci, les secteurs d'activité dans lesquels elles ont été exercées, etc.) et les accomplissements professionnels.

S'agissant plus spécifiquement de la compétence en matière de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, les critères pris en compte incluent l'expérience dans la



gestion des enjeux environnementaux ou sociaux dans le cadre du parcours professionnel ou l'existence d'un engagement public significatif sur ces sujets.

Il est rappelé à toutes fins utiles que les expériences et qualifications attendues pour chacune des dix expertises principalement recherchées par le Conseil d'administration sont publiées Document d'enregistrement universel 2023<sup>8</sup> de la Société (page 124).

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Le Conseil d'administration porte une attention particulière à la sélection de ses membres, avec pour objectif permanent une composition optimale au regard de ses besoins en termes de compétences, d'expérience et de diversité des profils, et en cohérence avec la politique de diversité de sa composition. La sélection des nouveaux Administrateurs est ainsi réalisée sur la base d'un certain nombre de critères, au premier rang desquels les expertises.

Au regard des besoins identifiés par le Conseil, l'expertise en matière de RSE peut être prise en compte dans le cadre du processus de sélection de nouveaux Administrateurs, voire constituer l'un des principaux critères de sélection.

À titre d'illustration, en 2023, le Conseil d'administration a souhaité renforcer son expertise en matière de développement durable, en ligne avec les engagements et ambitions du Groupe dans ce domaine. Le processus de sélection d'un nouvel Administrateur doté d'une solide expertise en la matière a ainsi été engagé, conduisant à la proposition qui est faite à l'Assemblée générale du 25 avril 2024 de nommer Madame Giovanna Melandri en qualité d'Administratrice.

*Niveau de matérialité :*

*Concernant votre demande relative au niveau de matérialité des sujets couverts par vos questions, le Groupe ne souhaite pas publier par anticipation les travaux en cours se rapportant à la double matérialité au sens de la CSRD, qui seront présentés au sein du rapport de durabilité publié en 2025. Néanmoins, Kering rappelle que pour ce qui concerne les enjeux de développement durable, une analyse de matérialité détaillée est conduite depuis plusieurs années et est publiée dans la DPEF, y compris pour l'exercice 2023.*

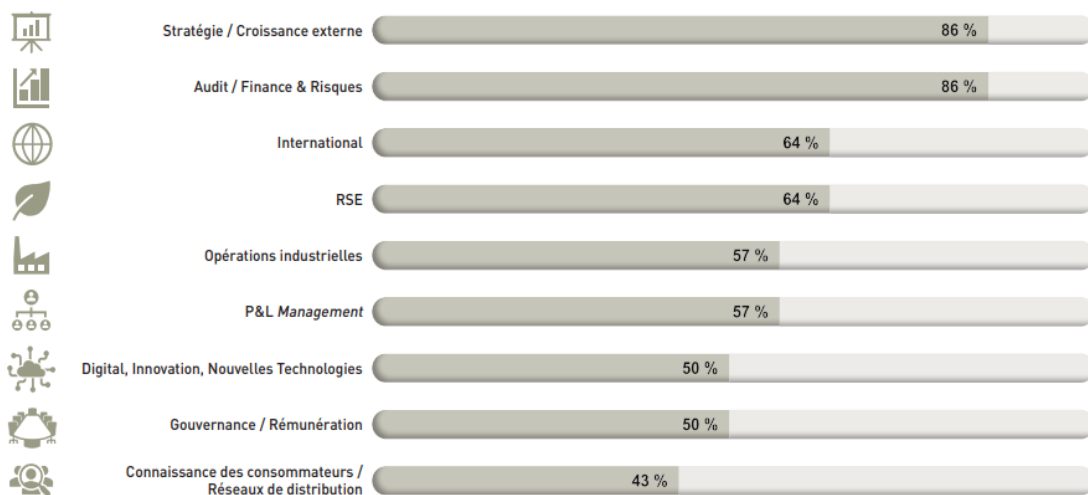
<sup>8</sup> [https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering\\_DEU\\_2023\\_format\\_PDF\\_17cf343dd1.pdf](https://www.kering.com/api/download-file/?path=Kering_DEU_2023_format_PDF_17cf343dd1.pdf)



# LEGRAND

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)**

Le Comité des nominations et de la gouvernance a établi, afin de faciliter le suivi de la mise en œuvre de sa politique de diversité, une matrice collective des compétences des administrateurs. Cette matrice<sup>9</sup>, présentée ci-après et en page 238 du DEU 2023 est mise à jour annuellement et à l'occasion de chaque évolution dans la composition du Conseil d'administration.



Parmi les 14 administrateurs qui composeront le Conseil d'administration de Legrand à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024<sup>1</sup>, 9 administrateurs disposent de compétences spécifiques RSE. Ces compétences RSE ont été acquises au cours de leurs expériences professionnelles (détaillées dans leurs biographies figurant p. 218 à 231 du DEU 2023), de mandats ou de fonctions qu'ils exercent par ailleurs. Elles ont pu également être complétées par des formations spécifiques.

Les compétences et expertises du Conseil d'administration en matière de RSE ont été renforcées en 2023 avec la nomination d'une experte RSE, Valerie Chort. Elles seront également renforcées à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2024 avec la proposition de nomination d'une nouvelle administratrice, Rekha Mehrotra Menon.

On peut noter qu'Angeles Garcia-Poveda est membre du conseil consultatif de la *Climate Governance Initiative* (dont l'objet est de sensibiliser les administrateurs aux enjeux

<sup>9</sup> Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale Mixte du 29 mai 2024 du renouvellement du mandat d'administrateur de Jean-Marc Chéry et de la nomination de Rekha Mehrotra Menon en qualité d'administratrice indépendante



climatiques) et de l'Institut de la Finance Durable (dont l'objet est d'accélérer l'action de la Place financière de Paris en matière de finance durable pour réussir la transition énergétique et la transformation de l'économie). Isabelle Boccon-Gibod a récemment suivi la formation *Executive Education* « Gouvernance & Climat » de l'Université Paris Dauphine-PSL.

**b) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ? Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Le Conseil d'administration a choisi de publier une matrice collective des compétences de ses membres. Afin d'établir cette matrice collective de compétences, le Comité des nominations et de la gouvernance évalue et attribue à chaque administrateur un nombre de compétences individuelles clés sur la base de l'expérience professionnelle, et de la formation.

Le Conseil d'administration est notamment chargé (i) sur proposition de la Direction Générale, de déterminer des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE et (ii) de s'assurer que la stratégie RSE mise en œuvre par la Direction Générale inclut un plan d'actions et les horizons de temps dans lesquels les actions seront menées et de revoir les modalités de mise en œuvre de cette stratégie ainsi que les résultats obtenus annuellement.

Legrand veille ainsi à maintenir et le cas échéant à renforcer les compétences RSE nécessaires à l'exercice des missions du Conseil d'administration.

A cet effet :

- chaque administrateur bénéficie, lors de sa nomination et tout au long de son mandat, d'une formation sur les spécificités du Groupe, son activité, ses métiers et ses enjeux en matière de RSE, en particulier sur les sujets climatiques ;
- un programme d'intégration est organisé afin de faciliter l'intégration des nouveaux administrateurs et leur prise de fonctions. Il inclut des rencontres avec des membres du Comité de Direction et des cadres dirigeants de la Société, qui permettent notamment aux nouveaux administrateurs d'approfondir leur connaissance des métiers du Groupe, de son environnement concurrentiel, de sa stratégie de croissance externe, de ses feuilles de route RH et des Systèmes d'Information et de comprendre la stratégie RSE du Groupe notamment sur les enjeux climatiques ;
- le Conseil organise tout au long de l'année différentes sessions de formation spécifiques afin de permettre aux administrateurs d'approfondir leur connaissance du Groupe. Ces sessions prennent la forme de Séminaires stratégiques ou de réunions de travail dédiée à des sujets spécifiques, notamment extra-financiers en lien avec les missions du Conseil d'administration et faisant intervenir des experts internes ou externes.



Plus généralement, les enjeux RSE sont traités régulièrement, selon leurs domaines respectifs, dans les différents comités du Conseil. Il est systématiquement rendu compte de leurs travaux lors des réunions du Conseil d'administration.

Les évolutions réglementaires font également l'objet de présentations régulières au Conseil et aux comités. A titre d'exemple, en 2023, les évolutions réglementaires de l'Union Européenne ont été présentées au Comité d'audit, au Comité des engagements et de la RSE et au Conseil. Ces présentations ont porté en particulier sur la réglementation en matière de *reporting* de durabilité (CSRD), ESPR (*Eco-Design for Sustainable Products Regulation*), et CSDDD (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*).

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil d'administration qui a été mené en externe en 2023, les administrateurs ont estimé que les sujets liés à la RSE étaient bien traités par le Conseil et par les comités et qu'ils disposaient d'un bon niveau d'information sur les principaux enjeux liés à la RSE.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence des administrateurs, notamment en matière de RSE est évaluée chaque année lors de la mise à jour de la matrice de compétences. Elle est réalisée de manière individuelle, et permet de formaliser la matrice collective des compétences.

Elle est également examinée par le Comité des nominations et de la gouvernance dans le cadre des travaux sur le plan de succession du Conseil d'administration, lors des renouvellements et proposition de nomination de nouveaux administrateurs, conformément à la politique de diversité du Conseil.

Ces compétences sont également revues dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil. Celle-ci vise notamment à s'assurer que les compétences nécessaires à l'exercice des missions du Conseil sont bien représentées en son sein.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre du processus de nomination des nouveaux administrateurs, le Conseil d'administration sur la base des travaux du Comité des nominations et de la gouvernance fixe les profils recherchés au regard de sa politique de diversité et des compétences nécessaires identifiées, notamment à l'occasion de l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil et de ses comités, avec une attention particulière sur la compétence RSE.

Les compétences en matière de RSE constituent un élément essentiel de la politique de diversité du Conseil et sont systématiquement prises en compte dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs.





# L'ORÉAL

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Parmi les 16 administrateurs composant le Conseil d'Administration de L'Oréal au 31 décembre 2023, 13 disposent de compétences ESG.

En matière ESG, trois domaines de compétence prioritaires des administrateurs ont été identifiés : l'expérience du développement de la stratégie ESG d'un groupe international, la gouvernance et l'éthique des affaires, ainsi que l'engagement sociétal dont la philanthropie. La variété et la richesse des expériences des administrateurs doivent permettre au Conseil d'aborder de manière collégiale les questions ESG avec hauteur de vue, et de les analyser en profondeur en s'appuyant sur les experts internes et externes (Organisme Tiers Indépendant, experts externes dans le cadre de session de formation dédiée par exemple). À titre d'illustration, la supervision de la stratégie climatique suppose de pouvoir s'appuyer sur les experts du domaine pour appréhender la science du climat afin d'être en mesure d'examiner les implications stratégiques des principaux leviers de décarbonation identifiés, comme la stratégie packaging, formules, supply chain à l'égard de l'engagement des fournisseurs, les éléments publicitaires comme le marketing digital, etc. Les thèmes de travail du Conseil d'administration s'élargissent et se complexifient, avec des sujets ESG qui font pleinement partie de la stratégie et embrassent tous les secteurs de l'activité de L'Oréal. Il est donc primordial de continuer de s'appuyer sur des administrateurs compétents et engagés sur les enjeux de durabilité disposant, sur la base de l'apport technique des experts de L'Oréal, de la capacité pour contribuer activement à la définition de la vision stratégique du Groupe.

Une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du Conseil est publiée dans le Document d'Enregistrement Universel. Les compétences ESG sont en effet précisées individuellement pour chaque administrateur dans la fiche récapitulant leurs mandats et reprenant leurs biographies (p. 66 à 78 du Document d'Enregistrement Universel 2023). Ainsi, à titre d'exemple, la « Gouvernance et le développement d'une stratégie ESG d'un groupe international » qualifie la compétence ESG de 9 administrateurs.

Une matrice de compétences générale des administrateurs est également publiée. Elle est suivie et revue par le Comité des Nominations et de la Gouvernance et par le Conseil d'administration notamment pour la détermination des profils à identifier dans le cadre de l'évolution de la composition du Conseil. Le Comité s'assure dans ce cadre d'intégrer une vision prospective de court à moyen et long termes (12 ans maximum, en conformité avec les exigences du Code AFEP-MEDEF en matière d'indépendance) de l'évolution des



compétences en adéquation avec les orientations stratégiques de la Société, complétant ou renforçant celles déjà présentes au sein du Conseil. Il s'agit de pourvoir de manière continue aux compétences clés identifiées dans la matrice. Elle est également appréciée individuellement par les administrateurs dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil. Dans ce cadre, le Conseil d'administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 avril 2024 la nomination d'un nouvel administrateur, Monsieur Jacques Ripoll, afin qu'il puisse apporter au Conseil d'administration ses compétences financières et sa vision stratégique centrée sur l'innovation, son expertise dans les nouvelles technologies en lien avec la lutte contre le changement climatique et son engagement sur les questions de développement durable.

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Les compétences intrinsèques de chaque administrateur sont identifiées pour assurer leur complémentarité dans une approche collégiale du fonctionnement du Conseil reposant sur l'intelligence collective.

Ces compétences permettent ainsi de couvrir les enjeux de L'Oréal et de son secteur d'activité, notamment concernant les piliers du programme L'Oréal pour le Futur : le climat, l'eau, la biodiversité, l'économie circulaire et la contribution sociale et sociétale à l'écosystème du Groupe.

Elles sont complétées pour appréhender les spécificités de L'Oréal par un plan de formation dédié. Ainsi, par exemple en 2022 une formation spécifique aux sujets RSE a été dispensée par des intervenants externes et internes suivies de débats. Elle portait sur les thèmes suivants :

- accélération des enjeux climatiques ;
- *reporting* de durabilité : la standardisation européenne ;
- impact écologique du numérique ;
- roadmap L'Oréal Développement Durable, Beauty Tech et IT.

Les compétences des administrateurs sont nourries de manière systématique lors des réunions du Conseil et des Comités par des présentations de haut niveau.

Les présentations des membres du Comité Exécutif au Conseil d'administration intègrent systématiquement les enjeux RSE liés à leur activité, soit en 2023 une présentation des Relations Humaines, du Digital et Marketing, des Opérations, de la Zone Asie du Nord et la Chine, la Zone Amérique Latine, et Amérique du Nord.

Le Conseil a également l'occasion d'aborder des thématiques stratégiques qui intègrent ainsi les enjeux de durabilité. A titre d'exemples, en 2023, ont été examinés de manière



spécifique la RSE avec l'état d'avancement du programme L'Oréal pour le Futur et le défi du digital durable et responsable, la politique Ethique, la politique Opérations y compris les risques supply chain, ou encore la politique Ressources Humaines.

Les évolutions réglementaires font également l'objet de présentation régulière au Conseil et à ses Comités. A titre d'exemples en 2023 : un point sur la réglementation en matière de *reporting* de durabilité (CSRD) et une information mise à jour sur le projet de Directive européenne CS3D de devoir de vigilance européen ont été réalisés au Comité d'Audit, et un bilan des résolutions Say on Climate a été présenté au Comité des Nominations et de la Gouvernance.

