



Capgemini 

Report di Sostenibilità Italia

2023



Indice

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	03	5. LE PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI	34	6. NOTA METODOLOGICA	83
2. CARTA D'IDENTITÀ ESG DI CAPGEMINI	05	5.1 Ambiente: accelerare la transizione verso il Net Zero	35	6.1 Rendicontazione ESG Capgemini e contatti	84
3. L'IMPEGNO ESG DI CAPGEMINI: SFRUTTARE LA TECNOLOGIA A BENEFICIO DI TUTTI	08	5.1.1 Agire sul cambiamento climatico essendo neutrali rispetto alle emissioni di carbonio entro il 2025 e diventando un Net Zero	36	6.2 Capgemini ESG Index	85
3.1 Otto priorità ESG per un futuro positivo	10	5.1.2 Accompagnare a una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i nostri clienti a raggiungere i loro impegni ambientali	46	6.3 La ESG Digital Governance con la piattaforma ESGeo	91
3.2 Undici obiettivi per condividere i nostri progressi con le nostre otto priorità	12	5.2 Sociale: imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti	49	7. ALLEGATI TECNICI	92
3.3 Impegno a raggiungere 11 Sustainable Development Goals	13	5.2.1 Investire incessantemente nel nostro talento attraverso un'esperienza unica, sviluppando le competenze di domani	50	7.1 Capgemini in Italia: Carta d'identità e finalità del report	93
3.4 Aumentare l'impatto collettivo partecipando ad iniziative pubbliche	20	5.2.2 Rendere l'ambiente di lavoro diversificato, inclusivo e ibrido	60	7.2 Indicatori di Performance	95
4. APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI	22	5.2.3 Supportare l'inclusione digitale nelle nostre comunità	66		
4.1 Potenziare le iniziative locali attraverso una leadership allineata: la nostra governance e la nostra organizzazione ESG	23	5.3 Governance: guidare con fiducia e trasparenza	70		
4.2 Sfruttare le dinamiche dei nostri stakeholders attraverso un dialogo costante	28	5.3.1 Promuovere una governance diversificata e responsabile	71		
4.3 Focus sugli impatti materiali ESG	30	5.3.2 Mantenere elevati standard etici in ogni momento per la crescita comune	74		
4.4 Integrare l'ESG nella nostra strategia aziendale	32	5.3.3 Dati, infrastrutture e identità protette e sicure	78		
4.5 Gestire i rischi ESG significativi	33				



01

Lettera agli Stakeholders

Il 2023 è stato un anno contraddistinto dal perdurare dell'instabilità macroeconomica legata al conflitto in Ucraina e al conflitto in Medio Oriente; l'Europa è cresciuta meno delle aspettative e l'inflazione è stata a livelli molto alti per larga parte dell'anno. Il rialzo dei tassi d'interesse ha raffreddato l'economia e in questo contesto molte aziende hanno scelto di procrastinare investimenti programmati riportando in vetta alle proprie priorità l'esigenza di razionalizzare costi ed attività.

In questo scenario emerge ancora una volta quanto le tecnologie digitali siano fondamentali per raggiungere al contempo numerosi e diversi obiettivi: l'efficienza dei processi e la riduzione dei costi, la customer experience e la sostenibilità ambientale e sociale, temi sviluppati e approfonditi dal Capgemini Research Institute nella pubblicazione "The Dual Transition: The path to a digital and sustainable economy"^[1].

Il software e il cloud sono i primi driver della *eco-digital era*TM, grazie alla loro capacità di supportare la trasformazione dei processi aziendali, in ottica di maggior efficienza e performance, insieme ai dati che abilitano la valutazione degli impatti ambientali e sociali delle strategie d'impresa. Generative AI, cultura aziendale e collaborazione all'interno degli ecosistemi sono gli altri ingredienti essenziali per dispiegare il potenziale dell'economia

[1] "Conversation for tomorrow", numero 8, Capgemini Research Institute

[2] Dati Eurostat riferiti al IV trimestre 2022

digitale e sostenibile.

"Utilizzando l'intelligenza artificiale generativa per automatizzare processi, ottimizzare risorse, implementare la manutenzione predittiva, ottimizzare la catena di fornitura, mitigare i rischi e migliorare il processo decisionale, le organizzazioni possono ottenere risparmi sui costi e migliorare la propria prestazione finanziaria complessiva" dice Aiman Ezzat, Chief Executive Officer di Capgemini.

Persone ben formate e impegnate a valorizzare tutte le opportunità offerte dalla tecnologia sono un altro asset necessario, così come la capacità di costruire un ecosistema di collaborazioni: le sfide che affrontiamo nella nuova era *eco-digitale*TM sono numerose e globali. Queste sfide globali attraversano i confini nazionali, aziendali e industriali: abbiamo quindi bisogno di una collaborazione globale per affrontarle.

Noi intendiamo non solo accompagnare i nostri clienti in queste radicali trasformazioni, ma essere i primi che le mettono in atto, per questo rinnoviamo anno dopo anno il nostro impegno al raggiungimento degli obiettivi ESG che ci siamo dati.

I nostri obiettivi ESG sono la concreta espressione dello spirito imprenditoriale e del commitment delle nostre persone e lo

[3] Secondo l'ISTAT, nel 2022, il 23,8% dei giovani tra 24 e 35 anni aveva una laurea nelle aree disciplinari STEM: se guardiamo agli uomini, la percentuale sale al 34,5%, mentre se guardiamo alle

traducono in pratica a partire dalle 8 priorità definite globalmente dal nostro Board of Directors, che rimangono la guida del nostro agire quotidiano: 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) proteggendo e mettendo in sicurezza i nostri dati e quelli dei nostri clienti.

Nel quadro di queste priorità comuni e degli obiettivi che ad esse si associano e che sono oggi ancora più stringenti, prende posto il contributo di Capgemini in Italia, che nel 2023 ha avviato nuove iniziative applicando le priorità comuni al proprio contesto locale: un contesto in cui l'occupazione femminile si colloca al 55% (contro il 69,3% della media europea) ^[2], in cui le laureate in discipline STEM non raggiungono il 17% ^[3] e il livello delle competenze digitali di base posiziona l'Italia nelle ultime posizioni tra i 27 Paesi dell'Europa ^[4].

E' essenziale ricordare che se il nostro impegno a

donne scende al 16,6%

[4] Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) 2022

livello globale e locale è capace di generare un impatto positivo nelle fasce di popolazione che più ne hanno bisogno, questo è possibile solo grazie al lavoro e all'impegno quotidiano di tutto il grande team di Capgemini in Italia, dal management fino ai più giovani: il loro contributo è indispensabile per costruire il futuro che insieme vogliamo, a tutti e tutte loro va il mio più sincero ringraziamento.

#GetTheFutureYouWant

Monia Ferrari
AD Capgemini Italia



02

Carta d'Identità ESG di Capgemini



Fondato nel 1967 da Serge Kampf a Grenoble, il gruppo si è sviluppato intorno a principi che continuano ad essere la nostra guida: spirito imprenditoriale, seguito dalla passione per i clienti, dall'ossessione di fare in modo che le persone possano esprimersi al meglio, aspettative di performance eccellenti e l'impegno ad essere sempre eticamente irreprensibili.

Oggi Capgemini è guidata da Aiman Ezzat e presieduta da Paul Hermelin, ha 340.000 dipendenti e opera in più di 50 Paesi. Così come nel 1967, anche oggi Capgemini ha la stessa passione: fare in modo che i clienti siano più efficienti, più innovativi e più agili grazie alla tecnologia.

Sin dalla creazione del Gruppo da parte di Serge Kampf nel 1967, Sette valori ispirano le nostre persone e guidano le nostre decisioni e le nostre azioni. Essi danno forma al nostro approccio di business e alla cultura etica di cui siamo orgogliosi.

Capgemini è leader mondiale nel supportare le aziende nel loro percorso di trasformazione digitale e di business facendo leva sul potere della tecnologia. Capgemini mira a garantire un futuro inclusivo e sostenibile, valorizzando l'energia umana attraverso la tecnologia.

Capgemini è un partner globale per la trasformazione aziendale e tecnologica, che aiuta le organizzazioni ad accelerare la loro doppia transizione verso un mondo digitale e sostenibile, creando al contempo un impatto tangibile per le imprese e la società. Si tratta di un gruppo responsabile e diversificato di 340.000 persone in più di 50 paesi. Con la sua forte tradizione di oltre 55 anni, Capgemini gode della fiducia dei suoi clienti per sfruttare il valore della tecnologia per soddisfare l'intera gamma delle loro esigenze aziendali. Fornisce servizi e soluzioni end-to-end sfruttando i punti di forza della strategia, della progettazione e dell'ingegneria, il tutto alimentato dalle sue capacità leader di mercato nell'intelligenza artificiale, nel cloud e nei dati, combinati con la sua profonda esperienza nel settore e l'ecosistema di partner.

Le nostre aree di business sono :

Strategy & Transformation: possediamo competenze in tecnologia, scienza dei dati, e design creativo per fornire consulenza su strategia, innovazione e trasformazione

Application & Technology: sviluppiamo, modernizziamo, estendiamo e proteggiamo gli ambienti IT e digitali utilizzando le tecnologie più recenti per sviluppare, ottimizzare e mantenere le applicazioni



Engineering: promuoviamo sinergie tra il mondo digitale e quello ingegneristico per aiutare i nostri clienti a liberare il loro potenziale di ricerca e sviluppo e a progettare prodotti, operazioni e servizi intelligenti su larga scala

Operation: forniamo maggiore efficienza ed eccellenza operativa e tecnologica attraverso l'outsourcing dei processi aziendali e i servizi gestiti dalle applicazioni ospitate nei data center o nel cloud

Le tecnologie digitali stanno ridisegnando i processi di molte industries; in particolare Capgemini opera nel Consumer Goods & Retail, nell'Energy & Utilities, nel Public Sector, nel Manufacturing, nei Financial Services e nell'ambito dei servizi.

Capgemini opera con le principali organizzazioni di dimensione grande e media in numerosi mercati di riferimento e lo fa con un network di partner di business come ad esempio Microsoft, Amazon Web Services, Google. Il Capgemini Venture investe e collabora con startup e ecosistemi per co-innovare nel mercato.

Non ci sono modifiche significative nell'assetto della catena del valore dell'azienda nel corso dell'ultimo anno.

CAPGEMINI IN ITALIA (*)

NUMERO TOTALE
DI DIPENDENTI (*)

9.209

RICAVI TOTALI
BU ITALIA

€ 867m

SEDI

21

Roma, Bari, Bologna, Firenze,
Genova, Milano, Modena, Napoli,
Pomigliano d'Arco, Palermo,
Piacenza, Padova, Pisa, Salerno,
La Spezia, Orbassano, Torino, Ivrea,
Trieste, Marcon, Verona.

BRAND COMMERCIALI

4

Capgemini, Capgemini
Engineering, Frog, Invent

(*) Dati al 31 Dicembre 2023



03



L'impegno ESG di Capgemini: sfruttare la tecnologia a beneficio di tutti



La nostra convinzione: non c'è mai stato un momento migliore per mobilitare la tecnologia e liberare la capacità umana di affrontare le sfide ESG.

Noi – nel mondo del business – dobbiamo sfruttare la nostra leadership e le nostre capacità per accelerare una transizione coraggiosa verso la sostenibilità. Nel 2021 abbiamo pubblicato la nostra Politica ESG che rappresenta la guida per un'efficace integrazione delle nostre priorità nella strategia dell'Azienda, nel processo decisionale, nello sviluppo di soluzioni e servizi e nel nostro rapporto con i nostri principali stakeholder. L'obiettivo è non solo rispettare le normative applicabili, ma anche incorporare le migliori pratiche e raccomandazioni ESG nazionali e internazionali.

Capgemini è un leader responsabile, determinato ad avere un impatto positivo su tutti gli stakeholder del nostro ecosistema. Come Gruppo, crediamo che la trasformazione digitale debba portare benefici a tutta l'umanità e intendiamo essere un punto di riferimento per la società, per le nostre attività e per quelle dei nostri clienti. Questo ci vedrà combattere l'esclusione, agire per promuovere la diversità, garantire pari opportunità e preservare le risorse naturali. Costruire un ecosistema vitale e sostenibile per tutti è al centro del nostro

“purpose”: liberare l'energia umana attraverso la tecnologia per un futuro inclusivo e sostenibile.

Puntiamo a essere la pietra angolare del nostro ecosistema per ottenere impatti ESG positivi e duraturi. Sfruttando lo spirito e l'energia dei team Capgemini e utilizzando la nostra eccellenza operativa, le nostre risorse innovative e le nostre partnership a valore aggiunto, aumentiamo continuamente le nostre prestazioni ESG e sviluppiamo soluzioni e servizi per migliorare sostanzialmente le prestazioni ambientali dei nostri clienti.

Contribuiamo al benessere della società combattendo l'esclusione e promuovendo la diversità, affrontando il cambiamento climatico e l'esaurimento delle risorse naturali e garantendo che la trasformazione digitale vada a vantaggio di tutti. Lo facciamo sia attraverso le nostre attività che in collaborazione con i nostri clienti per un successo condiviso. Ci impegniamo a sostenere i più elevati standard di governance ed etica e a sottoscrivere pienamente i principi chiave dello sviluppo sostenibile, ovvero inclusività, integrità, gestione responsabile e trasparenza.



3.1

Otto priorità ESG per un futuro positivo

Guidati dalla nostra politica ESG pubblicata nel 2021, che incorpora otto priorità ESG materiali e 11 obiettivi specifici, miriamo a promuovere cambiamenti positivi in ogni aspetto delle nostre operazioni.

Environment

- A.** Agire contro il cambiamento climatico raggiungendo la neutralità delle emissioni di carbonio entro il 2025 e diventare un business net-zero entro il 2040
- B.** Condurre una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i nostri clienti a raggiungere i loro impegni ambientali

Social

- C.** Investire incessantemente nei nostri talenti attraverso un'esperienza unica, sviluppando le competenze di domani
- D.** Sviluppare un ambiente di lavoro diversificato, inclusivo e ibrido
- E.** Sostenere l'inclusione digitale nelle nostre comunità

Governance

- F.** Promuovere una governance diversificata e responsabile
- G.** Mantenere sempre elevati standard etici per uno sviluppo condiviso
- H.** Proteggere dati, infrastrutture e identità

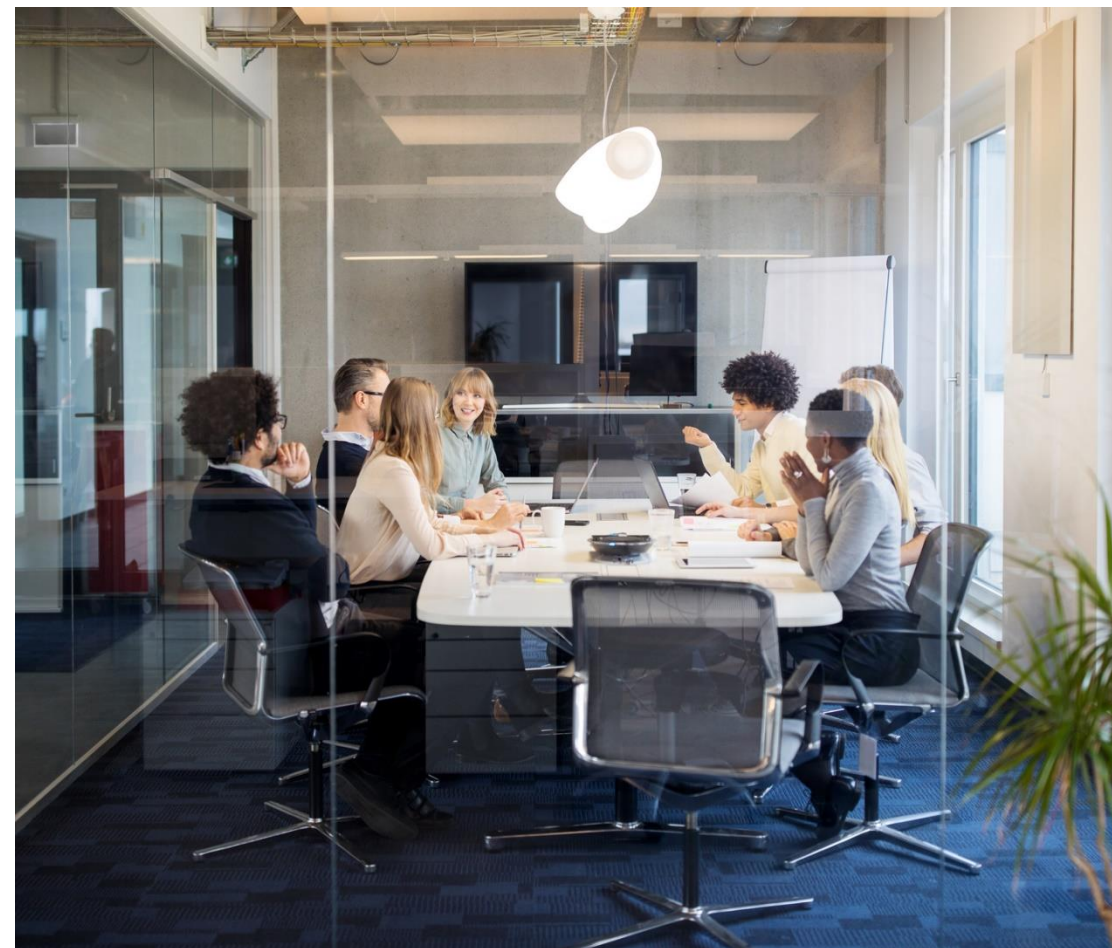


Gli aspetti ESG sono un pilastro fondamentale della nostra ambizione strategica e del nostro modello di creazione di valore, sono quindi strettamente interconnessi alla nostra organizzazione. Ci impegniamo ad aiutare i nostri clienti a raggiungere i loro obiettivi net-zero oltre a ridurre il nostro impatto ambientale. Essendo un'azienda orientata alle persone, collaboriamo con i nostri stakeholder per avere un impatto positivo lungo tutta la nostra catena del valore e monitorare e ridurre i potenziali impatti negativi. Ci impegniamo a sostenere le migliori pratiche e politiche di governance aziendale che servano gli interessi a lungo termine di Capgemini e dei suoi stakeholder. Garantiamo che la sostenibilità sia al centro delle nostre offerte commerciali per consentire alle organizzazioni di soddisfare i propri obblighi ambientali per un futuro sostenibile.

Pertanto, la nostra nuova offerta va dalla trasformazione strutturale dell'IT in termini di abitudini di consumo e modalità di lavoro, al dare ai clienti la possibilità di creare una cultura di digitalizzazione sostenibile. Adottiamo un approccio olistico per identificare i punti chiave delle emissioni di un'azienda e ridurre l'impatto ambientale. Sfruttiamo nuove tecnologie come Internet of Things (IoT), Intelligenza Artificiale (AI), Realtà Virtuale (VR) e Analytics per affrontare le sfide ambientali di un'organizzazione, consentendo in tal modo

un'efficiente acquisizione, valutazione e analisi, monitoraggio e controllo dei dati a supporto del processo decisionale.

Nel 2023, nella nostra incessante ricerca dell'eccellenza sostenibile, abbiamo riconosciuto la necessità di comprendere e mitigare maggiormente i nostri impatti. Abbiamo condotto un'analisi, esaminando le nostre attività di business attraverso le lenti delle considerazioni socioeconomiche, dell'impronta di carbonio e della perdita di biodiversità. Questa rigorosa analisi ci ha permesso di valutare gli effetti tangibili delle nostre attività e il loro contributo alle comunità locali, alle opportunità di lavoro e al benessere sociale. Allo stesso tempo, un esame meticoloso della nostra impronta di carbonio ha fornito informazioni dettagliate sul nostro impatto ambientale, consentendoci di identificare aree di miglioramento e iniziative di riduzione del carbonio. Inoltre, abbiamo approfondito il campo della perdita di biodiversità, esplorando le implicazioni delle nostre operazioni sugli ecosistemi e adottando misure per salvaguardare e ripristinare la biodiversità dove necessario. Questa analisi d'impatto non serve solo come istantanea dei nostri progressi, ma anche come modello dinamico per gli sforzi futuri. Costituirà una base solida su cui stabilire le nostre priorità e i nostri obiettivi quando aggiorneremo la nostra politica ESG nel 2025.



3.2

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

Environment

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.
2. Arrivare al 100% di elettricità rinnovabile entro il 2025 e a una flotta di veicoli elettrici entro il 2030.
3. Aiutare i nostri clienti a risparmiare 10M tonnellate di CO₂ eq entro il 2030.

Social

4. Aumentare le ore medie di apprendimento per dipendente di 5% ogni anno per garantire un apprendimento regolare.
5. Portare il 40% delle donne nei nostri team entro il 2025.
6. Supportare 5M beneficiari con i nostri programmi di inclusione digitale entro il 2030.

Governance

7. Avere 30% delle donne nelle posizioni di leadership entro il 2025.
8. Mantenere un governo societario best-in-class.
9. Mantenere l'80% della forza lavoro con punteggi etici tra 7-10.
10. Avere i fornitori che coprono l'80% dell'importo di acquisto dell'anno precedente impegnati a rispettare i nostri standard ESG, Entro il 2030.
11. Essere riconosciuti come un leader nella protezione dei dati e della sicurezza informatica.



3.3

Impegno a raggiungere 11 Sustainable Development Goals

Nel settembre 2015, tutti i 193 Stati membri delle Nazioni Unite hanno adottato un piano per realizzare un futuro migliore per tutti, tracciando un percorso nei successivi 15 anni per porre fine alla povertà estrema, combattere la disuguaglianza e l'ingiustizia e proteggere il nostro pianeta. Al centro dell'Agenda 2030 ci sono i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) che definiscono chiaramente il mondo che vogliamo, applicandoli a tutte le nazioni e non lasciando indietro nessuno.

Capgemini si è impegnata a contribuire al raggiungimento di 11 dei 17 SDG, poiché riteniamo che riflettano al meglio la nostra capacità di integrare le sfide ESG nel modo in cui operiamo. 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.



