

REPORT DI SOSTENIBILITÀ





1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Il 2021 è stato il secondo anno profondamente segnato dalla pandemia di COVID 19 che ha richiesto ancora una volta la nostra massima attenzione alla salute delle nostre persone e alla continuità dei servizi verso i clienti. La pandemia ha tuttavia reso realtà nuovi modi di lavorare che diversamente avrebbero richiesto anni per diventare comuni e ci ha aiutato a rimettere in ordine le priorità dei popoli e del pianeta.

In questo scenario che ci interpella tutti, Capgemini Italia ha deciso di redigere il suo primo report di sostenibilità, sentendo l'obbligo morale di dare evidenza del proprio contributo agli importanti obiettivi della Capogruppo.

Nelle pagine che seguono ripercorreremo insieme i punti chiave del commitment di Capgemini verso obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) a partire dal nostro Purpose: **"Liberare l'energia umana attraverso la tecnologia per un futuro inclusivo e sostenibile"**.

Il potenziale delle tecnologie digitali nel trasformare i processi ed i servizi delle aziende è straordinario e noi come primario player di questa trasformazione sentiamo la responsabilità di promuovere questo potenziale a partire dalle persone e per le persone, legando strettamente l'innovazione tecnologica, che costantemente proponiamo ai nostri clienti, con la prospettiva di un uso etico della tecnologia. Parallelamente intendiamo agire come esempio nel comporre una forza lavoro diversificata e inclusiva, contribuendo all'inclusione digitale e riducendo al minimo il nostro impatto ambientale.

I nostri obiettivi ESG riflettono lo spirito imprenditoriale e il commitment delle nostre persone e lo traducono in pratica a partire da 8 priorità definite globalmente dal nostro Board of Directors: **1) agire sul cambiamento climatico, 2) guidare la transizione economica a basso impatto ambientale affiancando i nostri clienti nel raggiungere i loro impegni ambientali, 3) investire senza sosta sui nostri talenti, 4) promuovere un ambiente di lavoro diverso ed inclusivo, 5) favorire l'inclusione digitale delle comunità locali in cui siamo presenti. Al contempo intendiamo 6) comporre una governance che esprima diversità, 7) mantenere costantemente un elevato standard etico e aumentare la fiducia nel digitale, 8) mettendo in sicurezza i nostri dati e quelli dei nostri clienti.**

Nel quadro di queste priorità comuni e degli obiettivi sfidanti che ad esse si associano, prende posto il contributo di Capgemini Italia, che non inizia oggi certamente, ma che da oggi vogliamo rendere visibile a tutti i nostri interlocutori, ben consapevoli della sfida che questo comporta.

In chiusura desidero ringraziare tutto il grande team di Capgemini Italia, dal management fino ai più giovani che si sono uniti a noi: gli ambiziosi obiettivi che ci siamo prefissati così come i traguardi raggiunti sono frutto del vostro lavoro e del vostro impegno quotidiano per costruire il futuro che insieme vogliamo.

Get The Future you want



Andrea Falleni
CEO Italy

LE NOSTRE 8 PRIORITÀ ESG PER UN FUTURO MIGLIORE

AMBIENTE

- Intervenire per essere a zero emissioni di carbonio entro il 2025 e diventare un business Net Zero.
- Portare a una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i nostri clienti a raggiungere i loro impegni ambientali.

SOCIALE

- Investire nel nostro talento attraverso un'esperienza unica, sviluppando le competenze di domani.
- Migliorare l'ambiente di lavoro rendendolo vario, inclusivo e ibrido.
- Supportare l'inclusione digitale nelle nostre community.

GOVERNANCE

- Promuovere una governance diversificata e responsabile.
- Mantenere elevati gli standard etici.
- Proteggere e mettere al sicuro i dati, l'infrastruttura e l'identità.

IMPATTO DEGLI 11 OBIETTIVI DI SVILUPPO



2. CARTA D'IDENTITÀ ESG DI CAPGEMINI

È il momento di mobilitare la tecnologia per affrontare le sfide ESG. Insieme a clienti, partner e community stiamo lavorando in diversi ambiti per accelerare la transizione verso la sostenibilità e trovare soluzioni alle nuove sfide della società sfruttando la nostra leadership.

Capgemini è firmataria del **Patto mondiale delle Nazioni Unite dal 2004**, sostiene i principi della Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo del 1948 e le convenzioni fondamentali dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** che rifiutano l'uso del lavoro forzato o del lavoro minorile. Inoltre abbiamo aderito al **World Economic Forum's Alliance of CEO Climate Leaders** per contribuire a garantire la transizione verso un'economia Net Zero.

Capgemini in Italia

Dati 2021

8.312

NUMERO TOTALE
DI DIPENDENTI

4

BRAND COMMERCIALI
Capgemini,
Capgemini Engineering,
Frog, Doing

736.5mln€

FATTURATO

20

SEDI IN ITALIA



INDICE



1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	2
2. CARTA D'IDENTITÀ ESG DI CAPGEMINI	3
3. L'IMPEGNO ESG DI CAPGEMINI: SFRUTTARE LA TECNOLOGIA A BENEFICIO DI TUTTI	6
3.1 Otto priorità ESG per un futuro migliore	6
3.2 Undici obiettivi per condividere i nostri progressi con le nostre otto priorità	7
3.3 Impegno a raggiungere 11 Sustainable Development Goals	8
3.4 Aumentare l'impatto collettivo partecipando ad iniziative pubbliche	8
4. L'APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI	9
4.1 Potenziare le iniziative locali attraverso una leadership allineata: la nostra governance e la nostra organizzazione ESG	10
4.2 Sfruttare le dinamiche dei nostri stakeholders attraverso un dialogo costante	11
4.3 Focus sugli impatti materiali ESG	12
4.4 Integrare l'ESG nella nostra strategia aziendale	12
4.5 Gestire i rischi ESG significativi	13

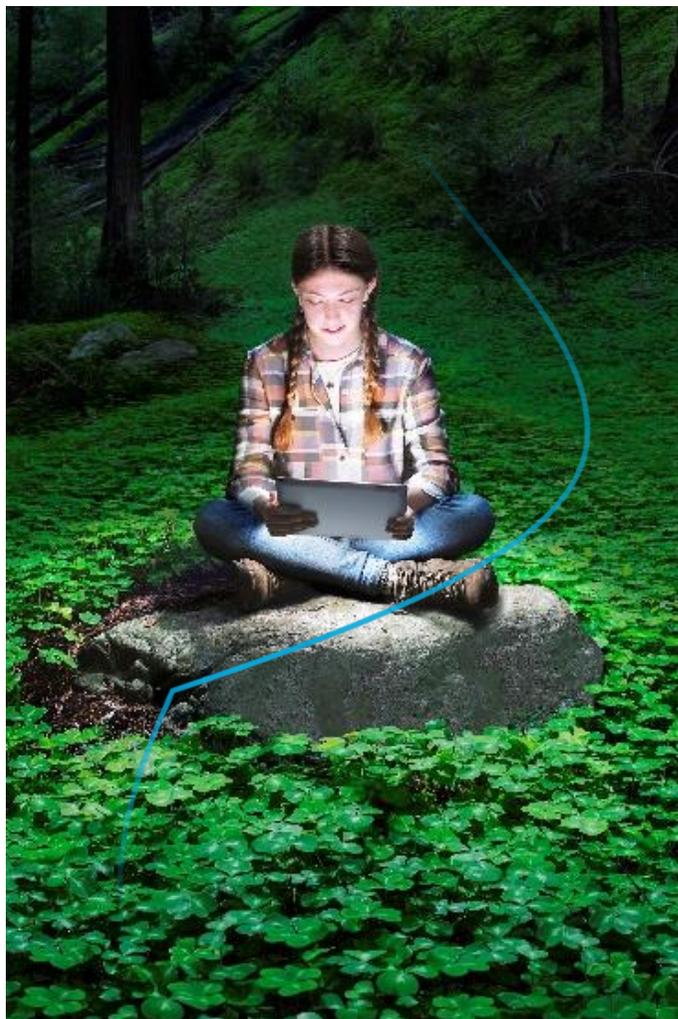


5. LE OTTO PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI	14
5.1 Ambiente: accelerare la transizione verso il Net Zero	15
5.1.1 Agire sul cambiamento climatico per essere carbon neutral entro il 2025, diventando un business Net Zero	16
5.1.2 Guidare verso una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i clienti a raggiungere i loro impegni ambientali	18
5.2 Sociale: imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti	19
5.2.1 Investire incessantemente nel nostro talento attraverso un'esperienza unica, sviluppando le competenze di domani	19
5.2.2 Rendere l'ambiente di lavoro diversificato, inclusivo e ibrido	21
5.2.3 Supportare l'inclusione digitale nelle nostre comunità	24
5.3 Governance: guidare con fiducia e trasparenza	25
5.3.1 Promuovere una governance diversificata e responsabile	25
5.3.2 Mantenere elevati standard etici	28
5.3.3 Protezione e privacy dei dati	31
6. Nota Metodologica	34
6.1 Rendicontazione ESG Capgemini	34
6.2 Capgemini ESG index	35
6.3 Contatti	37
7. Allegati tecnici	38
7.1 Carta d'identità di Capgemini in Italia e perimetro di rendicontazione	38
7.2 Indicatori di performance	39



3. L'IMPEGNO ESG DI CAPGEMINI: SFRUTTARE LA TECNOLOGIA A BENEFICIO DI TUTTI

3.1 Otto priorità ESG per un futuro migliore



"Liberare l'energia umana attraverso la tecnologia per un futuro inclusivo e sostenibile".

Questo è lo scopo di Capgemini e per realizzare un futuro all'altezza di tutte le sue promesse crediamo che le tecnologie possano aiutarci se, prima di tutto, sono progettate da e per gli esseri umani.

Per raggiungere questo obiettivo ci ispiriamo a sette valori fondamentali - **onestà, audacia, fiducia, libertà, divertimento, umiltà e spirito di squadra** che seguiamo collettivamente e individualmente e che sono il cuore della nostra purpose fin dalla creazione del Gruppo nel 1967. Questi valori consentono alle nostre persone di padroneggiare i loro domini aziendali e tecnologici, costruire relazioni significative con i colleghi, partner e clienti e progettare futuri migliori a beneficio di tutti.

La nostra convinzione è che dobbiamo sfruttare la nostra leadership e le nostre azioni per accelerare la transizione verso la sostenibilità.

Per questo sfruttando lo spirito e l'energia dei team Capgemini e utilizzando la nostra eccellenza operativa, le risorse innovative e partnership di valore, aumentiamo continuamente le nostre prestazioni ESG e sviluppiamo soluzioni e servizi per migliorare sostanzialmente le prestazioni ambientali dei nostri clienti.

Combattiamo l'esclusione e promuoviamo la diversità, affrontando il cambiamento climatico e l'esaurimento delle risorse naturali assicurando che la trasformazione digitale vada a beneficio di tutta la società.

Facciamo questo impegnandoci a rispettare i più alti standard di governance ed etica, sottoscrivendo pienamente i principi chiave dello sviluppo sostenibile, in particolare l'inclusività, l'integrità, la gestione e la trasparenza.

Pertanto, ci concentriamo su **otto priorità ESG** concrete che hanno un impatto positivo e significativo sul modello di business e sui driver di valore di Capgemini, nonché sui nostri stakeholder.

L'ESG è parte integrante della nostra strategia aziendale e si concentra su 8 priorità:

AMBIENTE

- **Priorità A**

Agire sui cambiamenti climatici per essere carbon neutral entro il 2025 e diventare un business Net Zero.

- **Priorità B**

Portare a una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i nostri clienti a raggiungere i loro impegni ambientali.

SOCIALE

- **Priorità C**

Investire sui nostri talenti, sviluppando le competenze di domani.

- **Priorità D**

Migliorare l'ambiente di lavoro rendendolo vario, inclusivo e ibrido.

- **Priorità E**

Supportare l'inclusione digitale nelle nostre community.

GOVERNANCE

- **Priorità F**

Promuovere una governance diversificata e responsabile.

- **Priorità G**

Mantenere elevati standard etici.

- **Priorità H**

Proteggere e mettere al sicuro i dati, l'infrastruttura e l'identità.

3.2 Undici obiettivi per condividere i nostri progressi con le nostre otto priorità

La nostra politica ESG è la guida per un'efficace integrazione delle nostre priorità nella strategia aziendale, nel processo decisionale, nello sviluppo di soluzioni e servizi e nel rapporto con i principali stakeholder. Essa mira non solo a rispettare i regolamenti applicabili, ma anche a integrare le migliori pratiche e raccomandazioni ESG a livello nazionale e internazionale.

A tal fine, delinea 11 obiettivi che ci consentiranno di realizzare le nostre priorità.

AMBIENTE:
Accelerare il passaggio al Net Zero.

SOCIALE:
Imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti

GOVERNANCE:
Guidare con fiducia e trasparenza

PRIORITÀ

OBIETTIVI

<p>A Intervenire sul cambiamento climatico per essere a zero emissioni di carbonio entro il 2025 e diventare un business Net Zero.</p>	<p>1 Essere a zero emissioni di carbonio nelle nostre operazioni entro il 2025 e attraverso la nostra catena di fornitura entro il 2030 e impegnarsi a diventare un business Net Zero ben prima del 2050.</p> <p>2 Passare al 100% di elettricità rinnovabile entro il 2025 e a veicoli elettrici entro il 2030.</p>
<p>B Portare a una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i nostri clienti a raggiungere i loro impegni ambientali.</p>	<p>3 Aiutare i nostri clienti a risparmiare 10m tonnellate di CO entro il 2030.</p>
<p>C Investire nei nostri talenti, sviluppando le competenze di domani.</p>	<p>4 Aumentare le ore medie di apprendimento per dipendente del 5% ogni anno, per garantire un apprendimento regolare.</p>
<p>D Migliorare l'ambiente di lavoro rendendolo vario, inclusivo e ibrido.</p>	<p>5 Avere il 40% delle donne nelle nostre squadre entro il 2025.</p>
<p>E Supportare l'inclusione digitale nelle nostre community.</p>	<p>6 5M beneficiari dei nostri programmi di inclusione digitale entro il 2030.</p>
<p>F Promuovere una governance diversificata e responsabile.</p>	<p>7 Il 30% delle donne in posizioni di leadership esecutiva nel 2025.</p>
<p>G Mantenere elevati gli standard etici.</p>	<p>8 Mantenere la governance societaria best-in-class.</p>
<p>H Proteggere e mettere al sicuro i dati, l'infrastruttura e l'identità.</p>	<p>9 Mantenere oltre l'80% della forza lavoro con un punteggio etico tra 7-10.</p>
<p>H Proteggere e mettere al sicuro i dati, l'infrastruttura e l'identità.</p>	<p>10 Entro il 2030, i fornitori che coprono l'80% dell'importo di acquisto dell'anno precedente si sono impegnati a rispettare i nostri standard ESG.</p>
<p>H Proteggere e mettere al sicuro i dati, l'infrastruttura e l'identità.</p>	<p>11 Essere riconosciuti come leader di riferimento in materia di protezione dati e sicurezza informatica.</p>

3.3 Impegno a raggiungere 11 Sustainable Development Goals

Nel 2015, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato l'Agenda 2030 per lo sviluppo con 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) per la pace e la prosperità delle persone e del pianeta. Per promuovere questi obiettivi, il business svolge un ruolo fondamentale nella mobilitazione e nella condivisione di conoscenze, competenze, tecnologie e risorse finanziarie.

Capgemini si è impegnata a contribuire al **raggiungimento di 11 dei 17 SDG** in quanto crediamo che riflettano al meglio la nostra capacità di integrare le sfide ESG nel nostro business.

Questi obiettivi riflettono anche il nostro impegno nei confronti dei dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite che Capgemini ha firmato per la prima volta nel 2004.

AMBIENTE: Accelerare il passaggio al Net Zero



GOVERNANCE: Guidare con fiducia e trasparenza



SOCIAL: Imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti



3.4 Aumentare l'impatto collettivo partecipando ad iniziative pubbliche

Guidare il percorso verso un futuro positivo significa anche sostenere e coinvolgere colleghi, partner, clienti e consumatori in generale. L'impegno di Capgemini si estende ad ambiziose iniziative nazionali, regionali e globali ed è per questo che siamo firmatari del **Global Compact delle Nazioni Unite dal 2004**.

Le aziende membri di questo programma sostengono e rispettano dieci principi nei settori dell'ambiente, dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e della lotta contro la corruzione.

Ambiente

- Siamo stati firmatari dell'iniziativa "Caring for Climate" del Global Compact delle Nazioni Unite fin dalla sua nascita nel 2007.
- Siamo firmatari della Taskforce per le informazioni finanziarie sul clima (TCFD), sostenendo le azioni volte a creare soluzioni resilienti ai cambiamenti climatici.
- Abbiamo firmato una lettera congiunta con oltre 170 amministratori delegati ai capi di Stato europei che li invita ad aumentare la riduzione delle emissioni per garantire che raggiungano il loro obiettivo Net Zero entro il 2050.
- Siamo firmatari della RE100, impegnandoci per una transizione green del 100% della nostra energia elettrica entro il 2025.
- Science Based Targets initiative (SBTi) ha convalidato i nostri obiettivi di riduzione del carbonio in linea con il livello di riduzione necessaria per limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C.
- Siamo membri fondatori della campagna Race to Zero delle Nazioni Unite, una coalizione per guidare iniziative Net Zero.
- Abbiamo firmato la Business Ambition per raggiungere l'obiettivo dei 1,5 gradi.
- Facciamo parte del World Economic Forum's Alliance of CEO Climate Leaders, una comunità globale di Amministratori delegati che catalizzano l'azione in tutti i settori e coinvolgono i responsabili politici per contribuire a garantire la transizione verso un'economia Net Zero.