Plus généralement, les enjeux de durabilité sont traités, selon leurs domaines respectifs, dans les différents Comités du Conseil. Il est systématiquement rendu compte de leurs travaux au Conseil d'Administration.

Le Comité Stratégie et Développement Durable a, en 2023, examiné les perspectives stratégiques de développement du Groupe en examinant à chacune de ses réunions les dernières initiatives du programme L'Oréal pour le Futur présentées par la Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale, soit : les boutiques écoconçues, l'approvisionnement énergétique durable, la première édition du « Worldwide no waste Cup », la 14<sup>ème</sup> édition du Citizen Day, l'évènement « Imagine the future of dermatology » avec pour but d'accompagner les professionnels de la santé dans la transition sociale et environnementale, le partenariat de la 15<sup>ème</sup> édition de La Climate Week de New York, le Fonds L'Oréal pour l'Urgence Climatique nouvellement créé, le lancement du score environnemental en e-commerce pour Garnier en France, la 2<sup>ème</sup> édition du « One D/Wayfor the future » pour diffuser les bonnes pratiques et mobiliser les salariés. Il a également revu la stratégie Climat Net Zero incluant le plan de décarbonation suivant la trajectoire SBTi. Le Comité d'Audit a examiné la réglementation en matière de *reporting* de durabilité : Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Il a fait des recommandations s'agissant de la nomination des auditeurs de durabilité (CSRD). Il a revu le processus de pilotage financier des engagements du programme L'Oréal pour le Futur et l'organisation de la « Sustainable Finance ». Il a revu la cartographie des risques et examiné la mise à jour du plan de vigilance 2023 et projet de Directive européenne sur le sujet (CS3D).

Sont présentés au Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations les principaux piliers de la politique de Ressources Humaines par le Directeur Général des Relations Humaines. A titre d'exemple en 2023, la politique en faveur des seniors ainsi que la politique de diversité et de parité ont été examinées.

Dans le cadre de l'auto-évaluation annuelle du Conseil d'administration, les administrateurs ont estimé qu'ils disposaient du bon niveau d'information sur les principaux enjeux liés à la RSE dans la continuité de la formation dispensée en 2022.



**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence RSE des administrateurs est évaluée sur la base des 3 domaines de compétence prioritaires identifiés : l'expérience du développement de la stratégie ESG d'un groupe international, la gouvernance et l'éthique des affaires, ainsi que l'engagement sociétal dont la philanthropie (voir réponse a) ci-dessus).

Cette évaluation des compétences est réalisée de manière individuelle, et permet de formaliser la matrice individuelle et collective des compétences. Elle est réalisée chaque année par le Comité des Nominations et de la Gouvernance et par le Conseil d'administration notamment pour la détermination des profils à identifier dans le cadre de l'évolution de la composition du conseil.

Ces compétences sont également revues dans le cadre de l'auto-évaluation annuelle du Conseil. Celle-ci vise notamment à s'assurer que les compétences attendues sont bien représentées au Conseil d'Administration et dans ses quatre comités d'étude. Lors de l'évaluation 2023, il a été constaté l'importance de maintenir ou de renforcer le niveau et la diversité des compétences, en particulier sur les sujets de durabilité ainsi que l'expérience internationale.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre du processus de nomination des nouveaux administrateurs, le Comité des Nominations et de la Gouvernance définit le profil recherché au regard notamment des compétences et expériences recherchées pour favoriser la complémentarité des administrateurs, avec une attention particulière sur la compétence ESG.

Il est précisé que le Conseil d'Administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 avril 2024 la nomination d'un nouvel administrateur qui apporterait notamment son expertise dans les nouvelles technologies en lien avec la lutte contre le changement climatique et son engagement sur les questions de développement durable.

Dans le cadre de l'auto-évaluation annuelle du Conseil, le maintien ou renforcement du niveau et de la diversité des compétences, en particulier sur les sujets de durabilité ainsi que l'expérience internationale, a été souligné.



## LVMH

- a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Comme indiqué dans le Document d'enregistrement universel de LVMH, (ci-après le DEU LVMH), 11 administrateurs disposent de compétences en matière de RSE acquises principalement par leurs expériences professionnelles, leur connaissance fine du Groupe, ou par l'exercice de mandats et fonctions dans des sociétés extérieurs au groupe LVMH. Les parcours, expertises et expériences des membres du Conseil sont publiés dans le DEU accessible sur le site internet de LVMH.

- b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Les administrateurs bénéficient de formations spécifiques. Dans ce cadre, ils ont été sensibilisés aux impacts de la directive CSRD, aux enjeux environnementaux ainsi qu'aux perspectives politiques et législatives en matière environnementale, sociale et de gouvernance tant en France qu'en Europe.

- c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Les modalités d'évaluation et plus généralement de fonctionnement du Conseil sont détaillées dans le DEU accessible sur le site internet de LVMH.

- d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Les modalités de sélection des administrateurs sont détaillées dans le DEU accessible sur le site internet de LVMH.



# MICHELIN

- a) **Du fait de leurs parcours professionnels, l'ensemble des membres du Conseil de Surveillance et de la Gérance de Michelin disposent de compétences en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et sont très sensibilisés à ces enjeux. Une grande majorité des mandataires sociaux a eu une expérience au sein de la direction générale ou de conseils d'administration de grands groupes internationaux ayant principalement des activités industrielles comme Michelin, et, à ce titre, ont en conséquence été amenés à prendre en considération ces enjeux dans leurs processus de décision relatifs à ces activités.**

Les matrices publiées dans le rapport annuel du Conseil de Surveillance sur le gouvernement d'entreprise (rapport 2023, spécialement en pages 85 et 112 du Document d'enregistrement universel 2023) présentent les principales expertises de chaque membre.

Les membres du Comité de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, créé en 2020, possèdent notamment les expertises particulières suivantes en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise :

- M<sup>me</sup> Monique Leroux (Présidente du Comité) a été Présidente du conseil d'Investissement Québec et du Mouvement Desjardins, avec des politiques innovatrices en développement durable et climat, et elle est Présidente du comité de Gouvernance et ESG de BCE/Bell. Mme Leroux est membre de nombreux comités d'experts canadiens émettant des avis sur les projets Climat, notamment le Conseil sur la stratégie industrielle du Canada – G7 Impact Task Force. Elle est présidente du conseil de Université de Sherbrooke (Canada), qui a le meilleur classement STARS des universités canadiennes en développement durable au classement STARS et qui vient récemment de signer un accord de recherche avec le CNRS en développement durable. En outre, Mme Leroux est co-auteurice du Rapport sur l'avenir de la gouvernance d'entreprise au Canada (publié par *l'Institute of Corporate Directors* (ICD), qui comprend des recommandations majeures sur les sujets ESG, et elle sera l'une des conférencières de la prochaine conférence annuelle de l'ICD sur les sujets de la gouvernance et de la RSE
- M<sup>me</sup> Anne-Sophie de La Bigne est Présidente du groupe de travail environnement du club ESG de l'Institut Français des Administrateurs ; elle est également membre de l'Assemblée des parties prenantes de la Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité.
- M. Jean-Christophe Laourde (membre représentant les salariés) a occupé plusieurs mandats de représentation du personnel dans le groupe Michelin ; il est également membre du conseil syndical Chimie AURA ; il participe activement au Shift Project, Time for the planet, et il est membre du pôle Environnement de l'organisation syndicale CFE-CGC.



- M. Jean-Michel Severino est administrateur de Phitrust Impact Investors, il a été administrateur référent de Danone et Président de son comité de gouvernance et de rémunération, ainsi que membre du comité de gouvernance de Orange. Par ailleurs, au sein de l'Agence Française de Développement (AFD), il a piloté les investissements dans le domaine des énergies renouvelables, de l'eau et de la croissance verte et solidaire. Il participe activement aux travaux de groupes d'experts sur les sujets RSE au sein de la Banque Mondiale et du comité d'investissement de Energy Access Ventures (fonds d'investissement consacré à l'énergie verte en Afrique) ; il est Président des critical friends de Veolia (consacré aux risques environnementaux et sociaux du groupe Veolia).

Ces expertises sont clairement adaptées et couvrent l'ensemble des spécificités des secteurs d'activités de Michelin, qui vont de la gouvernance aux thématiques sectorielles.

**b) Les membres du Conseil de Surveillance et les Gérants participent chaque année à des formations réalisées par des organismes externes spécialisés et bénéficient également d'interventions d'experts sur des sujets ponctuels.**

En 2023, les membres du Conseil et les Gérants ont participé à une formation relative aux principales réglementations sur l'engagement et le *reporting* en matière de RSE. Cette formation a été dispensée par l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) en charge de l'audit de la Déclaration de Performance Extra- Financière et a porté principalement sur les enjeux et perspectives de ces réglementations, les questions-clés et les points majeurs d'attention pour les Conseils d'Administration et de Surveillance (en particulier au sujet de la CSRD et des ESRS et de la Taxonomie Européenne) et les conséquences pratiques pour Michelin.

Lors d'une visite de deux jours dans un site multi-activités de Michelin situé en Europe Centrale, les membres du Conseil se sont vu présenter les caractéristiques de ce territoire, la position de Michelin et les atouts des activités dans son orientation vers l'excellence opérationnelle au service de la stratégie « tout durable » du Groupe. A cette occasion, les membres du Conseil ont rencontré les équipes locales pour échanger sur les projets-clés et les aspects sociaux, sociétaux et climatiques des activités du site.

De son côté, le Comité de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a continué sa veille sur les évolutions réglementaires (en particulier en ce qui concerne la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, les standards de *reporting* de durabilité adoptés (*European Sustainability Reporting Standards – ESRS*), les projets de normes préparés par l'*International Sustainability Standards Board (ISSB)* ; ainsi que les règles de lutte contre la déforestation). Les membres de ce Comité ont également participé à une présentation des différents axes de développement en matière environnementale et climatique pour les entreprises, réalisée par une ex-membre du Comité des Parties Prenantes de Michelin, membre du Comité Exécutif du *Global Compact* de l'ONU et Présidente de la *SBTi (Science Based Targets initiative)*.



Le comité RSE invite régulièrement des experts en matière climatique (par exemple des experts de l'ONU) avec lesquels il interagit pour recueillir les avis au sujet des niveaux de risques climatiques et de la qualité des plans d'action menés par Michelin.

- c) Lors de chaque évaluation du fonctionnement du Conseil de Surveillance, qu'elle soit interne (annuelle) ou réalisée par un cabinet spécialisé de premier plan (au moins tous les trois ans), la robustesse des expertises individuelles en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et leur complémentarité entre les membres sont des éléments majeurs pris en compte.**

Compte tenu du large périmètre des domaines concernés, lorsque des expertises pointues sont requises, le Conseil de Surveillance fait appel à des experts pour couvrir à la fois l'étendue des domaines et la profondeur d'un sujet donné.

- d) La composante de durabilité fait clairement partie intégrante des critères utilisés dans le cadre des processus de sélection des candidatures des membres du Conseil de Surveillance et des Gérants de Michelin. Cela a notamment été le cas du processus de sélection qui a conduit à la nomination de**

M. Jean-Michel Severino en tant que membre du Conseil de Surveillance et de son Comité de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.





## ORANGE

- a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc.). Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Une cartographie des compétences des membres du Conseil d'administration a été réalisée au début de l'année 2024 par le consultant externe ayant conduit l'évaluation du fonctionnement du Conseil et de ses comités, reposant notamment sur un entretien individuel avec chaque administrateur. Cette cartographie est détaillée dans le DEU 2023, section 5.2.1.3 *Application du principe de diversité et de représentation équilibrée des femmes et des hommes*.

- b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Les membres du Conseil ont été conviés au cours du deuxième semestre 2023 à une séquence de formation portant sur les enjeux du Groupe en matière climatique et environnementale, et leur responsabilité dans ce cadre. Cette séquence a été préparée par les équipes d'Orange et a porté sur :

- Le monde en 2030, nouveau paradigme et impact sur les opérateurs télécoms ;
- Les exigences de la CSRD ;
- Les émissions CO<sub>2</sub> des opérateurs et la stratégie d'atténuation en prenant l'exemple d'Orange ;
- Les risques climatiques et la stratégie d'adaptation des opérateurs, en prenant l'exemple d'Orange ;
- L'organisation mise en place chez Orange.

Les administrateurs ont demandé à la Direction générale de prévoir une mise à jour régulière de cette séquence et de renouveler cet exercice au cours de l'exercice 2024. Ainsi, une nouvelle session est en cours d'organisation pour la rentrée 2024.

- c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Comme indiqué précédemment, une cartographie de l'ensemble des compétences des membres du Conseil d'administration a été réalisée au début de l'année 2024 par le consultant ayant conduit l'évaluation du fonctionnement du Conseil et de ses comités. Elle



fait suite à celle déjà effectuée un an plus tôt. Cette cartographie est publiée chaque année dans le DEU, section 5.2 *Fonctionnement des organes d'administration et de direction*. Orange ne publie pas de matrice individuelle des compétences spécifiques.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Le Comité de gouvernance et de RSE (CGRSE) poursuit son travail de « veille administrateur » afin d'être en mesure de disposer d'une liste de profils d'administrateurs pouvant correspondre aux besoins du Conseil et lui permettre de se préparer à tout remplacement nécessaire. Les compétences en matière de RSE font partie des critères pris en considération dans ce cadre.



## PERNOD PICARD

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc.). Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Chez Pernod Ricard, le Comité des Nominations et de la Gouvernance s'assure régulièrement de la composition du Conseil et de ses Comités. Ce Comité a notamment pour ambition de trouver la composition la plus appropriée pour Pernod Ricard en proposant des profils divers (en termes d'expériences, d'expertises, de profils notamment).

En 2020, le Conseil d'Administration a également créé un Comité RSE qui a notamment pour mission de revoir la performance de la feuille de route RSE du Groupe tout en suivant les initiatives proposées par les équipes et en s'assurant de la solidité de la politique du Groupe en la matière. Ce Conseil est composé de trois membres dont Patricia Barbizet (Administratrice reconnue et actuellement Présidente de l'AFEP), Namita Shah (ancienne directrice de la RSE chez Total Energies) et Veronica Vargas (Administratrice de Savencia SA et membre du Comité d'investissement d'Africa Conversation & Communities Tourism Fund).

En outre, au sein du Conseil, plusieurs Administrateurs ont également des expertises solides en matière de RSE. C'est ainsi que Patricia Ricard, engagée depuis 30 ans dans la préservation de l'environnement, et actuellement Présidente de l'Institut Océanographique Paul Ricard, fait bénéficier le Conseil de son expertise. C'est également le cas de Max Koeune, actuellement PDG de MacCaine, société dans laquelle l'agriculture et la RSE sont au coeur du modèle d'affaires. C'est enfin le cas de César Giron, qui soutient, avec la filiale du Groupe MMPJ, l'ensemble des initiatives RSE de Pernod Ricard (en promouvant notamment de nombreuses initiatives liées à l'agriculture régénératrice dans nos vignobles).