Environment



SDG 7 | Target 7.2: “Entro il 2030, aumentare sostanzialmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale”

Ci impegniamo a rendere la nostra fornitura di energia elettrica al 100% rinnovabile entro il 2025 e, attraverso la nostra adesione a RE100, siamo un chiaro sostenitore dell'accelerazione dei mercati dell'elettricità rinnovabile e supportiamo i nostri clienti nella loro transizione verso l'energia rinnovabile. Nel 2023, il 96% della nostra elettricità proveniva da fonti rinnovabili. Aiutiamo inoltre alcuni dei nostri clienti a implementare reti intelligenti che gestiscono le energie rinnovabili o a spostare i data center su fornitori cloud alimentati al 100% da energie rinnovabili.

SDG 9 | Target 9.4: “Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con una maggiore efficienza nell'uso delle risorse e una

maggiore adozione di tecnologie e processi industriali puliti e rispettosi dell'ambiente, con tutti i paesi che agiscano in base alle rispettive capacità”

Ci impegniamo a collaborare con clienti del settore pubblico e privato per aumentare la loro sostenibilità e l'efficienza delle risorse, con l'obiettivo di aiutarli a risparmiare 10 milioni di tonnellate di CO2e. Li aiutiamo a riprogettare i processi relativi all'impronta industriale e della catena di fornitura, a implementare i migliori metodi di pianificazione per limitare gli sprechi di materiali, il consumo di acqua ed energia e le emissioni di CO2 nelle reti. Promuoviamo inoltre modelli di business circolari attraverso catene di fornitura reversibili e modelli operativi di produzione. Infine, supportiamo i clienti nella definizione e implementazione della loro roadmap IT sostenibile, compresi passaggi più sostenibili al cloud.

SDG 11 | Target 11.6: “Entro il 2030, ridurre il negativo impatto ambientale pro capite delle città, anche prestando

particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altro tipo”

Essendo un'azienda che impiega oltre 340.000 persone, molte delle quali vivono e lavorano nelle città, le decisioni che prendiamo sulla mobilità e sulla gestione dei rifiuti possono avere una portata globale. Ci impegniamo a ridurre le emissioni e gli inquinanti atmosferici associati ai viaggi di lavoro e agli spostamenti dei dipendenti, con obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra del 55% per dipendente entro il 2030 e del 90% entro il 2040. Garantiamo inoltre la gestione sostenibile dei rifiuti. Supportiamo anche i nostri clienti nella misurazione, monitoraggio e miglioramento delle loro prestazioni ambientali in merito alla qualità dell'aria, alle emissioni di gas serra, alla gestione dell'acqua e alla sobrietà energetica. Per aiutare i nostri clienti a limitare gli spostamenti dei dipendenti, implementiamo la manutenzione remota delle loro infrastrutture e luoghi di lavoro digitali all'avanguardia.

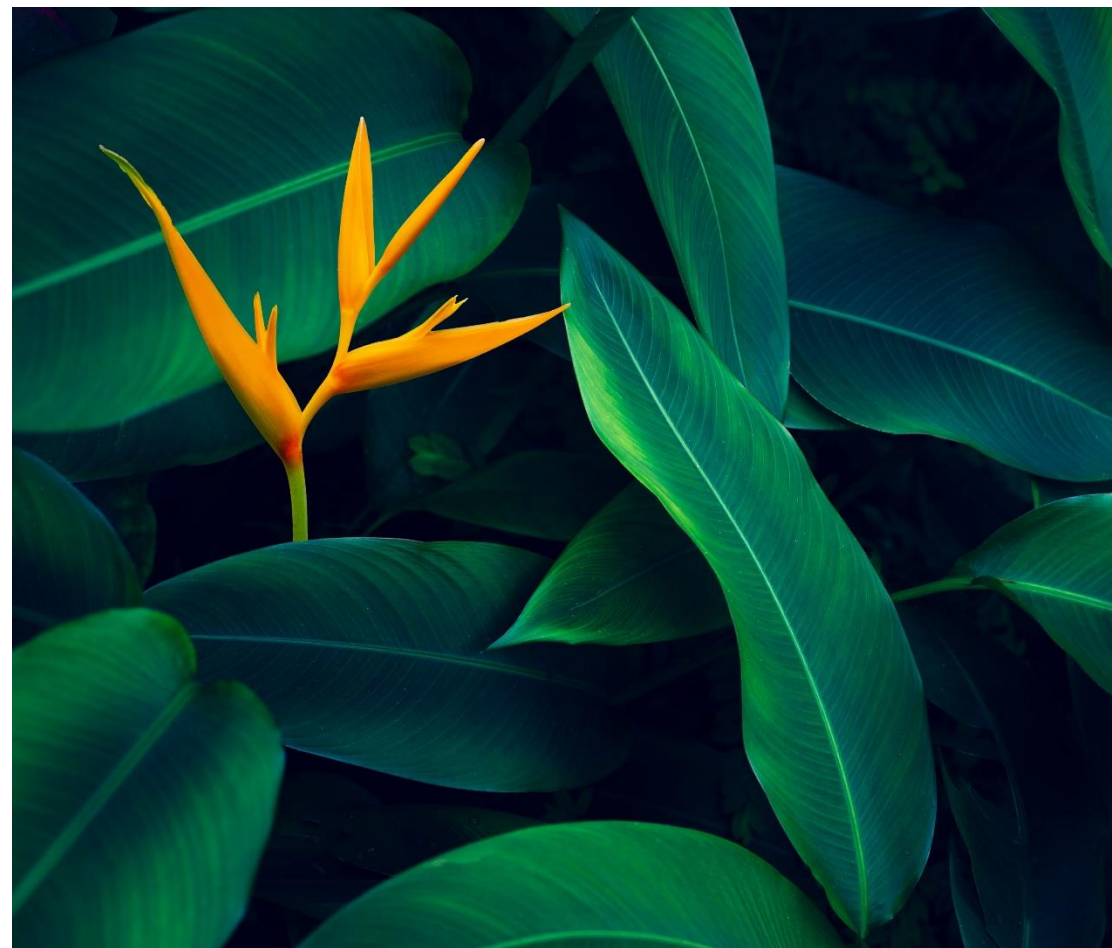


SDG 12 | Target 12.2: “Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l’uso efficiente delle risorse naturali”

Abbiamo un impatto sul miglioramento dell’efficienza delle risorse e sul sostegno dell’economia circolare, principalmente attraverso le decisioni su cosa acquistiamo, come utilizziamo, riutilizziamo e smaltiamo le risorse. Ci impegniamo a ridurre l’80% dei rifiuti totali per dipendente entro il 2030 (anno di riferimento 2019) e a ridurre a zero la quantità di rifiuti conferiti in discarica. Allo stesso tempo, supportiamo i clienti nel monitorare e ridurre l’impatto delle loro risorse naturali.

SDG 13 | Target 13.3: “Migliorare l’istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e delle istituzioni sulla mitigazione dei cambiamenti climatici, sull’adattamento, sulla riduzione dell’impatto e sull’allarme precoce”

Il nostro programma di sostenibilità è orientato all’obiettivo di promuovere un’azione decisa contro il cambiamento climatico. Ci impegniamo a migliorare le competenze, le capacità e la comprensione dei fenomeni collegati al cambiamento climatico sia nella nostra forza lavoro che tra i nostri clienti. Nell’aprile 2023, abbiamo condotto una campagna globale "Skill Up for a Sustainable Future" in concomitanza con la Giornata della Terra, seguita da una riedizione del Campus nel novembre 2023 per includere il miglioramento delle competenze di sostenibilità basato sui ruoli professionali. Aiutiamo inoltre i nostri clienti a lanciare percorsi formativi sulla sostenibilità all’interno delle loro organizzazioni, per garantire l’avvio e il miglioramento delle competenze dei propri dipendenti e per consentire una profonda trasformazione della sostenibilità. Inoltre, progettiamo processi e metriche specifici per il loro business per consentire ai team di attuare la strategia ESG connesse al loro lavoro quotidiano e garantire una profonda trasformazione della sostenibilità.



Social



SDG 3 | Target 3.8:

“Raggiungere una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l’accesso a servizi sanitari essenziali di qualità e l’accesso a farmaci e vaccini essenziali, sicuri, efficaci, di qualità e convenienti per tutti”

Ci impegniamo a fornire un ambiente professionale stimolante, appagante e sicuro a tutti i nostri dipendenti e prestiamo particolare attenzione al loro benessere fisico e mentale. Poiché operiamo secondo un modello di lavoro ibrido, è fondamentale garantire che i dipendenti si sentano integrati e partecipi della cultura aziendale, ovunque lavorino. A tal fine, abbiamo implementato un’ampia gamma di politiche – percorsi di formazione personalizzati, cultura del feedback, linee di assistenza telefonica, copertura sanitaria, iniziative per il benessere, ecc. – che riflettono il nostro impegno nel fornire ai nostri dipendenti un ambiente sicuro in cui evolvere e prosperare.

SDG 4 | Target 4.4:

“Entro il 2030, aumentare

sostanzialmente il numero di giovani e adulti dotati di competenze rilevanti, comprese competenze tecniche e professionali, per l’occupazione, il lavoro dignitoso e l’imprenditorialità”

Attraverso i propri programmi di Alfabetizzazione Digitale, Capgemini si impegna a fornire competenze digitali ai più esclusi, fornendo al contempo l’accesso agli strumenti digitali ai più svantaggiati. I nostri programmi Digital Academy si concentrano sulla fornitura di formazione specializzata in IT e ITES alle popolazioni svantaggiate con l’obiettivo di accelerare la loro indipendenza sociale ed economica. Abbiamo garantito che tutti i nostri dipendenti in più di 50 paesi abbiano pari accesso alle stesse opportunità di apprendimento inclusive e di alta qualità attraverso ingenti investimenti in tecnologie di apprendimento digitale di livello mondiale. Oltre a fornire ai nostri dipendenti le risorse per avere successo, diamo priorità anche allo sviluppo continuo delle competenze a tutti i livelli dell’organizzazione per garantire che i nostri dipendenti sviluppino modalità di apprendimento permanente che saranno utili sia in Capgemini che nella vita di tutti i giorni, garantendo al contempo la loro occupabilità per soddisfare le esigenti richieste del mercato



SDG 5 | Target 5.1:

“Porre fine a tutte le forme di discriminazione contro tutte le donne e le ragazze ovunque”

SDG 5 | Target 5.5:

“Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica”

Capgemini ha tolleranza zero nei confronti della discriminazione e presta particolare attenzione al potenziale bullismo o molestie nei confronti delle donne, comprese le molestie sessuali. Capgemini garantisce che le dipendenti donne beneficino di pari opportunità di essere assunte, formate, promosse e ricompensate e di partecipare pienamente alla vita aziendale e ai processi decisionali a tutti i livelli, alla pari degli uomini. Uno dei nostri obiettivi stabiliti nella politica ESG è raggiungere un minimo del 40% di donne nei nostri team e il 30% in posizioni di leadership esecutiva entro il 2025 per migliorare un ambiente di lavoro diversificato, equo e inclusivo.

SDG 5 | Target 5.b:

“Rafforzare l'uso della tecnologia, in particolare delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione delle donne”

Capgemini è impegnata ad aprire le carriere nel campo della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM) a un maggior numero di donne. A tal fine, abbiamo diverse iniziative di alfabetizzazione digitale ospitate nell'ambito del nostro programma ACE of STEM, progettate per diffondere consapevolezza e ispirare ragazze e giovani donne a intraprendere una carriera nel campo della tecnologia. Oltre a garantire un'equa rappresentanza delle donne tra i nostri tirocinanti, abbiamo anche progettato diverse Digital Academy interamente dedicate alle donne.

SDG 8 | Target 8.5:

“Entro il 2030, raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i

giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore”

Abbiamo implementato una serie di politiche in materia di inclusione, salute e sicurezza e ci impegniamo costantemente con i nostri dipendenti per misurare il loro livello di soddisfazione e benessere sul posto di lavoro. Ci impegniamo a facilitare l'inclusione e la progressione delle persone con disabilità, neurodivergenza o affette da malattie lunghe o croniche sul posto di lavoro. Il Gruppo premia la performance individuale e collettiva con un modello retributivo competitivo, motivante ma flessibile, che offre pari remunerazione per ruolo, livello di competenza, anzianità e performance equivalenti.

SDG 8 | Target 8.6:

“Entro il 2020, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani che non hanno lavoro, istruzione o formazione”

A fine anno abbiamo superato i 340.000 dipendenti e il 14,8% del nostro organico ha meno di 25 anni.

Attraverso il nostro programma Digital Academy, Capgemini contribuisce al miglioramento delle competenze delle popolazioni svantaggiate su temi quali ITES, sviluppo web, sicurezza informatica, ecc. Crediamo fermamente che chi termina questi percorsi non solo arricchisca la diversità della nostra organizzazione, ma rappresenti anche un pool di talenti formati con competenze di altissimo livello. Pertanto, ogni anno intraprendiamo azioni sostanziali per integrare questi talenti all'interno della nostra organizzazione, attraverso stage o posizioni a tempo pieno.



SDG 8 | Target 8.7:

“Adottare misure immediate ed efficaci per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani e garantire l’eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, compreso il reclutamento e l’utilizzo di bambini soldato, ed entro il 2025 porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme”

SDG 8 | Target 8.8:

“Proteggere i diritti dei lavoratori e promuovere ambienti di lavoro sicuri e protetti per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e coloro che hanno un lavoro precario”

Rispettiamo la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 e la Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro

sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (Dichiarazione dell’ILO), rifiutando l’uso del lavoro forzato e minorile e la tratta di esseri umani. Capgemini ha pubblicato la propria policy sui diritti umani definendo i suoi 10 impegni su particolari questioni relative ai diritti umani.

Abbiamo un modulo di e-learning obbligatorio dedicato ai diritti umani disponibile per tutti i nostri dipendenti.

SDG 10 | Target 10.2:

“Entro il 2030, responsabilizzare e promuovere l’inclusione sociale, economica e politica di tutti, indipendentemente da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, condizione economica o di altro tipo”

Promuoviamo l’inclusione di tutti i tipi di talenti indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, background sociale, origine etnica, stato di disabilità, religione o convinzioni politiche. Inseriamo e promuoviamo attivamente profili diversi, con il 40,2% di donne tra i nostri nuovi assunti e 4.015 persone con disabilità. Negli Stati Uniti, la rappresentanza delle

minoranze sottorappresentate è del 15,1% e ci siamo impegnati a raggiungere il 20% entro il 2025. La nostra rete che unisce i nostri dipendenti LGBT+ è attiva in 26 paesi. Incoraggiamo tutti i dipendenti Capgemini a contribuire alla nostra strategia Diversity & Inclusion (D&I) e alla cultura dell’inclusione attraverso la loro partecipazione agli Employee Network.

Attraverso i propri programmi Digital Academy e Digital Literacy, il Gruppo contribuisce all’inclusione economica e sociale delle popolazioni svantaggiate. Comprende giovani NEET (Not in Education, Employment, or Training), rifugiati, gruppi emarginati, donne, anziani, ex detenuti, persone con disabilità, ecc.



Governance



SDG 16 | Target 16.5: **“Ridurre sostanzialmente la corruzione e le concussioni in tutte le loro forme”**

La nostra tolleranza zero verso la corruzione è alla base del nostro programma anti-corruzione. Fa parte dell'impegno di Capgemini nei confronti della società riflesso nel decimo principio del Global Compact delle Nazioni Unite, che Capgemini ha firmato per la prima volta nel 2004: le aziende dovrebbero lavorare contro la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e le tangenti. Le aziende aderenti a questo programma sostengono e rispettano dieci principi nei settori dell'ambiente, dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e della lotta alla corruzione.

SDG 16 | Target 16.b: **“Promuovere e applicare leggi e politiche non discriminatorie per lo sviluppo sostenibile”**

Dal 2015, Capgemini ha implementato gli Standard di condotta dei fornitori, che formalizzano gli standard che verranno applicati e fatti rispettare nei suoi rapporti commerciali

con i suoi partner e fornitori. I termini degli standard di condotta definiscono i prerequisiti in materia di etica e conformità, responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile e garantiscono che i nostri fornitori si impegnino a sostenere le nostre priorità ESG. Nel 2021, Capgemini ha pubblicato la sua Politica sui diritti umani definendo i suoi 10 impegni in materia di diritti umani lungo l'intera catena del valore.



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 appartenenti a questo programma sostengono e rispettano dieci principi nei settori dell'ambiente, dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e della lotta contro la corruzione.

1. Environment

Siamo firmatari dell'iniziativa "Caring for Climate" del Global Compact delle Nazioni Unite sin dal suo inizio nel 2007. Siamo firmatari della

Task Force for Climate Related Financial Disclosures (TCFD), che sostiene l'azione volta a creare soluzioni resilienti al cambiamento climatico attraverso l'informativa finanziaria legata al clima. Abbiamo firmato una lettera congiunta insieme a oltre 170 amministratori delegati indirizzata ai capi di stato europei chiedendo loro di aumentare gli obiettivi di riduzione delle emissioni per garantire il raggiungimento dell'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050. Siamo membri del RE100, impegnandoci a ricavare il 100% della nostra elettricità alle fonti rinnovabili entro il 2025. L'iniziativa Science Based Targets (SBTi) ha convalidato i nostri obiettivi di riduzione delle emissioni di carbonio come in linea con il nuovo Corporate Net-Zero Standard, uno dei primi nel nostro settore. Siamo uno dei membri fondatori

della campagna Race to Zero delle Nazioni Unite, una coalizione di principali iniziative per emissioni net-zero. Abbiamo firmato la Business Ambition per l'obiettivo di 1,5°C. Abbiamo aderito all'Alleanza dei CEO Climate Leaders del World Economic Forum, una comunità globale di amministratori delegati, che catalizzano l'azione in tutti i settori e coinvolgono i politici per contribuire a realizzare la transizione verso un'economia a zero emissioni nette. Siamo membri dell'EV100, impegnandoci a convertire l'intera flotta aziendale globale a veicoli elettrici al 100% entro il 2030, garantendo l'accesso alle infrastrutture di ricarica elettrica in tutti i nostri uffici. Siamo membri dell'alleanza aziendale di 1t.org del WEF e ci impegniamo a piantare 20 milioni di alberi entro il 2030 per aiutare a combattere il cambiamento climatico e

sostenere la biodiversità. Siamo membri della European Green Digital Coalition, un gruppo di aziende impegnate a sostenere la trasformazione verde e digitale dell'UE. Siamo diventati firmatari dell'impegno della Commissione Europea sul Consumo Sostenibile, riaffermando il nostro impegno ad agire sul cambiamento climatico e ad aumentare la circolarità del nostro business. Siamo membri della Coalizione LEAF, che mira a fermare la deforestazione finanziando la protezione delle foreste tropicali su larga scala. Siamo diventati membri della First Movers Coalition per la rimozione del carbonio, impegnandoci a contrattare almeno 50.000 tonnellate o 25 milioni di dollari di rimozioni nette di anidride carbonica durevoli e scalabili entro la fine del 2030.





2. Social

Capgemini si impegna a proteggere e preservare i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro con le sue convenzioni fondamentali e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Nel 2020 siamo entrati a far parte di "Valuable 500", una comunità globale di CEO che rivoluziona l'inclusione dei disabili attraverso leadership e opportunità aziendali. Siamo membri del "Global Business and Disability Network" dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Dal 2011 siamo firmatari dei Principi sull'empowerment delle donne, frutto dell'alleanza tra UN Women e UN Global Compact. Capgemini si impegna a essere solidale con la comunità LGBT+. Nel 2022, il nostro CEO ha firmato lo standard di condotta aziendale delle Nazioni Unite, contrastando la discriminazione contro le persone LGBT+. Capgemini è membro fondatore dell'iniziativa Partnering for Racial Justice in Business del World Economic Forum.

3. Governance

Facciamo riferimento al Codice di Autodisciplina AFEP-MEDEF per gli emittenti quotati alla Borsa di Parigi sin dalla sua prima pubblicazione nel 2008. Seguiamo i principi e i concetti del Framework <IR>, di cui l'International Accounting Standards Board (IASB) e l'ISSB si sono assunti la responsabilità quando Value Reporting Foundation si è fusa con la IFRS Foundation nell'agosto 2022. Siamo firmatari della Paris Call for Trust and Security in Cyberspace sin dalla sua istituzione nel novembre 2018.



04

Approccio integrato ESG

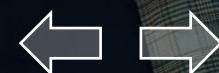
4.1

Potenziare le iniziative locali attraverso una leadership allineata: 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 il budget e monitorare l'avanzamento dei progetti.

I ruoli chiave della governance sono:

- Amministratore Delegato (per il periodo di riferimento 2023):
Monia Ferrari
 - Prende atto dei risultati emersi durante l'approvazione del bilancio di sostenibilità, definisce con il dirigente ed approva le azioni da intraprendere in tema ESG.
 - Approva il bilancio di sostenibilità della società, redatto dal Responsabile ESG, che ha provveduto ad analizzare ogni singolo contributo ricevuto dalle varie funzioni coinvolte.
- Dirigente responsabile ESG:
Alessandra Miata
 - Supervisiona tutti i processi legati ai temi ESG e verifica che tutti gli adempimenti necessari abbiano eseguito il corretto iter di verifica e approvazione.
 - Coinvolge i vertici aziendali per supportare i processi legati al tema ESG.
 - Verifica l'efficacia dei processi annualmente prima della redazione del bilancio di sostenibilità.
 - Redige il bilancio di sostenibilità ed attua e coordina le azioni da intraprendere in tema ESG.