Sociale

- Abbiamo aderito alla coalizione Business 4 Inclusive Growth (B4IG), un partenariato tra l'OCSE e una coalizione guidata da CEO di organizzazioni globali, dove stiamo guidando un gruppo di lavoro sul divario digitale.
- Nel 2020, siamo entrati a far parte della "Valuable 500", una comunità di CEO globale che rivoluziona l'inclusione della disabilità attraverso la leadership aziendale e l'opportunità.
 - Siamo membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro "Global Business and Disability Network".
 - Capgemini supporta i principi della Dichiarazione universale del 1948 dei diritti umani e delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) che rifiutano l'uso del lavoro forzato o del lavoro minorile.
 - Dal 2011 siamo firmatari dei Principi per l'empowerment delle donne.

Governance

- Facciamo riferimento al Codice di Autodisciplina AFEP-MEDEF per gli emittenti quotati alla Borsa di Parigi dalla sua prima pubblicazione nel 2008.
- Seguiamo i principi e i concetti del <IR> Framework pubblicato dall'International Integrated Reporting Council (IIRC) e facciamo parte della <IR> Business Network.

L'APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI



4. L'APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI

4.1 Potenziare le iniziative locali attraverso una leadership coerente: la nostra governance e la nostra organizzazione ESG

In Italia la Governance CSR è articolata in relazione ai tre pilastri della strategia di Gruppo e riferisce al Country Board, che ha il compito di **approvare obiettivi e priorità, approvare i target e monitorare l'avanzamento dei progetti, approvare il budget.**

Sulle tematiche ambientali esiste una specifica commissione, l'**Environmental Management System Operational Board**, che coinvolge tutte le funzioni aziendali che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale, e che articola il piano di lavoro ed identifica le risorse necessarie ad implementarlo.

Del sistema di governance della CSR fanno inoltre parte **6 Employee Resource Group (ERG)** che seguono i 3 pilastri della strategia CSR e la sua articolazione.

Nello specifico, gli ERG attivi in Italia sono:

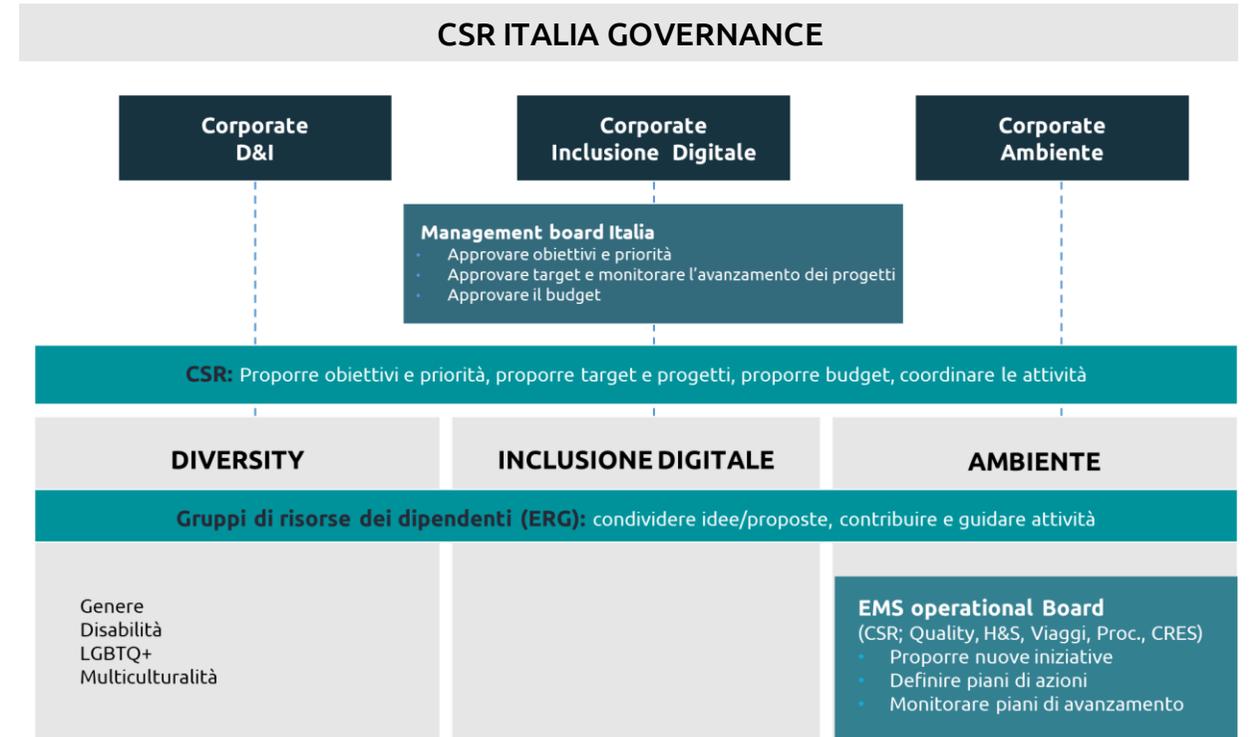
- **Digital Inclusion**
- **Environmental Sustainability**
- **D&I Women@Capgemini***
- **D&I OUTfront***
- **D&I CapAbility Team***
- **D&I Multicultural pathway**

Nel loro complesso, gli ERG coinvolgono:


150 dipendenti
 di cui

64% donne

(* Gli ERG che hanno un corrispettivo a livello di Gruppo)



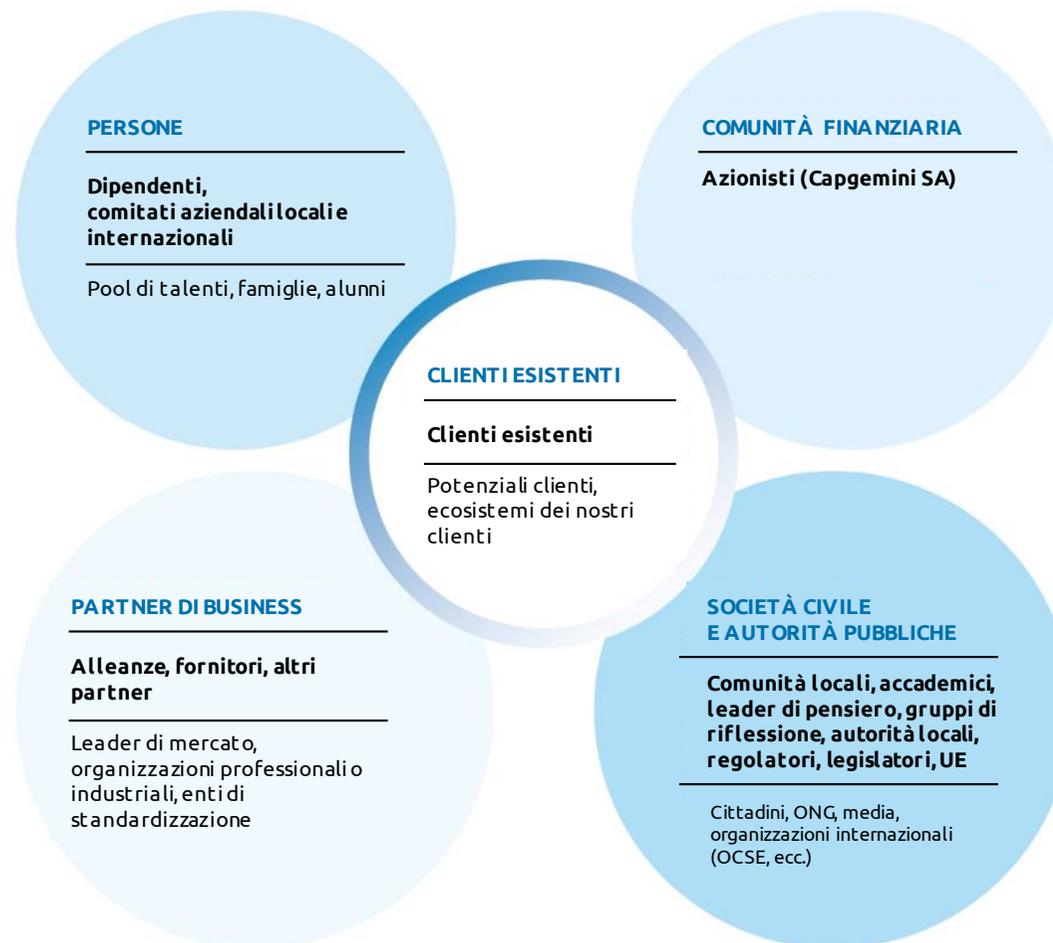
4.2 Fare leva sulle dinamiche dei nostri stakeholders attraverso un dialogo costante

In qualità di attore impegnato nei territori in cui opera, Capgemini Italia ha avviato un dialogo costante e regolare con tutti gli stakeholders per garantire che la trasformazione digitale e tecnologica sia una fonte di crescita a lungo termine. Questo dialogo ci consente di offrire soluzioni che si adattano al meglio alle esigenze di ogni stakeholder, sia che si tratti di enti del terzo settore che di comunità locali, istituzioni formative, clienti, fornitori o partners in conformità con i suoi valori, nonché i requisiti etici e prestazionali.

Ad esempio, nel processo di redazione di questo report di sostenibilità, abbiamo intervistato i principali stakeholder esterni - dipendenti, clienti, partner di business - e interni - il management, per raccogliere la loro visione dei rischi e delle opportunità emergenti che influenzano il nostro business.

In questa prima edizione del Report di Sostenibilità italiano abbiamo scelto di concentrarci su Clienti e Partner estremamente vicini al nostro core business, per essere certi di raccogliere gli elementi essenziali nell'impostare il lavoro di analisi e disclosure, mentre i dipendenti coinvolti nell'analisi sono stati selezionati tra quelli aderenti alle iniziative di CSR interna. Nel prossimo esercizio avvieremo una vera e propria attività di Stakeholder engagement.

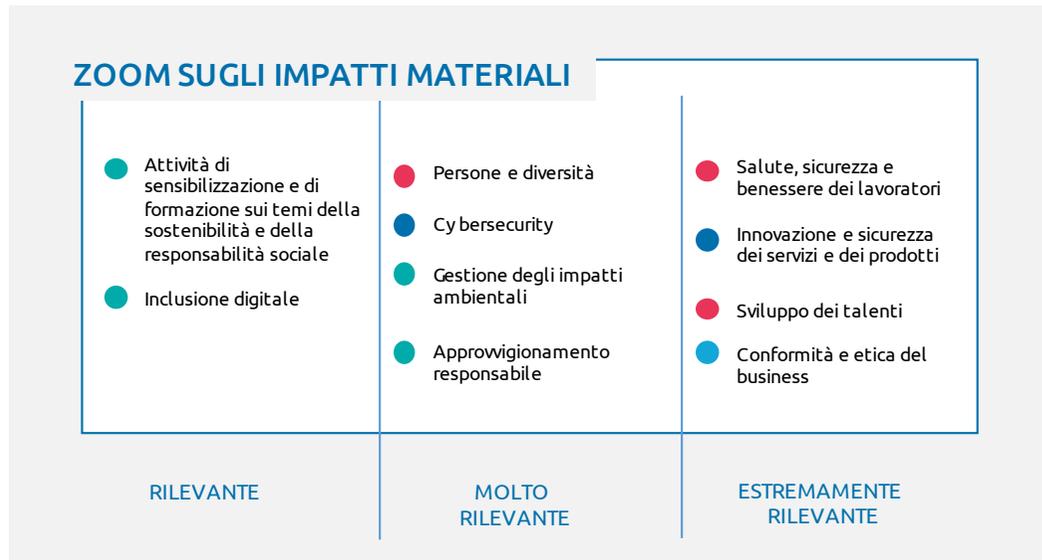
I Clienti e Partner sono stati coinvolti in un confronto nel quale abbiamo illustrato le finalità dell'analisi, seguita dalla richiesta di compilare un questionario con 10 temi concreti per l'azienda e chiedendo di classificarli in ordine di priorità. I dipendenti hanno partecipato ad una sessione formativa che illustrava le logiche della materialità e che li ha portati alla valutazione di priorità dei temi materiali con piena consapevolezza, il management ha lavorato sulla materialità durante un workshop in cui i Direttori hanno formulato un elenco di priorità condiviso.



4.3 Focus sugli impatti materiali ESG in Italia

L'aggiornamento della nostra matrice di materialità avverrà regolarmente perché riteniamo che gli argomenti economici, sociali, ambientali e di governance possono definirsi "materiali" solo se hanno un effetto sulla nostra strategia, governance, performance o sulle nostre prospettive.

In assenza di dubbi da parte dei stakeholders ed in linea con l'analisi di materialità del Gruppo, i temi materiali identificati per Capgemini in Italia sono stati: Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori - Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti - Sviluppo dei talenti - Conformità e etica del business - Persone e diversità - Cybersecurity - Gestione degli impatti ambientali - Approvvigionamento responsabile - Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale - Inclusione digitale.



- PERSONE:** Impegnati con le persone
- DATA:** Garantire la protezione dei dati e la sicurezza informatica
- ETICA:** Etica e conformità senza compromessi
- MONDO:** Essere un'impresa responsabile

4.4 Integrare l'ESG nella nostra strategia aziendale

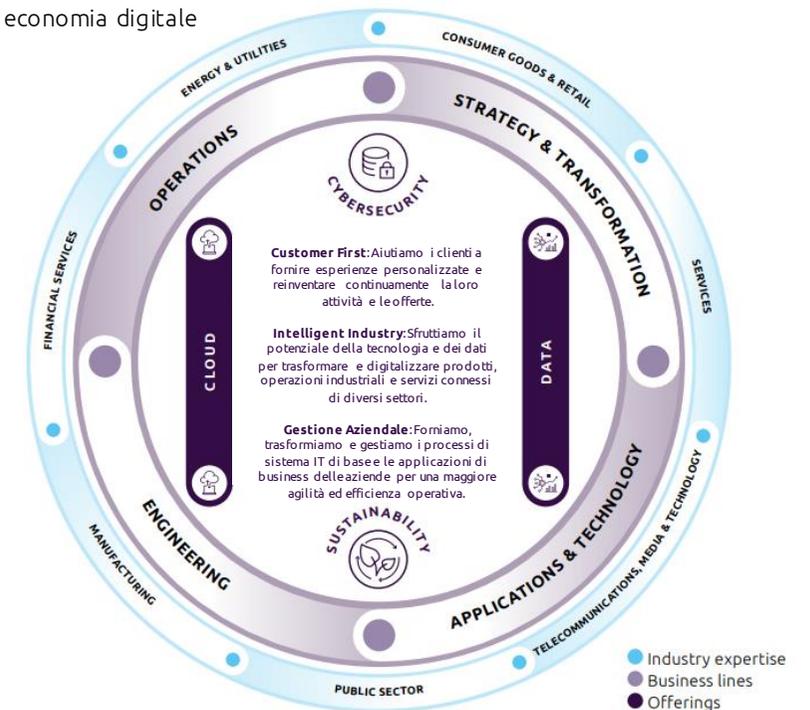
Come azienda responsabile, sfruttiamo la tecnologia per servire i clienti e la società, lavorando per un'innovazione utile, accessibile e sostenibile.

La sostenibilità è un pilastro fondamentale della nostra ambizione strategica e ci impegniamo non solo a ridurre il nostro impatto ambientale ma anche ad aiutare i nostri clienti a raggiungere i loro obiettivi di business Net Zero.

La nostra offerta per i clienti va oltre la trasformazione strutturale dell'IT in termini di abitudini di consumo e modi di lavorare, ma ambisce a creare una cultura di economia digitale sostenibile.

Infatti, con le aziende adottiamo un approccio olistico per identificare gli hotspot di emissione e ridurre l'impatto ambientale, sfruttiamo le nuove tecnologie (l'Internet of Things (IoT), la realtà aumentata (AR), la realtà virtuale (VR)) per affrontare le sfide ambientali, consentendo in tal modo l'acquisizione, la valutazione e l'analisi dei dati, il monitoraggio e il controllo e sostenere il processo decisionale.

LA NOSTRA OFFERTA





4.5 Gestire i rischi ESG significativi

Dal punto di vista ESG, il tema ambientale (**Environment**) è governato secondo gli standard della certificazione ISO 14001 grazie a un sistema di gestione che ci permette di identificare e prevenire i rischi collegati alle nostre operazioni e all'impatto lungo la catena di fornitura.

Sul fronte **Sociale**, il nostro commitment è quello di riconoscere e valorizzare le differenze sia nei nostri processi interni sia nella identificazione dei team di risorse che proponiamo ai clienti, aspetto tanto più importante quanto più il contributo che ci viene richiesto richiede la capacità di proporre soluzioni ad alto livello, prive di pregiudizi.

Le nostre squadre sono sempre composte da un mix di competenze, di età, generi, culture tali da rispondere ai bisogni dei clienti e identificare soluzioni "out of the box". Nello stesso modo, i nostri servizi ai clienti sono progettati sin dalla fase di design per garantire il massimo della sicurezza fisica e cibernetica di persone e dati.