L'ensemble de ces éléments sont publiés dans notre Document d'Enregistrement Universel qui reprend les biographies et expériences de chacun des Administrateurs et une matrice des compétences publiée en p. 35 du document indiquant que 5 Administrateurs ont une compétence RSE & RH.



- b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Les ordres du jour du Conseil d'Administration contiennent quasi systématiquement des présentations stratégiques dont l'objectif est notamment d'informer ou de former les Administrateurs (sur un projet interne ou sur des thématiques plus larges par exemple). Sur les enjeux RSE plus spécifiquement, les Administrateurs ont notamment participé à une journée entière dédiée à la présentation de sujets très long terme liés au réchauffement climatique et aux impacts potentiels sur l'industrie et les habitudes de consommation anticipées à moyen / long terme.

Cette année, l'ensemble des Administrateurs a en outre suivi une formation sur la CSRD organisée en deux parties dont l'objet portait sur la réglementation en elle-même ainsi que sur le rôle du Conseil et de ses Comités.

Enfin, la Présidente du Comité RSE présente au Conseil tous les sujets qui ont été étudiés au niveau du Comité RSE, l'ensemble des Administrateurs ayant également accès au dossier dudit Comité.

- c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Dans son travail de veille permanente de la composition du Conseil d'Administration, le Comité des Nominations et de la Gouvernance revoit notamment les expériences et expertises de chacun des membres du Conseil ainsi que de tous les profils qui pourraient être anticipés pour compléter la composition du Conseil de Pernod Ricard.

Ces éléments sont également revus lors de l'évaluation du Conseil (annuelle ou formalisée).

- d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Comme expliqué ci-dessus, le Comité des Nominations et de la Gouvernance est notamment en charge d'assurer la meilleure composition du Conseil de Pernod Ricard. Leur travail s'attache notamment à assurer une diversité de profils visant à consolider la structure généraliste du Conseil en prenant notamment en compte les aspects RSE mais également la composante direction générale ou financière des profils anticipés.



## PUBLICIS

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

La totalité des membres du Conseil de surveillance, y compris les membres salariés, disposent d'au moins une compétence en matière de RSE, acquise au cours de leur parcours professionnel :

- 92 % en matière de gouvernance ;
- 92% en matière de sciences sociales et ressources humaines ;
- 85 % en développement durable / engagement sociétal et environnemental.

En particulier, Madame Suzan LeVine, Présidente du Comité ESG et membre du Comité d'audit et du Comité de nomination, dispose des trois compétences précitées.

Nous publions une matrice des compétences individualisée dans notre Document d'Enregistrement Universel (section 3.1.1.1 « Composition du Conseil de surveillance »).

Les premiers travaux réalisés en matière d'impacts sur la biodiversité ont été présentés en Comité ESG en Avril 2024.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Chaque membre du Conseil bénéficie, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire notamment sur les spécificités de l'entreprise, de ses métiers, de son secteur d'activité et sur les enjeux de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale.

En 2022, les membres du Conseil ont bénéficié d'une formation technique sur les enjeux climatiques, dispensée par un cabinet externe spécialisé. Une mise à jour sera proposée cette année.

En complément des formations externes, les membres du Comité ESG bénéficient d'une veille réglementaire en matière RSE à chaque réunion du Comité. Ces présentations sont réalisées par la Secrétaire Générale et la Directrice RSE du Groupe. La Présidente du Comité ESG en rend compte lors des réunions du Conseil de surveillance.



**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence RSE est évaluée de manière individuelle et collective au moins une fois par an. La matrice des compétences des membres du Conseil de surveillance est établie par le Comité de nomination en tenant compte de l'expérience, de l'engagement propre à chacun et de l'appartenance aux différents comités. L'évaluation des compétences est faite sur une base individuelle, en consultation avec chacun des membres. Cette évaluation est revue chaque année.

L'auto-évaluation du Conseil est aussi une occasion de faire un point des compétences individuelles et collectives en particulier en matière de RSE.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Oui, en cas de nomination d'un membre du Conseil, le Comité de nomination mène une réflexion approfondie sur les besoins du Conseil en termes de compétences, de parité et de diversité parmi ses membres et détermine un profil type de candidat. La compétence RSE est naturellement un atout majeur dans le cadre d'une nouvelle nomination.



## RENAULT

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Les compétences des membres du Conseil d'administration figurent en page 245 du Document d'enregistrement universel 2023. Sept administrateurs parmi les seize membres du Conseil d'administration de Renault S.A. au 31 décembre 2023 disposent de compétences dans la gestion des enjeux ESG.

Ces compétences ont été acquises essentiellement dans le cadre de leurs expériences professionnelles respectives, soit en tant que responsable de la direction ESG ou en tant que dirigeant exécutif d'entreprises d'envergure internationale. Certains administrateurs de Renault ont par ailleurs développé des compétences aux enjeux ESG spécifiques à Renault Group, en siégeant au sein du comité spécialisé du Conseil d'administration en charge des sujets ESG.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Au sein du Conseil d'administration, le Comité de la Stratégie et du Développement Durable revoit la stratégie et les actions à mettre en œuvre en matière de responsabilité environnementale, sociale et sociétale de l'entreprise, ainsi que de développement durable. Ainsi, les membres de ce Comité bénéficient d'une mise à jour constante des connaissances théoriques nécessaires à la bonne réalisation de la mission du Comité. Les principaux thèmes ESG revus par le Comité au cours de l'exercice 2023 sont présentés en page 273 du Document d'enregistrement universel 2023.

En plus de cette formation continue des membres du Comité de la Stratégie et du Développement Durable, au fil des différents sujets stratégiques suivis, l'ensemble des administrateurs bénéficient régulièrement de formation dédiée par des intervenants internes. En particulier, pour éclairer les décisions du Conseil d'administration, les présentations de haut niveau réalisées par le management intègrent systématiquement la dimension ESG du sujet traité. Par ailleurs, l'ensemble des administrateurs bénéficient de présentations sur les évolutions réglementaires en matière ESG et leurs impacts sur l'activité du Groupe et les missions du Conseil d'administration. Ainsi, en 2023, des points spécifiques ont été consacrés à préparer l'entrée en vigueur de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et sa mise en œuvre au sein de Renault Group.



Enfin, des intervenants externes viennent compléter ce plan de formation et de sensibilisation des administrateurs aux nombreux enjeux ESG. A titre d'illustration, en juin 2023, le Conseil d'administration a organisé une journée stratégique dédiée à l'ESG. À l'occasion de ce séminaire, le Conseil s'est rendu au musée de Minéralogie de l'Ecole des Mines et a bénéficié d'une présentation sur les différents enjeux climatiques par un membre du GIEC. Les membres du Conseil d'administration ont également participé à un atelier de « Fresque du Climat » afin notamment d'approfondir les impacts du changement climatique et les actions concrètes pour y remédier.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence en ESG des administrateurs se mesure dans la qualité de leurs contributions aux travaux du Comité de la Stratégie et du Développement Durable et du Conseil d'administration.

Par ailleurs, l'appréciation de l'équilibre des compétences au sein du Conseil d'administration fait partie des questions posées dans le questionnaire d'auto-évaluation annuelle du Conseil d'administration. Dans ce cadre, les administrateurs expriment régulièrement leurs besoins d'approfondissement de leurs connaissances en matière de RSE, en lien avec leur évaluation de la maîtrise collective et individuelle sur ces sujets. Cette approche d'une évaluation individuelle et collective des compétences représentées au sein du Conseil est également suivie lorsque l'évaluation du fonctionnement et des travaux du Conseil d'administration et des Comités est réalisés, tous les trois ans, par un cabinet externe.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Le processus de nomination de nouveaux administrateurs vise à maintenir l'équilibre des compétences nécessaires pour que le Conseil puisse aider le Groupe à déployer sa stratégie et à faire face aux enjeux liés à son activité. Dans ce cadre, le Comité de la Gouvernance et des Rémunérations apporte une attention particulière aux compétences et expériences des candidats dans les domaines de l'ESG.





# SAFRAN

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

La matrice de compétences figure en pages 391, 392 et 393 du DEU 2023. Un CV (voir pages 374 et suivantes du DEU 2023) présente le parcours de chaque administrateur.

Les administrateurs disposent de compétences dans un ou plusieurs domaines de la RSE au travers de leurs études, de leurs expériences professionnelles, des rôles qu'ils occupent par ailleurs dans d'autres sociétés mais également de formations proposées par la Société. Voir réponse b) ci-dessous.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à jour sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Chaque réunion de Comité dédié ou de Conseil est l'occasion d'informer les administrateurs des évolutions réglementaires.

Les travaux du Conseil et des Comités en 2023 sont présentés à partir des pages 411 et suivantes du DEU 2023. Par exemple, le Comité d'audit et des risques a été informé de l'application de la réglementation sur la Taxonomie en 2023 et de la CSRD en 2024.

A partir de 2024 une formation continue est proposée aux administrateurs sur la RSE/développement durable en plusieurs sessions afin d'approfondir des thématiques spécifiques (voir extrait DEU 2023 ci-dessous). Chaque nouvel administrateur pourra bénéficier de cette formation. Elle permettra à tous les administrateurs de monter en compétences dans ces domaines.

– **Extrait du DEU 2023 page 401**

Des formations internes ou externes sont mises à disposition des administrateurs selon les besoins exprimés. En réponse à la recommandation faite lors de l'évaluation du fonctionnement du Conseil fin 2023, tous les administrateurs seront invités à suivre en 2024 une formation dans le domaine de la RSE et du développement durable. Cette formation sera structurée autour des thématiques suivantes :

- une présentation générale de la RSE et du développement durable ;
- le cadre réglementaire de la RSE et du développement durable ;
- le rôle du Conseil d'administration en matière de RSE et de développement durable ;
- plusieurs sessions d'approfondissement sur des thématiques spécifiques RSE et développement durable (telles que le climat, l'économie circulaire, les droits humains, les achats responsables, etc.).



– **Extrait du DEU 2023 page 413**

À compter de 2024, les missions du comité d'audit et des risques évoluent en application de l'Ordonnance 2023-1142 du 6 décembre 2023 ayant transposé en droit français la directive européenne CSRD sur le reporting de durabilité (cf. § 6.3.6.1) ;

– **Extrait du DEU 2023 page 421**

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>PRINCIPAUX TRAVAUX 2023</b> | <p>Au cours de l'exercice 2023, le comité innovation, technologie &amp; climat s'est réuni deux fois avec un taux moyen de participation de ses membres de 94 %.</p> <p>Ses principaux travaux ont porté sur les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la stratégie climat : enjeux de Safran et plan d'actions, projet « bas-carbone », décarbonation du secteur aérien ;</li> <li>■ les feuilles de route R&amp;T et faits marquants ;</li> <li>■ le point sur les audits techniques relatifs aux projets d'ingénierie et de R&amp;T du Groupe ;</li> <li>■ le rapport de l'Académie des Technologies sur la décarbonation du secteur aérien par la production de carburants durables ;</li> <li>■ la présentation des outils et méthodes RTDI.</li> </ul> |
|--------------------------------|---|

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'évaluation de la contribution individuelle de chaque administrateur aux travaux du Conseil intervient sur une base annuelle au moment de l'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil (le processus est détaillé dans le DEU 2023 en page 422), ainsi qu'annuellement lors de la revue de la politique de diversité du Conseil et, enfin, à l'occasion de chaque renouvellement ou remplacement d'un mandat d'administrateur en application de cette politique de diversité.

– **Extrait du DEU 2023 page 422 sur l'évaluation annuelle du Conseil**

### 6.3.7 Évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration

Comme recommandé dans le Code de gouvernement d'entreprise AFEP/MEDEF auquel Safran se réfère, une évaluation sur le fonctionnement du Conseil d'administration doit être réalisée tous les ans. Le code recommande également qu'une évaluation formalisée du Conseil d'administration soit réalisée tous les trois ans au moins, avec pour objectifs de faire le point sur les modalités de fonctionnement du Conseil, vérifier que les questions importantes sont convenablement préparées et

débatues et mesurer la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil d'administration. Elle peut être mise en œuvre, sous la direction du comité des nominations et des rémunérations ou d'un administrateur indépendant, avec l'aide d'un consultant extérieur. La dernière évaluation formalisée a eu lieu en décembre 2021, la prochaine aura lieu fin 2024.



**Évaluation formalisée avec un consultant extérieur en 2021**

Le Conseil d'administration avait décidé pour 2021 de recourir à l'aide d'un consultant extérieur pour l'assister dans cet exercice d'évaluation et avoir ainsi un éclairage extérieur sur les pratiques et le fonctionnement d'autres conseils.

Un cabinet spécialisé avait été retenu pour cette mission, essentiellement sur les critères suivants :

- solidité de la méthode, apportant notamment la garantie d'une totale liberté d'expression ;
- pratique de l'exercice d'évaluation par leurs pairs de la contribution individuelle de chaque administrateur ;
- dimension et réputation internationale ;
- références pour de telles missions réalisées dans d'autres sociétés ;
- connaissance des résultats de l'évaluation formalisée préalablement réalisés fin 2018.

Cette évaluation avait été lancée et effectuée au cours du quatrième trimestre 2021.

**Évaluation annuelle interne 2022**

Lors de sa réunion en date du 19 décembre 2022, le Conseil d'administration a fait un point sur son fonctionnement. Dans la mesure où un exercice complet d'évaluation formalisée avait été effectué récemment (fin 2021), ce point a été traité sous forme d'une discussion autour de la revue des constats et pistes d'améliorations alors identifiés.

À l'issue de l'évaluation, le Conseil a confirmé les constats positifs exprimés lors de l'évaluation de 2021 sur le fonctionnement, la composition et l'organisation du Conseil et des comités (cf. 6.3.7 du document d'enregistrement universel 2021), sans nécessité d'en exprimer de nouveaux.

En outre, le Conseil a noté avec satisfaction les actions entreprises et correspondant aux attentes pour répondre aux pistes d'amélioration identifiées lors de la dernière évaluation, sans identifier de nouvelles pistes d'amélioration.

**Évaluation annuelle interne 2023**

Le processus d'évaluation annuelle 2023 a été lancé en octobre 2023 en deux étapes :

- **l'envoi d'un questionnaire comportant 119 questions** préparé avec les membres du comité des nominations et des rémunérations, portant sur :
  - organisation des rôles entre présidence et direction générale - dissociation,
  - composition du Conseil (taille, compétences, profils),
  - fonctionnement du Conseil (contenu des séances et dossiers, organisation, planning, durée et efficacité des réunions, temps alloué aux échanges, qualité des débats, liberté d'expression, plateforme numérique, implication sur les enjeux et sujets stratégiques, bon niveau et qualité de l'information, prise en compte des suggestions, contribution à de nouvelles réflexions, qualité des relations, collégialité, organisation des séminaires stratégiques, etc.),
  - rôle et performance des comités (composition, travaux, etc.),
  - qualité des procès-verbaux des réunions et des comptes-rendus des travaux des comités,
  - formation et intégration des nouveaux administrateurs,
  - appréciation personnelle sur le Conseil (performance collective, évolutions constatées dans le temps, mise en œuvre des recommandations) ;
- **la tenue d'entretiens individuels** menés par l'administrateur référent, présidente du comité des nominations et des rémunérations, avec le support du Président du Conseil d'administration.