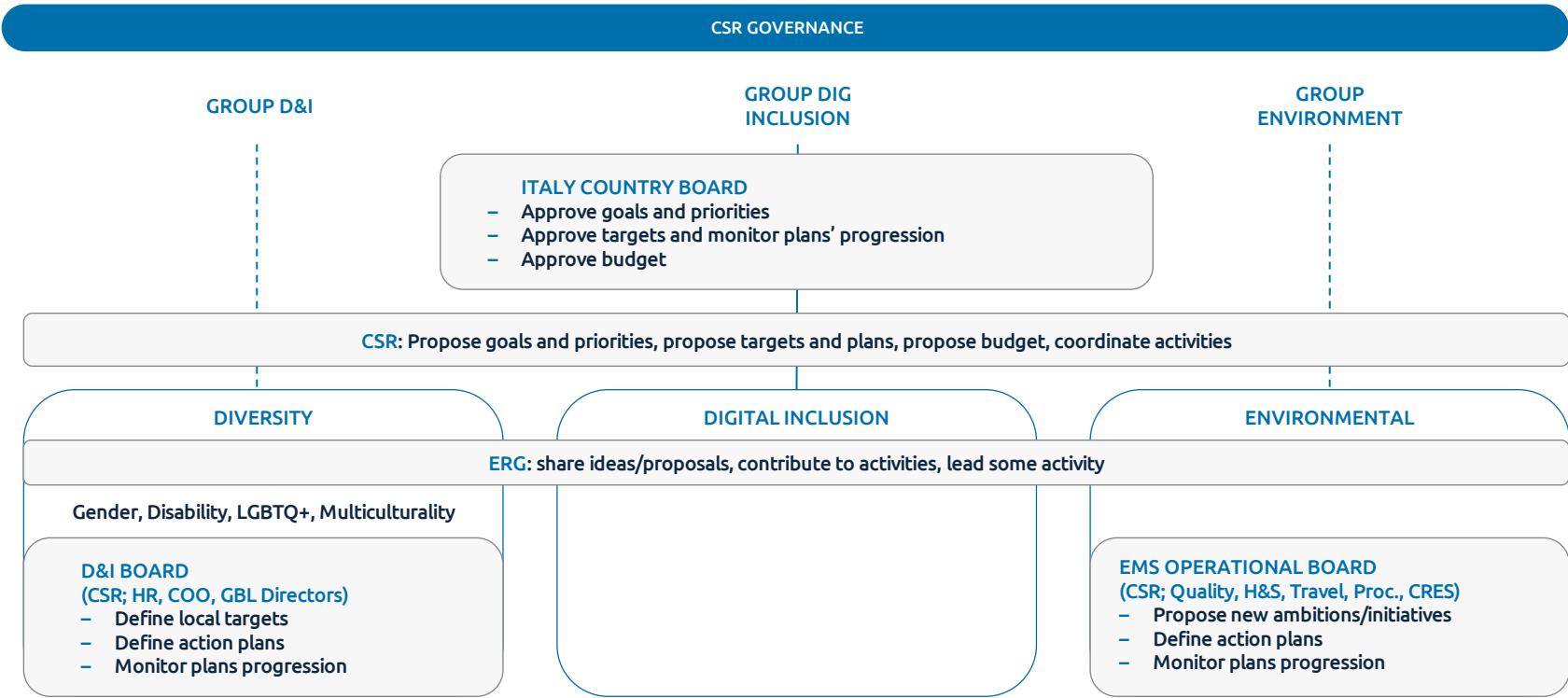


Sulle tematiche ambientali esiste una specifica commissione, l'Environmental Management System Operation Board, che coinvolge tutte le funzioni aziendali che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale (Real Estate, CSR, HR/Health and Safety, Procurement, Quality), e che articola il piano di lavoro ed identifica le risorse necessarie ad implementarlo. Parallelamente sul fronte della Diversità ed Inclusione esiste in Italia dalla fine del 2021 un Comitato Guida che ne identifica gli obiettivi e i piani d'azione e li sottopone all'approvazione del Country Board (Consiglio di direzione).

Il Comitato guida D&I è un organismo interfunzionale composto dai seguenti membri: Direttore Risorse Umane, Direttore CSR, responsabili del Talent Acquisition, Talent Development, Learning & Development, Diversity & Inclusion e dei Direttori responsabili delle diverse linee di business presenti in Italia. Il Direttore CSR è il segretario e il coordinatore del Comitato Guida. Esso si riunisce virtualmente con cadenza almeno trimestrale o con maggiore frequenza ove necessario e costituisce una parte fondamentale, ma non esclusiva della Governance della Diversity & Inclusion.

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

Il Direttore CSR ha il compito di coordinare i lavori dei comitati e degli ERG attivi, di garantire l'allineamento delle attività locali con le strategie di Gruppo e di rendicontare le ambizioni e le performance ESG a livello locale.





Sia nel caso dell'EMS operational board che nel caso del D&I Board (Comitato Guida D&I) le funzioni rappresentate sono presenti attraverso i loro direttori; in entrambi i casi partecipano a questi comitati uno o più componenti del Country Board.

Del sistema di governance della CSR fanno inoltre parte 6 Employee Network Group (ENG) che seguono i 3 pilastri della strategia CSR e la sua articolazione. Nello specifico, gli ENG attivi in Italia sono:

- Digital Inclusion (che accoglie persone interessate a sviluppare iniziative di Inclusion Digitale sul territorio italiano e di ampliare il network degli ETS che possono supportare questa ambizione).
- Green Team (che accoglie persone interessate a sviluppare iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche ambientali).
- D&I Women@Capgemini* (che accoglie uomini e donne interessati a promuovere l'equità di genere in azienda).
- D&I OUTfront* (che accoglie persone che si riconoscono nella comunità LGBT+, ma anche "alleati", con il comune interesse di promuovere una cultura di inclusione sui temi LGBT+).
- D&I CapAbility Team* (che accoglie persone

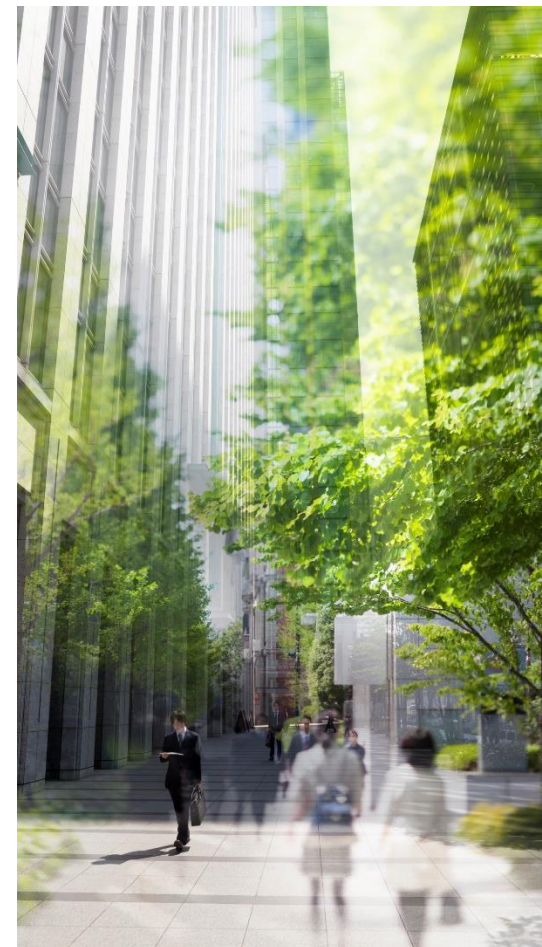
con disabilità e neurodivergenze, ma anche persone normodotate, con il comune interesse di promuovere una cultura di inclusione verso le persone con disabilità).

- D&I CulturAll* (che accoglie persone con diversi background culturali e con il comune interesse di promuovere una cultura di valorizzazione delle diverse culture).

Nel loro complesso, gli ENG coinvolgono circa 375 dipendenti con un aumento di oltre il 100% rispetto all'anno precedente.

I partecipanti agli ENG sono sia impiegati che Dirigenti, ma è importante sottolineare che il ruolo di questi attori è quello di proporre nuove iniziative ed essere consultato in caso di iniziative proposte dalla Direzione. Agli ENG non è delegata responsabilità decisionale, né economica.

L'EMS Operational Board e il D&I Board riferiscono regolarmente nell'ambito del Country Board con cadenza minima annuale, ma spesso più frequentemente in funzione del numero di progetti/iniziative in corso e del loro stato di avanzamento.



* Gli ERG che hanno un corrispettivo a livello di Gruppo



In termini di Governance abbiamo attuato un codice etico ed il blue book che riportano una condotta responsabile da seguire. Le policy della società sono conformi ai più alti standard etici ed in materia di diritti umani, considerando tutte le sfaccettature di livello internazionale. Sono considerati tutti i gruppi a rischio o vulnerabili di cui la società è responsabile con particolare attenzione a tutti gli impegni presi in materia di diritti umani e tutela degli stessi. Le policy sono disponibili a tutti i dipendenti attraverso l'intranet aziendale.

Le varie policy sono approvate dal capo funzione che detiene il processo. Per esempio, tutte le dinamiche/policy in tema ESG sono approvate dal Responsabile ESG. Tutte le attività vengono erogate secondo i principi e valori dell'azienda. Tali valori vengono ricercati nei partner tramite verifiche puntuali dei loro sistemi etici e anticorrottivi. Gli impegni presi sono comunicati a lavoratori, partner commerciali e altre parti interessate tramite l'accettazione dei nostri codici di condotta.

Il Consiglio di Amministrazione riceve comunicazioni periodiche con l'aggiornamento delle principali iniziative attuate oltre che divulgare il bilancio di sostenibilità ai vertici aziendali.

Nel 2023, il bilancio di sostenibilità ed i temi

connessi sono stati condivisi con l'Amministratore Delegato della società.

Tutti gli indicatori legati ai temi ESG sono valutati secondo criteri in linea con i processi di gruppo.

La valutazione delle performance avviene con frequenza annuale; nel 2023 non ci sono state azioni successive alla valutazione dei temi ESG.

Politiche di remunerazione del top management

A livello locale, quindi escludendo membri del board della società controllante, tutti i membri del top management hanno due obiettivi ESG che agiscono sul payout della retribuzione variabile annuale:

- Andamento incrementale delle ore di formazione erogate ai dipendenti,
- Incremento del numero di donne in ruoli dirigenziali e apicali (sia in termini di promozione che di assunzione).

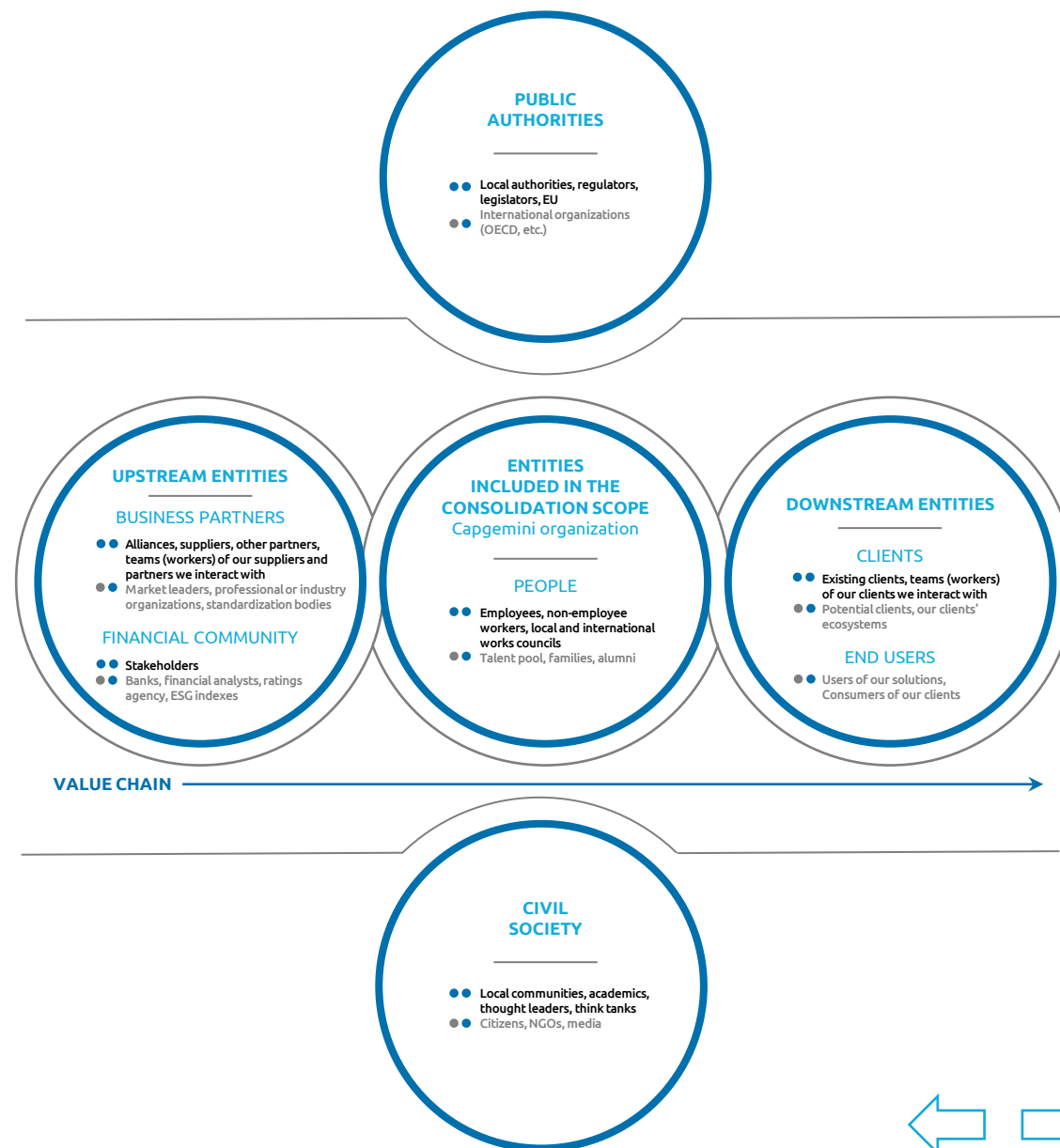


4.2

Sfruttare le dinamiche dei nostri stakeholders attraverso un dialogo costante

Il successo di Capgemini si basa sulla sua capacità di stabilire rapporti di fiducia con ciascuno dei suoi stakeholder a monte e a valle. Stabiliamo questa comunicazione con i nostri stakeholder su tre livelli: a livello di Gruppo, a livello delle sue entità organizzative e locali, ma anche a livello di ciascun dipendente.

Capgemini ha definito e sviluppato una modalità di interazione ad hoc con i players di ciascuna di queste cinque categorie: Public Authorities, Upstream entities, Entities included in consolidation scope, Downstream entities, Civil Society.



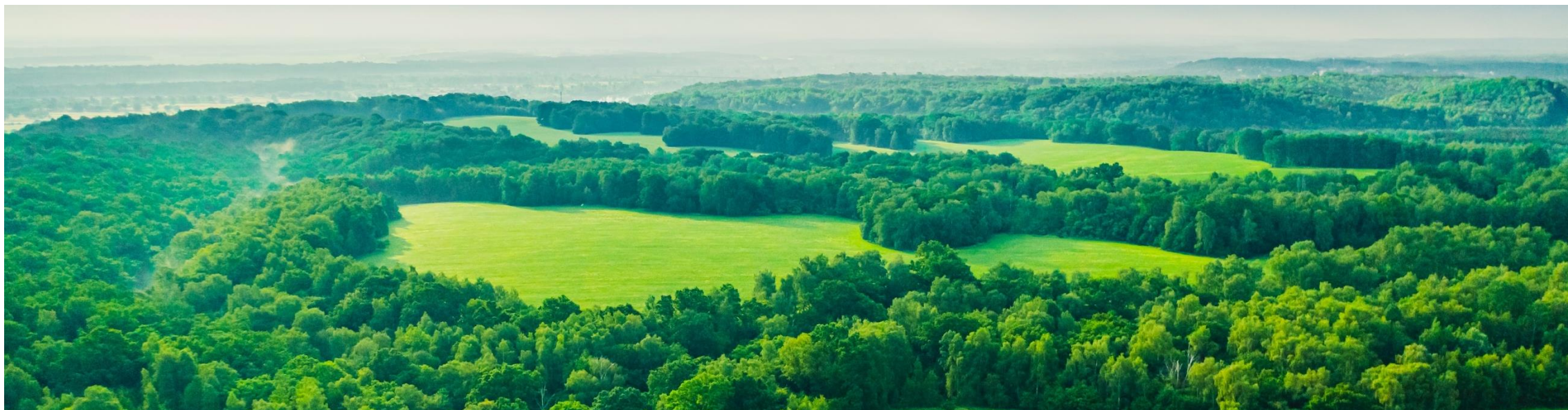
In qualità di attore impegnato nei territori in cui opera, Capgemini in Italia ha avviato un dialogo costante e regolare con tutti gli stakeholders per garantire che la trasformazione digitale e tecnologica sia una fonte di crescita a lungo termine. Questo dialogo ci consente di offrire soluzioni che 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 a livello italiano, abbiamo tenuto conto dei principali stakeholder esterni - dipendenti, clienti, partner di business, Enti del Terzo Settore - e interni - il management.

Nella 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. Naturalmente anche la Capogruppo ha giocato un ruolo chiave nel definire il quadro di riferimento strategico nel quale collocare la nostra analisi di materialità.

In vista dei significativi mutamenti nelle logiche di rendicontazione introdotte dalle nuove normative europee, abbiamo ritenuto prematuro ripetere l'esercizio con riferimento al report del 2023; lo faremo per il reporting del 2024 assumendo in quel caso tutti i nuovi riferimenti normativi.



4.3

Focus sugli impatti materiali ESG

L'analisi dei temi materiali è stata svolta nel processo di rendicontazione dell'anno 2021.

In particolare Capgemini in Italia mantiene un dialogo costante e regolare con tutti gli stakeholders per garantire che la trasformazione digitale e tecnologica sia uno strumento di integrazione sociale per tutti. 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.

Nel corso del 2023 è stata avviata un'attività di approfondimento dell'analisi dell'impatto sulla catena di fornitura anche in termini di diritti

umani. Questa iniziativa locale è maggiormente dettagliata nella sezione specifica sulla catena di fornitura, che rimane uno dei nostri temi materiali.



Un ruolo rilevante nell'analisi di materialità di Capgemini in Italia è naturalmente svolto da quanto identificato come tema materiale dalla Capogruppo.

Nel corso del 2023 sono stati confermati i temi materiali identificati nel 2021:

- Conformità e etica del business
- Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti
- Inclusione digitale
- Approvvigionamento sostenibile
- Sviluppo dei talenti
- Persone e diversità
- Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
- Gestione degli impatti ambientali
- Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale
- Cybersecurity

ZOOM SUGLI IMPATTI MATERIALI

RILEVANTE
● Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale
● Inclusione digitale
MOLTO RILEVANTE
● Persone e diversità
● Cybersecurity
● Gestione degli impatti ambientali
● Approvvigionamento responsabile
ESTREMAMENTE RILEVANTE
● Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
● Innovazione sicurezza dei servizi e dei prodotti
● Sviluppo dei talenti
● Conformità e etica del business

- PERSONE: Impegnati con le persone
- DATI: 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

Capgemini come organizzazione socialmente responsabile, ha tra gli altri, l'obiettivo di sensibilizzare e formare con regolarità il proprio personale sulle tematiche della strategia CSR, con particolare attenzione a chi svolge un ruolo di coordinamento e come tale costituisce, nei fatti, un esempio a cui gli altri guardano.

Nel corso del 2023 è stato realizzato un formativo, descritto in maggiore dettaglio alla [pagina 52](#) di vasto programma questo report, sui temi della Diversità e Inclusione e dell'intelligenza emotiva.

Inoltre sull'equità di genere, insieme alle iniziative di LeadHerWay, descritte alla [pag 63](#) di questo report, sono state realizzate diverse dizioni dei webinar "Nel salotto con..." che ha

visto alcune colleghe role model intervistate sulle loro esperienze professionali e di vita, in una conversazione informale e amichevole, che ha visto coinvolti oltre 200 partecipanti.

Sui temi LGBT+ sono stati organizzati due eventi web per approfondire le iniziative organizzate dall'Employee Network Group OUTfront all'interno dell'azienda e per esplorare il possibile impatto che i modelli LGBT+ proposti dalla comunicazione social hanno o possono avere su adolescenti e giovani, con una partecipazione complessiva superiore ai 180 partecipanti.

Sulla disabilità sono stati realizzati [4 video](#), rivolti sia all'interno che all'esterno dell'azienda, che illustrano il ruolo del CapAbility team (ENG dedicato all'inclusione delle persone con

disabilità) nel migliorare la cultura dell'inclusione con iniziative concrete. Inoltre nel mese di Dicembre sono stati realizzati due web-event per illustrare i primi risultati della Nota operativa sugli accomodamenti ragionevoli avviata ad inizio 2023 e per introdurre al tema della neurodiversità e delle diagnosi di spettro autistico, coinvolgendo oltre 150 partecipanti.

Nel 2023 sono proseguiti i nostri Diversity and Inclusion Circles su pregiudizi inconsapevoli e sul valore della diversità nel business. Le nuove edizioni hanno coinvolto oltre 150 dipendenti.

Dal punto di vista ambientale, oltre all'attività formativa svolta sull'app di AWorld, e riportata nel report alla [pag 42](#), anche nel 2023 sono stati realizzati dei webinar sugli impatti dei

cambiamenti climatici, chiamati Green Talk, che sono stati organizzati dai componenti dell'ENG Green Team sulle seguenti tematiche: agricoltura sostenibile, biodiversità, acqua, come salvaguardare il nostro ambiente - le foreste, economia circolare, coinvolgendo oltre 100 partecipanti.



4.5

Gestire i rischi ESG significativi

L'organizzazione ha attuato procedure e meccanismi per garantire un alto livello di condotta aziendale responsabile. Tali meccanismi sono applicati anche nelle relazioni commerciali.

Abbiamo un codice etico che riporta le regole di una condotta responsabile da seguire; abbiamo una policy a tutela dei diritti umani ed una specifica per la diversità e l'inclusione.