Sul fronte della **Governance**, la nostra società ha investito da anni per costruire una cultura e dei processi che sistematicamente prevengono, identificano e contrastano ogni forma di discriminazione, corruzione o comportamento non etico. Questo impegno è confermato dall'essere stati riconosciuti nel 2021, per il nono anno consecutivo, come una delle World's Most Ethical Companies® dall' Ethisphere® Institute.



LE OTTO PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI



5. LE OTTO PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI

5.1 Ambiente: accelerare la transizione verso il Net Zero

Capgemini ha individuato nella sostenibilità ambientale un tema centrale della propria attività, e da anni attua una strategia indirizzata alla gestione e alla riduzione del proprio impatto ambientale e all'implementazione delle competenze tecnologiche, ingegneristiche e di trasformazione aziendale da destinare ai clienti per aiutarli ad affrontare le loro sfide di sostenibilità.

In questa strategia è sostenuta da una governance forte e da una responsabilità collettiva. L'Amministratore Delegato, il Comitato Esecutivo del Gruppo, la Direzione del Gruppo e il Consiglio di Amministrazione sono tutti consultati e coinvolti in decisioni chiave relative al nostro programma di sostenibilità.

L'ultima responsabilità esecutiva per le decisioni materiali relative al programma spetta all'amministratore delegato del Gruppo, Aiman Ezzat.

Il nostro sistema di gestione ambientale, certificato ISO 14001 (EMS), è in linea con le raccomandazioni della Taskforce sulle Informazioni Finanziarie sul Clima (TCFD), e considera i potenziali impatti dei cambiamenti climatici sulle nostre attività in termini di rischi fisici, rischi di transizione e opportunità. Sia a livello di Gruppo che locale è stato definito un piano di azioni in **10 punti** per il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi ambientali definiti dal Gruppo:



Al fianco del piano Net Zero, l'Italia ha avviato numerose attività di sostenibilità sociale e ambientale i cui primi destinatari sono stati i dipendenti dell'azienda.

44% attività con impatto sulle comunità locali

78% impatti sociali

22% impatti ambientali

In Capgemini, infatti, il volontariato d'Impresa è parte integrante della strategia aziendale di responsabilità sociale perché è la voce delle persone ed è il modo attraverso cui, insieme, possiamo creare un impatto rilevante e generare beneficio per tanti.

Nel 2021, il 30% delle attività hanno avuto impatto sulle comunità locali nelle quali Capgemini opera e il restante 70% sono state rivolte a far crescere la consapevolezza ed il commitment dei dipendenti.

Nel 2021 sono state realizzate iniziative di volontariato ambientale che hanno visto coinvolti i nostri dipendenti in attività di formazione pratica su buone norme di comportamento nella gestione dei rifiuti e nel riutilizzo della parte umida degli stessi per produrre fertilizzante da giardino. Inoltre, insieme alle proprie famiglie, hanno contribuito a riqualificare spazi verdi urbani a Torino, Milano, Roma e Napoli raccogliendo 586 kg di rifiuti (nello specifico, 306 kg di indifferenziata, 32 kg di plastica, 42 kg di vetro, 206 kg di ingombranti).



Capgemini ha un impegno di lunga data per la sostenibilità ambientale affidandosi a:

- Una governance forte e a una responsabilità collettiva
- Un sistema di gestione ambientale (EMS) certificato ISO 14001
- Il coinvolgimento dei dipendenti attraverso il volontariato

A 5.1.1 Agire sul cambiamento climatico per essere carbon neutral entro il 2025, diventando un business Net Zero

Capgemini è stata una delle prime aziende del proprio settore ad avere tra i propri obiettivi la riduzione del carbonio richiesto dalla Science Based Targets initiative (SBTi). Nel 2016 il nostro obiettivo era di ridurre la nostra impronta di carbonio totale del 20% per dipendente entro la fine del 2020 e del 30% entro la fine del 2030: abbiamo raggiunto l'obiettivo 2030 già nel gennaio 2020, 10 anni prima del previsto e prima dei blocchi relativi al COVID-19.

Nel luglio 2020, abbiamo lanciato il nostro nuovo programma **Net Zero** con tre punti essenziali:

- Nuovi obiettivi allineati con la scienza del clima 1,5° C.
- Una strategia per ridurre le emissioni attraverso la transizione all'elettricità rinnovabile, il passaggio ai veicoli elettrici, un maggiore impegno con i fornitori, la creazione di luoghi di lavoro sempre più sostenibili e l'aumento della collaborazione digitale.
- Sviluppo di un nuovo programma di compensazione del carbonio emesso, con focus su progetti come il rimboscimento di aree a vantaggio della comunità locale.

Il programma è supportato da due sistemi di gestione chiave:

- Il nostro Environmental Management System (EMS) certificato ISO 14001.
- Il nostro sistema di contabilità del carbonio che fornisce una serie completa di dati che sono raccolti e analizzati ogni anno. Informazioni utili per consentirci una visione molto granulare delle emissioni di gas a effetto serra e per aiutarci a individuare le opportunità per ridurle.

Nel 2020, Capgemini ha rilanciato il processo di Climate Change Risk Assessment (CCRA) allineandosi maggiormente alle raccomandazioni del TCFD.

In particolare, abbiamo rivisto il nostro processo di CCRA implementato per la prima volta nel 2016 con una maggiore attenzione ai rischi di transizione, all'analisi degli scenari legati al clima e con una maggiore integrazione nei nostri processi di gestione del rischio aziendale.



OBIETTIVO 1:

ESSERE A ZERO EMISSIONI

entro il 2025 e per tutta la nostra catena di fornitura entro il 2030 e l'impegno a diventare un business a Net Zero ben prima del 2050.

Questo obiettivo è sostenuto dai nuovi obiettivi scientifici di Capgemini, utilizzando come base dei dati il 2019:

- Ridurre le nostre emissioni di carbonio del 90% per diventare Net Zero entro il 2040 e carbon neutral* entro il 2025 per le nostre operazioni e attraverso la nostra catena di approvvigionamento entro il 2030.
- Elettricità rinnovabile al 100% entro il 2025 e passaggio alla flotta di veicoli elettrici entro il 2030.
- Aiutare i clienti a risparmiare 10 milioni di tonnellate di CO₂ e entro il 2030.

DATI ITALIANI 2021

CO₂

Viaggi	1.692 ton di CO ₂ eq	57%
Ufficio	1.168 ton di CO ₂ eq	39%
Altro	124 ton di CO ₂ eq	4%
Totale	2.984 ton di CO₂ eq	100%

DATI ITALIANI 2021

CO₂

Emissioni totali	2019	9.227 ton di CO ₂ eq -
Emissioni totali	2020	3.355 ton di CO ₂ eq -64%
Emissioni totali	2021	2.984 ton di CO ₂ eq -68%

* Sebbene riconosciamo che attualmente è in corso un dibattito sulla validità di termini come la neutralità del carbonio, continueremo a sostenere la riduzione al minimo e la riduzione dei gas serra nell'atmosfera in linea con la nostra impronta operativa.



I nostri impatti ambientali più materiali derivano dall'uso di energia nelle nostre strutture, dai business travel, dal tragitto casa-ufficio dei dipendenti, dallo smaltimento dei rifiuti d'ufficio e dalle merci e servizi che acquistiamo. Per questo ci impegniamo a:

- **Ridurre le emissioni di business travel e commuting.** Anche se incontrare i nostri clienti rimane importante per costruire relazioni, siamo determinati a sfruttare ciò che abbiamo imparato dalla pandemia Covid-19 per creare un nuovo e più sostenibile modello secondo la nuova Travel Policy del Gruppo lanciata nel 2021.
- Abbiamo anche sviluppato una strategia completa per la transizione delle auto aziendali a veicoli elettrici il prima possibile, per garantire che il 100% delle auto offerte ai dipendenti nei nostri cataloghi siano elettriche o ibride.

- **Creare luoghi di lavoro più sostenibili ed efficienti dal punto di vista energetico**, che siano positivi sia per le nostre persone che per l'ambiente.

Abbiamo progredito su una serie di misure di efficienza per ridurre il consumo di energia, tra cui la sostituzione degli elementi illuminanti. Il piano di evoluzione degli uffici sarà guidato da strette logiche di sostenibilità.

- **Passaggio dell'intero gruppo Capgemini all'elettricità rinnovabile.** Questo obiettivo è frutto di un piano pluriennale basato sulla selezione di contratti di energia elettrica rinnovabile supportati da certificati di garanzia d'origine. L'obiettivo è progressivamente esteso anche alle aziende acquisite.

- **Gestire i nostri rifiuti in modo efficace.** Abbiamo cercato di applicare i principi di economia circolare alle nostre operazioni in numerosi modi, da partenariati innovativi sui rifiuti elettronici che consentono la donazione di apparecchiature informatiche di fine vita, ove possibile, a iniziative locali come lo scambio di tazze usa e getta con quelle riutilizzabili o la sostituzione di asciugamani di carta con essiccatori a mano ad alta efficienza. I rifiuti d'ufficio vengono inoltre raccolti e smaltiti in maniera differenziata in tutte le nostre sedi.

- **Ridurre il consumo di plastica** attraverso la nostra campagna **#RethinkPlastic** che ha visto la progressiva sostituzione dei materiali in plastica in uso negli uffici e la dotazione ai dipendenti di una borraccia in alluminio.



OBBIETTIVO 2:

Transizione verso il

100

% di elettricità rinnovabile entro il 2025 e veicoli elettrici entro il 2030.

Capgemini ha aderito alle iniziative RE100 ed EV100 nel 2020. In Italia l'obiettivo di passare a fonti energetiche rinnovabili era stato raggiunto al 95% già alla fine del 2020 e nel corso del 2021 abbiamo provveduto ad aggiornare tutte le forniture elettriche delle entità legali acquisite attraverso l'integrazione con Altran.

Nel corso del 2021 e a seguito dell'acquisizione di Altran Italia S.p.a. e delle società ad essa collegate la % di energia elettrica da fonti rinnovabili è il 58%.



B 5.1.2 Guidare verso una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i clienti a raggiungere loro impegni ambientali

Come azienda globale responsabile siamo in prima linea per trasformare il modo in cui il nostro settore pensa alla sostenibilità e per garantire il massimo impatto positivo per il pianeta.

L'IT ha infatti un impatto rilevante sulle emissioni di gas serra, ma ha anche la potenzialità di risolvere profondamente gli impatti negativi generati dall'uomo.

COME BUSINESS RESPONSABILE, VOGLIAMO AGIRE SUL CAMBIAMENTO CLIMATICO:

La tecnologia causa conseguenze involontarie...



Se fosse un Paese, l'industria IT sarebbe il terzo più grande consumatore di elettricità nel mondo.



IT rappresenta circa il 3% delle emissioni di CO2 globale, più della Spagna, dell'Italia, della Francia e del Portogallo insieme.

... ma ha anche la capacità di risolvere molti problemi.



Entro il 2030, IT avrà la potenzialità di diminuire di 9,7 volte le emissioni di carbonio che emette.



IT potrà consentire il risparmio di 5 trilioni di dollari di valore delle risorse e generare un ulteriore 2 trilioni di dollari in revenue entro il 2030.



Le soluzioni digitali possono contribuire a realizzare tutti i 17 UNSDGs

Per aiutare i nostri clienti nelle sfide di sostenibilità e per sostenere e accelerare la loro transizione verso un futuro a basse emissioni di carbonio, **proponiamo una vasta gamma di funzionalità in grado di supportarli**, dalla consulenza sulle strategie aziendali e l'analisi approfondita dei dati fino alla progettazione e all'amplificazione di architetture IT sostenibili.

Aiutiamo i nostri clienti a sfruttare i dati e le informazioni per:

- **Definire** la strategia Net Zero, progettare nuovi modelli di business e percorsi di trasformazione.
- **Progettare** prodotti e servizi sostenibili, implementare operazioni sostenibili e modelli circolari, eseguire funzionalità IT sostenibili, ottimizzare i prodotti e la produzione attraverso soluzioni di gestione della vita utile del prodotto (PLM), della gestione delle informazioni sugli edifici (BIM) nel settore delle costruzioni, della gestione del pavimento dell'impianto Industria 4.0, compreso un focus sull'energia e CO2 nei suoi

- parametri operativi.
- **Implementare** modelli di approvvigionamento di scorte e sistemi di gestione dei trasporti basati sull'intelligenza artificiale per ridurre i piani di acquisto non coordinati, ottimizzare le flotte e la logistica, ridurre il consumo di carburante, i costi e le emissioni.
- **Inserire** dati aggregati e intelligibili nella trasformazione sostenibile, modellando gli impatti ambientali, riportando i criteri ESG e consentendo la sostenibilità tecnologica dell'intelligenza artificiale.
- **Analizzare** il clima, le aspettative di sostenibilità e i segnali deboli espressi sui social media per quanto riguarda i servizi, i prodotti, la rete di distribuzione e l'esperienza del marchio.
- **Gestire i dati** di clima e sostenibilità end-to-end nei servizi finanziari (know-your-customer rating, esposizione al rischio di portafoglio aziendale, ecc.)



OBIETTIVO 3:

Aiutare i nostri clienti a risparmiare

10

M tonnellate di CO₂ eq entro il 2030.

Per misurare e ridurre le emissioni di gas serra delle loro attività abbiamo sviluppato **un calcolatore dell'impatto del carbonio** e la metodologia associata per fornirne una valutazione trasparente.

Il calcolatore di carbonio è in fase di integrazione con le nostre piattaforme di vendita e implementazione per includere costi e risparmi ambientali in ogni fase del monitoraggio del progetto e rendere i relativi dati facilmente controllabili.

Oltre che ai clienti, **Capgemini ha a cuore anche le comunità** perché come business vogliamo ispirare le persone a fare la differenza attraverso azioni sostenibili.

Il nostro approccio alla loro mobilitazione si focalizza su tre aree: **educazione, impegno e empowerment**:

- Abbiamo sviluppato guide e moduli di formazione per **migliorare la conoscenza collettiva** della sostenibilità delle nostre comunità. Inoltre con campagne di engagement incoraggiamo le persone a

fare scelte sostenibili.

- **Ci siamo uniti ad altre aziende** per alzare l'asticella intorno all'azione sul clima e siamo diventati membri fondatori della campagna Race to Zero delle Nazioni Unite firmando una lettera congiunta con oltre 170 amministratori delegati chiedendo ai capi di Stato europei di aumentare gli obiettivi di riduzione delle emissioni per garantire che raggiungano l'obiettivo Net Zero entro il 2050.
- Capgemini Italia è partner di Aworld sin dalla sua elezione a supporto della campagna Act Now delle Nazioni Unite nel 2020. Grazie all'uso della piattaforma da parte dei nostri dipendenti nel 2021 abbiamo generato **36.039 azioni** per contrastare il cambiamento climatico, risparmiando più di **73.000 KG di CO₂**, più di **31.000kw h** di energia elettrica e più di **8.900 litri d'acqua**.

5.2 Sociale: imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti



Capgemini vuole essere una bussola per i dipendenti e ispirarli nell'aver un impatto positivo sul mondo. Come evidenziato dalla nuova brand promise "Get the Future You Want", vogliamo coinvolgere attivamente i talenti nel plasmare il loro futuro, quello dei clienti, dei partner, del pianeta e della società attraverso il lavoro quotidiano.

La nostra responsabilità sociale si evince quindi da come riusciamo a sviluppare le loro competenze di domani e da come miglioriamo l'ambiente di lavoro rendendolo diversificato, inclusivo e ibrido.

Capgemini delinea il futuro dei suoi dipendenti:

Implementando **NEXT**, la nuova piattaforma di apprendimento digitale

Attuando un **NUOVO MODELLO DI LAVORO**

Affidandoci ai nostri **Employee Resource Group (ERG)**

5.2.1 Investire incessantemente nel nostro talento attraverso un'esperienza unica, sviluppando le competenze di domani

I nostri dipendenti sono essenziali per raggiungere il nostro successo. Ad oggi contiamo 8.312 persone, provenienti da 55 paesi* con una vasta gamma di competenze, profili ed esperienze e ogni anno accogliamo più di 2.000 nuovi colleghi e colleghe.

38
anni
età media

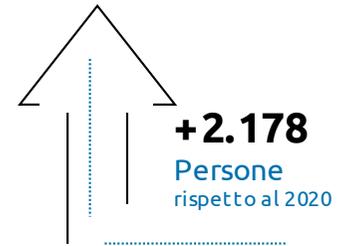


27%
età inferiore ai
30 anni

56%
Millennials
(nati tra il 1981 e il 1996)



5%
Generazione Z
(nati tra il 1997 e il 2012)



OBIETTIVO 4:
Aumentare le ore medie di apprendimento per dipendente di **5** % ogni anno per garantire un apprendimento regolare.

Sviluppo delle persone

In Capgemini seguiamo il principio **"Promuovere prima, assumere dopo"**: assicuriamo cioè di privilegiare i candidati interni che mostrano un potenziale rispetto ai candidati esterni per quanto riguarda lo sviluppo della carriera e le nuove posizioni aperte.