Les pistes d'améliorations portaient pour l'essentiel sur :

- (I) l'existence d'un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux (Président et Directeur Général) ;

Les actions suivantes ont été mises en œuvre en 2022 :

- Ce sujet a été traité par le comité des nominations et des rémunérations et le Conseil, avec une revue complète :
  - des différents processus de successions, y compris le plan d'urgence (revue annuelle) ; et
  - du plan de succession du comité exécutif et du Directeur Général, désormais revus annuellement.
- Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 27 octobre 2022, a décidé de proposer :
  - le renouvellement des mandats d'administrateur de Ross McInnes et d'Olivier Andriès à l'assemblée générale du 25 mai 2023 ; et
  - indiqué son intention de renouveler leurs mandats respectifs de Président et de Directeur Général.

Ce processus a permis de recueillir un certain nombre de remarques et suggestions dont la synthèse est résumée ci-dessous :

- Les très bons points soulignés :**
- équilibre de la relation entre le Président et le Directeur Général ;
  - animation et conduite du Conseil par le Président ;
  - bon niveau et diversité de compétences ;
  - efficacité des réunions ;
  - qualité des dossiers ;
  - transparence de l'information ;
  - stratégie bien débattue et décidée en Conseil ;
  - collégialité / cordialité ;
  - échanges et débats riches et fructueux ;
  - bonne prise en compte des suggestions.





## Évaluation formalisée avec un consultant extérieur en 2021

## Évaluation annuelle interne 2022

## Évaluation annuelle interne 2023

|  |  |  |
|--|--|--|
| (II) l'existence de plans de succession des administrateurs ;  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ce sujet a également été traité par le comité des nominations et des rémunérations et le Conseil, avec une revue complète :             <ul style="list-style-type: none"> <li>● des processus portant sur le renouvellement et la nomination d'administrateurs,</li> <li>● de la politique de diversité du Conseil, et</li> <li>● des recommandations et décisions concernant la composition du Conseil proposées à l'assemblée générale 2022 et postérieurement à cette assemblée générale, à l'occasion des démissions, cooptations et remplacements d'administrateurs.</li> </ul> </li> <li>■ Par ailleurs, le comité des nominations et des rémunérations et le Conseil ont revu la composition du Conseil (nominations et renouvellements) et les évolutions dans la composition à intervenir lors de l'assemblée générale du 25 mai 2023, avec une grande attention portée à la gestion des compétences au sein du Conseil (aéronautique, expérience de direction managériale, cf. § 6.2.6.3 du document d'enregistrement universel 2022).</li> </ul>  | <p>Les commentaires formulés par les administrateurs concernant le Conseil d'administration le reflètent :</p> <p>« Top ! » « Le meilleur » « Parmi les deux meilleurs auxquels je siège » « Fonctionne bien malgré sa taille » « Performant » « Conseil et dossiers de grande qualité ».</p>  |
| (III) la taille du Conseil ;   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La taille du Conseil a été réduite de 18 à 17 membres à l'issue de l'assemblée générale 2022, à la suite de l'arrivée à échéance du mandat de Didier Domange.</li> <li>■ À la suite de la démission de Sophie Zurquiyah de son mandat d'administrateur indépendant, le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de surseoir à son remplacement, le nombre d'administrateurs étant ainsi ramené à 16.</li> </ul>  | <p><b>Les points d'amélioration évoqués :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ consacrer encore plus de temps aux échanges <i>versus</i> temps des présentations orales ;</li> <li>■ consacrer plus de temps aux comptes-rendus des comités ;</li> <li>■ encore plus de rencontres avec les équipes internes en dehors des réunions du séminaire stratégique et des présentations faites en réunion ;</li> <li>■ demande de plus d'information sur les grands enjeux sociaux ;</li> <li>■ réflexion à mener sur la composition du Conseil (taille et profils) ;</li> <li>■ suggestions sur la stratégie ;</li> <li>■ formation des administrateurs.</li> </ul> |
| (IV) les contacts - notamment de l'administrateur référent - avec les actionnaires institutionnels ; et                                  |  |  |
| (V) le renforcement du suivi des grands axes stratégiques, dont le suivi de la RSE (dont dimension RH) et de la transformation digitale. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Conseil d'administration a revu l'ordre du jour des points réguliers actuellement programmés dans le calendrier standard des réunions du Conseil et des comités, en lien avec les thématiques RSE. Le Conseil a alors acté que la prise en compte et le traitement des thématiques RSE étaient appropriés et répondaient aux attentes, sans expression de demandes spécifiques complémentaires.</li> <li>■ La stratégie globale RSE a été présentée lors de la réunion du Conseil de mars 2022.</li> <li>■ Le plan Climat a également été présenté lors de la réunion du Conseil de mars 2022, ainsi qu'à l'assemblée générale 2022. En outre, le plan Climat fait l'objet d'un suivi à chaque réunion du comité innovation, technologie &amp; climat.</li> <li>■ Le plan Digital a été présenté lors du séminaire stratégie en 2022. L'avancement de ce plan fait l'objet d'un suivi par le comité d'audit et des risques.</li> <li>■ Les enjeux et thématiques RSE sont désormais intégrés dans les outils et politiques de rémunérations, à savoir les objectifs de la rémunération variable du Directeur Général et les conditions de performance des plans d'intéressement long terme.</li> </ul> |  |



## – Extrait du DEU 2023 pages 399 et 400 sur la politique de diversité du Conseil d'administration

### 6.2.4.2 Politique de diversité appliquée au Conseil d'administration et à ses comités spécialisés

Le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, s'interroge régulièrement sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle des comités spécialisés.

Sa politique de diversité s'articule notamment autour des principes et objectifs en matière de taille du Conseil et de représentation de diverses parties prenantes, de taux d'indépendance, de complémentarité et richesse de compétences et d'expertises, d'expérience et carrière notamment à l'international de ses membres, et de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La définition des besoins et objectifs de composition du Conseil en découlant fixe le cadre des évolutions à venir et permet la définition des profils d'administrateurs recherchés pour y répondre au fil du temps. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur l'établissement, la revue et le suivi de la matrice de compétences présentée au § 6.2.2.

Les résolutions portant sur la composition du Conseil d'administration qui seront proposées à l'assemblée générale du 23 mai 2024 (cf. § 6.2.6.3, § 8.2.4) participent à la mise en œuvre de cette politique.

#### Diversité de profils

Dans la mise en œuvre de cette politique de diversité, le comité des nominations et des rémunérations soumet au Conseil d'administration ses recommandations à l'effet de sélectionner, le cas échéant avec l'assistance d'un cabinet extérieur, les candidats administrateurs, pour nomination ou renouvellement, sur la base de critères tels que notamment :

#### Compétences comportementales :

- l'indépendance ;
- la capacité d'interagir au sein d'un organe collégial comme le Conseil et à challenger positivement la direction générale ;
- l'intégrité, l'ouverture d'esprit et la détermination à prendre en compte les intérêts de tous les actionnaires, en adéquation avec les valeurs du Groupe.

#### Expérience et expertise – autres critères :

- la représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- des compétences en adéquation avec les orientations stratégiques de la Société, complétant ou renforçant celles déjà présentes au sein du Conseil ;
- des expertises spécifiques (telles que par exemple financière et comptable, en matière de R&T, développement durable, digital et nouvelles technologies, ressources humaines, climat etc.), venant renforcer la composition des comités du Conseil ;
- outre l'expertise première, des compétences et une ouverture sur les autres missions et responsabilités du Conseil ;
- des profils ayant une composante internationale importante dans leur carrière (au-delà de la nationalité) ;
- des expériences de dirigeant acquises au sein de grandes entreprises internationales, françaises ou étrangères, et la connaissance du secteur d'activité du Groupe ;
- la disponibilité ;
- l'âge ; le Conseil d'administration s'attache à diversifier les profils en termes d'âge, l'âge moyen des administrateurs étant de 60 ans.

Cette liste de critères génériques fait l'objet d'une revue régulière. Le cas échéant, elle fait l'objet des adaptations nécessaires, au cas par cas, pour des recherches de profils spécifiques ou pour prise en compte de l'expression d'attentes particulières.

#### Parité – représentation des femmes et des hommes

Le Conseil d'administration comprend, au jour du dépôt du présent document d'enregistrement universel, sept femmes (dont une représentant les salariés et une représentant les salariés actionnaires) et neuf hommes (dont un représentant les salariés et un représentant les salariés actionnaires), soit un taux de femmes de 41,7 % (5/12, en excluant les administrateurs représentant les salariés et salariés actionnaires comme le prévoit la loi).

#### Diversité des compétences

S'assurer que les compétences de ses membres sont suffisamment diversifiées, complémentaires et en adéquation avec le développement et la mise en œuvre des orientations stratégiques long terme. Les compétences recherchées couvrent l'industrie aéronautique et les autres industries, l'innovation – R&T – développement – ingénierie, la carrière et l'expérience internationale, la stratégie, la concurrence et le M&A, la finance et le contrôle de gestion, le digital et les nouvelles technologies, la gouvernance et les rémunérations, et les ressources humaines et le développement durable (cf. tableau des compétences au § 6.2.2).

#### L'objectif est atteint.

Les administrateurs couvrent les neuf catégories de compétences définies dans la politique de diversité.



## Extrait du DEU 2023 page 404 sur le processus de sélection des administrateurs

### 5.2.6.1 Processus de sélection et de renouvellement des administrateurs

Ces processus de renouvellement d'un mandat d'administrateur ou de sélection des candidats à un mandat d'administrateur sont des missions confiées par le Conseil d'administration au comité des nominations et des rémunérations, qui les met en œuvre sous la conduite du Président non-exécutif et de la présidente du comité des nominations et des rémunérations, administrateur référent.

Ne couvrant pas, par définition, ceux des administrateurs dont les nominations répondent à des règles légales ou statutaires spécifiques (cf. § 6.2.3 – représentant de l'État, administrateur nommé sur proposition de l'État, administrateurs représentant les salariés et administrateurs représentant les salariés actionnaires), ces processus concernent pour l'essentiel le renouvellement et la sélection d'administrateurs indépendants.

#### Processus de sélection de nouveaux administrateurs

Ce processus s'appuie sur une revue régulière de la liste des critères (compétences et attributions attendues des administrateurs ou d'un candidat donné) caractérisant la politique de diversité du Conseil d'administration (cf. § 6.2.4.2).

Les principales étapes du processus sont usuellement les suivantes :

- détermination du ou des profils recherchés et des caractéristiques associées, centrales ou complémentaires (spécifications), en partant des principes et objectifs de la politique de diversité du Conseil d'administration (cf. § 6.2.4.2), de l'équilibre souhaitable de sa composition ou de l'expression d'attentes particulières, notamment à l'occasion de l'évaluation de son fonctionnement ;
- choix d'un cabinet ou consultant spécialisé pour, le cas échéant, accompagner le processus ;
- établissement et revue de listes de candidats potentiels et diligences associées (conformité aux spécifications, indépendance, analyse des liens d'affaires) ;
- présélection de candidats potentiels sur dossier ;
- approches et entretiens avec le ou les meilleurs profils de candidats présélectionnés – audition par le comité des nominations et des rémunérations ;
- arrêté par le comité des nominations et des rémunérations de sa recommandation au Conseil d'administration (sélection) ;
- décision du Conseil d'administration (sélection finale du candidat) et proposition de la nomination à l'assemblée générale (ou cooptation), la motivation du choix faisant l'objet d'une information dans le rapport à l'assemblée générale.

#### Application en 2023

- Le processus de sélection de nouveaux administrateurs a été mis en œuvre en 2023, en prévision de l'arrivée à échéance du mandat d'administrateur indépendant de Jean-Lou Chameau, au terme de 12 années de contribution aux travaux du Conseil.
- A l'issue de ce processus de sélection mené par le Président du Conseil, l'administrateur référent indépendant et le comité des nominations et des rémunérations, le profil de Fabrice Brégier s'est dégagé comme celui répondant aux différents critères de recherche validés par le Conseil en termes d'indépendance, de connaissance des secteurs de l'aéronautique, de la défense et du spatial, d'expertise de dirigeant et d'administrateur de groupes à dimension internationale, ainsi que de compétences dans le domaine du digital.
- Le Conseil a ainsi proposé à l'assemblée générale du 25 mai 2023, qui a approuvé, la nomination de Fabrice Brégier en qualité d'administrateur indépendant, en remplacement de Jean-Lou Chameau, à l'issue de cette assemblée générale et pour une durée de quatre ans, soit jusqu'à l'issue de l'assemblée générale ordinaire 2027.

### d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

La diversité de compétences dont celles liées à la RSE est incluse dans la politique de diversité qui est appliquée à chaque nomination/renouvellement.



## SAINT-GOBAIN

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)**

Au 1<sup>er</sup> février 2024, parmi les 14 administrateurs du Conseil d'administration de Saint-Gobain, 12 disposent de compétences RSE dont social, soit 86 % des membres du Conseil. L'identification des compétences des membres du Conseil d'administration a été effectuée en fonction de leurs parcours et expériences respectives (notamment avec l'aide du cabinet extérieur chargé de l'évaluation du Conseil d'administration en 2022) et validée par le Comité des nominations et des rémunérations.

L'ensemble des administrateurs concernés sont listés dans la matrice des compétences publiée dans le Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 (p.187 pour l'ensemble, et p.201 pour les membres du Comité de la responsabilité sociale d'entreprise). En cas d'approbation des renouvellements de mandats et des nominations d'administrateurs proposés à l'Assemblée générale du 6 juin 2024, 79% des administrateurs disposeront de compétences RSE., Sophie Brochu et Geoffroy Roux de Bézieux disposant de cette compétence.

Les administrateurs qui ont cette expertise disposent tous, en outre, d'une « compétence industrielle » ou dans « la filière construction » permettant par conséquent une application des enjeux RSE aux spécificités des secteurs d'activité du Groupe. Pour plus d'information, sur le parcours et les expériences des administrateurs, veuillez-vous référer au Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.176 à p.184 ainsi qu'à la Brochure de convocation 2024 de Saint-Gobain p.32 à p.34.

- b) **Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du Conseil ? Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du Conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La matrice des compétences des membres du Conseil d'administration de Saint-Gobain est publiée dans son Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 (p.187) et les compétences de chacun des administrateurs dont la nomination est proposée à l'assemblée générale du 6 juin 2024 figurent dans leur biographie présentée dans la Brochure de convocation 2024 de Saint-Gobain p.32 à p.34.