Le policy della società sono conformi ai più alti standard etici ed in materia di diritti umani, considerando tutte le sfaccettature di livello internazionale.

Sono considerati tutti i gruppi a rischio o vulnerabili di cui la società è responsabile; le policy sono disponibili a tutti i dipendenti attraverso l'intranet aziendale.

Gli impegni presi sono comunicati a lavoratori,

partner commerciali e altre parti interessate tramite l'accettazione dei nostri codici di condotta.

L'intera società viene sensibilizzata tramite campagne ad-hoc, pertanto ogni capo funzione ha l'obbligo e l'impegno di attuare tali temi a tutti i livelli della propria organizzazione.

Ogni processo è conforme agli standard di condotta richiesti dal gruppo, pertanto ogni attività o strategia che riflette tali processi sono in linea con le regole e gli impegni presi.

I dipendenti vengono regolarmente formati sui temi etici, anticorruzione, concorrenza, condotta e valori aziendali.

Per identificare lo stato di percezione dei dipendenti durante l'attività lavorativa e nei

rapporti con l'azienda, vengono regolarmente analizzati **SpeakUp** per identificare eventuali reclami e **Pulse**, lo strumento di valutazione dell'engagement dei dipendenti.

Una volta ricevuti eventuali reclami si lavora sul tipo di segnalazione per migliorare le aree oggetto di segnalazione e ridurre i futuri impatti negativi.

Vengono attuate misure di mitigazione dei rischi successivamente alla ricezione del reclamo. Sulla base della tipologia di segnalazione si affrontano azioni specifiche per migliorare eventuali criticità e mitigazione messe in campo.

Attraverso SpeakUp tutti gli stakeholder possono aprire segnalazioni di cattiva condotta, possono esprimere dubbi o chiedere liberamente consigli e linee guida su temi in materia di principi etici.

Nel corso 2023 l'azienda non ha ricevuto sanzioni in violazione di leggi o regolamenti.





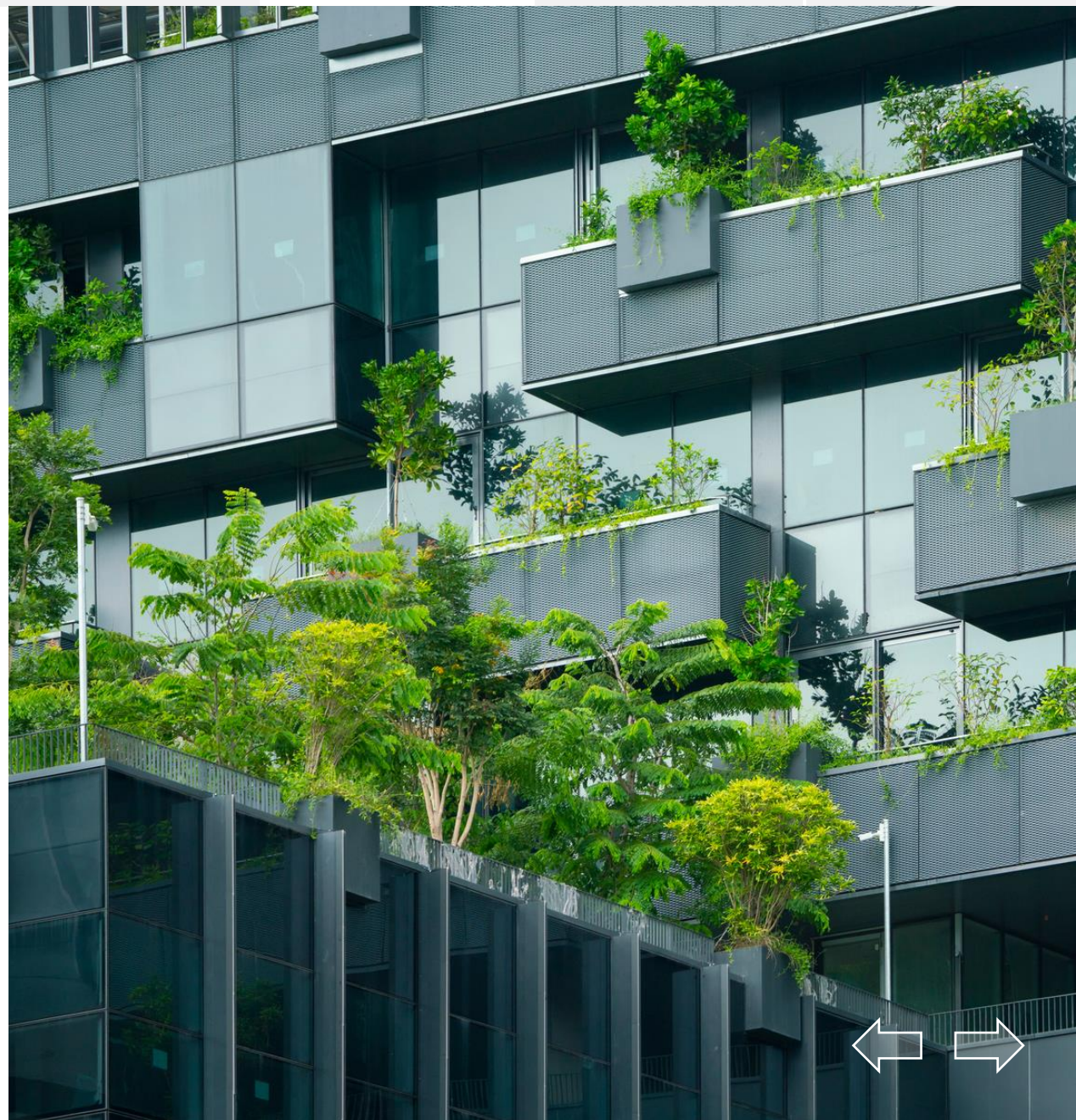
05 Le priorità ESG di Capgemini

5.1

Ambiente: accelerare la transizione verso il Net Zero

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



5.1.1

Agire sul cambiamento climatico essendo neutrali rispetto alle emissioni di carbonio entro il 2025 e diventando un Net Zero

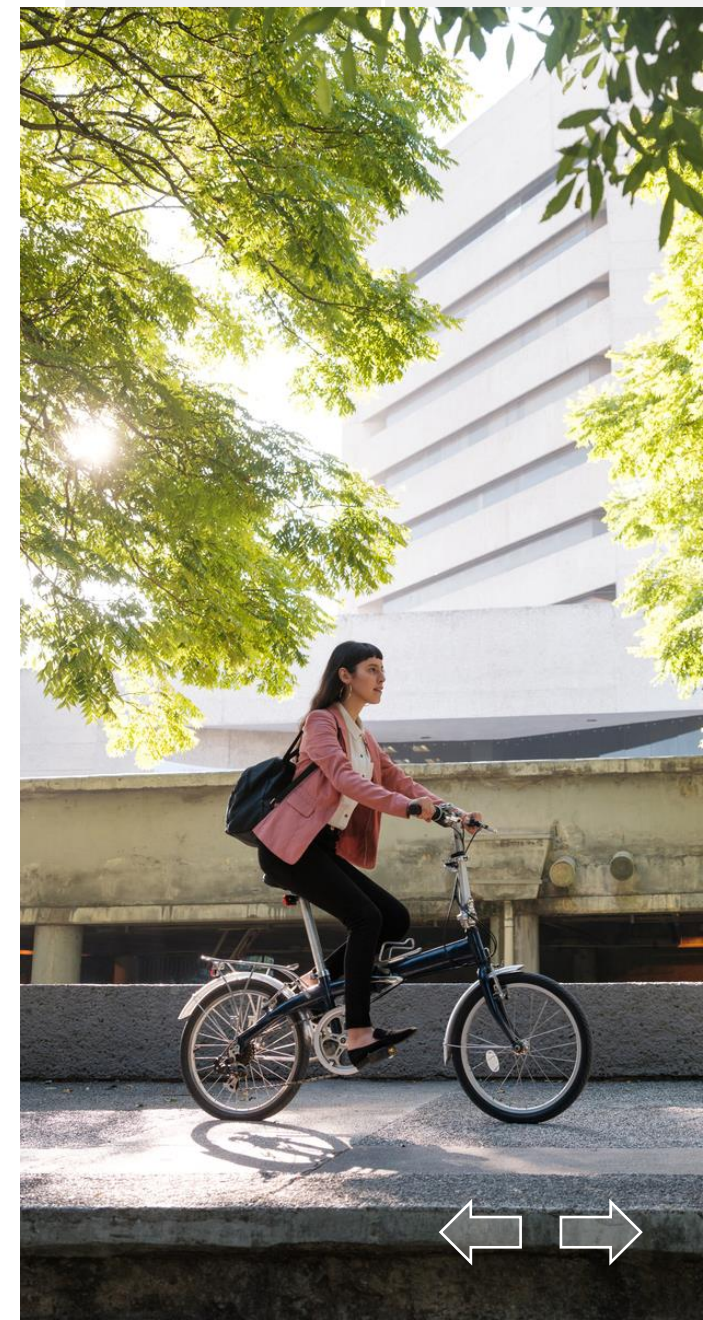
Obiettivo 1

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.

In qualità di azienda responsabile, siamo determinati a svolgere un ruolo di leadership nel garantire che la tecnologia crei un futuro sostenibile. Promuoviamo il cambiamento interno in ogni aspetto delle nostre attività, aiutando al contempo i nostri clienti ad affrontare le proprie sfide ambientali. Collaboriamo inoltre con i nostri partner e fornitori, start-up, policy maker, governi e accademici, per realizzare insieme progressi sostenibili in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

Consapevole del fatto che abbiamo un ruolo importante da svolgere, Capgemini ha fissato degli obiettivi per raggiungere il Net Zero entro il 2040, obiettivi che sono stati convalidati

dall'iniziativa Science Based Targets come allineati al Corporate Net Zero Standard. Continuiamo a fare grandi progressi sia nella decarbonizzazione della nostra attività che nella collaborazione attraverso la nostra catena di fornitura per promuovere il cambiamento e il miglioramento. I nostri sforzi in questo ambito sono stati riconosciuti ancora una volta dal CDP (Carbon Disclosure Project) con una posizione nella propria Climate Change A List.



LA NOSTRA AMBIZIONE NET ZERO

Per raggiungere il suo obiettivo di zero emissioni, Capgemini continuerà ad accelerare il suo programma di riduzione delle emissioni di carbonio nelle proprie aree di maggiore impatto. Ci concentreremo innanzitutto sulla riduzione del nostro impatto assoluto in termini di carbonio, con l'obiettivo finale di ridurre le nostre emissioni del 90% entro il 2040. Data l'urgente necessità di decarbonizzare, stiamo anche aumentando i nostri investimenti in progetti che generano crediti di carbonio di alta qualità (come definiti secondo standard indipendenti), hanno un impatto positivo per il pianeta e offrono benefici più ampi. Analizzando la nostra impronta, sappiamo che i nostri maggiori impatti di carbonio derivano dai nostri viaggi di lavoro, dal consumo di energia nelle nostre strutture, dagli spostamenti dei dipendenti verso l'ufficio e dai beni e servizi che acquistiamo; ci impegniamo a promuovere



l'efficienza e l'innovazione in queste aree di impatto.

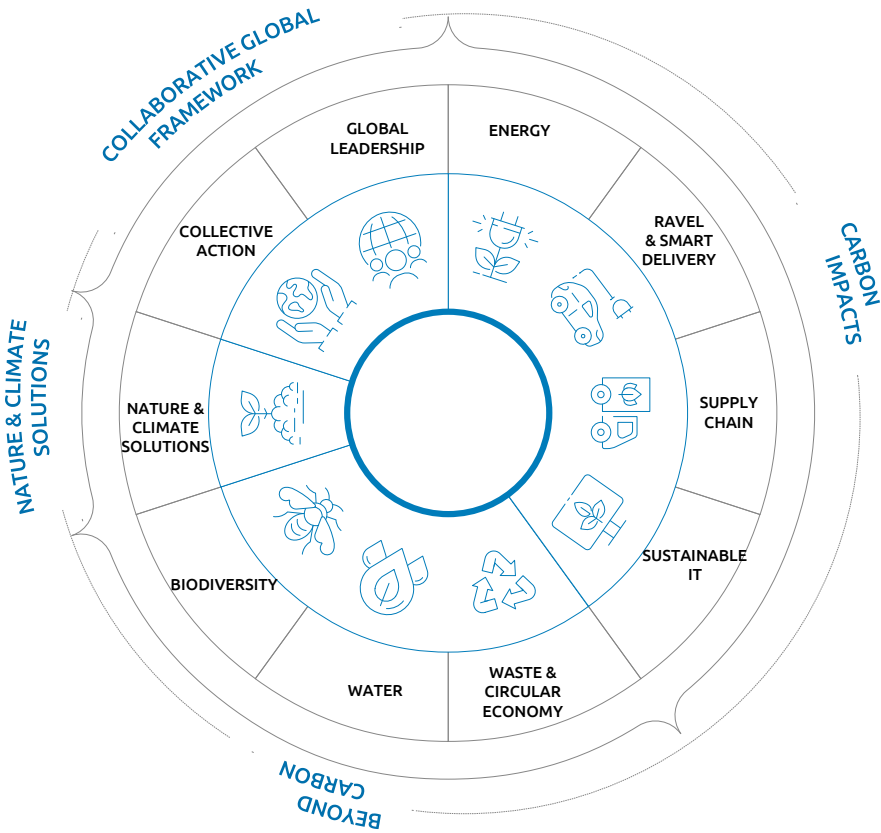
Emissioni totali: dati italiani 2023 (tCO₂e)

2019	30.047,07	
2022	19.690,05	-34%
2023	18.840,51	-37%

NOTA: Il perimetro delle emissioni totali rendicontate è stato ampliato nel corso degli anni.

Per garantire progressi rapidi, abbiamo anche obiettivi a breve termine incentrati sulla riduzione negli ambiti 1 e 2, delle emissioni di viaggi di lavoro, di pendolarismo e beni e servizi acquistati.

OUR 10 POINT PLAN



La nostra tabella di marcia per la transizione allo zero netto è stata tradotta in piani d'azione e nel 2023 sono state intraprese le seguenti azioni:

1. ENERGY

Il nostro obiettivo è garantire di avere gli edifici più sostenibili, gestirli con un'efficienza energetica ottimale e passare rapidamente a forniture di elettricità rinnovabile.

Obiettivo 2

Transizione verso il 100% di elettricità rinnovabile entro il 2025 e veicoli elettrici entro il 2030.

Passaggio al 100% di energia rinnovabile

Ci siamo impegnati a passare all'elettricità rinnovabile al 100% entro il 2025, e anche nel 2023 abbiamo fatto grandi progressi in questo senso, aumentando la nostra quota di elettricità rinnovabile dal 28% nel 2019 al 96% nel 2023 (in Italia siamo passati dallo 0% nel 2019 al 94,72% nel 2023).

Aumentare le prestazioni di sostenibilità dei nostri uffici e data center

La creazione di luoghi di lavoro sostenibili ed efficienti dal punto di vista energetico inizia da una forte progettazione ambientale. Molti dei nostri uffici sono certificati LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), come l'edificio Pharo a Milano, Italia.



2. IT SOSTENIBILE

La tecnologia che alimenta oggi il business ha un impatto significativo e crescente sul consumo di energia e sulle emissioni globali di carbonio. In qualità di leader nel settore tecnologico, siamo molto consapevoli delle emissioni legate all'IT e nel corso del 2023 sono stati avviati diversi ambiti di lavoro della roadmap di trasformazione lanciata nel 2022. La nostra roadmap si concentra su quattro aree chiave:

- Abbassare le emissioni derivanti dall'utilizzo energetico delle apparecchiature IT;
- Ridurre l'impronta di carbonio delle apparecchiature e dei servizi IT acquistati e adottare progressivamente pratiche di circolarità (inclusa l'estensione della vita utile delle apparecchiature IT e la riduzione al minimo dei rifiuti elettronici);
- Investire in strumenti IT sostenibili e risorse per il monitoraggio, la governance e la riduzione della nostra impronta;
- Consentire l'utilizzo di strumenti di collaborazione digitale sostenibile a livello aziendale per supportare modelli di lavoro a basse emissioni di carbonio (lavoro ibrido).

Continuiamo a collaborare con i nostri fornitori di data center per consolidare e modernizzare i nostri data center, guidando la trasformazione

verso il cloud privato, che ci aiuta a ridurre il consumo energetico e le emissioni di carbonio. Nell'ambito della nostra roadmap di trasformazione del portafoglio di applicazioni, abbiamo continuato a razionalizzare e trasformare il panorama delle applicazioni aziendali in un portafoglio di applicazioni sostenibile, inclusa la modernizzazione basata su cloud/eco/SaaS. Questa trasformazione consente la standardizzazione e il consolidamento del portafoglio per renderlo più gestibile e sostenibile.

Abbiamo lanciato diverse iniziative di coinvolgimento del personale nel corso del 2023. Abbiamo coinvolto i dipendenti IT del Gruppo attraverso una serie di eventi di interazione gamificata su argomenti di IT sostenibile: pubblicazione periodica di contenuti sulla sostenibilità sulla nostra comunità intranet di IT sostenibile, organizzato un Libro verde (principi di sostenibilità-IT "by design") per i dipendenti IT del Gruppo, promosso l'adozione delle migliori pratiche di eco design in progetti e iniziative che aiuterebbero a trasformare i servizi IT in servizi IT più sostenibili.





3. VIAGGI E PRODUZIONE SMART

Ridurre le emissioni dei viaggi di lavoro attraverso il nostro modello di lavoro a basse emissioni di carbonio

Il lavoro ibrido e la collaborazione virtuale continuano a essere la nostra "nuova normalità". Abbiamo investito in soluzioni e apparecchiature IT che consentono alle persone di lavorare ovunque e in qualsiasi momento, connettendosi nel modo più efficace e sostenibile. La nostra politica di viaggio di Gruppo continua a concentrarsi fortemente sulla sostenibilità, incoraggiando le persone a chiedersi innanzitutto se hanno davvero bisogno di viaggiare, quindi fornendo linee guida chiare per garantire che le scelte sostenibili abbiano la priorità. Nel 2023 abbiamo rafforzato la politica per imporre l'uso del treno anziché dell'aereo sulle destinazioni che possono essere raggiunte in treno in meno di tre ore. Con il 2023 che segna il nostro primo anno intero senza significative restrizioni di viaggio dovute a Covid, come previsto abbiamo assistito a una certa ripresa delle emissioni dei viaggi di lavoro, ciò nonostante in Italia le emissioni dei viaggi di lavoro per dipendente sono inferiori del 48% rispetto al 2019.

Transizione ad una flotta aziendale elettrica o ibrida

La nostra partecipazione a EV100 si impegna a fare in modo che la nostra flotta aziendale sia composta al 100% da veicoli elettrici entro il 2030. L'ordine di auto a benzina o diesel è impedito da tempo e, all'inizio del 2023, abbiamo introdotto un tetto di 50 gCO₂/km per i nuovi ordini. Alla fine del 2023, la percentuale di veicoli elettrici in Italia era del 53% (inclusendo sia le auto full electric che le ibride plug-in), mentre era il 40% a fine 2022. Come prossimo passo, a partire dal 2025, inizieremo ad eliminare le auto ibride plug-in. Per facilitare questa transizione continuiamo ad investire nell'ampliamento del numero di punti di ricarica; negli ultimi due anni ne abbiamo installate più di 1.300 e continueremo a farlo.

Riduzione dell'impatto degli spostamenti casa-lavoro

Nel 2020 abbiamo introdotto nuovi target per ridurre le emissioni degli spostamenti casa-lavoro. Il Lavoro agile, mantenuto anche al termine della pandemia, costituisce una rilevante componente a supporto della riduzione di queste emissioni. La nostra quinta commuting survey a livello globale ci ha consentito di continuare ad osservare

l'evoluzione dei comportamenti di spostamento, così come quelli di lavoro da casa, incluse le emissioni per il riscaldamento, il raffrescamento e l'uso delle apparecchiature elettroniche. Nel 2023 in Italia abbiamo ricevuto il 35% di risposte a livello Italiano e nonostante il rientro in ufficio le emissioni per dipendente si sono attestate a -8% rispetto al 2019. Per mantenere questo trend, in Italia, nell'ambito della redazione del Piano Spostamento Casa Lavoro (PSCL) è stata introdotta una navetta aziendale per collegare l'ufficio di Roma in via di Torre Spaccata con le fermate della metropolitana più vicine. Parallelamente è stato avviato uno studio per una iniziativa di car-pooling aziendale per l'ufficio di Milano, volta a ridurre il numero delle persone che raggiungono l'ufficio utilizzando l'auto da soli.





4. CATENA DI FORNITURA

Consapevole dell'importanza delle azioni collettive per ridurre le emissioni Scope 3, a giugno 2021, il nostro CEO di Gruppo e il Chief Procurement Officer hanno comunicato le nostre ambizioni di decarbonizzazione alla maggioranza dei nostri fornitori, chiedendo di mettere in priorità le loro azioni per la sostenibilità. Per consolidare questo messaggio, nel 2023 sono stati organizzati diversi incontri

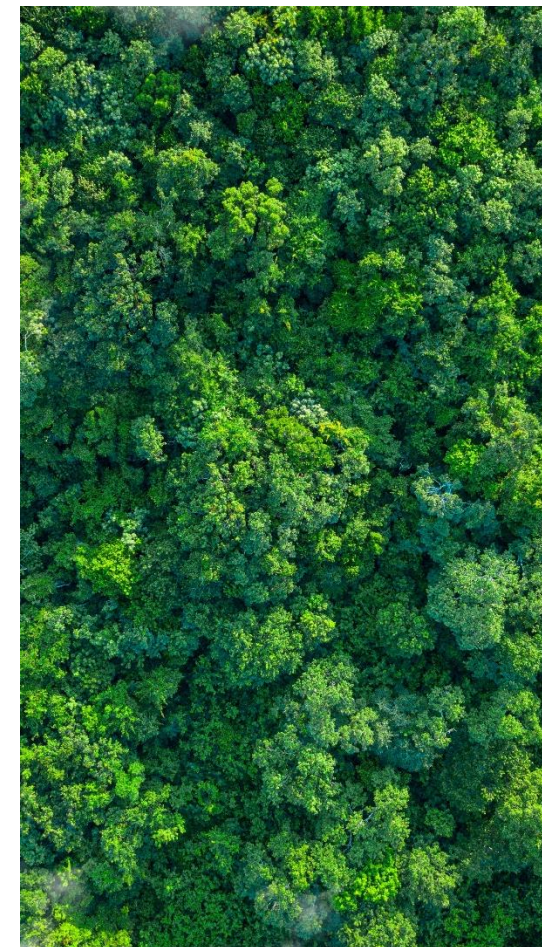
con gli uffici acquisti dei diversi Paesi e un Supplier Day, durante i quali il nostro CEO ha chiarito la nostra visione ESG e il ruolo che in essa hanno i principali fornitori. Questi momenti di allineamento hanno creato le condizioni per definire obiettivi, mettere in atto meccanismi di calcolo delle emissioni e percorsi a bassa emissività. Nel 2023 l'ufficio acquisti di Capgemini in Italia ha ottenuto la certificazione ISO 20400 - Acquisti sostenibili.