Da sempre investiamo nello sviluppo delle competenze e nella crescita dei nostri talenti attraverso percorsi di apprendimento unici e su misura offrendo una grande varietà di corsi che si concentrano su diversi set di abilità - dalla leadership e dallo sviluppo professionale al miglioramento delle competenze trasversali - in una vasta gamma di formati e attraverso varie piattaforme di apprendimento, come per esempio Degreed, leader globale nell'apprendimento on-line.



Con Degreed abbiamo implementato la piattaforma di apprendimento digitale **"NEXT"** che fornisce l'accesso a oltre 250.000 corsi e a 3 milioni di attività di apprendimento da 1.200 fonti - tra cui Coursera, Harvard e Pluralsight.

Tutte le attività di sviluppo su NEXT sono riconosciute internamente e molte anche esternamente con certificazioni disponibili gratuitamente.

Con il programma **Connected Manager**, in collaborazione con Harvard University, supportiamo i nostri manager attraverso un modello di sviluppo ibrido e flessibile.

Inoltre offriamo una selezione di programmi di accelerazione e sviluppo per i dipendenti con alto potenziale - all'interno di ogni grado - per aumentare la crescita di talenti specifici e quindi accelerare la loro carriera. In Italia grazie al **Corporate Master in Business Innovation Management** erogato dalla Bologna Business School i nostri migliori talenti hanno potuto consolidare le competenze di gestione del business e dei team, al fine di contribuire alla diffusione della cultura manageriale Capgemini; sviluppare capacità di innovazione in contesti di radicale cambiamento delle imprese clienti e aumentare la consapevolezza sul modello organizzativo Worldwide e, in generale, sulla dimensione internazionale del Gruppo.

 **20.59** media
ore di formazione
erogata alla
popolazione maschile

16.56 media
ore di formazione
erogata alla
popolazione femminile 

 **19.40** media
ore totali
di formazione

Obiettivi chiari, feedback continui e uno stretto supporto da parte dei nostri manager

Attraverso il modello **"Perform"**, un sistema incentrato sul miglioramento piuttosto che sul giudizio delle prestazioni passate, definiamo:

- un insieme standardizzato e limitato di esigenze e obiettivi di sviluppo per ruolo e grado;
- evidenziamo il raggiungimento degli obiettivi attraverso un feedback continuo con colleghi, manager, partner e clienti;
- eseguiamo valutazioni rapide ed efficaci con il People Manager;
- discutiamo le decisioni su promozioni in People Review trimestrali.



97%
dei colleghi e delle colleghe
eleggibili per il processo di
valutazione vengono coinvolti

Un giusto compenso

In Capgemini crediamo che guadagnare un salario giusto sia essenziale per tutti. Per questo sviluppiamo un piano retributivo equo per dare ai dipendenti un importo adeguato in base alle loro prestazioni, esperienza e requisiti di lavoro. Siamo impegnati a creare le condizioni affinché i livelli di retribuzione di uomini e donne siano equi a parità di seniority e ruolo.



**Retribuzione
media totale**

0,94% Dirigenti
0,96% Quadri
0,97% Impiegati

D 5.2.2 Rendere l'ambiente di lavoro diversificato, inclusivo e ibrido

Far sentire le nostre persone in un ambiente positivo e integrato è fondamentale per raggiungere un successo a lungo termine. Per questo ci impegniamo a:

- costruire un ambiente diversificato e inclusivo, dove far prosperare i nostri talenti e dare ai clienti il valore migliore;
- tutelare la salute, la sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti e subappaltatori;
- mantenere un dialogo costruttivo con i dipendenti e rapporti produttivi a tutti i livelli, sia locale che globale.

Un ambiente vario e inclusivo

Diversità e inclusione sono essenziali per la nostra identità di Gruppo. Crediamo in "La gente prima di tutto" e per questo promuoviamo la collaborazione di gruppi eterogenei e multiculturali, apprezziamo le differenze e l'unicità delle nostre persone, la creatività e l'innovazione e garantiamo un ambiente di lavoro aperto, inclusivo, collaborativo e sicuro.

Capgemini Italia è firmataria della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro – Italian Diversity Charter. Tale Carta è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. Con la Carta per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas insieme alle imprese firmatarie costituisce la delegazione italiana all'interno della Piattaforma Europea delle Diversity Charters, promossa dalla Commissione Europea per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.

Sempre nel 2021 Capgemini ha partecipato alla Call For Future di Sodalitas con tre progetti sul benessere dei dipendenti, sull'ambiente e su modalità di lavoro innovative.

In Capgemini continuiamo ad affrontare il divario di genere ancora presente nel nostro settore con l'obiettivo di garantire alle lavoratrici di partecipare attivamente a tutti i livelli alla vita aziendale e ai processi decisionali.

Le iniziative di inclusione sono principalmente governate e sviluppate strategicamente dai nostri **Employee Resource Group (ERG)**, come **Women@Capgemini**, un network multicountry a cui partecipano donne e uomini che desiderano contribuire a migliorare l'equità di genere e valorizzare il talento femminile.

Nel 2021 le donne del progetto **Role model** sono andate (virtualmente) nelle scuole a realizzare degli inspirational talk incontrando **480 studenti e studentesse**, raccontando delle loro scelte di studio e professionali in ruoli ancora prevalentemente maschili, testimoniando con la loro esperienza quanto vari e interessanti siano i mestieri dell'informatica e quanto le donne possano avere successo e gratificazione in questi ruoli.

Per supportare le donne nel periodo di rientro dalla maternità abbiamo disegnato il **'Bonus Mamma'**, di importo pari a 200€ mensili, erogato, come flexible benefit, fino al compimento del secondo anno di vita del/la figlio/a: con questa iniziativa, l'azienda vuole dare valore al contributo delle neo mamme, aiutandole a scegliere il rientro in azienda e a far sì che il loro impegno in famiglia non debba trasformarsi in un sacrificio delle aspettative lavorative e delle prospettive di carriera.

Nei prossimi anni, continueremo a migliorare la pipeline delle future donne leader a Capgemini. Ciò comporterà un aumento delle assunzioni di donne in tutti i ruoli, lo sviluppo e la conservazione di talento femminile, l'espansione dei programmi di mentoring, l'introduzione e l'attuazione di una politica di lavoro flessibile (regolata in base alla geografia e al ruolo) e l'attuazione di programmi di apprendimento e sviluppo della diversità e dell'inclusione per i manager contro la formazione di pregiudizi inconsci.

In questo ambito, già nel corso del 2021 la leadership aziendale è stata coinvolta in un programma sulla identificazione e sulla gestione dei pregiudizi inconsapevoli con oltre il 90% della leadership formata sul tema.

L'attenzione all'unicità dei nostri talenti è dimostrata ulteriormente da **OUTfront**, il network di chi si riconosce nella comunità LGBTQ+ (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer) e dei loro alleati. La sua missione è di promuovere un ambiente sicuro in cui le persone

possono essere autentiche sul posto di lavoro.

Allo stesso modo il nostro ERG **CapAbility** lavora sull'inclusione delle persone con disabilità. Nel 2017 la nostra Capogruppo è entrata a far parte del Global Business and Disability Network dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Si tratta di una rete di diverse imprese multinazionali, organizzazioni dei datori di lavoro, reti di imprese e organizzazioni di persone disabili che condividono la convinzione che talento e competenza possono essere trovati ovunque.

Ultimo nato in Italia è il team **Multicultural Pathway** che lavora sulla valorizzazione delle diverse culture di appartenenza dei nostri colleghi e colleghe.

Percentuale di persone con disabilità*



* Le persone con disabilità sono presenti a tutti i livelli dell'organizzazione

OBIETTIVO 5:

Portare il

40 % delle donne nei nostri team entro il 2025.



Salute, sicurezza e benessere dei nostri dipendenti e fornitori sul posto di lavoro

Nel 2020 e nel 2021 la pandemia da Covid-19 ha profondamente messo in discussione le nostre condizioni di lavoro aumentando la necessità di individuare nuovi spazi di collaborazione, strumenti digitali e attività pre-pianificate prima di entrare in un ufficio.

Il modo in cui vediamo e utilizziamo i nostri uffici si sta dirigendo verso un modo di lavorare armonizzato e ibrido che abbraccia modelli sia in presenza che a distanza, con un rapido sviluppo della capacità di supportare la collaborazione sia virtualmente che fisicamente, garantendo il diritto alla disconnessione.

Per ottimizzare la gestione degli edifici abbiamo implementato soluzioni digitali **SmartOffice**, consentendo ai nostri dipendenti di pianificare le loro esigenze di spazio di lavoro in ufficio con la possibilità di prenotare i posti a sedere da remoto. Queste nuove condizioni ci hanno portato anche a modificare lo spazio in base alle attività e alle esigenze. Le stanze sono state riorganizzate fondendo o dividendo gli spazi per ospitare il giusto numero di persone.



Nuove modalità di lavoro, nuove esigenze

Con l'aumento del lavoro a distanza ci impegniamo a promuovere l'importanza di mantenere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata per i nostri dipendenti. Nel marzo 2020 abbiamo pubblicato le linee guida per il lavoro da casa concentrandoci sulla preparazione, la connettività, la sicurezza delle politiche ESG di Capgemini e le interazioni.

Per affrontare le sfide di rimanere socialmente connessi pur essendo fisicamente distanziati, Capgemini Italia ha sviluppato il programma **GrOW Smart** con focus sulla creazione di una routine quotidiana, sull'individuare uno spazio di lavoro adatto e confortevole, sull'importanza di concedersi pause regolari e mantenersi in forma, oltre a trovare il tempo per chiacchierare con i colleghi.

PARENTS@WORK

Capgemini vuole incoraggiare e sostenere in modo attivo il benessere dei propri dipendenti, ponendo attenzione e sensibilità alle tematiche relative alla sfera familiare tramite una serie di iniziative volte a supportare i dipendenti per una maggiore armonia tra vita professionale e vita privata.

Nell'ambito del supporto alla genitorialità, con il programma **Parents@work**, Capgemini intende sostenere tutti i dipendenti nel prendersi cura della propria famiglia e della propria professionalità per vivere serenamente il momento della genitorialità. I dipendenti possono usufruire di alcuni utili servizi come la card pediatrica (per contattare gratuitamente un pediatra per un consulto telefonico o una visita a domicilio), la possibilità di partecipare a incontri di supporto psicologico e nutrizionale e iscriversi al Family Leave Community@Capgemini (un gruppo privato gestito internamente per restare in contatto con l'azienda, condividere post e riflessioni all'interno della community ed essere aggiornati sulle principali novità aziendali).

A chi, come le neo mamme, si ritrova a vivere il ritorno in ufficio potendo riscontrare delle difficoltà nel ritrovare il giusto equilibrio e nel calarsi nuovamente nella realtà aziendale, Capgemini pianifica un momento di incontro e di orientamento con il responsabile e referente delle risorse umane, per fornire una vista aggiornata dell'azienda, comunicare eventuali cambi organizzativi e principali novità e pianificare al meglio l'attività lavorativa.

Accanto a questo, i neo genitori con figli da 0 a 18 anni hanno la possibilità di aderire al **Master Lifeed Genitori** che li aiuterà a trasformare l'esperienza genitoriale in una palestra per migliorare le soft skills più importanti per la crescita e l'efficacia lavorativa: un'opportunità unica di sviluppo personale e professionale che li accompagnerà nei mesi precedenti la nascita, durante il congedo e al rientro al lavoro.

Le neo mamme hanno poi diritto al **'Bonus Mamma'**, di importo pari a 200€ mensili, erogato, come flexible benefit, fino al compimento del secondo anno di vita del/la figlio/a: con questa iniziativa, l'azienda vuole dare valore al contributo delle neo mamme aiutandole a scegliere il rientro in azienda e a farsi sì che il loro impegno in famiglia non debba trasformarsi in un sacrificio delle aspettative lavorative e delle prospettive di carriera.

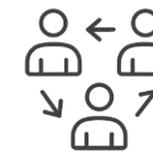
TOGETHER TO GROW

Per migliorare l'esperienza di vita aziendale riteniamo che il punto di partenza debba essere l'ascolto, il feedback e il dialogo. Per questo motivo abbiamo progettato una serie di strumenti per raccogliere il punto di vista dei dipendenti, migliorare la cultura del feedback e trovare, anche in autonomia, le informazioni che servono ogni giorno.

Co involucramento dei dipendenti

Il nostro obiettivo è quello di fornire un ambiente professionale e stimolante, in cui i dipendenti sono incoraggiati a condividere il loro punto di vista. **"Pulse"** è la piattaforma digitale di ascolto continuo di Capgemini che cattura la voce di tutti i dipendenti attraverso indagini mensili di coinvolgimento volontario e anonimo che consentono ai manager di capire come il loro team giudicano la loro esperienza di lavoro. Il punteggio complessivo di coinvolgimento dei dipendenti èurato su una scala da 0 a 10 e gli eNPS (employee Net Promoter Score) misurati su una scala da -100 a +100, sono indicatori chiave per agire e migliorare l'esperienza dei dipendenti.

Questo ci permette di (re)agire rapidamente a tutti i livelli dell'organizzazione per migliorare e contemporaneamente aumentare la nostra attrattiva nel mercato dei talenti.



62% tasso di partecipazione

7% superiore alla media di riferimento

Feedback Culture

È un programma online pensato per favorire lo sviluppo delle soft skill relative alla restituzione o ricezione del feedback. L'apprendimento avviene tramite un percorso teorico ad hoc con materiali e strumenti a supporto.

TEAM BUILDING

Il lavoro a distanza ha inevitabilmente cambiato la vita e le relazioni di business. Per accorciare le distanze tra colleghi in questi mesi abbiamo realizzato modalità di interazione nuove e coinvolgenti.

Digital breakfast

Uno spazio protetto per chiacchiere in maniera informale con figure di spicco dell'azienda e creare relazioni extra business tra colleghi.

Gaming Community

In Capgemini abbiamo realizzato una Gaming Community per conoscere nuovi colleghi, partecipare a tornei, seguire interventi di esperti del settore e sessioni di formazione dedicate.

Health & wellness

Tra le iniziative promosse per favorire il benessere delle nostre persone abbiamo attivato una partnership per accedere ad un network di circuiti palestre convenzionato e a un portale di Fitness on Demand con trainer professionisti. Inoltre, le nostre persone possono usufruire del servizio Nutrizionista per poter ricevere un piano alimentare personalizzato online e del materiale divulgativo legato al tema della sana alimentazione. Dal 2021 è stato poi avviato un programma dedicato alla disciplina della Mindfulness per migliorare l'equilibrio mentale e fisico delle nostre persone.

Piano welfare

Nell'ambito del welfare aziendale, Capgemini mette a disposizione dei dipendenti 200€ annui erogati in flexible benefits e una piattaforma con una serie di convenzioni e servizi da utilizzare in ambito cultura, istruzione, assistenza ai familiari, tempo libero e sport.

Assistenza sanitaria

Capgemini sostiene i propri dipendenti anche a livello medico-sanitario. Infatti, per chi ne ha maturato il diritto, viene effettuata l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Metasalute, estendibile anche ai familiari a carico. L'azienda inoltre prevede la copertura del «Piano sanitario B» che garantisce prestazioni aggiuntive rispetto alla copertura base prevista dal CCNL.



Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità

Abbiamo attivato una serie di Polizze Assicurative volte alla tutela degli infortuni professionali ed extraprofessionali che possono occorrere al personale dipendente sia durante lo svolgimento dell'attività lavorativa che durante la propria vita privata.

Assicurazione sulla vita

L'azienda ha stipulato, così come previsto dall'art. 12 dalla contrattazione nazionale dei Dirigenti, una polizza che assicura il Dirigente in caso di morte e/o di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la sua capacità lavorativa.

Partecipazione azionaria

I dipendenti Capgemini possono aderire al piano internazionale di azionariato mondiale (ESOP - Employee Share Ownership Plan) che l'azienda lancia ogni anno. Con il piano di azionariato ESOP, Capgemini premia l'impegno delle proprie persone offrendogli l'opportunità di acquistare azioni ad un prezzo vantaggioso, investendo nella crescita del Gruppo e beneficiando del suo rendimento futuro attraverso l'evoluzione del prezzo delle azioni.

Affrontare situazioni di emergenza

Attraverso una formazione regolare, forniamo ai dipendenti informazioni sulla salute e la sicurezza per educarli a gestire situazioni di emergenza. GRI 403-5 Principalmente si tratta di una formazione generale e una formazione specifica della sicurezza a rischio basso a cui si aggiungono i corsi per la formazione degli addetti al Primo Soccorso, Antincendio, Preposti alla sicurezza, RLS ecc..

Per i dipendenti che sono esposti a rischi di livello omogeneo del basso (lavori sotto tensione, guida sicura, ROA radiazioni ottiche artificiali e lavori in quota) organizziamo poi una formazione aggiuntiva.



17.461,5 ore di formazione
temi H&S erogate nel 2021
(esclusi gli stage)



Per garantire il massimo della sicurezza del luogo di lavoro, programiamo e svolgiamo periodicamente attività di team building presso tutte le sedi e deleghiamo i preposti di sede alla segnalazione di eventuali rischi: sul tool aziendale è presente e disponibile per tutti i dipendenti la "segnalazione di near miss".

La totalità degli infortuni negli ultimi 3 anni è stata in itinere ed ha seguito un andamento fortemente decrescente anche per via delle limitazioni agli spostamenti legati al Covid - 19. In ogni caso per mitigare il rischio si sono rese disponibili formazione e documenti su tematiche di guida sicura.