La RSE est par nature évolutive et son cadre technique, scientifique et réglementaire rend donc nécessaire une actualisation régulière. C'est pourquoi Saint-Gobain s'efforce de mettre à jour les connaissances des membres du Conseil d'administration sur ses enjeux.



C'est ainsi que les administrateurs ont participé en février 2018, avril 2019, avril 2020, avril 2021, avril 2022 et avril 2023 à des séminaires consacrés au changement climatique et ses conséquences pour les entreprises, à l'économie circulaire et ses enjeux pour les entreprises, à la transformation des systèmes énergétiques et industriels dans une économie zéro carbone, à la biodiversité, et à « La Ville du Futur » (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.197). Ils ont également participé à la Fresque du climat.

En avril 2024, une nouvelle formation a été organisée pour les administrateurs avec des experts externes comportant un rappel des éléments scientifiques sur le changement climatique et ses conséquences puis un exposé sur la nécessité pour les entreprises et les pouvoirs publics de mettre en œuvre des stratégies d'adaptation. Dans un deuxième temps, la Direction Générale a présenté au Conseil comment Saint-Gobain appréhende les conséquences du changement climatique – en s'interrogeant sur les opportunités et risques en découlant

Par ailleurs, les évolutions réglementaires font également l'objet de présentations régulières au Conseil et à ses Comités. A titre d'exemples en 2023 a été effectué au Comité d'Audit et des Risques puis au Conseil un point sur la réglementation en matière de *reporting* de durabilité (CSRD). Plus généralement, des sujets RSE sont régulièrement abordés par le Conseil, qui sont autant d'occasion pour les administrateurs de mettre leurs connaissances à jour. Par exemple, à l'occasion de l'examen de la feuille de route CO<sub>2</sub>, des éclairages dédiés ont été apportés aux administrateurs concernant l'utilisation d'énergie décarbonée et le scope 3 (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.201). Il est, à noter que, dans le cadre des travaux d'évaluation du Conseil 2023, les administrateurs ont relevé la qualité du suivi des sujets liés à la responsabilité sociale d'entreprise par le Comité de la responsabilité sociale d'entreprise et le Conseil d'administration. Ils ont également souligné très largement la qualité des formations sur les sujets environnementaux, climatiques et plus largement relatifs à la responsabilité sociale d'entreprise. (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.202).

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Le Comité des Nominations et Rémunérations et Conseil d'administration évaluent la compétence en RSE des membres au regard des parcours et expériences respectives des administrateurs de manière annuelle (notamment avec l'aide du cabinet extérieur chargé de l'évaluation du Conseil d'administration en 2022) et avec une évaluation individuelle reflétée notamment par la matrice des compétences.

Les compétences sont examinées, en outre, dans le cadre de l'auto-évaluation du Conseil d'administration, à travers notamment un questionnaire détaillé auquel répond chaque administrateur qui lui permet, s'il le souhaite, d'exprimer librement son appréciation sur les contributions individuelles des autres administrateurs. Les contributions individuelles des administrateurs sont, par ailleurs, particulièrement examinées par le Comité des nominations et des rémunérations, puis par le Conseil d'administration, à l'occasion du renouvellement du mandat des administrateurs et de la reconstitution des Comités le cas échéant. Les administrateurs qui sont membres d'un Comité du Conseil se prononcent





également sur le fonctionnement des Comités auxquels ils participent. (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.202 à 2023).

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre des processus de sélection et de nomination des nouveaux administrateurs, le Comité des nominations et des rémunérations s'attache à une composition équilibrée et diversifiée du Conseil et s'appuie sur les conclusions des travaux d'évaluation du Conseil.

Comme chaque année, sur proposition de l'administrateur référent, le Conseil avait retenu pour l'année 2023, s'agissant du processus de nomination, les conclusions suivantes ressortant de l'évaluation :

- poursuivre le rajeunissement et l'internationalisation du Conseil dans le cadre des renouvellements à venir, notamment ceux des Présidents de Comités, sur une période de trois ans, en fonction des besoins découlant de l'analyse par le Comité des nominations et des rémunérations et le Conseil de la matrice de compétences, et notamment en favorisant les axes de recherches suivants : un ou plusieurs mandataires sociaux exécutifs en exercice ou disposant d'une telle expérience au sein d'autres grands groupes, un Directeur financier en exercice, un administrateur issu de la chaîne de valeur de la construction et/ou un administrateur disposant de compétences en matière de changement climatique.

Conformément aux besoins identifiés et axes de recherche arrêtés, le Conseil d'administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale du 6 juin 2024 la nomination de trois administrateurs dont deux disposent de compétence en « RSE dont social » et « Climat » (Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2022 p.182 et Document d'Enregistrement Universel Saint-Gobain 2023 p.201).





# SANOFI

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

« Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux. Dans ce cadre, l'ensemble des administrateurs ont pu acquérir des compétences en matière RSE.

Certaines de ces compétences ont été acquises dans le cadre de l'exercice de missions spécifiques exercées dans des sociétés tierces. Certains administrateurs ont reçu des formations en matière de RSE au sein du Conseil d'administration dans lequel ils siègent, formation qui est prévue en 2024 pour les membres du Conseil d'administration de Sanofi. Le document d'enregistrement universel contient une matrice des compétences mentionnant les compétences de chacun des administrateurs (voir page 74). Il est toutefois mentionné que la matrice de compétence ne comporte pas de rubrique "RSE" et que ceci résulte d'un choix de la société. Vous trouverez ci-après les mentions en question :

"Il n'a pas été jugé opportun d'ajouter la thématique RSE dans la matrice de compétence du Conseil d'administration. En effet, la thématique RSE recouvre des connaissances, compétences et expériences très variées, parfois très techniques et il n'est pas aisé d'assigner à tel ou tel administrateur une compétence globale en matière de RSE. En pratique, l'ensemble des membres du Conseil d'administration sont engagés sur les enjeux RSE et ont à leur actif des compétences et expériences complémentaires en la matière.

Par exemple, et sans que ce soit limitatif :

- *Christophe Babule, en tant que directeur financier de l'Oréal est en charge du financement de la transition durable du Groupe. Il est également administrateur du fonds de dotation L'Oréal pour les femmes ;*
- *Lise Kingo, diplômée d'un Master en Responsibility & Business Practice de l'université de Bath au Royaume-Uni, a été professeur de développement durable et innovation à la Vrije Universiteit Amsterdam (Pays-Bas) de 2006 à 2015, en parallèle elle a occupé divers postes liés à la RSE, dont la fonction de Director of Environmental Affairs de Novozymes et Executive Vice President, Corporate Relations, de Novo Nordisk, avant de devenir CEO & Executive Director du programme Pacte mondial des Nations unies de 2015 à 2020, acteur important de la conférence de Paris de 2015 sur les changements climatiques, (COP 21) ;*
- *Barbara Lavernos a été nommée Vice-Présidente du Fonds L'Oréal pour l'Urgence Climatique, destiné aux communautés confrontées aux plus grands risques de catastrophe climatique, créé en septembre 2023 ;*



- Fabienne Lecorvaisier pour son expérience en qualité de Directeur Général adjoint en charge du Développement Durable, des Affaires Publiques et Internationales d’Air Liquide, ainsi que ses connaissances acquises lors de participations à des programmes sociétaux incluant la fondation Air Liquide et l’Inclusive Business chez Air Liquide ;
- Gilles Schnepf a conduit la politique RSE de Legrand en tant que Président-Directeur Général de 2006 à 2018 et est depuis mars 2021 Président du Conseil d’administration de la société à mission Danone. Il a également été, de 2018 à 2021, Président de la commission Transition écologique et économique du MEDEF.

Le nombre de réunions du Comité nominations, gouvernance & RSE prévues au calendrier a été augmenté à compter de 2023 (cinq réunions en 2023 vs. Trois réunions en 2022) avec pour objectif que le comité se penche de manière approfondie sur chacun des piliers de la stratégie RSE du Groupe (un point RSE à chaque réunion). Des points réguliers sur les notations extra-financières et les évolutions réglementaires sont également faits.» »

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d’experts, mises à niveau sur l’actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

« Les administrateurs reçoivent des informations et mises à jour régulières sur la réglementation en matière de RSE. En effet, comme mentionné à la page 74 du document d’enregistrement universel :

“Depuis 2018, année au cours de laquelle les attributions du Comité nominations et gouvernance ont été élargies à la RSE, l’équipe RSE a pu sensibiliser les membres du comité aux enjeux RSE spécifiques pour le Groupe au fil de l’eau. Par ailleurs, l’avancée de stratégie RSE du Groupe, arrêtée en 2021, fait l’objet d’un point annuel à l’ordre du jour du Conseil d’administration. La présentation est faite par la Directrice de la RSE, qui peut ainsi répondre à toute question, même technique, et alimenter le Conseil sur chacune des thématiques RSE spécifiques pour le Groupe.”

Par ailleurs, les administrateurs recevront une formation en matière RSE dans le courant de l’année 2024. »

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

« La compétence des administrateurs en matière RSE n’est pas évaluée sur une base individuelle mais sur une base collective. En effet, l’évaluation annuelle du fonctionnement et des travaux du Conseil fait apparaître une prise en compte satisfaisante des sujets RSE et ce depuis plusieurs exercices, ce qui témoigne d’un bon niveau d’appréhension des enjeux RSE pour le Groupe. »



**d) « Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ? »**

« Le processus de nomination des nouveaux administrateurs permet de sélectionner des candidats dont le profil correspond aux enjeux du groupe, ce qui inclut nécessairement la composante RSE, et aux objectifs que le Conseil d'administration s'est fixé, en termes de diversité au sens large. »



# SCHNEIDER ELECTRIC

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Au 28 mars 2024, 5 administrateurs disposent de compétences en RSE. Il s'agit de Jean-Pascal Tricoire, Cécile Cabanis, Giulia Chierchia, Linda Knoll et Anders Runevad.

M. **Jean-Pascal Tricoire** est actuellement Président du Conseil d'administration de Schneider Electric SE après avoir durant 18 ans successivement occupé les fonctions de Président du Directoire et de Président-Directeur général, période pendant laquelle il a apporté une contribution significative au développement durable et à la lutte contre le changement climatique dans le cadre de ses activités. Jean-Pascal Tricoire est par ailleurs réputé pour sa promotion d'activités durables et membre du conseil d'administration du Pacte mondial des Nations Unies

M<sup>me</sup> **Cécile Cabanis** était Directrice générale adjointe de Tikehau Capital, en charge des fonctions Capital humain, ESG/RSE, Communication et Marketing jusqu'en mars 2024. Elle était précédemment chez Danone où elle occupait les fonctions de Directrice Générale Finances, Stratégie, Système d'Informations et transformation data, Achats, développement durable.

M<sup>me</sup> **Giulia Chierchia** est actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures chez BP. En 2019, elle a été nommée Associée senior McKinsey & Company, où elle a dirigé le département mondial du pétrole et du gaz aval et conseillé les clients sur leur stratégie de décarbonation et sur la manière de faire pivoter leur portefeuille existant. En avril 2020, elle devient Vice-Présidente exécutive Stratégie et développement durable de BP en charge notamment de la stratégie et du développement durable, de l'éthique et de la conformité, de l'allocation du capital, de la gouvernance des investissements pour la Société, de la réalisation de ses objectifs *Net-Zero*, de la transformation ESG, de l'engagement des parties prenantes externes et de la politique de transition énergétique du Groupe. En mars 2022, elle accède aux fonctions de Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures également en charge de la branche ventures de BP.

M<sup>me</sup> **Linda Knoll** a été Directrice générale Ressources humaines de Fiat Chrysler Automobiles de 2011 à mars 2021. Après un parcours au sein de la division Land Systems de General Dynamics, Linda Knoll a rejoint CNH Industrial en 1994. Elle y a occupé différents postes opérationnels avant d'être nommée à plusieurs postes de direction. En 1999, elle devient Vice-Présidente et Directrice générale de l'activité Global Crop

Production de l'entreprise. De 2003 à 2005, elle a été Vice-Présidente Opérations industrielles agricoles pour l'Amérique du Nord. Elle a ensuite occupé le poste de Vice-Présidente exécutive Fabrication agricole monde jusqu'en 2007, gérant 20 usines dans 10 pays, avant d'ajouter à cette fonction celles de Vice-Présidente exécutive pour le Développement des produits agricoles et de Présidente de la division Pièces et service (par intérim). Elle a été Directrice générale Ressources humaines chez CNH Industrial (de 2007 à 2019).

M. **Anders Runevad** est l'ancien PDG de Vestas Wind Systems A/S, société danoise de conception, fabrication et installation d'éoliennes, fonction qu'il a occupée de 2013 à 2019. Anders Runevad est diplômé en ingénierie électrique de l'université de Lund (Suède).

Les compétences de Jean-Pascal Tricoire, Cécile Cabanis, Giulia Chierchia, Linda Knoll et Anders Runevad sont spécifiques aux enjeux du secteur de Schneider Electric.

La Société publie chaque année dans son Document d'Enregistrement Universel la matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil qui est reproduite ci-dessous :

|  | Jean-Pascal Tricoire | Fred Kindle | Léo Apotheker | Nive Bhagat | Cécile Cabanis | Giulia Chierchia | Rita Félix | Linda Knoll | Jill Lee | Xiaoyun Ma | Anna Ohlsson-Leijon | Abhay Parasnis | Anders Runevad | Gregory Sperkel | Lip-Bu Tan | Bruno Turchet | Philippe Knoche | Total |
|--|----------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|------------------|------------|-------------|----------|------------|---------------------|----------------|----------------|-----------------|------------|---------------|-----------------|-------|
| Direction d'une entreprise cotée               | ●                    | ●           | ●             | ●           | ●              | ●                |            | ●           | ●        |            | ●                   | ●              | ●              | ●               | ●          |               | ●               | 14    |
| Finance d'entreprise                           | ●                    | ●           | ●             | ●           | ●              | ●                |            |             | ●        | ●          | ●                   |                | ●              | ●               | ●          |               | ●               | 13    |
| Comptabilité, audit et risques                 |                      |             |               | ●           | ●              |                  |            |             | ●        | ●          | ●                   |                |                |                 |            |               |                 | 5     |
| Marchés internationaux                         | ●                    | ●           | ●             | ●           | ●              | ●                |            | ●           | ●        | ●          | ●                   | ●              | ●              | ●               | ●          |               | ●               | 15    |
| Connaissance du secteur                        | ●                    | ●           |               |             |                | ●                |            |             | ●        | ●          |                     |                | ●              |                 | ●          | ●             | ●               | 9     |
| Point de vue salarié et connaissance du Groupe | ●                    |             |               |             |                |                  | ●          |             |          | ●          |                     |                |                |                 |            | ●             |                 | 4     |
| Numérique et logiciel                          | ●                    |             | ●             | ●           |                |                  |            |             |          |            |                     | ●              |                | ●               | ●          |               | ●               | 7     |
| Droit, gouvernance, éthique et conformité      |                      | ●           | ●             |             |                | ●                |            |             |          |            | ●                   |                |                |                 |            |               |                 | 4     |
| Développement durable                          | ●                    |             |               |             | ●              | ●                |            | ●           |          |            |                     |                | ●              |                 |            |               |                 | 5     |

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE est assurée grâce à des formations et présentations spécifiques organisées tout au long de l'année à l'occasion des réunions du conseil d'administration et de ses comités ainsi que lors de la session stratégie annuelle.