5. SOLUZIONI PER LA NATURA E IL CLIMA

Le nostre azioni per decarbonizzare le nostre attività e raggiungere lo zero netto entro il 2040 sono un chiaro imperativo, ma la realtà è che l'attuale crisi climatica è causata dal livello di anidride carbonica già presente oggi nell'atmosfera. Di conseguenza, oltre mantenere il focus sulla riduzione del carbonio e come raccomandato nello standard Net-Zero di SBTi, stiamo investendo in progetti per ridurre e rimuovere l'anidride carbonica anche oltre la nostra catena del valore.

Dal 2019, abbiamo ridotto le nostre emissioni operative del 47%. Oltre a questa decarbonizzazione, abbiamo continuato ad aumentare il nostro contributo al clima ritirando 236.191 crediti di carbonio nel 2023, che equivalgono al 53% delle nostre emissioni

operative rimanenti. Nei prossimi due anni intendiamo colmare il divario in modo da ridurre o compensare tutte le nostre emissioni operative residue. Insieme ai nostri partner eseguiamo due diligence su ciascun progetto di crediti di carbonio da cui abbiamo ritirato crediti. Capgemini partecipa alla campagna 1 trilione di alberi del World Economic Forum (WEF) per conservare, ripristinare e coltivare un trilione di alberi in tutto il mondo. Ci siamo impegnati come azienda a piantare 20 milioni di alberi entro il 2030 e alla fine del 2023 ne avevamo piantato circa 14 milioni. La maggior parte degli alberi piantati proviene dai nostri investimenti a lungo termine in progetti volti a ripristinare i paesaggi naturali. Abbiamo anche istituito programmi di piantagione di alberi, inclusa la foresta di Capgemini, attraverso il nostro partner Ecologi, una B-Corp la cui piattaforma è focalizzata sulla piantagione di alberi in tutto il mondo. Ecologi ci ha offerto una struttura solida, un approccio trasparente e un meccanismo di acquisto semplice per consentire a qualsiasi stakeholder all'interno dell'azienda di investire nella piantumazione di alberi di alta qualità nelle foreste per riconoscere le azioni della nostra gente. La "Foresta Capgemini" ha ormai raggiunto oltre 1 milione di alberi piantati, di cui più di 200.000 piantati da Capgemini in Italia.



6. COLLECTIVE ACTION

Ci impegniamo a lavorare con i nostri clienti, partner, start-up e ONG per trovare soluzioni alle principali sfide sistemiche, partecipando a conversazioni per promuovere innovazioni e nuovi modi di lavorare. Nel 2023 la nostra strategia climatica è stata presentata all'assemblea annuale degli azionisti per la prima volta e, sempre nel 2023, Capgemini si è impegnata a mobilitare 10 milioni di giovani attraverso Green Rising, lanciato da UNICEF e Generation Unlimited in una partnership triennale.

Competenze per un futuro sostenibile

Il nostro Sustainability Campus, lanciato nel giugno 2022, funge da hub di apprendimento virtuale per fornire ai nostri oltre 340.000 dipendenti in tutto il mondo risorse continuamente arricchite, in base al loro ruolo e settore. Questa piattaforma è gestita congiuntamente dai team Sustainability Accelerator e Capgemini University. I dipendenti possono rafforzare la loro conoscenza dei temi legati alla sostenibilità e saperne di più sui nostri impegni e azioni aziendali, nonché sull'impatto del nostro settore. Fornisce inoltre informazioni sui nostri prodotti e servizi, evidenzia le sfide all'interno di settori specifici e approfondisce

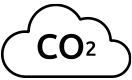
argomenti chiave come l'economia circolare o la biodiversità, nonché una serie di percorsi di apprendimento basati sui ruoli e sul settore. Ha ricevuto il gold award per " Best Advance in Learning in the Flow of Work" da Brandon Hall, un'organizzazione che certifica l'eccellenza nella gestione del capitale umano in tutto il mondo. Il Campus ha inoltre beneficiato di una grande visibilità all'interno del gruppo Capgemini, poiché oltre il 67% dei nostri dipendenti ha completato il modulo Globe Awareness e l'80% ha completato il modulo di sensibilizzazione alla sostenibilità. Inoltre, 239 dei nostri leader hanno completato il corso Stanford Strategies for Sustainability e 20 partecipanti hanno completato il corso Exeter nel 2023.

Dal 2020, Capgemini in Italia è partner di **AWorld**, startup selezionata dalle Nazioni Unite per supportare "ActNow", la campagna globale contro il cambiamento climatico che si pone l'obiettivo di sensibilizzare e guidare il pubblico verso uno stile di vita più sostenibile.

All'interno dell'app di AWorld, disponibile per iOS e Android, è presente una community esclusiva per i dipendenti di Capgemini, che possono così tracciare le loro azioni concrete a favore dell'ambiente e accedere a contenuti formativi dedicati a pratiche di sostenibilità e Sustainable Development Goals.

Nel corso del 2023 il team Capgemini ha generato più di 138.000 azioni per contrastare il cambiamento climatico, con significativi risparmi in termini di CO₂, acqua e consumi energetici.

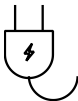
RISPARMI GENERATI DALLE AZIONI REGISTRATE



CO₂ [kg]
1,4 Mio



Acqua [l]
15,1 Mio



Energia [kWh]
70.419,6

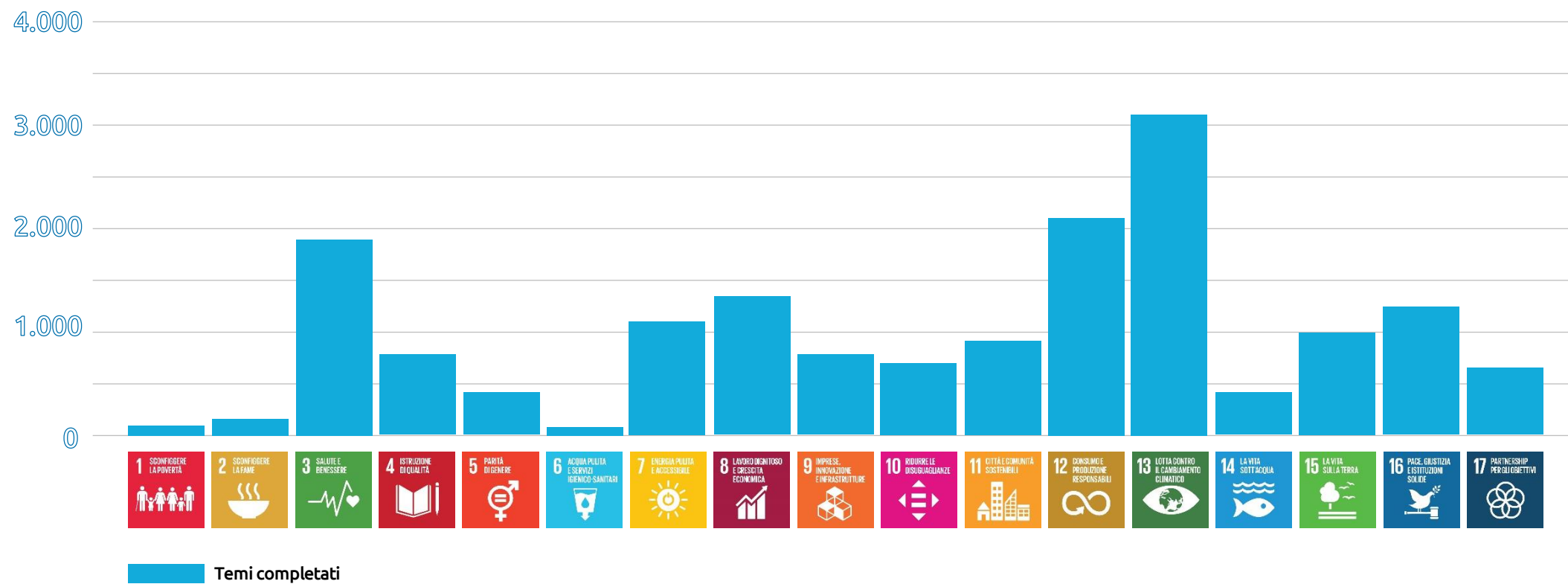
Stima dei risparmi generati dalle azioni registrate dai membri del team. Ogni azione è associata a un tipo specifico di risparmio.



Attraverso le azioni sostenibili individuali, i membri del team Capgemini hanno supportato tutti e 17 gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Dal 2022 è attivo sull'app di Aworld, e riservato al team Capgemini, un percorso formativo specifico sui principali temi di sostenibilità ambientale e sociale. Anche in questo caso sono

stati affrontati tutti i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.





Volontariato aziendale ambientale

In continuità con le iniziative del piano Net Zero, anche nel 2023 Capgemini in Italia ha collaborato con Legambiente con diverse iniziative che nel corso dell'anno hanno coinvolto 7 sedi e quasi 150 volontari e volontarie, con iniziative di economia circolare e di pulizia di spiagge e giardini urbani.

Già dal 2020 Capgemini ha aderito all'iniziativa della "Carta d'identità" che raccoglie tutti i progetti di volontariato aziendale realizzati dall'azienda.



LEGAMBIENTE

CARTA D'IDENTITÀ
del volontariato aziendale



OBIETTIVI
DEI 17 SDG
SOSTENIBILI

RILASCIO 2020 | SCADENZA 2030



LEGAMBIENTE

2023



Capgemini

ESEMPIO

AZIENDA
Capgemini

INDirizzo
Via Marcellio Nizzoli n°16, Milano 8 (MI)

REFERENTE
Alessandra Mista

PROGETTO
Volontariato aziendale "Puliamo il Mondo"

LUOGO
Milano, Roma e Napoli

DATA
Sabato 10 giugno: Napoli e Roma - sabato 24 giugno: Milano

ATTIVITÀ REALIZZATA
Raccolta rifiuti e riqualificazione del verde

PARTICIPANTI
80

RISULTATI
17 kg rifiuti recuperati, gestione del verde di spazi pubblici

OBIETTIVI





7. GLOBAL LEADERSHIP

Capgemini è impegnata da lungo tempo nei confronti della sostenibilità ambientale, con una strategia incentrata sulla gestione e sulla riduzione del nostro impatto ambientale, mettendo a frutto la nostra esperienza in tecnologia, ingegneria e trasformazione aziendale per aiutare i clienti ad affrontare le proprie sfide di sostenibilità. Nel 2023, abbiamo assunto due nuovi impegni pubblici per investire nella natura e nelle soluzioni climatiche oltre la nostra catena del valore attraverso l'adesione alla LEAF Coalition, First Movers Coalition. Inoltre, siamo diventati una delle 280 aziende leader a diventare membri della catena di fornitura CDP, aiutando i nostri fornitori a calcolare le loro emissioni di carbonio.





8. UTILIZZO SOSTENIBILE E PROTEZIONE DELL'ACQUA

Il rischio idrico e lo stress idrico di base rappresentano un imperativo globale. L'UNICEF afferma che quasi due terzi della popolazione mondiale soffre di scarsità d'acqua per almeno un mese all'anno, mentre metà della popolazione mondiale potrebbe trovarsi ad affrontare una scarsità d'acqua entro il 2025. Capgemini riconosce che la scarsità d'acqua è un problema chiave di cui abbiamo la responsabilità di occuparci e agire a partire dalla gestione efficace del nostro consumo idrico.

L'utilizzo principale dell'acqua da parte di Capgemini è per la fornitura di mense e bagni nei nostri uffici e, in alcuni uffici più grandi, per la manutenzione del paesaggio. Negli ultimi anni, abbiamo investito in diverse misure per ridurre la nostra domanda di acqua dolce, da iniziative più piccole come rubinetti per l'acqua calda per bevande calde e sistemi di scarico dei WC a basso contenuto di acqua, a investimenti su larga scala nella raccolta dell'acqua piovana e negli impianti di trattamento delle acque reflue. Nel 2023, il nostro consumo totale di acqua è stato di oltre 1.040.000 m³, quasi tutta utilizzata nei nostri uffici. Il nostro consumo di acqua si è ridotto del 44% dal 2019, principalmente a causa della riduzione dell'occupazione degli uffici durante la pandemia e del passaggio al

lavoro ibrido. Man mano che i dipendenti iniziano gradualmente a trascorrere più tempo in ufficio, stiamo adottando misure per ridurre il consumo di acqua dolce e aumentare il riciclo dell'acqua. Stiamo utilizzando il WRI, l'Atlante del rischio idrico, di Aqueduct e il Filtro del rischio idrico del WWF per identificare i rischi legati all'acqua e dare priorità alle azioni. Lo screening del WWF suggerisce che abbiamo un livello medio di rischio idrico nei nostri siti e nella nostra catena di approvvigionamento. Lo screening di Aqueduct ha contribuito a identificare 99 siti (un quinto di tutti i siti) situati in aree ad altissimo e ad alto rischio di stress idrico, tra cui alcune in Italia. Stiamo sviluppando un'analisi più completa per identificare cosa possiamo controllare, influenzare e come adottare ulteriori misure per ridurre il nostro consumo di acqua dolce.

9. PROTEZIONE E RIPRISTINO DELLA BIODIVERSITÀ E DEGLI ECOSISTEMI

Affrontare la perdita di biodiversità

La perdita di biodiversità, in termini di velocità e portata, è un problema urgente. Il Living Planet Index (2022) mostra un calo del 69% delle specie in soli 50 anni. Inoltre, l'accordo Kunming-Montreal richiede che un terzo del pianeta venga preservato allo stato naturale entro la

fine del decennio, ripristinando il 30% degli ecosistemi degradati del pianeta entro il 2030 per vivere in equilibrio con la natura entro il 2050. Capgemini riconosce la portata della crisi della biodiversità e le opportunità che abbiamo per utilizzare la nostra influenza, capacità e competenza per contribuire ad arrestare e invertire la perdita di biodiversità. Abbiamo continuato a essere partner del World Biodiversity Summit nel 2023, ospitando una sessione sul ruolo che le aziende possono svolgere nel facilitare il cambiamento sistemico e nel portare risultati positivi per la natura attraverso le loro catene di approvvigionamento.



La nostra valutazione dell'impatto sulla biodiversità

Nel 2023 abbiamo continuato a lavorare allo sviluppo di una strategia sulla biodiversità a livello globale. Abbiamo incaricato UTOPIES, una società di consulenza sulla sostenibilità, di supportarci con una valutazione iniziale dell'impatto sulla biodiversità. Inoltre, abbiamo condotto il nostro screening dei rischi e delle opportunità sia nelle nostre attività che nella catena di fornitura, utilizzando gli strumenti messi a disposizione da organizzazioni leader, tra cui il Filtro del rischio per la biodiversità del WWF e lo strumento di valutazione integrata della biodiversità (IBAT). Lo studio UTOPIES ha sottolineato che gli impatti di Capgemini sono tipici del nostro settore, con un contributo a quattro delle cinque pressioni sulla biodiversità identificate dalla Piattaforma intergovernativa di politica scientifica sulla biodiversità e i servizi ecosistemici (IPBES), di cui tre più importanti (cambiamento climatico, uso del territorio ed ecotossicità). In qualità di fornitore di servizi, sia il nostro impatto complessivo sulla biodiversità sia il nostro potenziale di esposizione al rischio per la biodiversità si trovano **principalmente a monte della nostra catena di fornitura**, rendendo per noi l'approvvigionamento responsabile un obiettivo chiave.



10. TRANSIZIONE ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Gestire i nostri rifiuti in modo efficace è importante in termini di riduzione al minimo dell'uso di risorse naturali, oltre ad essere un modo tangibile e di grande impatto per dimostrare ai nostri dipendenti il nostro impegno ambientale. I rifiuti sono intrinsecamente legati all'approvvigionamento: in definitiva, ogni articolo acquistato ha il potenziale per diventare un rifiuto a meno che non vengano applicati fin dall'inizio i principi dell'economia circolare. Il concetto di "economia circolare" è l'idea di "chiudere il ciclo" in modo efficace, mantenendo prodotti e materiali in una fase di utilizzo ciclico in modo che i rifiuti vengano eliminati dal sistema. Abbiamo applicato i principi dell'economia circolare alle nostre attività in numerosi modi, dalle partnership innovative per i rifiuti elettronici al riutilizzo di laptop e telefoni cellulari, a iniziative locali come la sostituzione di bicchieri usa e getta con bicchieri riutilizzabili o la sostituzione degli asciugamani di carta con asciugamani ad alta efficienza. Ci siamo inoltre concentrati sull'eliminazione graduale della plastica monouso, ove possibile, riducendo gli imballaggi e i sacchetti di plastica non necessari e sfruttando al meglio bottiglie d'acqua, tazze di caffè e imballaggi alimentari riutilizzabili.

Abbiamo obiettivi ambiziosi per ridurre i rifiuti per dipendente dell'80% rispetto al 2019 e per ridurre a zero la quantità di rifiuti inviati in discarica con meno del 5% destinati agli inceneritori entro il 2030.



5.1.2

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

Obiettivo 3

Aiutare i nostri clienti a risparmiare **10M** tonnellate di CO₂ eq entro il 2030.

Essendo uno dei principali attori a livello mondiale nella trasformazione delle aziende, siamo nella posizione migliore non solo per ridurre la nostra impronta ambientale, ma anche per aiutare altre organizzazioni a realizzare la loro transizione verso la sostenibilità, garantendo il massimo impatto ESG positivo e migliorando al tempo stesso le loro catene del

valore. Nel 2020 ci siamo impegnati pubblicamente ad aiutare i nostri clienti a risparmiare 10 milioni di tCO₂e entro il 2030.

Con questo obiettivo, abbiamo aggiornato la nostra offerta per adattarci alle sfide del mercato in evoluzione e aiutare i nostri clienti in qualsiasi momento del loro percorso di sostenibilità. Le nostre 5 offerte principali ora abbracciano ancora meglio l'intera gamma di ESG per i nostri clienti:

SUSTAINABILITY FRAMEWORK OF OFFERS

Commit

Sustainability Strategy & Governance

Act

Sustainable products

Sustainable Operations, Manufacturing & Supply Chain

Sustainable Technology

Monitor & Report

ESG Management & Reporting





Sustainability Strategy & Governance

Le organizzazioni oggi sono sotto pressione per garantire la sostenibilità. Allo stesso tempo, oltre il 60% dei dirigenti afferma che il business case a favore della sostenibilità è chiaro. Aiutiamo i nostri clienti ad accelerare consapevolmente la sostenibilità definendo strategie attuabili, sviluppando impegni misurabili, creando roadmap di trasformazione complete, scegliendo investimenti intelligenti, identificando nuovi modelli di business e attuando un cambiamento culturale per fornire valore tangibile attraverso una governance proattiva per tutte le parti interessate e per il pianeta in generale.

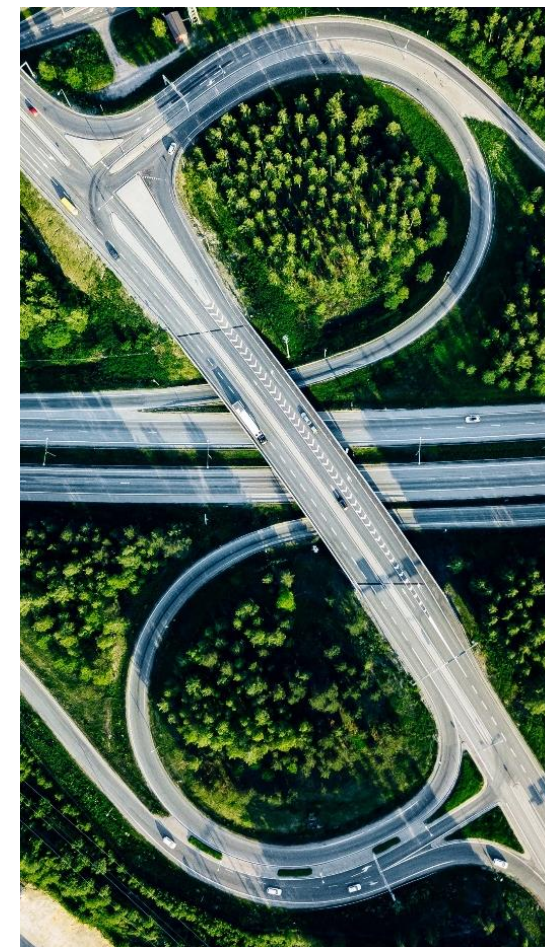
Sustainable Products

Realizzare prodotti migliori per il pianeta crea valore per gli azionisti. Secondo il Capgemini Research Institute, il 73% delle organizzazioni ha riscontrato un aumento della crescita dei ricavi e il 75% ha riscontrato una maggiore capacità di attrarre capitali attraverso iniziative di produzione sostenibile. In Capgemini creiamo, progettiamo e riprogettiamo prodotti considerando olisticamente i confini planetari, i cicli di vita dei prodotti, le normative attuali e in divenire, i vincoli di costo e i valori aziendali per soddisfare i clienti e generare un vantaggio competitivo attraverso brevetti, energia verde, "passaporti di prodotti" digitali, circolarità e tecnologia climatica.