Anno	2019	2020	2021
TOT INFORTUNI (in itinere)/ TOT PERSONE COINVOLTE	22	9	3

Dialogo costruttivo dei dipendenti e rapporti di lavoro

A livello di Gruppo, l'International Workers Council (IWC) è coinvolto in tutte le principali decisioni ed è un partner nella continua trasformazione del nostro Gruppo. La sua missione è quella di presentare gli interessi dei dipendenti alla direzione e di essere informato dei piani d'azione e dei progetti realizzati dalla direzione per quanto riguarda il loro impatto sui dipendenti. I dipendenti sono rappresentati da delegati nazionali e da un organismo permanente chiamato IWC Bureau. L'Amministratore Delegato partecipa all'IWC almeno una volta l'anno e i membri del Comitato Esecutivo del Gruppo sono regolarmente invitati a partecipare alle riunioni per una discussione aperta con i membri di IWC.

In Italia, i sindacati e le RSU/RSA conducono un dialogo continuo con la leadership aziendale e le risorse umane di Capgemini e gli accordi di lavoro firmati in collaborazione con entrambe le parti contribuiscono a un ambiente di lavoro migliore, più sicuro e più sano per tutti. Inoltre i dipendenti sono coperti dai contratti nazionali del lavoro e dalla contrattazione di secondo livello.

Tutti i dipendenti sono coperti da CCNL.

Altrimenti applicava 3 diversi CCNL.

Di seguito la distribuzione della popolazione per CCNL:

CCNL Commercio: 98,09%

CCNL Dirigenti Industria: 1,74%

CCNL Industria Metalmeccanica: 0,17%

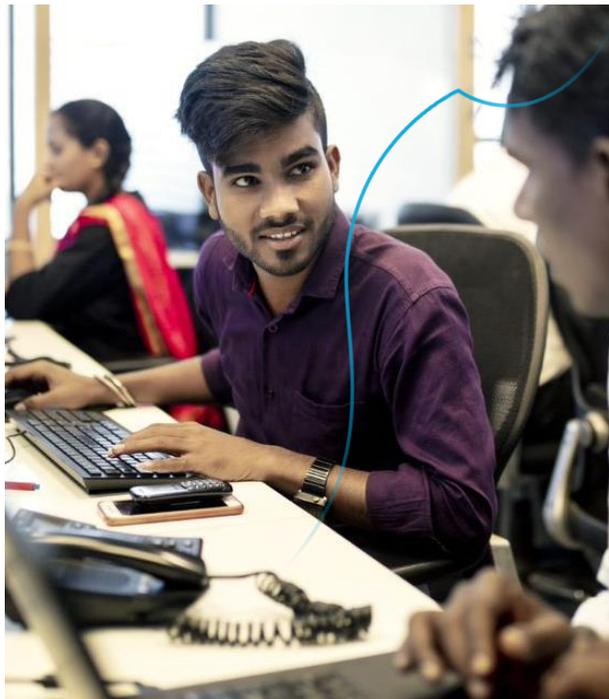
Tutta la restante popolazione era coperta dal Contratto dell'Industria Metalmeccanica o dal Contratto Dirigenti Industria.

E 5.2.3 Supportare l'inclusione digitale nelle nostre comunità

Capgemini ha l'ambizione di creare un ponte tra tecnologia e società rendendo la rivoluzione digitale un'opportunità per tutti. GRI 102-12 Nel 2021 l'Italia si è collocata al 20 posto tra i 27 Paesi della Unione Europea per l'indice DESI (Digital Economy and Society Index) con una performance particolarmente negativa sulla dimensione delle competenze digitali (sia quelle professionali, sia le competenze di base).

In questo contesto l'impegno di Capgemini Italia si colloca lungo tre filoni di lavoro: **il mondo della scuola** (studenti, insegnanti, insegnanti), il mondo delle **persone con disabilità** ed il mondo delle **persone senior**.

Su tutti e tre questi filoni abbiamo scelto di lavorare creando partnership intorno ad obiettivi di inclusione digitale con la consapevolezza che l'ampiezza del gap di competenze da colmare è tale che non si può pensare di farlo da soli.



Un primo ambito in cui è certamente importante investire sulle competenze digitali è quello scolastico, sia con riferimento agli studenti che agli adulti che interagiscono con loro. I giovani nativi digitali hanno spesso una grande consuetudine all'uso dei dispositivi, ma non sempre hanno la comprensione dei meccanismi sottostanti o della validità dei contenuti a cui hanno accesso. Per questo motivo nel 2021 Capgemini Italia ha identificato e supportato il progetto **"Open The Box"** attraverso i propri volontari che hanno formato i docenti di scuole medie inferiori e superiori ed i loro studenti ad usare in maniera consapevole dati e contenuti della rete, trasformandoli in veri e propri "data checkers".

Un'altra categoria che si è trovata sempre più isolata sono gli anziani, in cui rientrano le persone con età superiore ai 55 anni. I servizi fondamentali che richiedono infatti una dimestichezza lontanissima dalla maggior parte di loro (servizi pubblici, fascicoli sanitari, servizi finanziari...). Per loro Capgemini Italia e la testata www.grey-panthers.it hanno organizzato insieme a [Grey Panthers](#), **"Home banking for senior"**: un ciclo di quattro seminari online per consentire loro di comprendere meglio come usare gli strumenti base e le condizioni di sicurezza a cui prestare attenzione.

Più in generale tutte le fasce già socialmente deboli ed in particolare le persone con disabilità rischiano l'emarginazione a causa di servizi sempre più digitali resi necessari dalla pandemia, ma in alternativa possono essere avvantaggiate da soluzioni predisposte per loro.



OBIETTIVO 6:

5 M beneficiari supportati dai nostri programmi di inclusione digitale entro il 2030.

È il caso dei due progetti che stiamo realizzando gratuitamente insieme ad [Informatici Senza Frontiere](#): **"SmartCare"**, un'app pensata per persone con disabilità mentali lievi che in pochi click consente loro di trovare i propri punti di riferimento anche nei momenti di difficoltà. Le principali funzionalità dell'app prevedono, tra le altre, la chiamata diretta a casa o al cellulare di riferimento, le mappe dei luoghi frequentati abitualmente, i reminder per gli appuntamenti della giornata (es. prendere le medicine). **"Mappa disabilità-tecnologie"** è invece un progetto che ha l'obiettivo di creare una mappa delle disabilità e dei relativi strumenti che la tecnologia mette a disposizione – software e hardware - per favorirne l'integrazione e ridurre il digital divide. Una raccolta di informazioni sulla disponibilità di funzioni e strumenti che permettano a persone fragili di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici e specifici ausili finalizzati a superare o ridurre le condizioni di svantaggio. I fruitori potranno essere persone con disabilità, caregiver e organizzazioni che operano nel sociale.

5.3 Governance: guidare con fiducia e trasparenza



Per generare, a lungo termine, la creazione di valore per azionisti e per tutte le parti interessate è necessario contare su un governo societario diversificato e responsabile che incoraggi la trasparenza e promuova un buon processo decisionale.

Questo per Capgemini significa rimanere fedeli ai propri principi guida: con il nostro spirito imprenditoriale e la passione per i clienti, manteniamo elevati standard etici in ogni momento per la crescita reciproca e ci impegniamo a proteggere le infrastrutture, l'identità e i dati personali che ci hanno affidato.

Capgemini promuove la creazione di valore a lungo termine per i suoi azionisti e altre parti interessate attraverso:

Rafforzamento della fiducia digitale

Comportamenti etici in tutte le sue attività

Una governance equilibrata, a data alle specifiche esigenze di Capgemini

F 5.3.1 Promuovere una governance diversificata e responsabile

In conformità con la sua politica di diversità, in linea con la storia e i valori del Gruppo, e per esercitare le sue funzioni collettivamente e in modo aperto, gli organi di governo del Gruppo sono costituiti da persone con background professionali e culturali diversi e complementari.

In particolare la sostituzione di un gran numero di amministratori negli ultimi anni ha comportato un cambiamento nella sua composizione, aumentando il numero di amministratori indipendenti, internazionali e donna e riducendo l'età media.

Il Consiglio ha incluso anche un rappresentante degli azionisti dipendenti dal 2012 e due rappresentanti del personale da settembre 2016, contribuendo ad avere ulteriormente

una gamma di esperienze e punti di vista.

Per raggiungere i risultati definiti sulle performance a lungo termine, anche in Italia abbiamo l'obiettivo di garantire una governance diversificata e responsabile. Per questo negli organi di governo istituzionale è sempre garantita la presenza femminile.



76,47%*

Uomini – Top Management



23,53%*

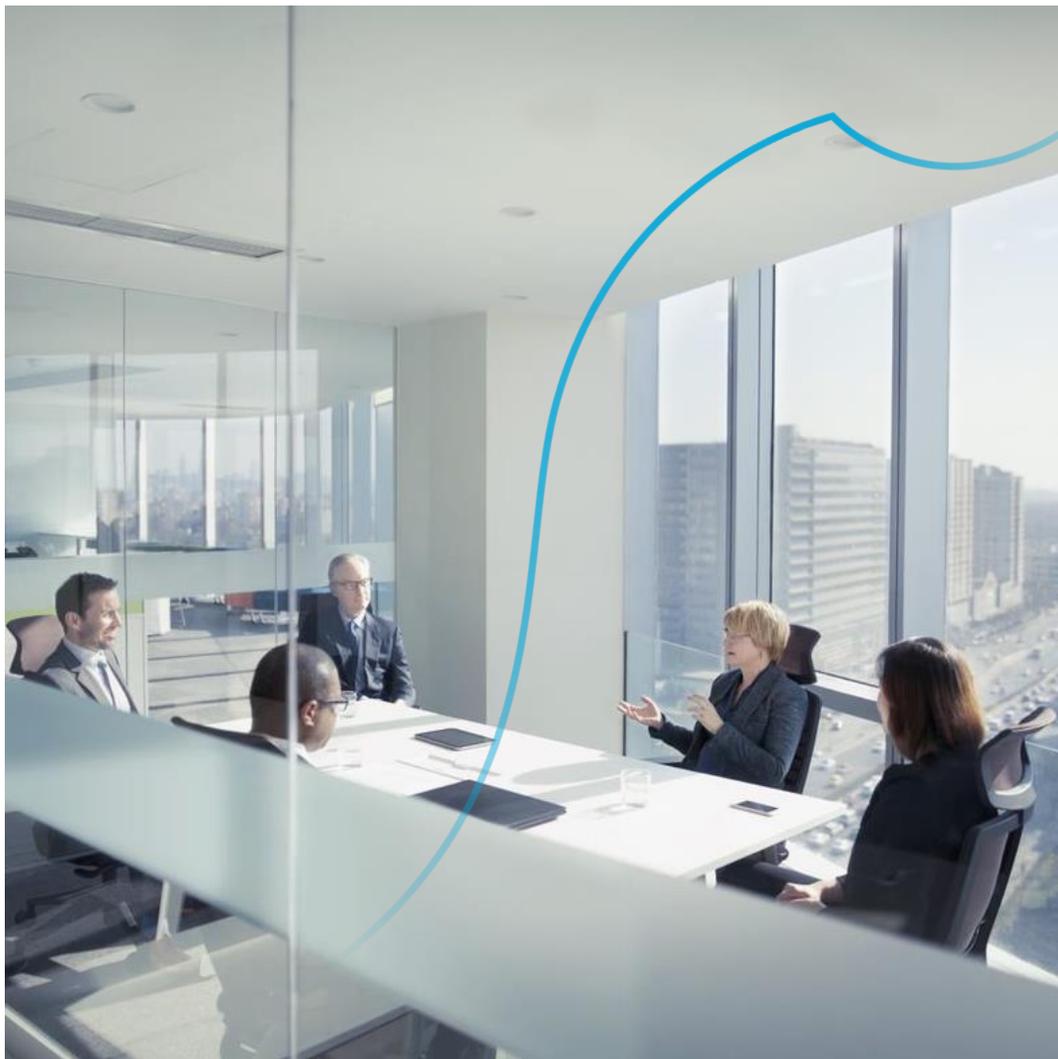
Donne – Top Management

*Dati italiani



OBIETTIVO 7:

30 % delle donne nelle posizioni di leadership entro il 2025.



Struttura di governance

Capgemini Italia

Consiglio d'Amministrazione formato da:

- Bernard Guehenec
- Andrea Falleni
- Eric Michel
- Virginie Regis
- Adolfo Cefis

Collegio Sindacale formato da:

1. Maurizio Foti
2. Alessandro Bares
3. Italo Papi

Con particolare riferimento alle norme ex D. Lvo 231 del 2001, è costituito l'Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono:

- Adolfo Cefis
- Giuseppe Camia
- Maurizio Foti
- Angelica Marchese
- Philippe Christelle

Comitato responsabile del processo decisionale su argomenti economici, ambientali e sociali è il Consiglio d'Amministrazione, Organismo di Vigilanza ex D. Lvo 231/2001.



Riflettere gli interessi comuni sulla performance a lungo termine della Società

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è impegnato a garantire che la strategia del Gruppo sia allineata alla sostenibilità a lungo termine del Gruppo, considerando le tematiche sociali e ambientali associate alle sue attività e le principali tendenze e sviluppi tecnologici e competitivi. A fine 2018 ha affidato al Comitato Strategia & Investimenti, successivamente rinominato Comitato Strategia & CSR, il compito specifico sul monitoraggio della Corporate Social Responsibility (CSR) per garantire coerenza nella considerazione degli aspetti sociali e ambientali nei principali orientamenti e decisioni strategici del Gruppo.

Sorveglianza e salvaguardia

I nostri asset sono fondamentali per la realizzazione della strategia di Capgemini e per il raggiungimento dei suoi obiettivi a lungo termine. I sistemi di controllo interno e di gestione del rischio del Gruppo mirano a creare e proteggere il valore, le attività e la reputazione del Gruppo, identificare, valutare e monitorare i rischi critici ai quali è esposto, anticipare e prevedere i loro cambiamenti e, infine, attuare prevenzione.

In ultima analisi, il Consiglio di Amministrazione di Capgemini SE ha la responsabilità generale della gestione del rischio e della revisione dell'efficacia dei metodi di controllo interno e di audit interno. A tal fine essa si basa sul lavoro del comitato Audit & Risk.

Monitoraggio del rischio

Il Gruppo ha implementato un processo sistematico e dinamico di gestione del rischio, individuando quelli principali a cui sono esposte le attività del Gruppo attraverso un esercizio di mappatura e definendo una specifica strategia di mitigazione. Oltre alla mappatura dei rischi di Gruppo che identifica quelli

critici, la mappatura specifica dei rischi non finanziari in tutta la catena del valore del Gruppo copre le attività, gli acquisti e l'utilizzo di attività e servizi di Capgemini, delle sue controllate, dei clienti, dei fornitori e dei subappaltatori.

Le aree principali da analizzare sono: Sviluppo Umano legato al talento, Diritti Umani all'interno della filiera, Salute e Sicurezza, Rispetto per l'Ambiente, Protezione dei Dati e Obiettivi di Sostenibilità del Cliente.

Controllo interno

Capgemini ha definito e implementato un sistema di controllo interno che mira a garantire:

- Conformità della gestione alle pertinenti leggi e regolamenti.
- Rispetto dei sette criteri dei valori fondamentali e linee guida del Gruppo stabilite dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione del Gruppo.
- Applicazione da parte delle controllate delle istruzioni comunicate dal gruppo.
- Il buon funzionamento dei processi di controllo interno del Gruppo a tutela dei beni;
- L'affidabilità delle informazioni contabili e finanziarie.

In conformità con gli standard professionali che regolano questa attività, la nostra funzione di Internal Audit valuta in modo indipendente l'efficacia delle procedure di controllo interno e di gestione del rischio, dato che, indipendentemente da quanto sono redatte e quanto sono applicate in modo rigoroso, queste procedure possono solo fornire una ragionevole garanzia - non una garanzia assoluta - contro tutti i rischi.



OBIETTIVO 8:
Mantenere un governo societario

best-in-class.

G 5.3.2 Mantenere elevati standard etici

Essere firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite e lavorare in modo sostenibile ed etico dimostra come per Capgemini garantire una crescita redditizia e sostenibile sia un impegno da perseguire.

Ogni giorno, come azienda globale, ci sforziamo di operare in modo esemplare e di sostenere le leggi e i regolamenti dei paesi in cui operiamo, per guadagnare la fiducia dei nostri clienti, dei fornitori, delle comunità che serviamo e dei governi che li rappresentano. Dal 1967, il successo di Capgemini si basa sui suoi valori fondamentali, tra cui l'onestà e la fiducia, con una netta opposizione ai comportamenti sleali e alla corruzione. Per Capgemini è fondamentale mantenere elevati standard etici nel business, il che significa agire in linea con il quadro etico e favorire comportamenti responsabili per la crescita reciproca assicurando che tutti nel Gruppo rispettino i diritti e le differenze.

Agire in linea con il nostro quadro etico basato sui valori

Nel 2009, su iniziativa del Consiglio di Amministrazione, è stato redatto il nostro Codice Etico Aziendale.