- c) **Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence en RSE des administrateurs est évaluée en considération de leur formation, expérience et contribution respective annuellement à l'occasion de l'auto-évaluation du



Conseil d'administration. Cette évaluation est réalisée sur une base individuelle comme en atteste la matrice des compétences rendue publique dans le Document d'Enregistrement Universel.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre du processus de recrutement des administrateurs, une attention particulière est portée à l'équilibre des compétences au sein du Conseil d'administration. L'auto-évaluation de 2023 ayant fait ressortir la nécessité de renforcer les compétences du Conseil en matière d'enjeux ESG, la candidature de Giulia Chierchia a été soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 4 mai 2023 et a été approuvée à plus de 99,5 %.



# SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) ?**

Les 15 administrateurs ont une bonne connaissance RSE du fait de leur activité professionnelle et grâce aux formations qui leur sont dispensées chaque année. Cette information est disponible page 83 du Document d'Enregistrement Universel. L'organisation des travaux du Conseil en matière de RSE est décrite page 98.

Leurs compétences en la matière relèvent d'une part du secteur d'activité dans lequel ils exercent ou ont exercé leur activité (exemples : Energie, BTP, Electronique, Banque etc...) et d'autre part de leur ancienneté au Conseil d'administration de Société Générale qui leur ont permis d'acquérir une expertise RSE sur les sujets relatifs aux activités de la banque. Cette double acculturation sur la RSE chez nos administrateurs est une richesse pour le Groupe.

Le Document d'enregistrement universel contient une présentation de l'ensemble des membres du Conseil d'Administration au 01/01/2024. Leurs biographies avec le parcours individuel de chaque administrateur (études, formations, expériences professionnelles) peuvent être consultées sous ce lien<sup>10</sup>.

A noter que depuis 2021, le Conseil d'administration a été assisté par un censeur dont le rôle est notamment de l'accompagner dans sa mission en matière de RSE dont la transition énergétique. Il s'agit de J.-B. Lévy, ancien Président d'EDF. Son rôle est majeur. Il participe à la préparation des dossiers en matière de stratégie et de gestion des risques RSE.

Oui, une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil est actualisée et revue chaque année par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise puis le Conseil d'administration afin d'évaluer l'aptitude collective et individuelle des membres du Conseil d'administration. Elle est publiée dans le Document d'enregistrement universel 2024 et peut être consultée sous le lien suivant<sup>11</sup>.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Conformément au règlement intérieur du Conseil d'Administration, plusieurs formations sont organisées chaque année par la Société Générale ou par des tiers pour actualiser et

<sup>10</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-03/document-enregistrement-universel-2024.pdf - page=90>

<sup>11</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-03/document-enregistrement-universel-2024.pdf - page=85>





renforcer les compétences des administrateurs dans différents domaines dont ceux de la RSE.

A titre d'illustration, les formations ont notamment porté sur les sujets liés aux engagements et au cadre normatif du Groupe Société Générale en matière de RSE (y compris les politiques sectorielles E&S). Elles visent aussi à bien expliquer la stratégie du Groupe et les moyens mis en œuvre en matière de gestion du risque climatique.

En 2023, des formations RSE ont été dispensées aux administrateurs en août et en septembre, plus particulièrement au travers d'un « climate training » qui portait sur le « net zero by 2050 », le cadre réglementaire Sustainability, la stratégie climat de Société Générale, ...

Des formations RSE internes sont également prévues en avril et octobre 2024 pour l'ensemble des administrateurs ; elles porteront sur les principes généraux sur l'économie circulaire et l'application de la CSR.

Au minimum, deux séances de formation par an sont consacrées à la RSE.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'évaluation est faite annuellement et de façon individuelle afin d'obtenir une vision collective des compétences du Conseil d'administration.

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise s'interroge chaque année, à partir de la matrice des compétences des administrateurs, sur les besoins du Conseil d'administration en termes de compétences, y compris s'agissant des différents sujets relevant de la responsabilité sociale et environnementale. Les critères d'aptitudes individuelles retenus pour les administrateurs sont revus chaque année par le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise. Ils sont adaptés à la stratégie du Groupe, à sa dimension internationale ainsi qu'au spectre de ses activités et des risques associés.

Pour chaque compétence, le Comité définit un objectif cible qui peut être revu en tant que de besoin. Ces objectifs cibles sont hiérarchisés en fonction de la stratégie, de l'actualité du Groupe et des éventuelles évolutions de réglementations.

Pour l'application de la matrice à chaque administrateur, les compétences des administrateurs sont ainsi classées selon différents niveaux de notation en fonction des expériences, des responsabilités occupées au sein des organes de gouvernance et de la pratique de la compétence. Cette matrice de compétences tient donc compte des évolutions et des formations complémentaires suivies.

Le processus d'évaluation des administrateurs sur l'ensemble de leurs actions dont les sujets RSE est consultable sur le lien suivant<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-03/document-enregistrement-universel-2024.pdf - page=108>





**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Le Comité des nominations et du gouvernement d'entreprise analyse les compétences des administrateurs à partir de la matrice de compétences des administrateurs et en tire les conséquences sur les processus de recrutement mis en place et les formations proposées. Les critères pris en compte dans la matrice de compétence tiennent compte des compétences RSE des administrateurs afin de tenir compte des dispositions des statuts de SG dont l'article 8 stipule que le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité et conformément au règlement intérieur du Conseil d'Administration qui prévoit en son article 1 des orientations relatives à la responsabilité sociale et environnementale. Les détails peuvent être consultés sur le lien suivant<sup>13</sup>.

Par ailleurs, depuis 2021, le Conseil d'administration a souhaité renforcer sa compétence collective en nommant un censeur spécialisé sur ces sujets.

---

<sup>13</sup> <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2024-03/document-enregistrement-universel-2024.pdf#page=170>



# STELLANTIS

- a) How many of the Board's directors have CSR skills? Who are they and how did they acquire these skills (education, training, work experience)? Are these skills specific to the challenges of your sector (biodiversity, energy transition, social and value chain, financial impact of the climate, etc.)? Do you publish a matrix of each board member's specific skills?**

The Board comprises diversified profiles in terms of gender, work, personal background and nationality. Members of the Board of Directors are selected on the basis of professional and personal qualifications in a manner designed to ensure sufficiently diverse and complementary skills to enable these members to oversee the Company's strategy. The skills of the members of the Board relate to either specific operational experiences or performance as responsible for oversight over major challenges at other corporations where the directors also serve as members of the board. The skills are summarized in the matrix published at page 290 in our 2022 CSR Report, that is accessible at the following link

2022 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT<sup>14</sup>

- b) How do you ensure that board members' knowledge of CSR issues is up to date (internal or external training processes, expert interventions, updates on regulatory news or key themes, etc.)? How often?**

CSR issues are continuously discussed by the Board of Directors and its Committees in relation to a number of matters and under different standpoints. Discussion with experts of specific topics from management and updates on regulatory framework and key themes ensure a continuous update of knowledge.

- c) How do you assess the CSR competence of directors? On what criteria? How often? Is this assessment individual or collective?**

Assessment of Board members' competences, including ESG and CSR competencies, is part of the general self-assessment performed by the Board of Directors and its Committees annually on both a collective and individual basis.

- d) Do you integrate a CSR component into the appointment processes for new directors?**

CSR component is one of the factors considered in the process for the appointment of new Directors. More generally that process takes into account adequate mix of technical abilities, professional background and experience, both general and specific, gained in an international environment and pertaining to the dynamics of the macro-economy and globalization of markets, more generally, as well as the industrial and financial sectors more specifically.

<sup>14</sup> (stellantis.com) <https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/sustainability/csr-disclosure/stellantis/2022/Stellantis-2022-CSR-Report-Accessible.pdf>



# ST MICROELECTRONICS

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**
- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**
- c) **Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**
- d) **Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Il est rappelé que ST a pour structure juridique celle d'une Société à Conseil de Surveillance et Directoire. Plus précisément, la gestion de ST est confiée au Directoire sous la supervision du Conseil de Surveillance.

Il est rappelé que le Directoire dirige la feuille de route en matière de développement durable et le Conseil de Surveillance est responsable de sa supervision en considérant à la fois les risques et les opportunités.

Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil de Surveillance est guidé par l'intérêt de notre société et de ses activités ; il prend en compte les intérêts pertinents de toutes les parties prenantes. Il s'appuie notamment sur un comité spécifique lié au développement durable (« *Sustainability Committee* » ou « comité de développement durable »).

Composé de plusieurs membres du Conseil de Surveillance, ce comité conseille et soutient le conseil de surveillance dans le cadre de ses responsabilités en matière de supervision, contrôle et conseil concernant la stratégie, les cibles, les objectifs et les performances globales de l'entreprise en matière de développement durable. Le comité du développement durable s'est réuni quatre fois en 2023 pour discuter de notre stratégie globale en matière de développement durable, ainsi que de nos performances en matière de développement durable.

Les membres de notre conseil de surveillance sont soigneusement sélectionnés en fonction de leur expérience, de leur expertise et de leurs connaissances combinées, ainsi que de l'activité dans laquelle nous opérons. Comme indiqué dans la charte du Conseil de Surveillance disponible ici<sup>15</sup>, la composition du conseil de surveillance doit être telle que

<sup>15</sup> <https://investors.st.com/static-files/77d3b941-c350-4b45-bb44-9a587ee2e897>



l'expérience, l'expertise, les compétences, la diversité et l'indépendance combinées de ses membres permettent au conseil de surveillance d'exercer au mieux la diversité de ses devoirs et responsabilités vis-à-vis de la société et de toutes les parties prenantes dans le respect des lois et réglementations applicables.

Les membres du conseil de surveillance sont choisis en fonction de leurs compétences spécifiques en matière commerciale, financière, technique et/ou juridique, de leur expérience professionnelle, de leur capacité de jugement, de leur capacité d'analyse et de leur volonté de consacrer le temps nécessaire au bon fonctionnement du conseil de surveillance. Les biographies complètes des membres du Conseil de Surveillance sont disponibles ici<sup>16</sup>.

Par ailleurs, Une fois nommé, chaque membre du conseil de surveillance doit suivre un programme d'introduction planifié et préparé par le conseil de surveillance et parrainé par la société, portant sur : *a*) les affaires financières, sociales et juridiques générales (y compris la gouvernance et la conformité) ; *b*) l'information financière de la Société ; *c*) les aspects spécifiques propres à la Société et à ses activités commerciales ; *d*) la culture de l'entreprise ; et *e*) les devoirs et responsabilités des membres du conseil de surveillance. Enfin, Le conseil de surveillance, avec le soutien du secrétariat, fournit à ses membres une formation continue. Le programme d'éducation et de formation vise notamment à fournir aux membres du conseil de surveillance des mises à jour pertinentes sur la législation et les pratiques dans des domaines pertinents tels que les affaires financières, la gestion et le contrôle des risques, les exigences en matière d'information et la gouvernance d'entreprise.

---

<sup>16</sup> <https://investors.st.com/corporate-governance/supervisory-board>



# TELEPERFORMANCE

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

L'ensemble des 16 membres du conseil d'administration sont sensibilisés aux problématiques RSE, et 7 de ses membres disposent de compétences en RSE spécifiques aux enjeux du secteur d'activité dans lequel évolue Teleperformance, qu'ils ont acquises à travers leurs formations et parcours professionnels respectifs. Le Document d'enregistrement universel pour 2023 (chapitre 4) identifie au moyen d'une matrice de compétences les administrateurs ayant cette compétence spécifique acquise notamment au cours de leur parcours professionnel. Par ailleurs, il est rappelé que le conseil d'administration a constitué un comité en charge de la RSE en 2021. Ce comité est présidé par un administrateur indépendant et est actuellement composé de 3 membres, dont un administrateur représentant les salariés. En effet, le conseil a considéré que la présence d'un tel administrateur au sein de ce comité RSE était nécessaire et permet d'accroître l'efficacité des travaux du comité en particulier.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux de RSE est essentielle pour assurer une gouvernance efficace et responsable et permettre au conseil de mener à bien ses missions spécifiques dans ce domaine.

La société accorde une importance primordiale à la formation de ses administrateurs. Lors de leur nomination, les membres du conseil d'administration bénéficient d'une présentation des activités du groupe, et notamment de son secteur d'activité et ses enjeux en matière de responsabilité sociétale et environnementale. La formation des administrateurs se poursuit au-delà de leur arrivée, et constitue un processus continu. Les membres du conseil d'administration reçoivent tous les documents et informations appropriés et nécessaires à l'accomplissement de leur mission et à la préparation des délibérations du conseil, y compris sur les sujets relatifs à des problématiques de RSE. Ils ont accès préalablement à toute réunion à tous rapports, documents et études réalisés par le groupe et ont la possibilité de solliciter toutes études techniques extérieures aux frais de la société.

Depuis 2021, le conseil compte un comité RSE dont la mission principale est d'assurer le suivi des questions en matière de responsabilité sociale et environnementale (enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux) et de préparer et faciliter les délibérations du conseil d'administration ainsi que de lui soumettre tout avis, proposition ou recommandation dans les domaines relevant de sa compétence. Le conseil



d'administration bénéficie ainsi de l'expertise et des travaux du comité RSE, dont les membres apportent leurs connaissances spécifiques sur les enjeux sociaux, environnementaux et opérationnels.

La formation sur les enjeux RSE a été identifiée comme un élément clé par le comité RSE ; au cours de l'exercice 2023, les travaux et débats du comité RSE ont notamment porté sur la formation des membres du comité d'audit, des risques et de la conformité et du comité RSE, ainsi que de l'administrateur référent, à la Fresque du Climat en vue d'une meilleure appréhension des enjeux de la crise climatique. Les membres du comité d'audit, des risques et de la conformité et du comité RSE du conseil d'administration ont ainsi été formés à la Fresque du climat ainsi qu'aux implications de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive ou Directive sur les rapports de développement durable des entreprises).

Les réunions du comité RSE ont lieu régulièrement, avec trois réunions tenues en 2023, et sont systématiquement suivies d'un compte-rendu au conseil. De plus, tous les membres du conseil reçoivent au moins une fois par an une présentation de la feuille de route et des résultats RSE lors du séminaire annuel du conseil. En outre, les membres du conseil sont aussi régulièrement sensibilisés aux enjeux environnementaux, les discussions sur ces enjeux ayant lieu tout au long de l'année et étant coordonnées avec les différents comités pour en assurer une surveillance active et continue.

La mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux de RSE est ainsi assurée à travers un processus continu.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'évaluation de la compétence en RSE des administrateurs s'inscrit dans le cadre des évaluations périodiques du fonctionnement et des travaux du conseil d'administration, conduites conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF. Ces évaluations visent notamment à vérifier que les questions importantes (y compris les questions relatives aux enjeux de RSE) sont convenablement préparées et débattues et d'apprécier la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du conseil.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans les processus de nomination des nouveaux administrateurs, le conseil d'administration s'appuie sur les travaux et recommandations de son comité des rémunérations et des nominations qui propose, aussi souvent que les circonstances l'exigent, les évolutions souhaitables de la composition du conseil d'administration et des comités en fonction de la stratégie du groupe et de son évolution. Les travaux du comité visent notamment à assurer la complémentarité des compétences des administrateurs et la diversité de leurs profils, de manière à s'assurer que les missions du conseil sont accomplies avec l'indépendance, l'objectivité et l'expertise nécessaires. Dans ce cadre, le comité s'assure notamment que le conseil d'administration dispose collectivement des compétences en RSE nécessaires et utiles à l'exercice de ses responsabilités dans le domaine de la RSE.

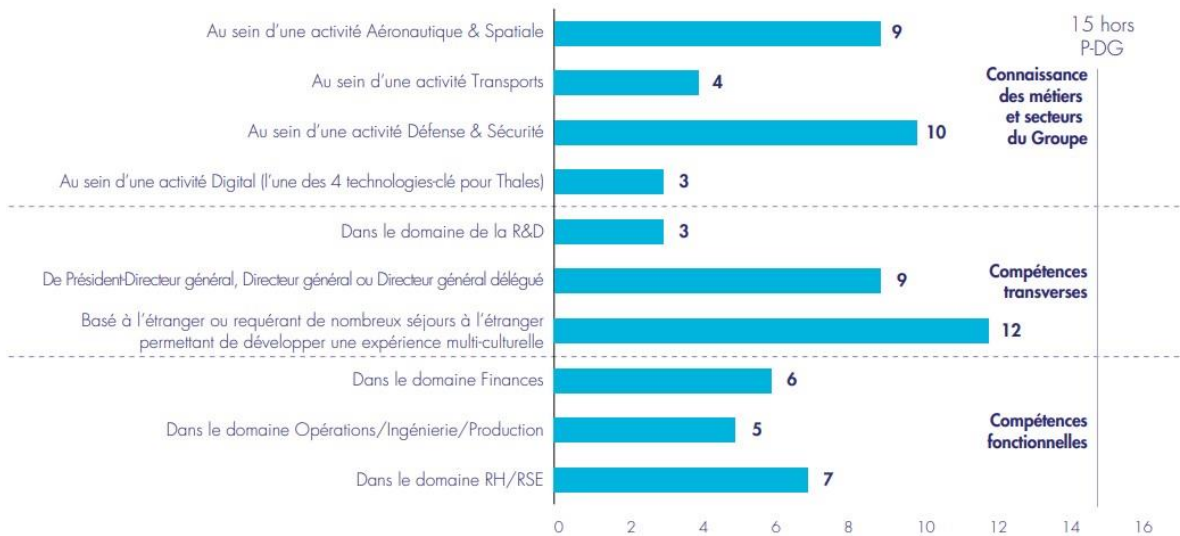


# THALES

- a) **Combien d’administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...). Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Le Conseil d’administration a fait le choix de publier une matrice collective et non nominative des compétences des administrateurs. Celle-ci est mise à jour une fois par an. La dernière matrice publiée montre que la compétence RH/RSE est détenue par près de la moitié des administrateurs, soit 7 en tout. Voir ci-dessous extrait du Document d’enregistrement universel 2023 (§ 4.2.5, p. 102)

- **COMPÉTENCES ÉVALUÉES PAR LES ADMINISTRATEURS AU TRAVERS DES POSTES PERSONNELLEMENT OCCUPÉS (a)**  
(À JOUR AU 04/03/2024)



(a) Ce recensement exclut les compétences du Président/Directeur général.

Dans le domaine de la RSE, la compétence collective du Conseil a été spécifiquement vérifiée à travers le recensement individuel de leurs expériences dans ce domaine. Celles-ci sont décrites en synthèse dans le Document d’enregistrement universel 2023 (§ 4.2.5, p. 102) comme suit :

- ✓ Environnement : Présidence ou Direction générale de groupes ayant de forts enjeux de décarbonation ou d’impact environnemental ou contribuant à la décarbonation de leurs clients, ou création en leur sein d’une Direction RSE ou déploiement de projets RSE dans ce domaine ;





- ✓ Social et sociétal : Direction de ressources humaines, Présidence d'un syndicat patronal de branche, déploiement de politiques Diversité & inclusion ou Sécurité au Travail au sein de groupes internationaux, Secrétariat d'instances représentatives du personnel, participation active à un fonds de dotation ou à des activités associatives à impact sociétal ;
- ✓ Gouvernance : Mandats de membres de Comités RSE, gouvernance, nominations, rémunérations ou d'audit de Conseils de groupes cotés (autres que Thales) ou d'une chambre parlementaire nationale, y ayant accompagné la montée en puissance des problématiques RSE ;
- ✓ Réglementation et Finance RSE : implication directe dans l'établissement ou la négociation de textes au niveau français (Loi Pacte), participation à la mise en place de « sustainability-linked bonds ».

**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La variété et la richesse des expériences RSE décrites dans la réponse à la question 10a permettent au Conseil d'aborder les questions de RSE avec hauteur de vue, et de les analyser en profondeur en s'appuyant sur les experts internes et externes.

En outre, le Conseil a suivi en septembre 2023 une formation de plusieurs heures, animée par M. Jean Jouzel, climatologue et glaciologue réputé, et des représentants d'un assureur de premier plan, au cours de laquelle les administrateurs ont été sensibilisés aux enjeux du changement climatique tels que mis en lumière par les travaux du GIEC, avec un focus relatif aux impacts déjà perceptibles chez certains acteurs économiques. Les administrateurs ont eu préalablement accès à un e-learning de sensibilisation comportant les modules de formation Climat en cours de déploiement dans le Groupe.

De plus, l'évolution du cadre réglementaire relatif aux informations de durabilité a donné lieu à plusieurs présentations faites par des experts externes en Conseil ou en Comité spécialisé entre 2023 et début 2024.

Enfin, les deux administratrices référentes en matière de RSE (dont les missions sont décrites en page 100 du Document d'Enregistrement Universel 2023) ont pu approfondir leurs connaissances des enjeux RSE du Groupe à l'occasion de plusieurs sessions d'information dédiées organisées par la Direction générale au début des années 2023 et 2024.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

L'évaluation de la compétence des administrateurs en RSE est effectuée sur recommandation du Comité de la gouvernance et des rémunérations à l'occasion de la mise à jour annuelle de la matrice de compétence des administrateurs et du recensement de leurs expériences RSE (voir réponse à la question 10a pour plus de détails à ces sujets). Si



la mise à jour est effectuée sur la base d'informations individuelles, sa restitution publique est collective, conformément à la décision du Conseil.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Les processus de nomination des administrateurs de Thales découlent des règles de composition du Conseil, elles-mêmes régies par le pacte d'actionnaires de Thales (voir § 4.2.1 du Document d'enregistrement universel 2023, p. 91 et suivantes). L'évaluation 2022 du fonctionnement du Conseil avait mis en lumière le souhait que celui-ci puisse s'enrichir de compétences dans plusieurs domaines dont celui de la RSE, dans le respect du pacte d'actionnaires. Ce constat a été confirmé par une majorité d'administrateurs à l'occasion de l'évaluation 2023 (voir § 4.2.4 du Document d'enregistrement universel 2023, p. 101). Depuis la publication de ce document, le Conseil a présenté à l'Assemblée générale du 15 mai 2024 la nomination en qualité d'administratrice « Personnalité Extérieure » de M<sup>me</sup> Ruby McGregor-Smith, réputée pour son engagement dans les enjeux de RSE.



## TOTALENERGIES

- a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

79% de nos administrateurs bénéficient de compétences en matière de climat et développement durable, acquises notamment via des formations et des expériences professionnelles (voir biographies en pages 193 à 206 du Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>17</sup>). Le Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>18</sup> détaille plus spécifiquement (pages 212 à 214) la compétence des administrateurs en matière de climat.

Le Document d'Enregistrement Universel 2023<sup>19</sup> inclut une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil, voir chapitre 4.1.1.5 Politique de diversité menée au sein du Conseil d'administration.

- b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Un programme de formation continue des administrateurs en matière de climat a été approuvé en 2021. Il comprend notamment différents modules sur les thèmes suivants : Energy, Climate Change and Environmental Risks ; Energy and Climate ; Climate Change and Financial Risks and Opportunities et Causes et enjeux du réchauffement climatique.

En 2022, dans le cadre de ce programme de formation, les administrateurs ont notamment participé à La Fresque du Climat, atelier scientifique, collaboratif et créatif, conçu pour sensibiliser les participants au changement climatique et en particulier à ses causes et à ses conséquences.

En 2023, plusieurs administrateurs ont suivi des formations individuelles en matière climatique, sous format présentiel ou via un parcours digital.

<sup>17</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf#page=193](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf#page=193)

<sup>18</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf#page=212](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf#page=212)

<sup>19</sup> [https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies\\_document-enregistrement-universel-2023\\_2023\\_fr\\_pdf.pdf](https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_document-enregistrement-universel-2023_2023_fr_pdf.pdf)



**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ?  
À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La description des compétences RSE des Administrateurs est revue annuellement par le Comité de Gouvernance et d’Ethique puis par le Conseil dans le cadre de la revue des sections correspondantes du Document d’enregistrement universel.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Le recrutement d’un nouvel administrateur se fait après définition d’un profil cible sur la base de différents critères, en particulier les compétences que le Conseil souhaite renforcer ou remplacer en son sein au regard de l’ensemble des compétences déjà présentes, notamment les compétences RSE.

\*\*\*



# UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

- a) **Combien d’administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Au sein du Conseil de surveillance (« CS »), 9/10 administrateurs ont des compétences en matière de RSE ou de développement durable, comme indiqué de manière nominative dans le tableau ci-dessous et dans le Document d’Enregistrement Universel 2023. De plus, les biographies détaillées indiquent les études, les formations et les expériences professionnelles (pages 51 à 62 du DEU 2023) pour chacun des membres du CS.

De la même manière, les compétences sont spécifiques aux enjeux de notre secteur (cf page 63 : « Le Conseil de surveillance a identifié 9 compétences, expériences ou expertises essentielles pour remplir au mieux son rôle de supervision, ainsi que ses obligations, compte tenu de la nature même et de l’étendue des activités à l’international du Groupe, de sa stratégie à moyen et long termes et des risques à considérer. »)

**MATRICE DE L’EXPIÉRIENCE DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE**

| Compétences/expérience                       | Jacques Richier <sup>(1)</sup> | Julie Avrane <sup>(1)</sup> | Cécile Cabanis <sup>(1)</sup> | Michel Dessolain <sup>(1)</sup> | Susana Gallardo <sup>(2)</sup> | Dagmar Kollmann <sup>(2)</sup> | Sara Lucas <sup>(1)</sup> | Roderick Munsters <sup>(2)</sup> | Xavier Niel <sup>(2)</sup> | Aline Sylla-Walbaum <sup>(1)</sup> | %   |
|--|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------------|-----|
| Dirigeant                                    | •                              | •                           | •                             | •                               | •                              | •                              | •                         | •                                | •                          | •                                  | 100 |
| Immobilier commercial/ gestion d’actifs      | •                              |                             | •                             | •                               | •                              | •                              | •                         | •                                | •                          | •                                  | 90  |
| Finance/audit                                | •                              | •                           | •                             | •                               |                                | •                              | •                         | •                                | •                          |                                    | 80  |
| RSE/développement durable                    | •                              | •                           | •                             | •                               | •                              | •                              | •                         | •                                |                            | •                                  | 90  |
| Numérique/e-commerce                         | •                              | •                           | •                             | •                               |                                |                                |                           |                                  | •                          | •                                  | 60  |
| Gouvernance d’entreprise/ rémunération       | •                              | •                           | •                             |                                 |                                | •                              | •                         | •                                | •                          |                                    | 70  |
| Risques/conformité                           | •                              | •                           | •                             |                                 |                                | •                              | •                         | •                                |                            | •                                  | 70  |
| Restructuration/cessions/ désinvestissements | •                              | •                           | •                             | •                               |                                | •                              | •                         |                                  | •                          |                                    | 70  |
| Exp. à l’international                       | •                              | •                           | •                             | •                               | •                              | •                              | •                         | •                                | •                          | •                                  | 100 |

(1) Comité d’audit.

(2) Comité de la Gouvernance, des Nominations et des Rémunérations.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d’experts, mises à niveau sur l’actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Le développement durable est suivi directement au niveau du Conseil de Surveillance (CS), étant donné son importance et la volonté d’associer tous les membres du CS à ces discussions. Des informations sur le développement durable sont partagées avant chaque





réunion du CS, et le développement durable fait l'objet de discussions approfondies tout au long de l'année en présence du Directoire et du Directeur Groupe du Développement Durable, notamment lors du séminaire stratégique annuel, des programmes d'intégration du CS et du Directoire, et aussi souvent que nécessaire au cours de formations. En 2023, le CS et le Directoire se sont réunis respectivement 6 et 12 fois pour discuter de sujets liés à la feuille de route Better Places.

Une demi-journée de formation annuelle est organisée pour tous les membres du CS, souvent associée à la visite d'un ou plusieurs actifs du Groupe. En 2023, dans le cadre de la formation continue des membres du Conseil de Surveillance, une partie de la session de formation a été dédiée à la Fresque du Climat sous la supervision d'un expert climat international spécialisé dans l'urgence climatique.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Le Conseil de Surveillance évalue la compétence en RSE de ses membres à la lumière de leur CV détaillé, de manière annuelle et avec une évaluation individuelle. Dans le cadre de l'évaluation de son fonctionnement, le CS a initié une réflexion afin d'enrichir à moyen terme sa composition avec des profils apportant des compétences particulières en RSE et développement durable en cohérence avec les objectifs du Groupe, en cybersécurité ou numérique, sujets tous aussi primordiaux à la lumière des enjeux et risques internationaux, et des innovations stratégiques lancées par le Groupe.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Oui, la composante RSE est primordiale dans le cadre du processus de nomination des nouveaux membres du Conseil de Surveillance.

Le Conseil de surveillance a identifié 9 compétences, expériences ou expertises essentielles pour remplir au mieux son rôle de supervision, ainsi que ses obligations, compte tenu de la nature même et de l'étendue des activités à l'international du Groupe, de sa stratégie à moyen et long termes et des risques à considérer, dont :

- **Expertise en RSE/développement durable, indispensable en raison de la place des sujets environnementaux et sociétaux qui sont au cœur de la stratégie du Groupe, en tant que levier de progrès et élément de compétitivité ;**  
(...)
- **Expertise en gouvernance d'entreprise/rémunération afin de maintenir un haut niveau d'exigence en termes de gouvernance d'entreprise, en particulier, en matière de rémunération des dirigeants.**











# VEOLIA

- a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc.) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

Sur la base de la composition du conseil d'administration *post* assemblée générale 2023, 11 administrateurs sur 14 disposaient d'une compétence RSE (cf. ci-dessous, extrait du Document d'enregistrement universel 2023, p. 128).