Sustainable Operations, Manufacturing & Supply Chain

Secondo una ricerca congiunta di CDP e Capgemini, le emissioni Scope 3 rappresentano la stragrande maggioranza (92%) delle emissioni generate, ma solo il 37% è attualmente gestita in maniera consapevole. Sebbene molte aziende abbiano iniziato il loro percorso verso il raggiungimento delle emissioni net-zero, la collaborazione sistemica attraverso e tra le catene del valore è fondamentale per allineare e aggiornare le strategie aziendali e le politiche industriali. E non si limita alle sole emissioni di anidride carbonica: solo il 16% delle organizzazioni ha completato una valutazione dell'impatto della propria catena di fornitura sulla biodiversità. Questo è il motivo per cui promuoviamo la trasparenza e la resilienza dei nostri clienti, attivando l'innovazione lungo l'intera catena del valore, sfruttando tecnologie e dati per affrontare questioni quali l'approvvigionamento responsabile, la tracciabilità, la biodiversità, l'efficienza delle risorse e i rifiuti, con conseguente aumento della soddisfazione e della fidelizzazione dei clienti, un aumento della quota di mercato e una migliore redditività.



Sustainable Technology

Dai dispositivi degli utenti ai data center e alle reti, la tecnologia che alimenta oggi il business ha un'impronta di carbonio significativamente elevata e si prevede che il suo consumo energetico aumenterà di tre volte dal 2010 al 2025. Con l'esplosione dei dati e dell'intelligenza artificiale oltre ai progressi tecnologici, sono necessarie sempre più risorse per alimentare l'azienda. Supportiamo la sostenibilità attraverso iniziative Green IT e IT for Green che riducono l'impatto digitale e tecnologico, abbracciano tecnologie sostenibili, migliorano i servizi e le esperienze dei dipendenti e stimolano il cambiamento culturale coinvolgendo sia l'IT che i dipendenti, il tutto misurando i progressi e il relativo impatto.



ESG Management & Reporting

I nostri clienti si trovano ad affrontare un panorama in rapida evoluzione di standard e regolamenti in materia di reporting, inclusa la Direttiva UE sul reporting di sostenibilità aziendale (CSRD). Oltre alla rendicontazione obbligatoria, vi è una crescente pressione per una maggiore trasparenza. La due diligence dei fornitori è sotto i riflettori, mentre il 33% dei consumatori a livello globale ritiene che organizzazioni e marchi comunichino pubblicità ingannevoli sulle loro iniziative di sostenibilità. Noi di Capgemini andiamo oltre le emissioni e il reporting obbligatorio per aiutare a misurare gli impegni, monitorare i progressi e garantire trasparenza. Sfruttiamo in modo sicuro i dati di tutti gli ecosistemi aziendali per migliorare le prestazioni ESG e i profitti.



5.2

Sociale: imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti

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

Obiettivo 4

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

Capgemini è un'azienda fortemente improntata alla crescita della conoscenza, forma le proprie persone allo sviluppo delle competenze tecnologiche necessarie per guidare il mercato nella transizione verso il cambiamento

strategico basato sull'evoluzione della tecnologia in logica di sostenibilità.

Il mercato in cui opera Capgemini è caratterizzato da una bassa offerta di competenze tecnologiche avanzate in grado di soddisfare la domanda che la transizione tecnologica sta portando con sé. Per questo motivo Capgemini sta giocando su un doppio fronte: da un lato la partnership con enti e istituti per incentivare le giovani generazioni ad investire in un futuro legato alla tecnologia e alle discipline STEM e dall'altro garantire percorsi di upskilling dei propri talenti interni. In questo modo Capgemini cerca di rispondere anche alla necessità di attrarre e trattenere i migliori talenti in ambito IT ed Engineering.

In particolare la pandemia ha accelerato l'adozione di modelli di lavoro più fluidi che avevano iniziato a diffondersi già precedentemente e che hanno messo in discussione il vecchio modello di ufficio centralizzato.

Si è reso pertanto necessario avviare un programma di gestione del cambiamento con l'obiettivo di fornire alle nostre persone gli strumenti per navigare al meglio in questo nuovo contesto attraverso un articolato programma di apprendimento: Upgrade your skills.



Upgrade your skills è un Programma formativo di ampio respiro, finalizzato ad accrescere le competenze delle persone in Capgemini su due direttrici principali:

- Competenze Tecniche per sostenere l'aggiornamento e l'apprendimento continuo sulle nuove tecnologie in linea con l'aumento della velocità di obsolescenza delle competenze.
- Competenze Manageriali per sostenere i nuovi modelli di lavoro nel contesto ibrido, favorendo sempre più la coesistenza di momenti fisici e virtuali, in sede e dal cliente.

Il piano di formazione è stato avviato il 10 luglio 2023 ed è terminato il 17 novembre 2023. Sono stati coinvolti 1400 dipendenti di tutti i grade e aree dell'organizzazione, assunti in Capgemini Italia prima del 30 Novembre 2022. Il feedback relativo al percorso è stato raccolto tramite una survey strutturata in due sezioni (valutazione complessiva & valutazione della learning experience) e 9 domande complessive. Oltre l'85% della popolazione rispondente ha valutato il percorso positivamente.

DATI 2023

+2.072
persone
rispetto al 2022

26%
età inferiore
ai 30 anni



38
anni
età media

53%
Millennials



12%
Generazione Z

376
stagisti
(numero stage
attivati nell'anno)



74,7%
stagisti assunti
(% stagisti assunti
su quelli attivati)

Oltre a quanto sopra citato, Capgemini supporta le proprie persone nel loro percorso di carriera con percorsi di mentorship e attraverso un'importante azione formativa, dedicata alla crescita delle competenze tecnologiche ma anche di quelle caratteristiche fondamentali per poter guidare la transizioni (Intelligenza Emotiva, leadership sostenibile, digital e agile mindset, ...). Nel processo di valutazione della performance, il mentor è responsabile dello sviluppo di lungo termine e viene formato dalla funzione Talent, Learning & Development e accompagnato nel ruolo attraverso la Community dedicata dove può interagire con gli specialisti HR e gli altri mentor.

MEDIA ORE DI FORMAZIONE ANNUE



Uomini
34,60h | +50%



Donne
32,03h | +66%

(*) Dati al 31 Dicembre 2023





In Capgemini esistono dei processi strutturati (es: Check in trimestrale) che consentono il dialogo tra mentor e mentee intorno a temi di sviluppo e carriera. Nel 2023 abbiamo lanciato il nuovo processo di Performance Management che si basa sul concetto del continuous feedback e permette alle nostre persone di aumentare l'interazione con il proprio mentor e il proprio capo progetto, oltre che a facilitare la user experience attraverso un nuovo tool dedicato.



**100% di dipendenti
eleggibili coperti dalla
valutazione della
prestazione.**

I processi di sviluppo in Capgemini sono monitorati attraverso KPI specifici. In particolare, l'analisi di engagement Pulse monitora il livello di ingaggio delle persone. Durante il 2023 Capgemini ha iniziato a rinnovare il proprio modello di carriera che verrà attuato nel 2024.

Analisi del dato Pulse e individuazione di azioni per migliorarlo. Monitoraggio costante delle ore

di formazione medie e attività di indagine rispetto a fenomeni con potenziale impatto sul proprio percorso di sviluppo.

Miglioramento continuo del processo di mentorship e inserimento del nuovo career Framework. Valutazione e monitoraggio degli impatti derivanti dal lavoro ibrido. Nel 2023 inoltre è stato realizzato un importante piano di formazione collegato dedicato a più di 1500 persone per l'Upskilling delle competenze digitali.

La linea è costantemente coinvolta non solo tramite processi strutturati e on going (Pulse), ma anche attraverso specifiche iniziative ad hoc (Es: survey su Hybrid Working, Workshop sulla Leadership al femminile, ...).



Processo di determinazione della remunerazione

L'obiettivo che Capgemini persegue nella stesura ed applicazione delle proprie politiche retributive è quello di garantire che la remunerazione dei propri collaboratori sia guidata dai seguenti principi:

- Merito: le variazioni retributive sono sempre legate ad una preventiva valutazione oggettiva della performance lavorativa del collaboratore.
- Competitività: le scelte in materia di politica retributiva sono effettuate anche sulla base del posizionamento retributivo dei dipendenti rispetto al mercato remunerativo utilizzato come benchmark
- Equità: gli incrementi salariali devono seguire anche un principio di equità, in modo che a parità di peso organizzativo e di competenze, non vi siano differenze retributive ingiustificate.

Capgemini Italia non ammette in alcun modo che le decisioni in merito alla remunerazione dei propri collaboratori possano basarsi su fattori meramente discriminatori quali, ad esempio, il genere.

Essendo una società quotata, a livello centrale esiste un Comitato Remunerazioni (Group

Compensation & Benefit). Tale comitato è responsabile della stesura della relazione sulla remunerazione a livello di Gruppo, ma non a livello locale di singole filiali.

Sono coinvolti esperti Willis Tower Watson nella fornitura di dati retributivi di mercato, utilizzati per studiare il posizionamento retributivo dei dipendenti sul mercato di riferimento. Le indagini retributive WTW vengono acquistate ogni anno. Tale responsabilità è in capo al comitato remunerazioni della capo gruppo.



BENEFIT PER I DIPENDENTI

Capgemini vuole incoraggiare e sostenere in modo attivo il benessere delle proprie persone, tramite una serie di iniziative volte a supportare i dipendenti per una maggiore armonia tra vita professionale e vita privata:

Abbonamenti palestre

Tutti i dipendenti possono allenarsi e praticare le attività sportive desiderate con un unico abbonamento. Ogni dipendente, infatti, può scegliere dove, quando e come allenarsi, scegliendo di acquistare pacchetti di ingressi o abbonamenti mensili scontati fino al 60% rispetto ai prezzi di mercato e avendo la possibilità di cambiare centro ogni volta che si vuole. Il servizio, usufruibile tramite APP o sito online, è perfetto per tutte quelle persone che non vogliono vincolarsi con un abbonamento annuale e avere anche la possibilità di cambiare centro sportivo per motivi logistici, come per esempio consulenti da cliente fuori sede.



praticare fitness attraverso una piattaforma di video on demand gestita da trainer professionisti del network Fitprime, che permette loro di praticare gratuitamente tantissime attività diverse, quando preferiscono, comodamente da casa propria.

Nutrizionista

Attraverso una piattaforma digitale gestita da medici endocrinologi e dietologi del network Fitprime, i dipendenti hanno la possibilità di richiedere un piano alimentare individuale di 4 settimane e un consulto di un professionista, completamente online, senza bisogno di utilizzare strutture interne all'azienda e senza dover gestire la presenza fisica di un medico ad un costo minimo di utilizzo.

Supporto Psicologico

Il partner Fitprime mette a disposizione dei dipendenti Capgemini un nuovo servizio dedicato al supporto psicologico. Tutti i dipendenti sono stati informati attraverso una comunicazione dedicata e durante l'anno sono previste delle campagne di informazione per promuovere il servizio.

Wellbeing Hub

Una APP Teams del Gruppo Capgemini che permette ai dipendenti di prendersi cura della propria salute con più regolarità e a coltivare abitudini positive, oltre a favorire la creazione di

momenti di networking virtuale e fisico promossi dai dipendenti stessi.

Percorso Mindfulness

Un percorso di webinar pensato per aiutare i dipendenti a coltivare abitudini e pratiche che accrescono il proprio benessere psico-fisico e a sperimentare un'influenza positiva sulla salute e sul lavoro quotidiano.

Analisi di Clima

Capgemini si impegna sempre ad ascoltare le sue persone attraverso un'analisi di clima, che si realizza periodicamente ogni mese attraverso il loro coinvolgimento nella compilazione di una survey anonima chiamata Pulse. Pulse è uno strumento che ci permette di misurare lo stato di salute della nostra azienda in tempo reale, attraverso feedback continui, e di avvicinarci in modo significativo al "sentito" e "vissuto" dei nostri colleghi, fornendo una linea aperta di comunicazione tra i dipendenti e il management, permettendoci di apprendere in tempo reale ciò che guida l'engagement e identificare possibili aree di miglioramento.



WORK-LIFE BALANCE

Piano Welfare

Nell'ambito del welfare aziendale, Capgemini mette a disposizione, attraverso un portale dedicato (AON), una serie di beni e servizi pensati per rispondere ad ogni esigenza personale (es.: salute, trasporti, cultura, tempo libero, sport, viaggi) o familiare (es.: baby sitting, asili, badanti, sostegno alla disabilità e care givers).

Rispetto agli importi a disposizione, tutti i dipendenti hanno la possibilità di trasferire all'interno della piattaforma welfare, tutta o una parte della quota del Premio di Risultato (PdR) e i dipendenti del CCNL Metalmeccanico possono beneficiare di 200 euro annui per acquistare i servizi che meglio si adattano alle proprie esigenze.

Le neomamme hanno diritto al 'Bonus Mamma', un bonus di importo pari a 200€ mensili, erogato, come credito welfare, fino al compimento del secondo anno di vita del/la figlio/a: con questa iniziativa, l'azienda vuole dare valore al contributo delle neomamme, 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.

Convenzioni

All'interno del portale welfare (AON) è presente

anche una sezione dedicata alle convenzioni dove poter usufruire di un'ampia gamma di sconti su prodotti e servizi di grandi marche e aziende e una bacheca dove mettersi in contatto con i colleghi per scambi, vendite o affitti tra privati.

Assistenza Sanitaria

Capgemini, sostiene i propri dipendenti anche a livello medico-sanitario. Infatti, per i dipendenti che hanno aderito al fondo di assistenza sanitaria integrativa Metasalute (CCNL Metalmeccanico), esteso anche ai familiari a carico, l'azienda prevede la copertura del «piano sanitario B», che garantisce prestazioni aggiuntive rispetto al contratto nazionale metalmeccanico. Anche Fasi, la cui adesione è rivolta ai dipendenti assunti o promossi a qualifica di Dirigente del CCNL Dirigenti Industria, offre assistenza sanitaria ai familiari dell'iscritto.

Flessibilità

Capgemini offre a tutti i dipendenti la possibilità di richiedere su base volontaria diverse modalità di lavoro flessibili, tra cui flexible working, part-time e telelavoro.

Tutti i dipendenti vengono informati, fin dall'ingresso in azienda, della possibilità di aderire all'accordo di Flexible Working, che prevede maggiore autonomia e flessibilità nel determinare quando e come lavorare, per un

migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Per le categorie fragili è prevista la possibilità di avere maggiori flessibilità rispetto a quanto definito dall'accordo e questo verrà discusso di volta in volta in base alla tipologia di fragilità. Inoltre è prevista una maggior tutela, che prevede che i giorni di presenza in ufficio consigliati a settimana si riducano da 2 a 1, fermo restando l'obbligatorietà di n.1 giorno di presenza in ufficio al mese, nelle seguenti casistiche:

- lavoratori con figli minori in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 c. 3 della L. 104/1992;
- lavoratori con familiari ed affini entro il 2° grado in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/1992;
- lavoratori in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/1992;
- lavoratori con figli fino a 3 anni compiuti di età.



GENITORIALITÀ E CARE GIVING

Parents@Work

Capgemini pone in primo piano la salute, sicurezza e benessere dei propri dipendenti e dei loro familiari. Per questo motivo ritiene sia fondamentale che ogni dipendente sia confidente di poter affrontare la genitorialità in modo sereno, trovando in azienda supporto e fiducia.

Nell'ambito del progetto Parents@work, i neo genitori possono usufruire di alcune utili iniziative come Un Fiocco in Azienda che prevede la ricezione di una card pediatrica (per ricevere un consulto pediatrico gratuito telefonico o a domicilio) e la possibilità di partecipare gratuitamente ad alcuni incontri di supporto psicologico e nutrizionale per accompagnare il neogenitore in questa fase di transizione, iscriversi alla community Parents@Work per restare in contatto con l'azienda, condividere post e riflessioni ed rimanere aggiornati sulle principali novità aziendali.

Per facilitare il rientro in azienda, Capgemini vuole porsi al fianco della dipendente pianificando un momento di incontro (Taking Care of You) e di orientamento con il proprio responsabile e referente risorse umane, per fornirle una vista aggiornata dell'azienda, comunicarle eventuali cambi organizzativi e principali novità e pianificare al meglio l'attività

lavorativa.

Per i caregiver, tra cui rientrano anche i genitori, è a disposizione un percorso formativo in self-learning, Lifeed Care, che li aiuterà a trasformare l'esperienza di caregiver 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.

AZIONARIATO DIFFUSO

È offerta alla totalità della popolazione aziendale la possibilità di acquistare azioni della società ad un prezzo inferiore a quello di mercato. Il limite di azioni acquistabili da ciascun dipendente in tale piano di azionariato diffuso è pari al 2,5% della retribuzione globale annua del dipendente. Il piano di azionariato diffuso ha le seguenti finalità:

- premiare l'impegno dei dipendenti dando la possibilità di acquistare azioni a un prezzo vantaggioso;
- dare la possibilità di trarre beneficio dall'andamento dei titoli attraverso l'evoluzione del prezzo delle azioni;
- rafforzare il nostro Gruppo e costruire un nucleo stabile di dipendenti-azionisti.





SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEI LAVORATORI

In Capgemini le persone sono al centro del Business, l'attenzione è altissima verso tutte le normative e verso tutti gli aspetti legati a tematiche di salute e sicurezza sia all'interno dei nostri uffici, come presso gli uffici di clienti che ospitano il ns personale. La nostra attività infatti prevede che i nostri dipendenti prestino attività lavorativa sia presso le nostre sedi che presso le sedi dei nostri clienti.



Rispetto all'attività che i nostri dipendenti svolgono, la maggioranza della popolazione è inquadrata con un rischio videoterminalista (rischio basso), per alcune attività più specifiche sono previsti inquadramenti con mansioni più specifiche e con rischi diversi dal videoterminalista (ad es. Per chi lavora nel mercato automotive / difesa) che prevedono un'analisi di maggior dettaglio e una valutazione che viene monitorata e gestita per singole attività (rischio Medio-Rischio Alto).

Cod.	Descrizione	Class. Rischio
M01	Videoterminalista	Basso
M02	Addetto laboratori	Medio
M03	Addetto attività su veicoli	Medio
M04	Addetto aree operative (cantieri, reparti produttivi, ...)	Medio
M05	Addetto attività apparecchiature medicali (installazione e manutenzione)	Alto
M06	Addetto attività di laboratorio chimico-biologico	Alto

Per la gestione e il maggior supporto nei riguardi di personale neo assunto con disabilità è stato istituito un processo relativo alla visita pre-assuntiva. Questo nell'ottica di supportare e dove necessario intervenire prima dell'ingresso dei colleghi per porre in essere tutte le attenzioni necessarie e dove richiesto attivare e implementare eventuali accomodamenti ragionevoli.

Il processo è gestito da Medico competente, che ha un medico coordinatore e medici coordinati nominati su tutto il territorio per garantire processi relativi alla medicina del lavoro. Inoltre come sopra descritto i nostri servizi vengono svolti anche presso i nostri clienti e per questo, in ottica di maggior tutela e di una puntuale verifica è stata istituita la figura del "Preposto - presso il cliente", che diventa il referente su tematiche relative alla salute e sicurezza e punto focale per il Servizio Prevenzione e Protezione.



Della governance di Health & Safety fanno parte 5 dirigenti delegati, nominati dal datore di lavoro, a copertura di tutti i mercati della company; essi si incontrano trimestralmente per affrontare le diverse tematiche H&S.

Accertiamo che tutti i nostri fornitori e sub fornitori siano a loro volta certificati su tematiche H&S e ambientali. Inoltre con riferimento alle procedure interne, sia in fase di gara che in fase di accesso presso tutti i nostri clienti viene redatto il DUVRI (documento valutazione rischio interferenze); all'interno dello stesso vengono valutati e elencati eventuali rischi da interferenza, dove necessario tutti i colleghi vengono muniti di appositi Dispositivi di Protezione Individuale e formazione specifica.

Tutti i processi sono indirizzati verso l'obiettivo "zero rischio" e vengono costantemente monitorati i dati sentinella (infortunio/mancato infortunio). Vengono svolte periodiche verifiche con i Preposti per allineamento ed eventuali azioni da intraprendere; le policy e il monitoraggio ci hanno assicurato una situazione che non ha dato necessità di istituire azioni di risanamento.

IDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO,
VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDAGINI SUGLI
INCIDENTI

Il servizio prevenzione e protezione (SPP) gestisce segnalazioni e dove ritenuto replica soluzioni/azioni, aggiorna il documento di valutazione del rischio per tutte le attività svolte dai dipendenti, vengono inoltre svolti audit a campione.

All'interno del gestionale HR, cui hanno accesso tutti i dipendenti, è stata creata una maschera per la segnalazione dei near miss (mancati incidenti) che vengono analizzati costantemente dal SPP.

Applicazione del documento di valutazione dei rischi su tutte le sedi e presso tutti i nostri clienti. Inoltre nel gestionale è stata implementata una maschera dove i PREPOSTI (figura nominata dal datore di lavoro) verificano e segnalano eventuali rischi presso le sedi lavorative. Le comunicazioni ricevute vengono costantemente analizzate e vengono valutate azioni correttive.

La valutazione periodica relativa allo stress lavoro correlato è iniziata settembre 2023, i dati saranno disponibili a settembre 2024.

Monitoraggio degli infortuni (indice gravità e indice frequenza):

Indice di frequenza (If)		Indice di gravità (Ig)	
2019	2,989	2019	0,035
2022	0,987	2022	0,040
2023	1,653	2023	0,042



FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA
DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La formazione in ambito Health and Safety viene erogata in Capgemini a tutto il personale in forza e in ingresso secondo il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e in base alla mansione attribuita al singolo lavoratore.