I sette valori - onestà, audacia, fiducia, libertà, divertimento, umiltà e spirito di squadra ispirano e guidano i membri della nostra squadra. Il fondatore di Capgemini, Serge Kampf, era profondamente convinto che la sana etica fosse una base essenziale per un business redditizio e sostenibile e questa convinzione ci ha distinto dai concorrenti fin dall'inizio. I nostri Valori uniscono e ispirano il lavoro del Gruppo in quasi 50 paesi e il risultato naturale è una cultura etica condivisa che coltiviamo attivamente. Come in Italia, dove nel 2021 non è stata registrata nessuna non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.

In Capgemini abbiamo un programma di etica formale di lunga data, supportato da **5 leve principali**, per creare e mantenere la consapevolezza tra i dipendenti, consentendo loro di prendere decisioni in linea con i nostri valori fondamentali:

Politiche

Il nostro Codice Etico Aziendale fornisce una guida a tutti i membri del team su come comportarsi e agire nel modo giusto. È disponibile in più lingue ed è integrato da politiche di Gruppo più dettagliate per la nostra linea di assistenza etica Speakup e la prevenzione dei conflitti di

interesse, nonché le politiche adottate nell'ambito del nostro programma di conformità. Abbiamo pubblicato anche il nostro Codice Etico per l'Intelligenza Artificiale (AI) per supportare lo sviluppo etico di tutte le soluzioni AI all'interno del Gruppo, da intendere come un contributo alla costruzione di un futuro inclusivo e sostenibile.

Programmi di formazione

Ethics@ Capgemini sono corsi obbligatori di e-learning sul nostro Codice Etico Aziendale: attraverso moduli di base e moduli di micro e-learning basati su argomenti etici e brevi video coinvolgenti formiamo i dipendenti su come gestire situazioni etiche difficili. **Think Ethics** è il toolkit di gestione condiviso mensilmente e **Ethics Café** sensibilizza su una serie di situazioni etiche legate al posto di lavoro attraverso brevi video.

Il programma di comunicazione di consapevolezza etica interna, definito a livello di Gruppo e distribuito localmente in ogni paese si rivolge a tutti i dipendenti con una comunicazione mirata per grado e ruolo. Il programma sfrutta più canali interni di comunicazione.

Speakup è una linea di aiuto etica online e telefonica, con un tool di reporting, gestione degli incidenti e strumento di consulenza. I nostri dipendenti, clienti, fornitori e partner commerciali sono consapevoli di poter utilizzare la linea di assistenza del Gruppo (Speakup) per segnalare eventuali avvisi e/o chiedere consigli e indicazioni su azioni o comportamenti che (1) non sono in linea con i nostri Valori o il nostro Codice Etico di Impresa e le relative politiche etiche e di conformità, (2) non sono conformi alle leggi applicabili o (3) possono influenzare significativamente gli interessi vitali di Capgemini e delle sue affiliate. Chiunque sollevi, o aiuti ad affrontare, un'allerta su Speakup è protetto dalla nostra politica di non ritorsione e gli avvisi giustificati si traducono in azioni correttive appropriate, tra cui azioni disciplinari, consulenza/formazione o miglioramenti dei processi. Il sistema ci aiuta a eseguire l'analisi delle cause alla radice e a prevenire futuri comportamenti immorali simili, cattiva condotta, o violazione di politiche o leggi applicabili, aiutandoci a identificare le aree di miglioramento nei nostri processi di business. In Italia nel corso del 2021, così come nel periodo precedente, Capgemini non è stata

implicata in nessun episodio di discriminazione e nel 2021 nessun caso legato a discriminazione è stato sollevato e portato all'attenzione dell'azienda.

La survey sulla cultura etica, a cui tutti i nostri dipendenti sono invitati a partecipare e condividere le loro opinioni, misura il polso della nostra cultura etica organizzativa. Il feedback e l'analisi aggregati dal sondaggio, insieme alle linee guida, sono condivisi con i team manager e i leader aziendali e nazionali.

Come priorità in corso, i punteggi e il feedback dei dipendenti vengono condivisi con i manager e i leader, consentendo loro di intraprendere azioni informate e immediate e i risultati dei sondaggi vengono gestiti per il miglioramento continuo del nostro programma etico.

Favorire comportamenti responsabili nel business per una crescita reciproca

Il Codice Etico costituisce la base per il nostro programma di conformità. Il Codice copre principalmente le leggi sulla concorrenza e anti-trust, la lotta contro la corruzione e il riciclaggio di denaro, il dovere di cura e i diritti umani, le sanzioni e gli embarghi e la privacy dei dati.



OBIETTIVO 9:
Mantenere
l' **80** % della forza lavoro
con punteggi etici tra 7-10.



Comportamento commerciale e conformità

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti in materia di concorrenza e antitrust applicabili.

La collaborazione etica è un elemento vitale per mantenere la fiducia dei clienti nella nostra attività ed è direttamente collegata alla nostra licenza di operare e alla nostra reputazione. Perché contribuisce alla continuità aziendale, ci aiuta ad attrarre e trattenere i migliori talenti, aumenta la produttività e crea valore a lungo termine per tutti.

Capgemini Italia prende molto sul serio il tema delle norme di comportamento e ha raggiunto un alto livello di maturità nell'adozione di norme e nella formazione dei suoi dipendenti. Oltre alla compliance al D. Lvo 231/2001, nel 2021 abbiamo anche tenuto sotto controllo la compliance alla legge francese anti-corruzione, detta "Sapin II", effettuando un Risk Mapping nel 2020 e gestendo, nel corso del 2021, le domande dell'autorità anti-corruzione francese (AFA) che ha esperito un audit al Gruppo Capgemini con verifiche anche in Italia su temi sensibili come ad esempio le charitable donations. Su questo tema, Capgemini Italia ha adottato una serie di meccanismi di verifica e di escalation effettuando controlli etici sulle organizzazioni non profit target e sottoponendo all'autorizzazione del Gruppo tutte le donazioni superiori ai 15K.

Abbiamo adottato i nostri 7 valori fondamentali nell'esercizio del business, nonché un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lvo 231/2001, un codice etico a livello locale, un "code of business ethics" a livello di Gruppo, un codice anticorruzione, un codice sulla concorrenza, un processo di whistleblowing denominato Speak-up e l'istituzione di un Ethics & Compliance Officer deputato alla gestione delle tematiche etiche e di compliance, nonché un Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lvo 231/2001.

Capgemini in Italia nel corso del 2021, così come nel periodo precedente, non è stata implicata in episodi di violazione della concorrenza o antitrust. La politica sulla legge della concorrenza adottata dall'azienda si è rivelata vincente in quanto ha generato una cultura aziendale corretta e sostenibile. **Il corso sulla concorrenza** è

obbligatorio per tutta la popolazione aziendale ed è stata raggiunta una percentuale superiore al **95% della frequenza**.

Anticorruzione

Nell'ambito del suo Programma di Compliance, il Gruppo ha adottato la sua Politica Anti-Corruzione di Gruppo e una formazione anti-corruzione. L'attuazione di un sistema di prevenzione e rilevamento della corruzione è garantito dal Comitato Etico e di Governance del Consiglio di Amministrazione e della Direzione della Società.

Capgemini in Italia nel corso del 2021, così come nel periodo precedente, non è stata implicata in episodi di corruzione né direttamente né indirettamente.

Il corso anticorruzione è obbligatorio per tutta la popolazione aziendale ed è stata raggiunta una percentuale superiore al **80% della frequenza** per tutte le categorie contrattuali.

Percentuale di persone che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione (Law 231)



85,21%

Dirigenti

84,87%

Quadri

80,46%

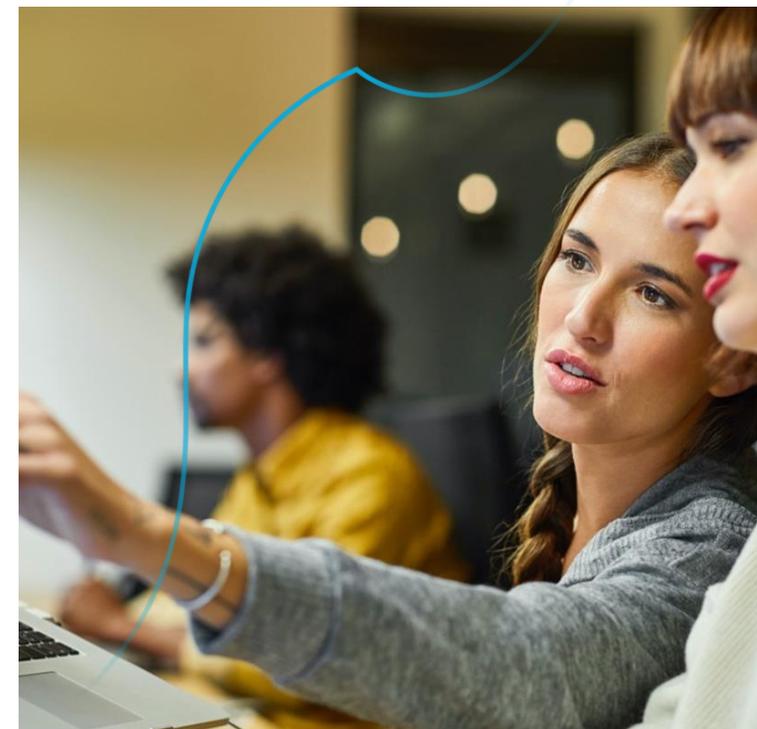
Impiegati

Dovere di assistenza e diritti umani

Il Gruppo ha sviluppato e attuato un piano ragionevole per individuare i rischi e prevenire gravi violazioni dei diritti umani e delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza delle persone, derivante dalle proprie attività e da quelle delle proprie controllate, subappaltatori e fornitori. Il Comitato Etico e di Governance del Consiglio di Amministrazione vigila sul rispetto delle norme e delle convenzioni in materia di diritti umani e libertà fondamentali nell'esercizio delle proprie attività. Capgemini in Italia non è stato oggetto di alcuna verifica in merito al rispetto dei diritti umani.

Approvvigionamento responsabile

La nostra catena di fornitura serve i nostri clienti e garantisce che le nostre operazioni interne siano condotte correttamente. Ci impegniamo a garantire che sia in linea con i nostri standard etici e che soddisfi le aspettative dei nostri clienti. Da oltre dieci anni il Gruppo ha una politica di ordine di acquisto obbligatorio e un sistema di acquisto globale che dà un quadro chiaro di tutte le nostre attività a questo proposito, dal sourcing al pagamento.



OBIETTIVO 10:

Entro il 2030, i fornitori che coprono l'

80 % dell'importo di acquisto dell'anno precedente si sono impegnati a rispettare i nostri standard ESG.

È fondamentale per Capgemini che i suoi fornitori, inclusi i dipendenti e la catena di fornitura, siano impegnati a mantenere i più elevati standard etici, per preservare l'ambiente e rispettare tutte le leggi applicabili, comprese quelle sui diritti umani e la lotta alla corruzione, evitando nel contempo la percezione di un potenziale conflitto di interessi.

Dal 2015, il Gruppo ha implementato gli standard di condotta dei fornitori definendone i prerequisiti in materia di etica e conformità, Responsabilità Sociale d'Impresa, sviluppo sostenibile e in merito alle relazioni commerciali come per esempio l'ordine di acquisto obbligatorio come prerequisito per qualsiasi impegno commerciale.

L'importanza attribuita alle relazioni con i fornitori si riflette in tutte le linee guida relative alla loro selezione e gestione.

Un processo di valutazione è incluso nella procedura di riferimento e di sourcing, al fine di identificare e prevenire i rischi finanziari e non finanziari. Se necessario, possono essere definite misure di mitigazione e possono essere necessarie azioni correttive. I fornitori che presentano un rischio grave possono essere esclusi dalla transazione commerciale e bloccati nel Capgemini Global Purchasing System.

In Italia nel 2021 il

100% dei nuovi fornitori sono stati valutati utilizzando criteri ambientali

85,08% sono stati valutati utilizzando criteri sociali

In Capgemini Italia il rischio di avere lavoratori minorenni è, in generale, da escludere in quanto l'accesso alle sedi di Capgemini o alle sedi dei fornitori è sempre soggetto a controllo della identità della persona (e, quindi, anche dell'età), a meno di presentazione di documenti falsi.

Servizi offerti da remoto, quali maintenance di sistemi e sviluppo software, da un lato, potrebbero essere oggetto di tale rischio ma, da un altro, dovrebbero essere esclusi in quanto presuppongono una specializzazione che si ottiene con molti anni di studio/esperienza e, quindi, difficilmente compatibili con la minore età.

Tutte le attività svolte presso le sedi di Capgemini o presso le sedi dei clienti non presentano il rischio di lavoro forzato o obbligatorio in quanto sono soggetti alle regole del proprio datore di lavoro.

Politica fiscale di Gruppo

La strategia fiscale definisce gli obiettivi ed i principi adottati dalla Capogruppo nella gestione della fiscalità propria e delle società del Gruppo. Il Gruppo Capgemini, attraverso lo strumento **TRANSform** (policy e regole finance) applica controlli atti a mitigare i rischi fiscali. La struttura del Gruppo Capgemini prevede una funzione Tax che segue gli aspetti fiscali di tutti i paesi, ci si confronta mensilmente sugli aspetti comuni e si discute l'approccio comune.

Localmente i Legal Financial Directors e gli Amministratori Delegati, con il supporto dei Tax Managers, implementano la strategia del Gruppo.

Il team finance è costantemente aggiornato attraverso canali di Gruppo, istituzionali, consulenti esterni. L'aggiornamento costante permette l'implementazione di controlli interni ai processi affinché la conformità fiscale sia rispettata.

Le scelte fiscali, nel rispetto della compliance e della normativa, sono sempre in linea con la strategia fiscale di gruppo e vengono prese in accordo con la funzione tax di gruppo. Le società italiane aderiscono al Consolidato fiscale ed al Gruppo IVA.

Il Gruppo Protezione dei dati e i team di Cybersecurity assicurano una politica di gestione degli incidenti, di sicurezza e violazione dei dati, nonché strumenti pertinenti per garantire l'effettiva attuazione degli obblighi di protezione dei dati, dell'infrastruttura e dell'identità. Per Capgemini, il rafforzamento della fiducia digitale è un percorso incentrato sul miglioramento costante e per questo il Gruppo svolge un ciclo olistico di azioni per prevenire in modo proattivo e rispondere efficacemente alle minacce provenienti da tutte le fonti.



H 5.3.3 Protezione e privacy dei dati

Capgemini si impegna a proteggere tutti i dati personali ricevuti nell'ambito delle proprie attività sia per proprio conto (in qualità di Titolare del trattamento) sia per conto dei propri clienti (in qualità di Responsabile del trattamento).

In qualità di gruppo internazionale presente in più di 50 paesi, è importante per Capgemini che le informazioni fluiscono in modo conforme e sicuro e che venga fornito un adeguato livello di protezione dei dati personali ovunque essi siano trattati all'interno del Gruppo. È uno dei motivi per cui si è scelto di attuare il Binding Corporate Rules (BCR), approvato per la prima volta dalle autorità europee per la protezione dei dati nel marzo 2016 e aggiornato per conformarsi al Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR).

Il BCR di Capgemini definisce non solo i principi che il Gruppo deve rispettare nel trattamento dei dati personali per suo conto e per conto dei propri clienti, ma specifica anche le procedure e la propria conformità alle leggi sulla protezione dei dati applicabili e in particolare con il GDPR.



Per sostenere un'attuazione efficace di Capgemini BCR, Capgemini ha lanciato il programma di protezione dei dati di gruppo (GDPP) e ha definito una forte organizzazione guidata dal Data Protection Officer del Gruppo (GDPO) che si affida ai Responsabili regionali della protezione dei dati e ai Responsabili locali della protezione dei dati. Inoltre, i Data Protection Champions sono nominati per rappresentare ogni funzione del Gruppo e il Global Business Line (GBL) per garantire che nell'attuazione del GDPP si tenga conto delle funzioni e delle specificità del GBL.

Il Capgemini Data Protection Program è costruito per garantire il miglioramento continuo in tutte le funzioni del Gruppo con un focus su Delivery, Sales, Finance, Risorse Umane e IT.

Capgemini monitora l'effettiva attuazione di quanto sopra attraverso diverse procedure e controlli quali (1) Gestione dei diritti degli interessati; (2) Trasferimento dei dati; (3) Registro del trattamento dei dati; (4) Procedura di gestione delle violazioni dei dati e (5) Programma di formazione sulla protezione dei dati. La nostra tabella di marcia per il periodo 2021-2022 mira a rafforzare il nostro comando e i nostri controlli attraverso ulteriori valutazioni automatizzate end-to-end della maturità e a rafforzare costantemente il monitoraggio della conformità dei nostri eco-sistemi.

Proteggere l'infrastruttura e l'identità

Capgemini Group Cybersecurity contribuisce fortemente a creare un Ecosystem Trust con i propri dipendenti, clienti e partner, proteggendo le attività interne e prevenendo le minacce esterne per fornire servizi digitali affidabili.

Capgemini ha risposto all'impennata delle sfide di sicurezza informatica con una strategia e una governance completa, composta da quattro pilastri della gestione del rischio informatico:

- Minacce interne ed esterne (ad esempio, minacce di cyber-attacco).
- Il rafforzamento delle attività sia internamente che esternamente (ad esempio, focalizzazione sulla vulnerabilità, comprese le attività esterne).
- La conformità alle leggi, ai regolamenti e agli standard di sicurezza (ad esempio, ISO 27001).
- Relazioni di fiducia nell'ecosistema Capgemini con clienti, fornitori e autorità.