L'évaluation de la compétence des administrateurs est réalisée sur la base de leur formation initiale, mais plus encore de l'expérience professionnelle acquise au cours de leurs carrières. La compétence en RSE est appréciée sur la base des aspects de la RSE spécifiques aux secteurs d'activité de Veolia (décarbonation, régénération des ressources, dépollution, biodiversité, enjeux sociaux, sociétaux, principes de bonne gouvernance d'entreprise...)

|  |  Expérience des métiers de Veolia |  Expérience internationale |  Affaires publiques |  Industrie |  R & D |  Banque Finance |  RSE |  Digital |
|--|--|---|--|---|---|--|---|---|
| Antoine Frérot   | ●  | ●   | ●  | ●   | ●   | ●  | ●   |   |
| Estelle Brachlianoff   | ●  | ●   | ●  | ●   | ●   | ●  | ●   | ●   |
| Maryse Aulagnon  | ●  | ●   | ●  |   |   | ●  | ●   | ●   |
| Olivier Andriès  |  | ●   | ●  | ●   | ●   | ●  |   | ●   |
| Véronique Bédague  | ●  | ●   | ●  |   |   | ●  | ●   | ●   |
| Pierre-André de Chalendar  | ●  | ●   | ●  | ●   | ●   | ●  | ●   |   |
| Isabelle Courville   | ●  | ●   | ●  | ●   | ●   | ●  | ●   |   |
| Marion Guillou   |  | ●   | ●  |   | ●   |  | ●   |   |
| Franck Le Roux,<br><i>administrateur représentant les salariés</i>                 | ●  |   |  |   |   |  | ●   |   |
| Agata Mazurek-Bąk<br><i>administratrice représentant les salariés actionnaires</i> | ●  |   |  |   |   | ●  | ●   | ●   |
| Pavel Páša,<br><i>administrateur représentant les salariés</i>                     | ●  |   |  |   |   |  | ●   |   |
| Nathalie Rachou  |  | ●   | ●  |   |   | ●  |   |   |
| Francisco Reynés   | ●  | ●   | ●  | ●   |   | ●  |   |   |
| Guillaume Texier   | ●  | ●   | ●  | ●   | ●   | ●  | ●   | ●   |
| <b>TAUX PAR COMPÉTENCE</b>   | <b>79 %</b>  | <b>79 %</b>   | <b>79 %</b>  | <b>50 %</b>   | <b>50 %</b>   | <b>79 %</b>  | <b>79 %</b>   | <b>43 %</b>   |

M. Eric Xavier Amiguet i Rovira (censeur) dispose d'une expérience des métiers de Veolia et de compétences en matière de RSE. Ces compétences ne sont pas comptabilisées dans la présente matrice de compétence.



**b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

À la demande des membres du conseil d'administration, Veolia organise une formation aux spécificités de ses métiers afin de faciliter l'intégration des nouveaux administrateurs au travers notamment de visites de sites. Par ailleurs, dans le cadre de l'intégration de nouveaux administrateurs, ceux-ci peuvent rencontrer les principaux cadres dirigeants du Groupe. Ainsi, dans le cadre de l'intégration fin 2014 de deux administrateurs représentant les salariés, la Société a organisé à leur attention en 2014 et 2015 une session interne de formation ainsi que leur inscription à un programme de formation externe conçu par l'IFA et Sciences Po qui a conduit à la délivrance d'un certificat d'administrateur de société. Cette formation a été reconduite en 2019 à l'attention de M. Franck Le Roux. À la suite de sa nomination en qualité d'administratrice représentant les salariés actionnaires le 15 juin 2022, Mme Agata Mazurek-Bąk a participé à un programme de formation auprès de l'IFA.

Par ailleurs, depuis 2015, la Société organise pour les administrateurs des rencontres avec des responsables économiques et politiques et des visites de sites d'exploitation, comprenant des échanges avec les équipes opérationnelles du Groupe, notamment en République tchèque, au Royaume-Uni, en Chine, en Hongrie, aux États-Unis et en Espagne. Ces visites annuelles, qui ont été interrompues durant la période de crise sanitaire, contribuent à une meilleure connaissance des métiers de Veolia et de leurs multiples enjeux, notamment environnementaux et sociaux (RSE), dans différentes géographies.

La Société consacre également régulièrement un point de l'ordre du jour des séances de son conseil d'administration à la présentation détaillée d'un de ses métiers et de ses enjeux environnementaux et sociaux (RSE). Également interrompues pendant la crise sanitaire, ces présentations ont repris dès 2021 avec des interventions notamment sur l'efficacité énergétique des bâtiments, le recyclage et la valorisation des déchets ainsi que sur le climat au travers des travaux du comité recherche, innovation et développement durable.

Enfin, en juin 2023, la Société a créé un support destiné à un cycle de trois ans de formation des administrateurs sur la RSE baptisé "L'entreprise durable". Se présentant sous la forme d'un dossier de 6 à 8 pages, le premier numéro de L'Entreprise durable portait sur le *reporting* extra-financier, le deuxième numéro, diffusé en octobre 2023, sur la neutralité carbone.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La mise à jour de la matrice des compétences des administrateurs est réalisée **annuellement**, de manière **individuelle**. Elle est utilisée par le comité des nominations pour formuler ses recommandations au conseil d'administration afin de sélectionner, le cas échéant avec l'assistance d'un cabinet extérieur indépendant, les candidats au renouvellement de la composition du conseil d'administration (cf. question suivante).





**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Outre la féminisation de ses membres, le conseil s'attache à diversifier les profils, français et internationaux, tout en veillant à mettre en place au sein du conseil un équilibre entre les différentes parties prenantes de la Société (*stakeholders*).

Sur la base de la matrice de compétence présentée en réponse à la *question 10a* et publiée dans le document d'enregistrement universel de la Société, le comité des nominations soumet au conseil d'administration ses recommandations afin de sélectionner, le cas échéant avec l'assistance d'un cabinet extérieur indépendant, les candidats au renouvellement de la composition du conseil d'administration sur la base notamment des critères suivants :

- les compétences de management acquises au sein de grandes entreprises internationales ;
- la connaissance du Groupe ou de son secteur d'activité ;
- l'expérience professionnelle ;
- l'expertise financière et comptable ;
- les compétences en matière de RSE, R & D et digital ;
- une disponibilité suffisante ;
- des compétences spécifiques éventuelles identifiées lors de l'évaluation annuelle du fonctionnement du conseil d'administration.

Il prend notamment en compte les résultats de l'évaluation annuelle du fonctionnement du conseil et de ses comités, qui porte notamment sur la composition et les compétences du conseil. Ainsi, les propositions d'amélioration suivantes ont été formulées par les administrateurs :

- en avril 2022 : accroître le nombre d'administrateurs ayant une expérience notamment en matière internationale, de pratique de la fonction de dirigeant d'entreprise de taille mondiale et de développement durable ;
- en mars 2023 : améliorer l'internationalisation ainsi que l'expertise climatique dans la composition du conseil.

La préparation du renouvellement du conseil d'administration en 2024 a été initiée très en amont par le comité des nominations. S'appuyant sur les besoins exprimés lors des évaluations annuelles du fonctionnement du conseil d'administration, le comité a mandaté un cabinet de recrutement spécialisé et indépendant, qui lui a proposé une longue liste de candidats, au sein de laquelle il a sélectionné une liste réduite. Le même cabinet spécialisé a procédé à l'évaluation des candidats pressentis, qui ont été auditionnés par le président du comité et le président du conseil d'administration.



Sur recommandation du comité des nominations, le conseil d'administration, lors de sa séance du 12 mars 2024, a décidé de proposer à l'assemblée générale mixte du 25 avril 2024 le renouvellement du mandat d'administrateur de Mme Isabelle Courville et de M. Guillaume Texier et la nomination de Mme Julia Marton-Lefèvre en qualité d'administratrice indépendante pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2028 qui sera appelée à statuer sur les comptes clos le 31 décembre 2027. Pour élaborer ses propositions à l'assemblée générale relatives à sa composition, le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations, a pris en considération les besoins exprimés lors de l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration : internationalisation du conseil d'administration, connaissance des métiers de Veolia et de l'écosystème mondial du développement durable y compris sur les enjeux climatiques. Les propositions de renouvellement de Mme Isabelle Courville et de M. Guillaume Texier et de nomination de Mme Julia Marton-Lefèvre permettent d'assurer une continuité et un renforcement du conseil d'administration selon les besoins identifiés.

Mme Julia Marton-Lefèvre, de nationalités américaine et française, a exercé d'éminentes fonctions exécutives dans des organisations internationales (UNESCO, Conseil international des sciences), des institutions universitaires (University for Peace à Costa-Rica, Yale University et Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) en Suisse) et des organisations environnementales, culminant avec un mandat de huit ans à la tête de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN). Elle a aussi exercé des fonctions non exécutives à la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES). Elle est actuellement présidente de la Villars Institute Foundation, de l'Alliance of Bioersity International et CIAT, du comité exécutif du Tyler Prize for Environmental Achievement et du conseil d'orientation de l'Institut du développement durable et des relations internationales (IDDRI) ainsi que membre du Board of trustees de Wildlife Conservation Society.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle de son fonctionnement, en mars 2024, et sur la base des renouvellements et de la nomination proposée à la prochaine assemblée générale, le conseil a considéré sa composition satisfaisante en termes de féminisation et d'indépendance de ses membres, d'une part, en termes de répartition des compétences, de connaissance des métiers et d'expérience, d'autre part.



## VINCI

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Tous les administrateurs ont des compétences en matière de RSE. Ceux qui exercent par ailleurs des fonctions opérationnelles dans d'autres groupes, bénéficient d'une exposition renforcée.

En matière de RSE, la compétence découle principalement et bien évidemment de l'expérience acquise dans le cadre des fonctions occupées par les intéressés et plus spécifiquement en ce qui concerne VINCI, de l'expérience acquise à l'occasion de visites de chantiers et de présentations thématiques adaptées aux différents métiers du Groupe. Les enjeux RSE pour le Groupe VINCI sont en effet multiples. Ils sont gérés dans leurs différentes composantes au plus près du terrain.

Une matrice de compétences de chaque membre du conseil est établie chaque année. D'autre part, un questionnaire d'autoévaluation du Conseil a été complété par l'ensemble des membres du Conseil d'Administration en 2024 pour l'année 2023.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances des membres du Conseil s'effectue au travers des thématiques qui sont abordées lors des comités Stratégie et RSE auxquels chaque membre du Conseil d'Administration peut participer. Le programme de travail est établi chaque année. Il précise à quel moment les différentes thématiques RSE seront abordées.

- c) **Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence en RSE des administrateurs s'évalue au travers d'un questionnaire annuel d'autoévaluation, par une évaluation par un tiers tous les 3 ans, par la présence de la majorité des membres du CA au comité Stratégie et RSE et par la contribution de chaque membre du CA lors dudit comité mais aussi lors des autres comités et des réunions du Conseil d'Administration.



**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Le processus de nomination des nouveaux administrateurs est mené à raison des compétences des administrateurs potentiels. C'est pourquoi la composante RSE en fait partie.



## VIVENDI

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Conformément à la matrice des compétences des membres du Conseil de surveillance publiée dans le Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023<sup>20</sup>, les 13 membres du Conseil de surveillance disposent tous de compétences en matière d'enjeux humains et RSE.

Ces compétences résultent principalement de leurs expériences professionnelles aussi bien au sein du groupe Vivendi que dans les groupes où certains d'entre eux exercent des fonctions opérationnelles. Les études, formations et expériences professionnelles des membres du Conseil de surveillance sont détaillées dans le Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023<sup>21</sup>.

S'agissant plus spécifiquement des enjeux RSE liés aux différents métiers de Vivendi, le Conseil de surveillance s'est engagé dès 2003 dans leur identification, et les a redéfinis en 2020 en les inscrivant dans le prolongement de sa raison d'être, *Creation Unlimited*, avec la mise en place de son programme RSE, *Creation for the Future*. Le Comité RSE, dont le Conseil s'est doté en 2017, compte deux membres indépendants : Cathia Lawson-Hall, Présidente du Comité d'audit, notamment en charge du suivi des cartographies des risques du groupe, et Maud Fontenoy, pleinement engagée dans la préservation de l'environnement et qui mène des actions d'éducation auprès de la jeune génération et du grand public. Le Comité RSE compte par ailleurs quatre salariés du groupe, dont un membre de la *Green Team* du siège de Vivendi, en charge de la certification environnementale du site depuis plus de dix ans.

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

Les membres du Conseil de surveillance bénéficient de formations spécifiques internes et externes. En 2023, les membres du Comité d'audit et du Comité RSE ont

<sup>20</sup> Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023, page 182.

<sup>21</sup> Cf. Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2023, pages 182 à 196.



été sensibilisés aux impacts de la Directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). Ce programme de formation continue se poursuit en 2024 pour l'ensemble des membres du Conseil.

Le Conseil de surveillance suit par ailleurs régulièrement l'évolution de la politique RSE et est informé trimestriellement par le Directoire des avancées de cette politique via un rapport d'activité.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil de surveillance, les membres du Conseil expriment leurs attentes en termes de compétences, de formations et d'accès aux équipes opérationnelles des différents métiers, notamment au regard des enjeux RSE.

**c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

Le Comité de gouvernance, nomination et rémunération est en charge de l'identification et du suivi des compétences et des expertises au sein du Conseil de surveillance et de ses Comités. De manière périodique et tous les trois ans au moins, le Conseil de surveillance procède à une évaluation formalisée de son fonctionnement en liaison avec le Président du Comité de gouvernance, nomination et rémunération.

À cette occasion, le Comité de gouvernance, nomination et rémunération procède chaque année à un examen de la situation de chaque membre du Conseil de surveillance, au regard notamment de sa contribution individuelle, de l'équilibre des compétences au sein du Conseil.

**d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Lorsqu'un ou plusieurs sièges de membres du Conseil de surveillance viennent à être vacants ou, plus généralement, lorsque le Conseil a exprimé le vœu d'élargir ou de modifier sa composition, le Comité de gouvernance, nomination et rémunération définit le profil recherché au regard des besoins en compétences du Conseil et de sa politique de diversité.

C'est ainsi que Maud Fontenoy a rejoint le Conseil de surveillance en 2022, les membres du Conseil ayant notamment exprimé le souhait de renforcer les compétences du Conseil en matière de RSE dans le cadre de l'évaluation annuelle de l'exercice 2021.



**FIR** FORUM POUR  
L'INVESTISSEMENT  
RESPONSABLE

Forum pour l'Investissement Responsable  
[www.frenchsif.org](http://www.frenchsif.org)