Le relazioni industriali sono parte integrante del dialogo con gli stakeholder aziendali e il 100% dei dipendenti sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. Capgemini in 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.

Numero di ore di formazione sui temi della salute e sicurezza effettuate nel 2023:

Addetto per la gestione antincendio ed emergenze		
Addetto per la gestione antincendio ed emergenze di rischio elevato		
CEI 11-27 per motori ibridi		
CEI 11-27 PES/PAV		
Formazione rischio alto		
Formazione rischio medio		
Guida sicura		
Guida sicura su pista		
Preposti alla sicurezza		
Primo soccorso		
Responsabili Lavoratori Sicurezza		
Uso dei fibrillatori		
Videoterminalista		
Totale	24.376 Ore effettuate form. base	2.789 Persone coinvolte

NOTA: il numero di persone coinvolte nella formazione sulla salute e sicurezza include stagisti e collaboratori interinali.



5.2.2

Rendere l'ambiente di lavoro diversificato, inclusivo e ibrido

Obiettivo 5

**Portare il 40%
delle donne nei nostri team
entro il 2025.**

In Capgemini crediamo che un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta apprezzato per quello che è, costituisca non solo una grande responsabilità morale, ma anche una fonte di vantaggio competitivo. Disporre di un organico diversificato che rappresenta la società odierna e promuovere una cultura inclusiva costituiscono le fondamenta per creare un luogo

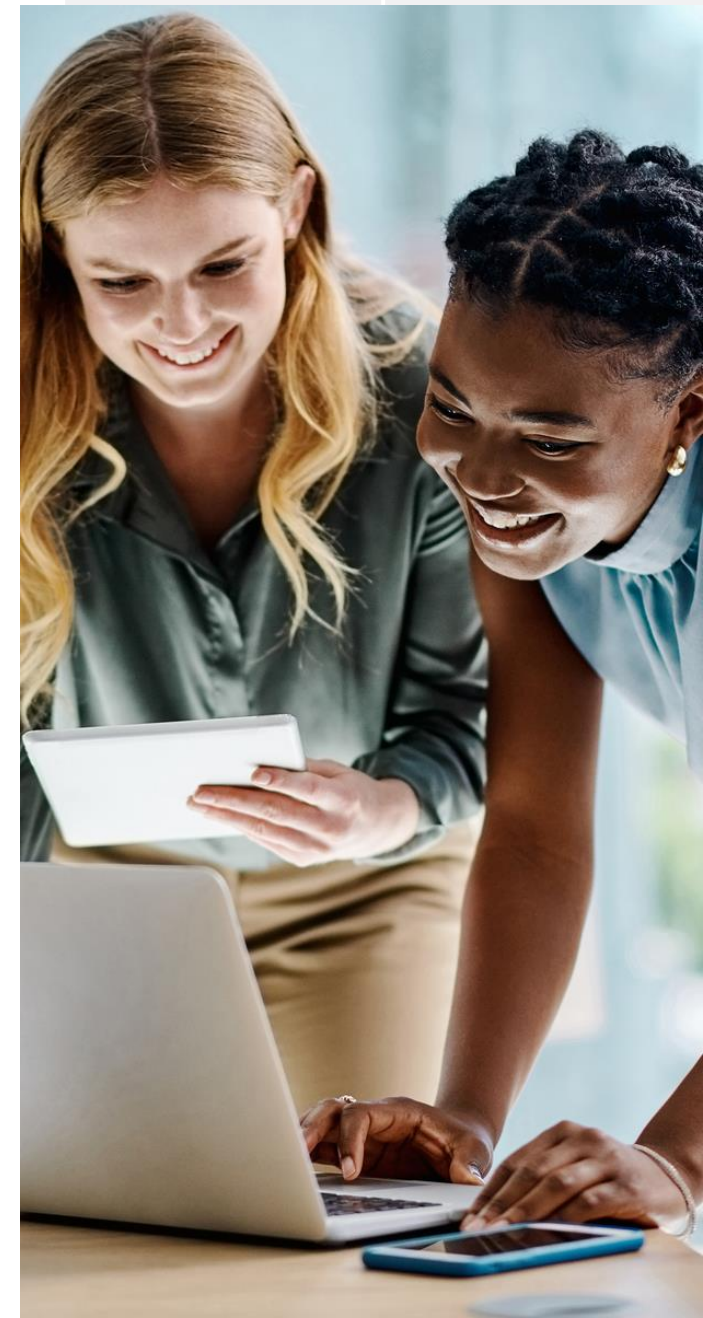
in cui le nostre persone possono crescere in armonia e generare soluzioni innovative per i nostri clienti.

Per questo motivo collaboriamo con organizzazioni internazionali e locali, oltre che con le nostre persone, per assicurarci che ciascuno disponga delle opportunità di cui ha bisogno, che vengano eliminati i pregiudizi sul posto di lavoro e che ogni manager abbia le competenze necessarie per essere veramente leader di inclusione.

Con questo obiettivo nel corso del 2023 il nostro sistema di misurazione dell'employee engagement è stato arricchito con una serie di domande legate all'inclusione, così come vissuta dalle persone. Questo ci permetterà nel tempo

di valutare come i nostri progressi abbiano un impatto reale.

Capgemini ha conseguito la certificazione Global Edgeplus, basata sui progressi del Gruppo nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equo per tutti. Questo dimostra un forte impegno nei confronti dell'equità di genere e intersezionale in tutte le sue dimensioni, come etnia, identità di genere, orientamento sessuale, età, nazionalità e disabilità.



A conferma di questo impegno globale, in Italia Capgemini ha confermato per il secondo anno la certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022 e ha testato i propri processi e il proprio sistema di management dell'inclusione sugli standard ISO 30415. Questo nuovo elemento ci incoraggia a rafforzare e sviluppare ulteriormente i principi della nostra Policy Diversity & Inclusion e della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro – Italian Diversity Charter, 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.

Nel 2023 siamo stati Partner Gold dell'iniziativa 4 Weeks 4 Inclusion, il più grande evento interaziendale dedicato all'inclusione che alla quarta edizione, ha visto impegnati oltre 300 aziende ed Enti del terzo Settore (ETS) nel realizzare una maratona di quattro settimane consecutive all'insegna dell'inclusione, con un ricco programma di eventi digitali organizzati anche da Capgemini.



Costruire una cultura LGBTQ+ friendly

“Take Pride, Take Action” rappresenta per noi l'opportunità di mettere in evidenza i nostri traguardi, le politiche progressiste che stiamo costruendo, la formazione offerta alle nostre persone e la cultura basata sulla collaborazione che stiamo sviluppando all'interno dell'azienda, con l'obiettivo di creare un futuro migliore per la comunità LGBTQIA+ e i suoi alleati. Desideriamo ispirare sia i singoli individui sia le aziende a impegnarsi in azioni positive per garantire un futuro davvero inclusivo. Nel 2023 in Italia abbiamo organizzato gruppi aziendali di partecipanti alle Pride parade che si sono svolte a Milano, Torino, La Spezia, Bari Napoli e Roma per testimoniare, in un contesto festoso e coinvolgente, l'impegno a costruire una comunità inclusiva e rispettosa di tutte le diversità.

In collaborazione con Parks - Liberi e Uguali abbiamo inoltre organizzato numerosi webinar interni per sensibilizzare su temi come transizione di genere e linguaggio inclusivo, oltre ad approfondire gli aspetti sociali e culturali che in molte parti d'Italia ostacolano tuttora la libera espressione del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere.



I nostri obiettivi

Nell'ambito della nostra politica ESG, ci siamo prefissati i seguenti obiettivi quantitativi e qualitativi a livello Globale:

- 40% di donne nella nostra forza lavoro entro il 2025
- 30% di donne in posizioni di leadership esecutiva nel 2025

Accelerare la gender equality in ambito tecnologico

Le donne sono fondamentali per plasmare il futuro dell'economia digitale, che si tratti di ruoli tecnologici, aziendali o a contatto con i clienti.

Da diversi decenni l'Italia soffre cronicamente di una sotto rappresentazione delle donne nei percorsi di studi STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Questo fenomeno è di certo influenzato, almeno in parte, da alcuni stereotipi di genere che vedono le donne meno "portate" per studi e mestieri scientifici a favore di studi e ruoli di "cura". È quindi fondamentale agire su due fronti: creare una narrazione delle professionalità scientifiche che sia attraente per le donne e aiutare le giovani generazioni a riconoscere quei pregiudizi inconsapevoli che spesso indirizzano scelte di studio e

professionali. In questo contesto si colloca il nostro rinnovato impegno nel **progetto Role models**. Per il terzo anno trenta nostre colleghe si sono recate nelle scuole superiori con diversi indirizzi a realizzare degli inspirational talk incontrando 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. Tra il 2021 e il 2023 le nostre Role Model hanno portato la loro testimonianza a oltre 1.150 studenti e studentesse.

Al fine di accelerare la creazione di una cultura inclusiva e di promuovere la parità di genere, a primavera 2023 Capgemini ha lanciato **LeadHERway**, un programma di empowerment femminile, sponsorizzato in prima persona dall'Amministratore Delegato, nato al fine di supportare modello di lavoro più inclusivo, equo e socialmente sostenibile all'interno della nostra azienda.

Il programma è pensato per valorizzare le colleghe sia all'interno di Capgemini che esternamente, per aumentare la consapevolezza rispetto alle proprie competenze e al proprio potenziale e sostenere il loro percorso di carriera all'interno di Capgemini; ha anche l'obiettivo di

preparare le colleghe ad occupare posizioni di leadership e aumentarne la visibilità al fine di favorirne la sponsorship nelle proposte di promotion.

Le iniziative avviate nel 2023 sono numerose: **Inspirational Talks**, cicli di incontri aperti a tutta la popolazione, alcuni in streaming e altri in presenza, dove role model (sia interne che esterne all'azienda) e leader aziendali si confrontano su temi legati alla gender; Workshop di Empowerment, webinar che hanno lo scopo di supportare le colleghe nel far emergere e accrescere risorse e competenze, aumentando la consapevolezza di sé e del proprio potenziale; **Spread Your X Potential**, rubrica mensile sulla intranet aziendale che tratta storie di colleghe, di diverso grade e ruolo, che hanno costruito la loro carriera ispirandosi a modelli femminili diversi, imparando dai fallimenti ma soprattutto facendo dell'essere donna un punto di forza, nella vita personale e professionale.

Il programma di welfare aziendale si è inoltre arricchito del Maternity Coaching, programma che ha la finalità di accompagnare le mum-to-be e le neomamme durante le varie fasi della maternità attraverso il supporto di altre colleghe che hanno già vissuto la stessa esperienza e la partecipazione ad una community pensata per accompagnarle in questa fase di transizione (aperta anche ai neopapà).

Sempre nel 2023 è stata creata la Community **Network4Women**, un canale diretto tra le donne di Capgemini e l'azienda, dove confrontarsi con altre colleghe e in cui vengono pubblicizzate le iniziative del programma LeadHERway e i numerosi eventi organizzati da Valore D, con cui abbiamo creato una partnership. Parallelamente vengono organizzati con regolarità momenti di networking in presenza e online, dove permettere alle colleghe di conoscersi e creare sinergia al femminile.



Donne
30,45%

+1%
rispetto
all'anno
precedente.

29,23%
donne tra
l'Executive
Leadership.

* Dati riferiti all'Italia





Contrastare il razzismo a tutti i livelli

In qualità di membro fondatore dell'iniziativa "Partnering for Racial Justice in Business" del World Economic Forum, ci impegniamo a creare un ambiente equo per ogni collega a prescindere dalla sua origine, contrastando ogni forma di razzismo sul posto di lavoro.

In Italia organizziamo periodicamente iniziative di sensibilizzazione e webinar rivolti alla nostra popolazione aziendale in cui diamo voce a colleghi e colleghe provenienti da tutto il mondo per accendere i riflettori sul valore aggiunto che il mix di culture diverse porta nel lavoro di team, nella gestione dei progetti e nella relazione con clienti e partner.

Anche le nostre persone sono in prima linea: in Italia il team aziendale "CulturALL" è composto da volontari e volontarie che si impegnano nell'organizzazione di iniziative per la valorizzazione delle diverse culture di appartenenza della nostra forza lavoro. Nella parte finale del 2023 è stata realizzata un'intervista strutturata a colleghi con diversi background culturali e a coloro che hanno già maturato esperienza di conduzione di project team multiculturali. Da questo momento di ascolto è nato un piano d'azione che vedrà la luce nel 2024 e che supporterà alcuni bisogni chiave che sono stati identificati come

l'assistenza amministrativa nelle prime fasi di impiego, l'esigenza di momenti di socializzazione e creazione di un network locale, la condivisione delle proprie origini culturali.



**Dipendenti
con nazionalità
straniera.**
(uomini e donne)
+ 17%

Promuovere l'integrazione delle persone con disabilità

Capgemini fa parte di "Valuable 500", un network globale composto da amministratori delegati impegnati per l'inclusione di persone con disabilità fisiche e mentali. Questa partnership promuove una migliore accessibilità al posto di lavoro, fornendo supporto ai caregiver e offrendo diversi programmi che incoraggiano l'assunzione di persone con disabilità e garantiscono loro pari opportunità.

Dal 2017 Capgemini fa parte del Global Business

and Disability Network dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, 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.

A livello locale, il nostro ENG (Employee Network Group) "CapAbility" lavora sull'inclusione delle persone con disabilità, organizzando momenti di informazione e formazione interna sull'importanza di una reale integrazione nel mondo del lavoro.



Capgemini ha inoltre adottato la procedura aziendale interna "Gestione della disabilità e accomodamenti ragionevoli", uno strumento per migliorare la qualità della vita aziendale delle persone con disabilità. In una logica di inclusione, l'identificazione degli accomodamenti ragionevoli è guidata direttamente dalla persona con disabilità, la quale è invitata a indicare ai diversi interlocutori aziendali le sue esigenze specifiche. Infatti per "accomodamenti ragionevoli" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati, che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo, adottati per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

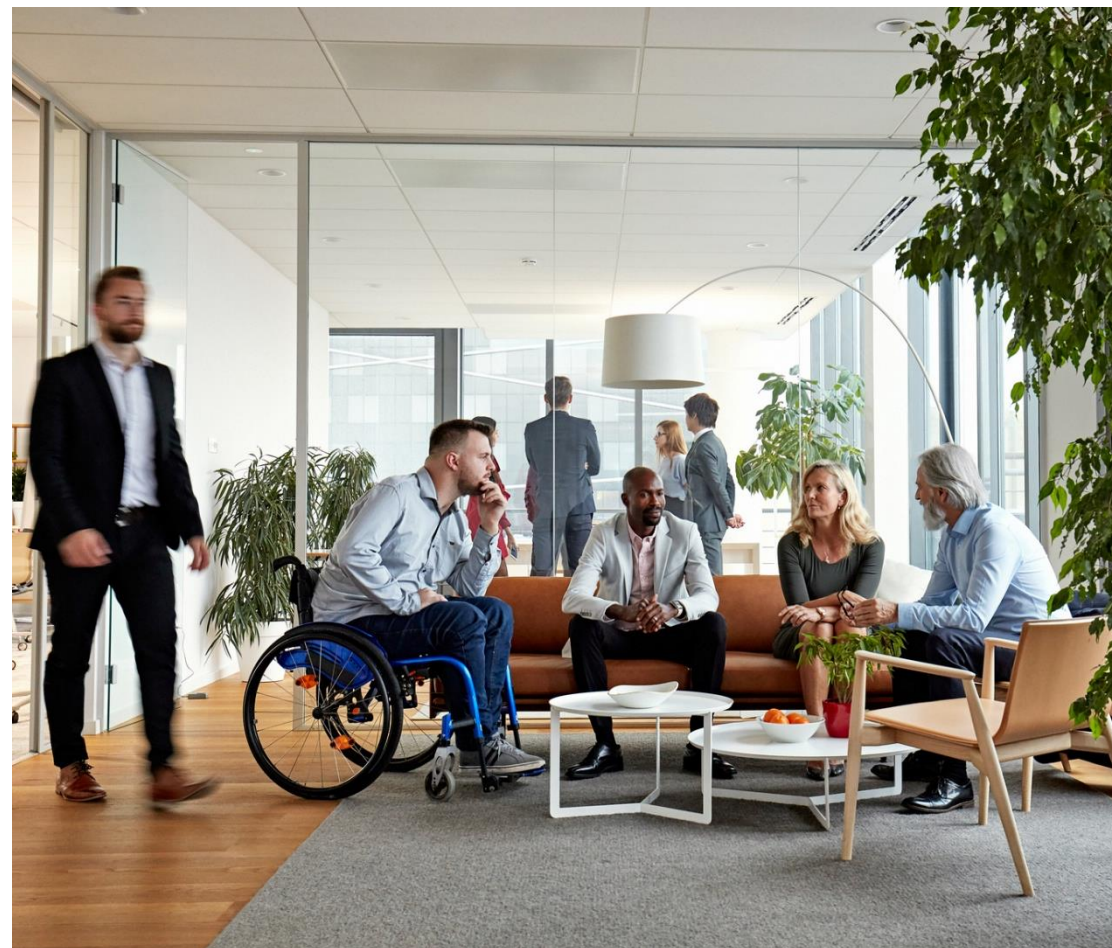
In virtù di questa nuova procedura aziendale, Capgemini ha vinto il premio DNA, il concorso che premia buone pratiche di inclusione lavorativa delle Diversità nei tessuti aziendali, riconosciuto dall'UNAR e patrocinato dalla Regione Lazio.

Nel corso del 2023 il CapAbility team ha esteso il proprio raggio di azione sul tema delle neurodivergenze, organizzando momenti di awareness e testimonianze di propri dipendenti per favorire una maggiore comprensione dell'ampiezza di situazioni che vengono

raggruppate sotto il "cappello" delle neurodivergenze e apprendere i fondamenti di un comportamento inclusivo verso persone che rientrano in tali fattispecie. Attraverso la crescita in una cultura di inclusione, l'obiettivo ultimo è quello accrescere le opportunità lavorative per le persone con disabilità e per quelle appartenenti allo spettro autistico.



**Persone
con disabilità
(uomini e donne)
+25% rispetto
all'anno precedente.**





Rafforzare una leadership inclusiva

A partire dal 2021, manager e dirigenti di Capgemini partecipano a corsi di formazione sulla leadership inclusiva e a workshop sui pregiudizi inconsci, per sviluppare una nuova mentalità e nuovi comportamenti. Questa formazione è progettata per aiutare le nostre persone a riconoscere eventuali pregiudizi, comprendere l'impatto che hanno sul processo decisionale e affrontarli al fine di garantire una cultura inclusiva e produttiva.

Nel corso del 2023, nell'ambito del programma Upgrade Your Skills, una nuova iniziativa formativa ha coinvolto tutto il management italiano sui temi della diversity e dell'inclusione. Nello specifico, il Pathway programma dedicato all'Hybrid Leadership, e al suo interno al ruolo dell'inclusione, è stato progettato per adeguare e migliorare le competenze di tutta la popolazione dirigenziale sugli asset strategici per la gestione delle persone nel lavoro ibrido:

- Agile Mindset volto a sviluppare flessibilità in relazione ai cambiamenti rapidi del nostro contesto attuale: learning agility e grow mindset per superare gli ostacoli individuali, organizzativi e lato cliente, adattandosi alle novità proposte dal contesto;
- Hybrid Working incentrato su come passare ai principi di responsabilità diffusa, facendo

leva sulla “Fiducia” per sviluppare Purpose & Sense of belonging e far convivere l'esperienza virtuale con quella fisica della sede;

- Emotional Intelligence per gestire le dinamiche del team attraverso l'utilizzo dell'Intelligenza Emotiva, applicata sia in presenza che in modalità virtuale, nel rapporto con il team e con i clienti;
- Inclusion Experience per conoscere i diversi aspetti dell'inclusione, sia rispetto al nostro modello di funzionamento verso gli altri, sia nei confronti dei macro trend di inclusione attuali (generazionale, di genere, ecc. in modalità Ibrida) e comprendere come superare le barriere alla diversità

Inoltre l'Italia è stato uno dei Paesi pilota dell'iniziativa interna Diversity and Inclusion Circles, un format molto informale e aperto in cui la leadership dell'azienda incontra piccoli gruppi di dipendenti per confrontarsi sui temi dei pregiudizi inconsapevoli e dell'importanza della diversità nel business. Il ruolo dei/le leader non è quello di formare i partecipanti, ma quello di creare un ambiente protetto nel quale confrontarsi da pari a pari sull'importanza della Diversità e dell'Inclusione nella vita di tutti i giorni. Il programma, avviato nel 2022 è andato avanti nel 2023 attraverso un totale di 36 circle per un totale di 330 partecipanti.

Nel corso del 2023 non sono stati segnalati episodi di discriminazione.



5.2.3

Supportare l'inclusione digitale nelle nostre comunità

Obiettivo 6

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

La trasformazione digitale è una potente e inarrestabile leva di cambiamento, ma perchè essa diventi anche uno strumento di maggiore integrazione sociale e un'opportunità di sviluppo per tutti è necessario realizzare azioni concrete che consentano di siffondere le competenze digitali a coloro che ancora non le hanno. Le

competenze digitali di base sono infatti essenziali per lavorare, ricevere cure mediche, viaggiare e informarsi nel mondo contemporaneo, ma i più poveri nella nostra società sono spesso esclusi.

Grazie alle competenze e alla passione delle nostre persone, continuiamo a lavorare per ridurre il digital divide e per assicurare un futuro in cui la tecnologia sia un'opportunità per tutte le persone.

A conferma di questo impegno, abbiamo aderito a Business 4 Inclusive Growth (B4IG), una coalizione tra OCSE e CEO di organizzazioni globali nella quale stiamo guidando un gruppo di lavoro sul digital divide.