Il panorama delle minacce è in rapida evoluzione e richiede una visione e un'architettura della sicurezza informatica rivista, in particolare con l'avvento di nuovi modi di lavorare e la crescente attenzione alla fornitura di esperienze eccezionali. Gli individui, siano essi dipendenti o clienti, consumatori e cittadini, chiedono libertà di scelta nei loro dispositivi e luoghi, senza degrado delle prestazioni dovuto alle misure di sicurezza. D'altra parte, gli attori delle minacce sono organizzati e attrezzati, hanno tempo e denaro per prepararsi, si rivolgono a sistemi e infrastrutture di alto valore e dati personali sensibili. In risposta, il gruppo Capgemini ha progettato un'architettura di sicurezza basata sui principi "Zero Trust":

- proteggere ciò che è più importante;
- consentire solo ciò che è necessario;
- controllare prima di consentire l'accesso-sempre.

Questa strategia è implementata in modo coerente in tutta l'organizzazione e il nostro approccio di gestione del rischio informatico è operativo tramite il Capgemini Cybersecurity Management System che è modellato sul quadro NIST (Istituto nazionale per gli standard e la tecnologia) e comprende aspetti del NSI (Rete e Sicurezza del Sistema Informativo).



OBIETTIVO 11: Essere riconosciuti come un leader nella protezione dei dati e della sicurezza informatica.

Per sostenere questo obiettivo, Capgemini sta progettando che:

- Entro il 2025, l'80% dei ricavi associati agli impegni dei clienti che innescano il trattamento dei dati personali siano soggetti a una valutazione della maturità digitale end-to-end.
- Nel 2025, il 98% delle nostre attività sia coperto dalla certificazione ISO 27001, il Gruppo ottiene "Un grado" da RiskRecon, "Advanced" Bitsight rating e mantiene il suo rango tra i primi 3% esecutori nella valutazione Cybervadis.

Dal 2018, Group Cybersecurity ha costruito un'infrastruttura di gestione dell'identità resiliente/segregata (Tier-0) e implementato servizi di monitoraggio avanzati (Security Operations Centers/ Computer Emergency Response Team) supportati con recenti innovazioni quali (UEBA - User Entity Behavior Analytics e SOAR - Orchestrazione della sicurezza, automazione e risposta). Questa infrastruttura viene regolarmente regolata e migliorata in base all'esperienza, ai test di sicurezza e al livello di minaccia.

Il dipartimento di sicurezza informatica di Capgemini Group ha il compito di anticipare le minacce informatiche, mitigare i rischi, prevenire gli incidenti informatici e rispondere bene in tutte le circostanze. Questa struttura dedicata è guidata dal Chief Cyber Security Officer del Gruppo (CCSO), che riferisce ad un membro del Comitato Esecutivo del Gruppo. La mappatura dei Cyber Risk è consolidata e comunicata al Gruppo Risk e al Comitato di verifica due volte l'anno.

Il Gruppo Cybersecurity Community è alla base del modello operativo Capgemini ESG Policy di Capgemini e coinvolge il Gruppo CCSO e il team, i Chief Information Security Officer in Strategic Business Units (SBU) e Global Business Lines (GBL), Cybersecurity Officers nei BOT in ogni paese in cui opera il Gruppo. Il nostro programma di acculturazione basato su corsi di sensibilizzazione obbligatori (dal 2016) è stato integrato con test di phishing associati a moduli di consapevolezza specifici. Organizziamo il Cybersecurity Month annuale a ottobre e una Cyber Culture Challenge per premiare le Business Unit più efficaci e impegnate.

Capgemini Group Cybersecurity Policy framework è una serie di requisiti documentati volti a definire e far rispettare (1) il modello di strategia e governance, (2) la politica di base (100 controlli minimi e obbligatori basati sulla norma ISO 27001, Direttiva NIS e GDPR) associati ai documenti di policy di gestione utilizzati per Certificazione ISO e (3) Politiche tecniche per proteggere dati, endpoint, reti, sistemi, applicazioni. Abbiamo implementato la nuova Baseline Policy (rivista ogni due anni) incluso la revisione annuale della conformità che contribuisce a pratiche molto coerenti tra le unità.

Sono state definite nuove politiche quali: politica di sicurezza dei dati, politica di gestione degli incidenti e delle violazioni dei dati, politica di gestione della sicurezza di terze parti, politica di gestione dei registri.

Abbiamo condotto e completato molteplici iniziative e progetti come la gestione tecnica del debito, la prevenzione delle fughe di dati, la gestione dei report sui rischi esterni e la valutazione (tramite due fornitori di terze parti) e la vulnerabilità degli asset esterni (Domain Names Management). Produciamo una serie di 16 metriche che dimostrano la condizione di rischio informatico (a livello globale e locale) e margini di miglioramento. Essi sono consolidati in un **Cyber Risk Index** segnalato al Consiglio.

L'obiettivo è quello di mantenere un punteggio sostenibile all'interno delle unità che mostrano livelli moderati di rischio per l'azienda. La nostra roadmap per il periodo 2021-2022 si concentra su dieci iniziative chiave tra cui: Implementare gli elementi costitutivi di Trustification Architecture, progettare e costruire i Cyber Defense Center di prossima generazione, migliorare la resilienza di Tier 0 / Identity management attraverso la virtualizzazione, l'armonizzazione e lo strumento cyber-risk and compliance methodology / practices / report tra unità, completamento e automazione del nostro indice di rischio informatico. Inoltre, la sicurezza della supply chain e la fiducia negli eco-sistemi apriranno la strada a una maggiore sicurezza informatica e a processi di protezione dei dati con i nostri clienti, fornitori e partner.

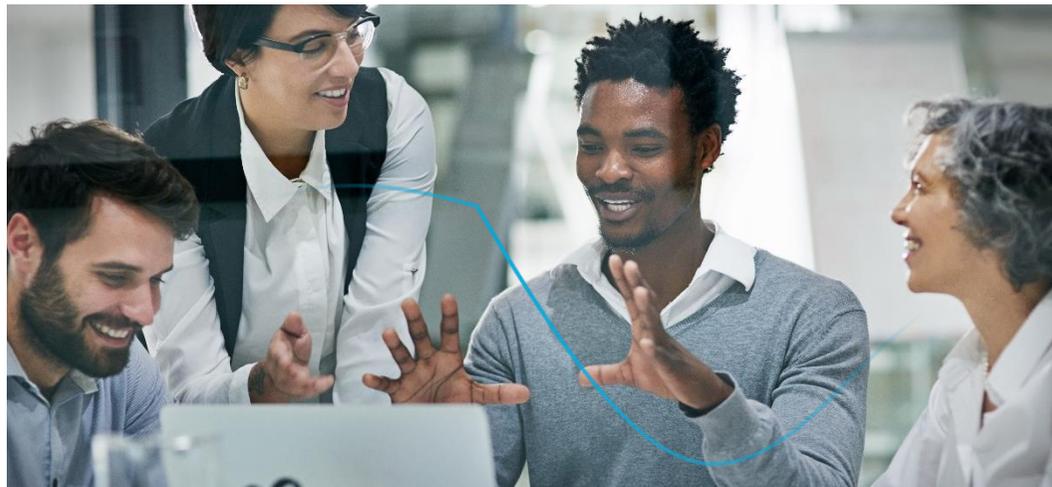
In linea con le policy e gli standard adottati da tutte le società del Gruppo Capgemini, Capgemini Italia persegue l'allineamento ai principali standard di riferimento in termini di sicurezza delle informazioni e compliance. La gestione della sicurezza delle informazioni costituisce una priorità di alto livello all'interno della "mission" aziendale, ove si attribuisce importanza strategica al trattamento delle informazioni e si concretizza la volontà di difendere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati propri e dei Clienti. Per questo scopo, Capgemini riconosce la necessità di sviluppare, mantenere, controllare e migliorare in modo costante un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (per brevità, SGSI), in conformità alla norma ISO/IEC 27001:2013, e un Sistema di Gestione della Continuità Operativa in conformità alla norma ISO 22301:2019.

In aggiunta a quanto precedentemente indicato, Capgemini, consapevole dell'importanza assunta dalle tecnologie di cloud computing nell'economia dei processi di business, ha deciso di promuovere l'estensione del proprio SGSI certificato ai requisiti dei seguenti standard della famiglia ISO 27000 ovvero ISO/IEC 27017:2015 - ISO/IEC 27018:2019.

Dal punto di vista degli aspetti di Information Security applicabili al contesto cloud, Capgemini ha deciso di adottare un approccio volto a presidiare adeguatamente sia la dimensione di Cliente di servizi Cloud, sia la dimensione di Provider di servizi Cloud per conto dei propri Clienti.

L'obiettivo di miglioramento continuo della cyber posture di Capgemini Italia si concretizza anche nel seguire le indicazioni e i rilievi forniti da organizzazioni quali BitSight, RiskRecon, Security Scorecard atte a quantificare la Cyber Posture della realtà aziendale a partire da un mix di tecniche che sfruttano analisi dei dati pubblici disponibili in rete e tecniche di cyber intelligence. La verifica del miglioramento continuo e risposte immediate ai rilievi di sicurezza è altresì effettuata dalla compliance Cybersecurity di Gruppo anche attraverso audit interni e incontri periodici.

Capgemini è consapevole che anche l'organizzazione più preparata può essere affetta da molteplici vulnerabilità di sicurezza informatica o data breach pertanto la verifica interna dei propri assets viene resa possibile attraverso attività quali Penetration Test, Vulnerability Assessment e Code Review.



L'organizzazione si avvale altresì di un'ulteriore possibilità di valutazione rappresentata dai cosiddetti Bug Bounty Program. Grazie ai programmi di sensibilizzazione del personale e di addestramento attraverso delle campagne di Phishing, Capgemini persegue l'obiettivo di aumentare la resistenza dei dipendenti agli attacchi phishing cercando di aumentare la percezione del pericolo, di aumentare la prontezza nell'agire correttamente e prendere cognizione delle minacce.

Innovazione e Sicurezza informatica come ambito di offerta di Capgemini

Dati i recenti attacchi informatici in vari settori industriali e l'aumento delle multe per violazione dei dati a causa delle normative UE in materia di sicurezza e privacy, le aziende (sia le grandi imprese che le PMI) devono iniziare ad attuare una serie di attività che coprono innumerevoli aspetti della Cybersecurity con un solido approccio basato sul rischio. Per Automotive, ICS, Healthcare, Railway e settori più tradizionali come Telecom Industriale, sono applicabili standard e metodologie diverse, poiché ogni segmento ha le sue minacce e attori di minaccia unici. Gli esperti di sicurezza informatica di Capgemini sono in grado di rafforzare il livello di sicurezza di persone, processi e tecnologie, attraverso specifiche linee di offerta e soluzioni.

Panoramica del portafoglio di sicurezza informatica



Strategic Consulting
Sicurezza in base alla progettazione e per impostazione predefinita

Sicurezza Cloud & Infra
Prevenzione e mitigazione delle minacce

Operazioni di sicurezza
Previsione, rilevamento e risposta

Sicurezza di sistema e app
Misure di sicurezza

6. NOTA METODOLOGICA



6.1 Rendicontazione ESG Capgemini

Le società italiane appartenenti al Gruppo Capgemini al 31.12.2021 sono:

- Capgemini Italia S.p.A.
- Altran Italia S.p.A.
- ECSI Consulting S.r.l.
- Frog Design S.r.l.

Non è prevista la pubblicazione di un bilancio consolidato italiano, poiché essendo consolidati a livello di Gruppo, ed essendo il Gruppo Capgemini quotato in Francia, non abbiamo questo obbligo.

Tutte le entities però consolidano nel bilancio del Gruppo Capgemini, quotato presso la Borsa di Parigi.

Il presente report è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core e in conformità con quanto richiesto dal Decreto in merito all'utilizzo di standard di rendicontazione emanati da autorevoli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali (Art. 3 c.3). Il Gruppo ha costituito un gruppo di lavoro interno, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, allo scopo di raccogliere le informazioni richieste per la DNF, aggregarle e validarle, archiviare la documentazione a supporto ai fini di assicurare la loro tracciabilità.

Il processo di reporting si è articolato nelle seguenti fasi di lavoro più significative:

- analisi di materialità con relativa somministrazione del questionario ai vari stakeholders;
- definizione dei contenuti del bilancio (indicatori, informative e perimetro);
- definizione e avvio del processo di raccolta dei dati e delle informazioni non finanziarie tramite piattaforma ESGeo ad opera di specifiche figure all'interno dell'azienda (Contributore, Approvatore).

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate le emissioni di CO₂ equivalente. Le emissioni di CO₂ equivalente vengono calcolate moltiplicando i consumi di combustibile, carburante ed energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica più autorevole e aggiornata.

I fattori di emissione utilizzati per convertire i consumi in tonnellate di CO₂ equivalente sono i seguenti:

Fattori di conversione 2021			
UNITA' DI PERTINENZA	PARAMETRO DI CONVERSIONE	2021	Fonte
GA SOLIO (NON-TRAVEL)	kg/litr0	2.75857	DEFRA/BEIS
GA S NA TURALE (METANO) - LORDO CV /HHV)	kg/kWh	0.18316	DEFRA/BEIS
GA S NA TURALE (METANO) - NET T O CV/LHV)	kg/kWh	0.20297	DEFRA/BEIS
GA S NA TURALE (METANO)	kg/metrocubo	2.02135	DEFRA/BEIS
DIESEL (A UTO)	kg/litro	2.70553	DEFRA/BEIS
ENERGIA ELET TRICA A CQUIST ATA - LOCATION BASED	kg/kWh	0.2861	International Energy Agency (IEA) 2021 v1.2
ENERGIA ELET TRICA A CQUIST ATA - MARKET BASED	kg/kWh	0.45857	Miscela residua utilizzata per i seguenti siti: IT0020F01 Roma, IT0290F01 Napoli. Fattore di emissione fornito dal fornitore. Utilizzato per tutti i siti (tranne sopra 2) che utilizzano energia elettrica non rinnovabile. Si presume essere 0, se non fornito dal fornitore. Utilizzato per tutti i siti che utilizzano elettricità rinnovabile.
ENERGIA ELET TRICA A CQUIST ATA - MARKET BASED	kg/kWh	0.466	
ENERGIA ELET TRICA A CQUIST ATA - MARKET BASED	kg/kWh	0	

La rendicontazione riguarda il 2021 con una periodicità annuale.



6.2 Capgemini ESG index

Tabella dei GRI con riferimenti ai capitoli e alle pagine

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina
GRI 102: General Disclosure (2016)		
Profilo dell'Organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	38
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	38
102-3	Luogo della sede principale	38
102-4	Luogo delle attività	38
102-5	Proprietà e forma giuridica	38
102-6	Mercati serviti	38
102-7	Dimensione dell'organizzazione	38
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavori	40
102-9	Catena di fornitura	39
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	39
102-11	Principio di precauzione	13
102-12	Iniziativa esterne	21
102-13	Adesione ad associazioni	39
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	2
Etica ed Integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	29
Governance		
102-18	Struttura della governance	26
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	11
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	23
102-42	Individuazione e segnalazione degli stakeholder	11
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	11
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	12
Pratiche di rendicontazione		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	34
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	34
102-47	Elenco dei temi materiali	12
102-48	Revisione delle informazioni	34
102-49	Modifiche nella rendicontazione	34
102-50	Periodo di rendicontazione	34
102-51	Data del report più recente	34
102-52	Periodicità della rendicontazione	34
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	37
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI standard	34
102-55	Indice dei contenuti GRI	35, 36

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina
Specific Standard Disclosure		
Conformità e etica del business		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	28
103-2	Approccio alla gestione della tematica	28
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	28
GRI 205: Anticorruzione (2016)		
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	29
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	29
GRI 206: Comportamento anti-competitivo (2016)		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche	29
GRI 207: Imposte (2016)		
207-1	Approccio fiscale	30
GRI 207: Valutazione del rispetto dei diritti umani (2016)		
412-1	Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	29
Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	31
103-2	Approccio alla gestione della tematica	31
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	31
GRI 416: Centralità del cliente (2016)		
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categoria di prodotto e servizi	32
GRI 419: Compliance socioeconomica (2016)		
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	28
Inclusione digitale		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	24
103-2	Approccio alla gestione della tematica	24
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	24
GRI 413: Comunità locali (2016)		
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo	15
Approvvigionamento responsabile		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	30
103-2	Approccio alla gestione della tematica	30
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	30
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)		
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	30
GRI 408: Lavoro minorile (2016)		
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	30
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)		
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	30
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)		
414-1	Percentuale di nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	30



Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina
Persone e diversità		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	21
103-2	Approccio alla gestione della tematica	21
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	21
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)		
405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	21, 43
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne e degli uomini	20
GRI 406: Non discriminazione (2016)		
406-1	Episodi di non discriminazione e misure correttive adottate	28
Sviluppo dei talenti		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	20
103-2	Approccio alla gestione della tematica	20
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	20
GRI 401: Occupazione (2016)		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	41
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	41
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	42
Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10
103-2	Approccio alla gestione della tematica	10
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	10
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)		
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	21
Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	22
103-2	Approccio alla gestione della tematica	22
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	22
GRI 401: Occupazione (2016)		
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	22
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2016)		
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	23
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	23

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina
Gestione degli impatti ambientali		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	16
103-2	Approccio alla gestione della tematica	16
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	16
GRI 302: Energia (2016)		
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	17, 40
GRI 305: Emissioni (2016)		
305-1	Emissioni Dirette SCOPE 1	40
305-2	Emissioni Indirette SCOPE 2	40
305-3	Altre emissioni indirette SCOPE 3	40
Cybersecurity		
GRI 103: Gestione della tematica (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	31
103-2	Approccio alla gestione della tematica	31
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	31
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)		
418-1	Denunce comprovate riguardanti la violazione della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	32

6.3 Contatti

Per maggiori dettagli, contattare:

[Alessandra Miata](#)

Capgemini Italy CSR Head



6.4 La ESG Digital Governance con la piattaforma ESGeo

Nel corso del 2021 Capgemini Italia ha investito in un progetto ambizioso per digitalizzare la raccolta dei dati ESG (sociali, ambientali e di governance). In altri termini, si è optato per applicare la tecnologia al monitoraggio, alla raccolta, alla gestione, alla protezione e alla comunicazione di dati non finanziari. La rilevazione dei dati afferenti alla sostenibilità richiede di strutturare un processo complesso che interessa molti soggetti interni ed esterni al perimetro aziendale; tuttavia le informazioni ESG svolgono un ruolo sempre più cruciale nei diversi processi economici e finanziari. L'adozione di uno strumento digitale rappresenta l'evoluzione necessaria, al fine di produrre dati ESG di alta qualità ed efficienti, oltre a favorire la condivisione del valore creato con i nostri stakeholder.

In particolare, il progetto mira a:

- digitalizzare la raccolta dei dati ESG al fine di migliorare il metodo di rendicontazione; rendere il processo più strutturato; tracciare tutti i passaggi nella fase di costruzione del Bilancio di Sostenibilità;
- consentire supervisione e coordinamento in tutte le fasi della procedura;
- essere conforme agli standard utilizzati per il Bilancio di Sostenibilità;
- fornire uno strumento per il monitoraggio costante delle performance ESG;
- incrementare l'affidabilità dei dati;
- agevolare il coinvolgimento con tutti gli stakeholder.

Lo strumento digitale e tecnologico prescelto da Capgemini per realizzare tale progettualità è la piattaforma ESGeo, software per il monitoraggio, la data collection e il reporting dei dati di sostenibilità certificato dai GRI standards.



SOFTWARE & TOOLS
PARTNER

2022

7. ALLEGATI TECNICI

7.1 Carta d'identità di Capgemini in Italia e perimetro di rendicontazione

Nome dell'organizzazione

Capgemini Italia S.p.A. è una società per azioni (Proprietà e forma giuridica) unipersonale, soggetta a direzione e coordinamento di Capgemini S.E. Il Gruppo Capgemini consolida il bilancio di Capgemini Italia.

Attività, marchi, prodotti e servizi

Con 300.000 dipendenti di 120 nazionalità in 50 paesi, Capgemini è leader mondiale nella consulenza, nella trasformazione digitale, nella tecnologia e nei servizi di ingegneria. È leader nel supportare le aziende nel loro percorso di trasformazione digitale e di business facendo leva sul potere della tecnologia.

Luogo delle attività

Ai fini di questo report faremo riferimento alla presenza sul territorio italiano, sebbene Capgemini Italia operi anche in altri Paesi in forma di collaborazione con le altre legal entities del Gruppo Capgemini, oppure, in specifici casi, ove richiesto dalla sua clientela.

La sede legale della società in Italia è Via di Torre Spaccata, 140 – 00173 Roma (Sede principale)

Mercati Serviti

Capgemini Italia opera con le aziende clienti nel loro percorso di trasformazione digitale e di business grazie ad una profonda conoscenza dei diversi settori di mercato e facendo leva su un'ampia padronanza delle tecnologie e metodologie più innovative in ambito cloud, dati, intelligenza artificiale, connettività, software, ingegneria digitale e piattaforme.

Località geografiche in cui vengono offerti prodotti e servizi

Capgemini è presente sul territorio italiano con 20 sedi fisiche situate a Milano, Torino, Orbassano, Ivrea, Padova, Pisa, Firenze, Roma, Bologna, Modena, Piacenza, Trieste, Marcon, La Spezia, Genova, Napoli, Pomigliano, Salerno, Bari e Palermo. Offre i propri servizi su tutto il territorio nazionale e anche al di fuori dei confini per progetti internazionali.

Settori Serviti

Serviamo aziende di tutti i settori con un focus particolare su:

- Banking
- Insurance
- Manufacturing
- Automotive
- Life Sciences
- Telco
- Media
- Consumer Product
- Retail
- Distribution
- Public Sector

Categorie di clienti e beneficiari

Il portfolio clienti è costituito per la maggior parte da aziende ed organizzazioni di grandi e medie dimensioni, operanti a livello sia nazionale che internazionale.

Dimensione dell'organizzazione

Nel corso del 2021 si è finalizzata l'integrazione (a seguito dell'acquisizione del 2020) del Gruppo Altran e delle società ECSI e Interactiv e Thinking.

Durante tutto l'anno hanno operato come entità distinte da un punto di vista legale, mentre da un punto di vista di Governance come già facenti parte del Gruppo Capgemini, uniformando quindi processi e procedure. Capgemini in Italia rappresenta una realtà economico-finanziaria solida anche a livello locale con un incremento sia di ricavi che di marginalità stabile nel tempo.

I dati sono la somma dei bilanci 2021 di:

- Capgemini Italia S.p.A. (che a sua volta include Interactive Thinking)
- Altran Italia S.p.A.
- Frog Design S.r.l.
- ECSI

Corrispondenti ai **brand commerciali**: Capgemini, Capgemini Engineering, Frog, Doing.

	VALORE
Numero totale di dipendenti (al 31 Dicembre 2021)	8.312
Fatturato	736.5 milioni di €
Capitalizzazione totale	415.2 milioni di €
Debiti	261.9 milioni di €
Capitale azionario (equity)	153.2 milioni di €



Catena di fornitura

Fornitori attivi: 577

38% spesa: primi 10 fornitori

50% spesa: primi 21 fornitori

90% spesa: primi 162 fornitori

3 categorie di spesa; 187 sotto categorie

ERPSTN (Consulenze, T&M, Servizi professionali, training): 55% spesa- 399 fornitori

INDIRECT (Marketing, Travel, Servizi per dipendenti): 24% spesa- 159 fornitori

IT&TELCO: 21% spesa - 115 fornitori

Fornitori Global: 60

Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura

Non è riscontrabile nessuna modifica significativa.

Per Capgemini Italia è stata aperta una unità locale a Salerno per un progetto di Academy rivolto a neolaureati.

Adesione ad associazioni

Capgemini Italia aderisce a:

- Unione Industriali Torino;
- Confindustria Emilia Area Centro;
- Confindustria Venezia – Area metropolitana di Venezia – Rovigo;
- Unindustria Roma – Frosinone – Latina - Rieti – Viterbo, partecipando con quest'ultima a gruppi di lavoro per aggiornamento normativo e tavoli di confronto con altre aziende del sistema associativo del medesimo e di altri comparti.

7.2 Indicatori di performance

	ATTIVITÀ CHE COINVOLGONO LA COMUNITÀ LOCALE	TOTALE ATTIVITÀ	PERCENTUALE DI ATTIVITÀ CHE COINVOLGONO LA COMUNITÀ LOCALE
Numero di attività d'impatto sociale	11	21	52,38%
Numero di attività di impatto ambientale	5	5	100%
Numero di divulgazioni al pubblico dei risultati delle attività di impatto ambientale e sociale	1	1	100%
Numero di comitati aziendali, comitati per la salute e sicurezza sul lavoro e altri organi di rappresentanza dei lavoratori per affrontare gli impatti	0	12	0%
Totale attività	17	39	43,58%

Energia consumata all'interno dell'organizzazione

CONSUMI ENERGETICI PER FONTE		VALORE	GJ
Energia da fonti rinnovabili	Energia elettrica acquistata	1.654.848,7KW h	5.957,46
	Energia elettrica acquistata	2.675.852,0KW h	4.269,06
Energia da fonti non rinnovabili	Gas naturale	23.0295smc	8,13
	Benzina (auto aziendali)	75.901l	1.818,73
	Gasolio (auto aziendali)	31.175.22l	111.737,69
	Totale energia consumata		123.791,07
	Di cui rinnovabile		5.957,46
	Di cui non rinnovabile		117.833,61

- (SCOPE 1) **Emissioni dirette di GHG**
- (SCOPE 2) **Emissioni indirette di GHG da consumi energetici**
- (SCOPE 3) **Altre emissioni indirette di GHG**

SOURCES	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3	GRAND TOTAL
Grand Total	457,53	736,69	1.790,07	2.984,28

Informazioni sui dipendenti e sugli altri lavoratori

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
a tempo indeterminato	5.213	2.205	7.418
a tempo determinato	81	44	125
apprendistato	555	214	769
Totale a contratto	5.849	2.463	8.312
di cui full-time	5.831	2.293	8.124
di cui part-time	18	170	188
Totale dipendenti	5.849	2.463	8.312
di cui dirigenti	231	53	284
di cui quadri	778	260	1.038
di cui impiegati	4.840	2.150	6.990
di cui operai	0	0	0
Totale personale alle dipendenze	5.849	2.463	8.312
somministrati o altri tipi di contratto	46	24	70
personale cooperative appaltatrici	0	0	0
stagisti	184	91	275
Totale personale	6.079	2.578	8.657



Nuove assunzioni e turnover

	<30 ANNI			30-50 ANNI			>50 ANNI			TOTALE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Nuovi assunti	846	322	1.168	751	257	1.008	111	44	155	1.621	557	2.178
Nuove uscite	475	241	716	752	260	1.012	78	19	97	1305	520	1.825
Tasso di assunzione	53,38%	50%	52,40%	22,02%	17,39%	20,62%	13,00%	12,90%	12,97%	27,71%	22,61%	26,20%
Tasso di turnover	29,97%	37,42%	32,12%	22,05%	17,59%	20,70%	9,13%	5,57%	8,12%	22,31%	21,11%	21,96%

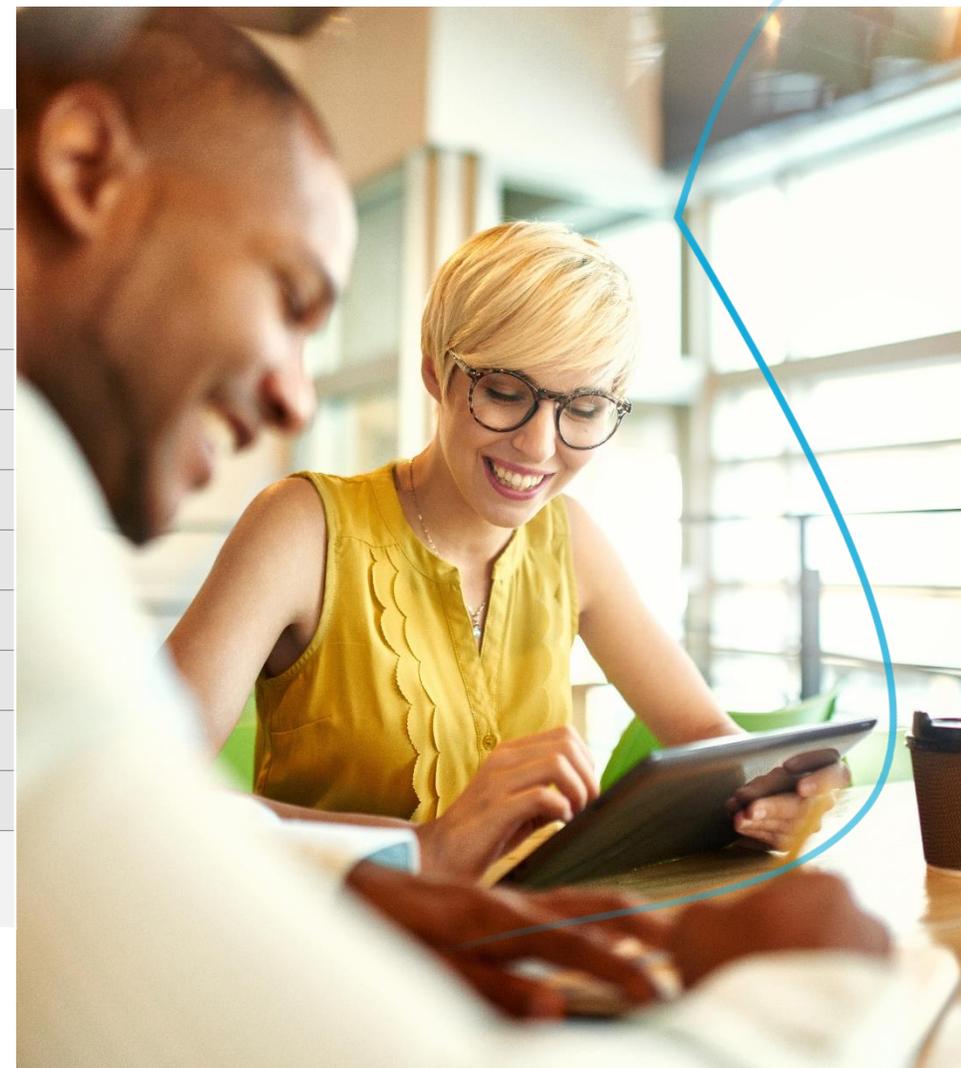
Ore medie di formazione annua per dipendente

PERSONE	ORE UOMINI	MEDIA ORE UOMINI	ORE DONNE	MEDIA ORE DONNE	ORE TOTALI	MEDIA ORE TOTALI
Dirigenti	2.975.03h	12.88h	770.96h	14.55h	3.745.99h	13.19h
Quadri	15.295.06h	19.66h	3.791.57h	14.58h	19.086.63h	18.39h
Impiegati	102.182.97h	21.11h	36.227.61h	16.85h	138.410.58h	19.80h
Operai	0h	0h	0h	0h	0h	0h
Totale	120.453.06h	20.59h	40.790.14h	16.56h	161.243.20h	19.40h
Commenti	Dal computo sono esclusi gli stage					



Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di manager che ricevono una valutazione regolare	267	73	340
Numero totale di manager	274	74	348
Percentuale di manager che ricevono una valutazione regolare	97.45%	98.65%	97.70%
Numero di quadri che ricevono una valutazione regolare	574	193	767
Numero totale di quadri	584	196	780
Percentuale di quadri che ricevono una valutazione regolare	98.29%	98.47%	98.33%
Numero di dipendenti rimanenti che ricevono una valutazione regolare	3.799	1.754	5.553
Numero totale di dipendenti rimanenti	3.914	1.809	5.723
Percentuale di dipendenti rimanenti che ricevono una valutazione regolare	97.06%	96.96%	97.03%
Numero totale di valutazioni regolari	4.640	2.020	6.660
Percentuale sul totale	97.23%	97.16%	97.21%
Commenti	Nel numero totale di ciascuna categoria considerata sono stati inclusi solo le figure eleggibili al processo		





Diversità delle categorie di dipendenti

Nel numero totale di ciascuna categoria considerata sono stati inclusi per facilità: Stage, Somministrazioni, T. determinati e dipendenti che non rientrano nei criteri per accedere alla campagna di Perf. Management (cioè con data di assunzione > maggio 2020 per ABL e > ottobre 2020 per ER&D)

		2021											
		<30 ANNI			30-50 ANNI			>50 ANNI			TOTALE		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
NUMERO DI PERSONE	Dirigenti	0	0	0	122	29	151	109	24	133	231	53	284
	Quadri	5	3	8	515	171	686	258	86	344	778	260	1.038
	Impiegati	1.580	641	2.221	2.773	1.278	4.051	487	231	718	4.840	2.150	6.990
	Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	1.585	644	2.229	3.410	1.478	4.888	854	341	1.195	5.849	2.463	8.312
PERCENTUALE DI PERSONE	Dirigenti	0%	0%	0%	1,47%	0,35%	1,82%	1,31%	0,29%	1,60%	2,78%	0,64%	3,42%
	Quadri	0,06%	0,04%	0,10%	6,20%	2,06%	8,25%	3,10%	1,03%	4,14%	9,36%	3,13%	12,49%
	Impiegati	19,01%	7,71%	26,72%	33,36%	15,38%	48,74%	5,86%	2,78%	8,64%	58,23%	25,87%	84,10%
	Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Totale	19,07%	7,75%	26,82%	41,03%	17,78%	58,81%	10,27%	4,10%	14,38%	70,37%	29,63%	100%

	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Top Management - Uomini	-	15	24	39
Top Management - Donne	-	6	6	12
Top Management - Totale	-	21	30	51
Per centuale Uomini - Top Management	0%	71,43%	80,0%	76,47%
Per centuale Donne - Top Management	0%	28,57%	20,0%	23,53%



About Capgemini

Capgemini is a global leader in partnering with companies to transform and manage their business by harnessing the power of technology. The Group is guided everyday by its purpose of unleashing human energy through technology for an inclusive and sustainable future. It is a responsible and diverse organization of over 340,000 team members in more than 50 countries. With its strong 55-year heritage and deep industry expertise, Capgemini is trusted by its clients to address the entire breadth of their business needs, from strategy and design to operations, fueled by the fast evolving and innovative world of cloud, data, AI, connectivity, software, digital engineering and platforms. The Group reported in 2021 global revenues of €18 billion.

Get The Future You Want | www.capgemini.com