AIUTARE LA SOCIETÀ AD AFFRONTARE L'IMPATTO DELLA RIVOLUZIONE DIGITALE

L'alfabetizzazione digitale è più importante che mai e può determinare se un individuo è incluso o meno nel mondo attuale. Per colmare questo divario, ci stiamo impegnando in una serie di iniziative progettate per trasmettere le competenze digitali a coloro che ne hanno bisogno e creare nuovi percorsi per le carriere nel settore tecnologico.

I nostri programmi di alfabetizzazione digitale forniscono l'accesso a strumenti e dispositivi digitali, trasmettono le competenze digitali di base a persone disinformate e non formate e ispirano giovani e donne a intraprendere percorsi professionali nel campo della tecnologia. Nel 2023 come Gruppo abbiamo aiutato 856.083 beneficiari, fornendo loro le competenze e gli strumenti di cui hanno bisogno per prosperare nell'era digitale era ed essere pronti per il futuro.

In questo contesto l'impegno di Capgemini Italia si colloca lungo diversi filoni di lavoro:



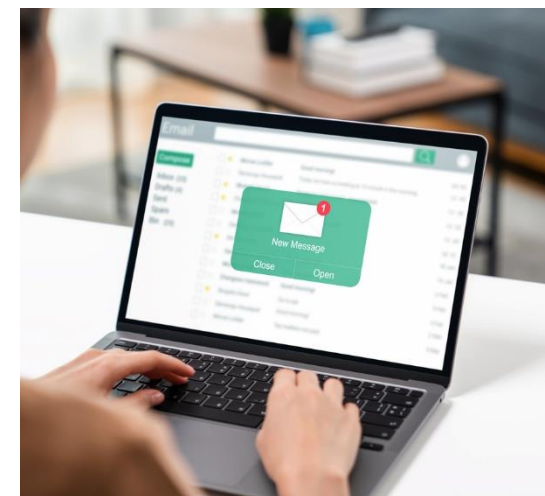
ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

Mai più fame: dall'emergenza all'autonomia

Anche nel 2023 abbiamo proseguito la collaborazione con Azione contro la Fame, un'organizzazione umanitaria internazionale attiva in 50 Paesi del mondo e oggi anche in Italia, per combattere cause e conseguenze della malnutrizione.

L'iniziativa "Mai più fame: dall'emergenza all'autonomia", progettata in Italia, prevede vari percorsi tra cui un gruppo di supporto all'inserimento lavorativo, che mira ad assicurare la sicurezza alimentare nel lungo periodo e i cui partecipanti sono "capifamiglia", spesso donne single con bambini, talvolta provenienti da altri Paesi. L'iniziativa ha visto realizzarsi due edizioni a Milano e due a Napoli, che hanno coinvolto complessivamente 90 famiglie tra Marzo e Settembre. Tra gli elementi ostativi all'inserimento lavorativo di queste persone, oltre al problema connesso al riconoscimento dei titoli di studio esteri, c'è anche la scarsità di competenze digitali, ormai indispensabili per muoversi attivamente sul mercato del lavoro, sia dal punto di vista della ricerca di un lavoro che dello svolgimento ormai di qualunque tipo di mansione.

Le competenze digitali spesso non sono state acquisite nei Paesi d'origine e in Italia stentano a rafforzarsi, anche considerando che quasi nessuna di queste persone può permettersi adeguati device e una connessione internet domestica. Quasi tutto viene fatto attraverso il cellulare, ma se si tratta di curare la stesura di un cv o di una lettera di presentazione al computer le difficoltà, anche solo di potersi esercitare in questo, sono enormi. Nelle edizioni napoletane Capgemini ha anche donato i personal computer necessari all'attività e che resteranno in dotazione ad Azione Contro la Fame anche per le edizioni successive del programma.



Sportelli di alfabetizzazione digitale

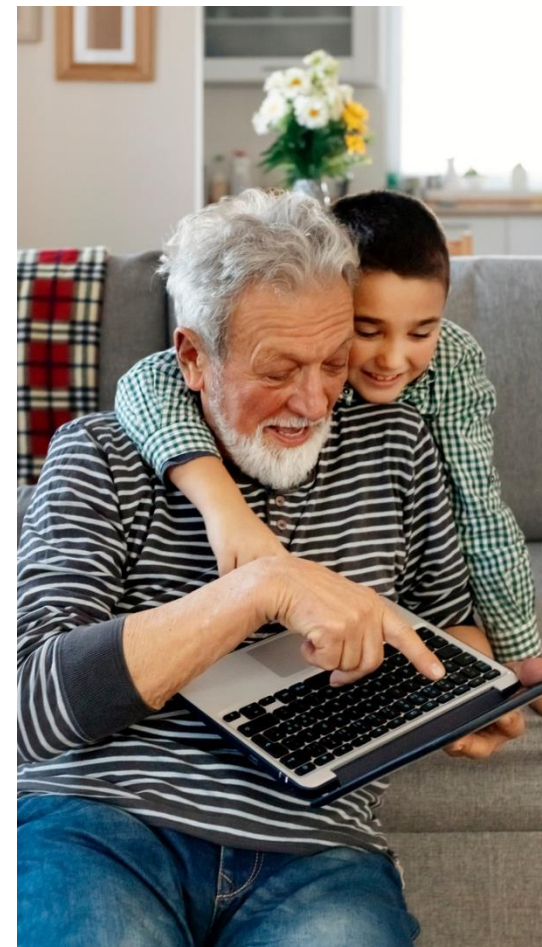
Nell'ambito dei programmi di volontariato aziendale "Impact Together Week" e "Together for a Positive Future", dal 2021 collaboriamo con la onlus WeWorld per offrire formazione e skill tecniche alle partecipanti ai programmi degli Spazi Donna, luoghi di accoglienza e di aggregazione dove costruire relazioni di fiducia e attivare nelle donne una presa di coscienza attraverso interventi in grado di restituire autostima, progettualità e autonomia.

Nel 2023 abbiamo organizzato sportelli di inclusione digitale presso gli Spazi Donna di Milano, Roma, Bologna e Napoli, accogliendo le donne beneficiarie dei servizi di WeWorld e supportandole nella risoluzione di problematiche concrete legate all'uso del cellulare per accedere a diversi servizi pubblici e privati. Abbiamo inoltre donato a tutti gli Spazi Donna di WeWorld dei PC portatili per garantire alle beneficiarie la possibilità di esercitarsi nell'uso delle competenze digitali qualora, come spesso accade, non abbiano disponibilità di un PC proprio.



Nuovi LIDI - Laboratorio di Inclusione Digitale Intergenerazionali

Il programma avviato nel 2022 da Capgemini in collaborazione con Digit Srl, Grey Panthers, ProDIGI e Università di Urbino, finalizzato a promuovere l'accessibilità informatica degli anziani, attraverso l'interazione fra junior e senior è andato avanti anche nel 2023 coinvolgendo, grazie al network del Sistema Scuola-Impresa di ELIS, 9 scuole superiori in 5 diverse regioni più alcune associazioni di "senior" per un totale di circa 250 tra junior e senior. Il progetto mira a sviluppare soluzioni formative online, aperte e gratuite, che permettano a comuni italiani e altri attori presenti sul territorio di attivare Laboratori di Inclusione Digitale Intergenerazionale (LIDI). In uno spazio fisico comune, le persone senior incontrano quelle junior per apprendere l'uso consapevole di dispositivi, app e servizi digitali più utili e frequenti attraverso una piattaforma online accessibile gratuitamente, con l'obiettivo di maturare insieme una piena e attiva cittadinanza digitale.





ORIENTAMENTO SCOLASTICO VERSO LE MATERIE STEM

**“Futuri fantastici e dove trovarli - Le STEM
senza differenze di genere”**

Prosegue la campagna educativa realizzata da Capgemini in collaborazione con Libri Progetti Educativi, per parlare in classe di come stereotipi e pregiudizi possano influenzare le scelte scolastiche e lavorative, in particolare delle ragazze. Il progetto ha l'obiettivo di introdurre gli alunni all'importanza delle materie STEM, cui sono legate le professioni emergenti più richieste oggi nel mondo del lavoro. Si tratta di nuove figure professionali dalle quali, molto spesso, sono escluse le donne per mancanza di autostima, feedback positivi e componenti emotive, alimentati da pregiudizi di genere. La campagna per l'anno scolastico 2022-2023 ha raggiunto 500 classi di scuola media inferiore e con esse i rispettivi docenti, studenti e famiglie, coprendo tutto il territorio nazionale.
<https://www.capgemini.com/it-it/futuri-fantastici/>

FIRST® LEGO® League Challenge

Dal 2023 sosteniamo il concorso di robotica e scienza a squadre rivolto a ragazze e ragazzi dai 9 ai 16 anni, che si sfidano applicando le

discipline STEM alle passioni culturali, artistiche e sportive. Tra gennaio e Marzo oltre 30 nostri volontari e volontarie hanno dato supporto alle squadre e contribuito alle giurie che sulle diverse sedi hanno proclamato i vincitori.

<https://www.capgemini.com/it-it/news/storie/capgemini-first-lego-league/>



5.3

Governance: guidare con fiducia e trasparenza

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, adattata alle specifiche esigenze di Capgemini



5.3.1

Promuovere una governance diversificata e responsabile

Obiettivo 7

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

Struttura e composizione della governance (qualitativo)

La governance di Capgemini in Italia è costituita da diversi organi:

- Il Consiglio d'Amministrazione 2023 era formato da: Andrea Falleni - Monia Ferrari - Eric Michel - Virginie Regis.
- L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lvo 231/2001, del 2023 formato da: Adolfo Cefis - Maurizio Foti - Giuseppe Camia - Laurent Perret
- Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione ha una durata triennale fino all'approvazione del bilancio; i soggetti indicati hanno incarichi e ruoli internazionali all'interno del gruppo societario e rappresentano i due soci di Capgemini Italia S.p.A.: Capgemini S.E. e Altran Technologies SAS. Il Consiglio d'Amministrazione aggiorna, a seguito di ogni aggiornamento legislativo e organizzativo, il Modello di Organizzazione e Controllo di cui al D. Lvo 231/2001. Capgemini Italia ha adottato una serie di meccanismi di verifica e di escalation su temi sensibili come le donazioni caritatevoli, esperendo controlli etici sulle organizzazioni non profit target e sottoponendo all'autorizzazione del Gruppo tutte le donazioni superiori ai 15K €.



L'assemblea dei soci identifica e nomina i membri del consiglio di amministrazione e dei vari organi di vigilanza e controllo, come il collegio sindacale, il revisore dei conti e l'organismo di vigilanza.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'assemblea dei soci e identificati dalla società controllante.

Le nomine vengono fatte su indicazione dei soci.

I membri del consiglio di amministrazione sono identificati dalla società controllante secondo i processi di gruppo e sulla base del ruolo ed incarico rivestito all'interno dell'organizzazione.



Ogni membro del consiglio ha diritto di voto indipendente. Le decisioni sono sempre adottate dalla maggioranza dei consiglieri.

Tutti i dipendenti della società e del gruppo seguono i principi aziendali etici e in ambito ESG, pertanto la scelta verte principalmente sul ruolo internazionale e sulle capacità professionali necessarie per amministrare una società.



Il Consiglio di Amministrazione ha una durata triennale fino all'approvazione del bilancio ed è composto da 4 componenti esecutivi: due uomini e due donne.





Andrea Falleni è Presidente del CdA in Italia e inoltre ha un ruolo internazionale come CEO della Southern Central Europe oltre ad essere membro del Group Executive Board.

Il Presidente non è in conflitto con Capgemini Italia in quanto parte dell'organizzazione locale. L'Amministratore Delegato è un dirigente di Capgemini Italia. I conflitti di interesse sono in ogni caso mitigati dal fatto che le strutture più alte dell'organizzazione sono sottoposte ad audit e controlli circa il rispetto delle politiche di Gruppo.

Il gruppo Capgemini ha emesso una politica per indirizzare i casi di conflitti di interessi e tutti i

membri dell'Organizzazione sono sottoposti a questa politica.

Obiettivo 8

Mantenere un governo societario best-in-class.

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 rischio ESG (discriminazione, corruzione o comportamento non etico).

Esistono processi che assicurano la più completa libertà, anonimato e trasparenza ai dipendenti, i clienti, i partner e i fornitori dell'azienda nel segnalare comportamenti non etici o non inclusivi attraverso "SpeakUp", lo strumento di Gruppo dedicato proprio alle segnalazioni di irregolarità etiche. Le segnalazioni vengono ricevute dalla Direzione Ethics di Gruppo e da essa inviate all'Ethics and Compliance Officer locale che le vaglia e le indirizza alle funzioni di riferimento, tenendo regolarmente informata al riguardo la Direzione dell'azienda.

Ad ulteriore supporto di un approccio aperto alle segnalazioni degli stakeholders, nel documento SpeakUp Policy è esplicitamente indicato l'impegno ad assicurare l'assenza di ogni possibile comportamento ritorsivo nei confronti dei dipendenti o di qualsiasi altro stakeholder che faccia una segnalazione.

Inoltre, Capgemini pone grande attenzione al tema dell'etica e, al fine di dare sempre maggiore supporto ai propri dipendenti, ha messo a disposizione di tutti (inclusi i componenti del board) un tool per la gestione del conflitto di interesse. Un conflitto d'interesse, infatti, se identificato, dichiarato e gestito in modo efficace, può evitare che i dipendenti si trovino in situazioni in cui possono rischiare di compromettere i loro doveri professionali. Il tool, "Declare" dovrà essere utilizzato per la dichiarazione e la gestione dei diversi casi di potenziale conflitto di interesse quali, ad esempio, interessi commerciali esterni, parentele, partecipazione a consigli di amministrazione di altre realtà societarie, esposizione politica.

Il top management viene tempestivamente aggiornato su eventuali situazione di conflitto di interesse.



5.3.2

Mantenere elevati standard etici in ogni momento per la crescita comune

Obiettivo 9

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

Il tema etico è un valore fondamentale che richiediamo anche ai nostri partner. Per noi, questi valori sono di grande importanza e cerchiamo di mantenere standard elevati, soprattutto perché i possibili impatti potrebbero avere ripercussioni sulla visibilità e sull'economia della società.

In Italia oltre l'80% dei dipendenti ha espresso una valutazione superiore all'8.

Abbiamo implementato codici di condotta e politiche per tutelare l'azienda dai rischi etici e di corruzione, fortemente sostenuti anche dal gruppo. Diffondiamo costantemente queste informazioni ai dipendenti tramite formazione e comunicazioni mirate.

Per prevenire o mitigare il rischio di potenziali impatti negativi, ci riferiamo sempre alle regole etiche imposte dal gruppo, inviamo comunicazioni mirate e offriamo formazione periodica.

Analizziamo le singole criticità e rafforziamo, a seconda della situazione, le misure di controllo

per prevenire la commissione di reati in un'ottica di miglioramento continuo.

Le nostre policy e gli strumenti disponibili aiutano la società a monitorare eventuali criticità. Un aspetto molto importante è rappresentato dagli audit di certificazione, che monitorano specifici aspetti e ci aiutano a mantenere alti i livelli di controllo ed efficacia.

Ci impegniamo a mantenere aggiornato e alto il livello formativo di tutto il personale. Le certificazioni ottenute dalla società presentano indicatori e obiettivi chiari per garantire la conformità agli standard certificati.



I corsi di aggiornamento sono svolti puntualmente, con una partecipazione di oltre il 98% dei dipendenti, con riferimento al corso istituito dal Gruppo Capgemini e di oltre il 69% con riferimento al corso relativo alla normativa italiana (D. Lgs 231/2001). Inoltre, gli audit di certificazione analizzano le azioni intraprese e ne confermano l'efficacia.

Ogni segnalazione ricevuta viene analizzata per identificare i punti vulnerabili e rafforzare il processo di controllo e mitigazione. Tali azioni sono integrate nelle politiche e procedure a ogni aggiornamento. Il coinvolgimento dei responsabili di processo aiuta a valutare l'efficacia delle azioni intraprese in relazione alle attività svolte.

Nel 2023 non sono stati accertati episodi di corruzione, né azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.

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.

Le società italiane aderiscono al Consolidato fiscale ed al Gruppo IVA.

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.

La funzione compliance di Gruppo da indicazioni in merito alla corretta applicazione del sistema di controllo interno, che viene sviluppato dal team compliance in Italia. Quest'ultimo supervisiona la funzione finance affinché i controlli vengano effettuati e i processi monitorati.

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. L'obiettivo è di operare nel rispetto della normativa fiscale, rispettando le scadenze di tutti gli adempimenti.

La gestione degli approvvigionamenti è un elemento chiave della strategia di sostenibilità di Capgemini, e per questo chiediamo a tutti i fornitori di accettare il documento Suppliers Standards of Conduct (SSC), che contiene le linee guida che il fornitore si impegna a rispettare. I fornitori che fino a oggi non si sono posti il tema dell'approvvigionamento responsabile, devono pensarci e adeguarsi al più presto.

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.



La gestione sostenibile della catena di fornitura ha molteplici implicazioni sulla società:

IMPATTO SU ECONOMIA

Il valore dell'ordinato del 2023 è pari al 23% del fatturato ed è distribuito su più di 800 fornitori. Per questo le strategie di gestione della catena di fornitura hanno un impatto rilevante a livello economico.

La spesa di Capgemini è definita da 4 categorie di acquisto:

- Servizi professionali per clienti o per Capgemini stessa: 50% della spesa totale
- IT&Telco (HW, SW, maintenance): 25% (parte di questa spesa è gestita tramite accordi con fornitori internazionali, gestiti dalla Capogruppo)
- Indirects (buoni pasto, welfare, marketing, servizi generali...): 20% (parte di questa spesa è gestita tramite accordi con fornitori internazionali, gestiti dal Gruppo Capgemini)
- Engineering Projects (equipment, strumenti di misura...): 5%

Gli acquisti sono realizzati in conformità alla policy di acquisto globale e locale; le eccezioni, qualora presenti, seguono la procedura prevista in questi casi dalle policy stesse.



IMPATTO SU AMBIENTE E PERSONE

Capgemini ha centinaia di fornitori e di tutte le dimensioni. I fornitori principali, quelli verso cui la spesa è maggiore, sono nella maggior parte dei casi grandi società che promuovono le stesse tematiche ESG di Capgemini e le promuovono anche nella loro catena di fornitura; ovviamente ci sono anche piccoli fornitori che difficilmente possono investire allo stesso modo tempo e risorse alla promozione di queste tematiche ma, comunque, tutti per diventare fornitori di Capgemini, devono intraprendere un cammino per seguire e rispettare le nostre SSC, inoltre vengono adottate ulteriori misure di verifica: Audit, verifica della reputazione dei fornitori nei social, assessment, due diligence con terze parti, promozione uso tool Speak-up (tool per denunce anonime).

Eccezioni alla accettazione del "Suppliers Standard of Conduct":

- società che hanno un proprio codice di condotta equivalente a quello richiesto da Capgemini
- società con Valore ordinato minore 50K€

Da Aprile 2023 è stato tolto il limite di 50K € e l'accettazione delle SSC è stata richiesta a tutti i fornitori.

PERCENTUALE NUOVI FORNITORI VALUTATI SU



Criteri Ambientali:
91%



Criteri Sociali:
100%



Sulla base delle SSC, ciascun fornitore (incluso anche tutta la propria catena di fornitura), nell'ambito della propria attività, deve:

- vietare il lavoro minorile
- tutelare il lavoro giovanile
- dare libertà di associazione
- rispettare gli orari di lavoro e i salari minimi previsti dalle leggi
- rispettare la dignità dei dipendenti
- rispettare le diversità e non fare discriminazioni di alcun tipo
- fornire ai dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro, in linea con le policy applicabili

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, sviluppo software e progettazione di livello ingegneristico, 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.

In linea teorica, tutte le forniture svolte da remoto potrebbero essere a rischio di lavoro forzato o obbligatorio, ma solo perché non sono da noi controllabili se non con audit fisici presso le sedi dei fornitori.

Il fatto che la maggior parte delle forniture richiedano personale specializzato e, quindi molto richiesto sul mercato, e le misure precauzionali che Capgemini prende, permettono di escludere quasi del tutto che ci siano casi di lavoro forzato.

Riguardo ai criteri ambientali, ciascun fornitore (incluso anche tutta la propria catena di fornitura), nell'ambito della propria attività, deve puntare a:

- novità proposte dal contesto;
- incrementare l'uso di prodotti riciclati
- ridurre il consumo di energia e aumentarne l'efficienza
- ridurre al minimo i trasporti e i viaggi
- ridurre la produzione di rifiuti e smaltirli opportunamente
- proteggere la biodiversità
- minimizzare l'impatto ambientale (inquinamento acustico, atmosferico, dell'acqua, del terreno...)



ALTRO

Nel 2023 abbiamo stabilito nuovi requisiti per l'abilitazione dei fornitori e li abbiamo estesi anche ai fornitori già qualificati. I nuovi requisiti sono nati dall'esigenza di migliorare la 'qualità' dei fornitori, di estendere a tutta la catena di fornitura gli impegni che Capgemini ha preso nei confronti dei suoi clienti lavorando per ottenere diverse certificazioni in campo sociale. Non ultima la certificazione di procurement sostenibile. Cosa abbiamo fatto: esteso a tutti i fornitori l'accettazione degli standard di condotta che richiamano tutti i principi della SA8000, chiediamo ai fornitori la dichiarazione di compliance al PDR 125 e alla SA8000 (e anche ad altro), valutiamo la dipendenza economica delle società fornitrici da Capgemini e imponendo un limite massimo pari al 30%. Per il 2024 il piano è di riqualificare secondo questi nuovi requisiti, tutti i 1300+ fornitore che oggi abbiamo attivi.

Ove possibile diamo spazio ai fornitori locali, ma la tipologia di business, prevalentemente legato all'Informatica e a servizi specialistici, non si adatta a questa tipologia di approvvigionamento. Non avendo un centro produttivo, ma usufruendo principalmente di servizi/beni di altre società, non si rilevano impatti negativi dovuti alle nostre esigenze di approvvigionamento.



5.3.3

Dati, infrastrutture e identità protette e sicure

Obiettivo 11

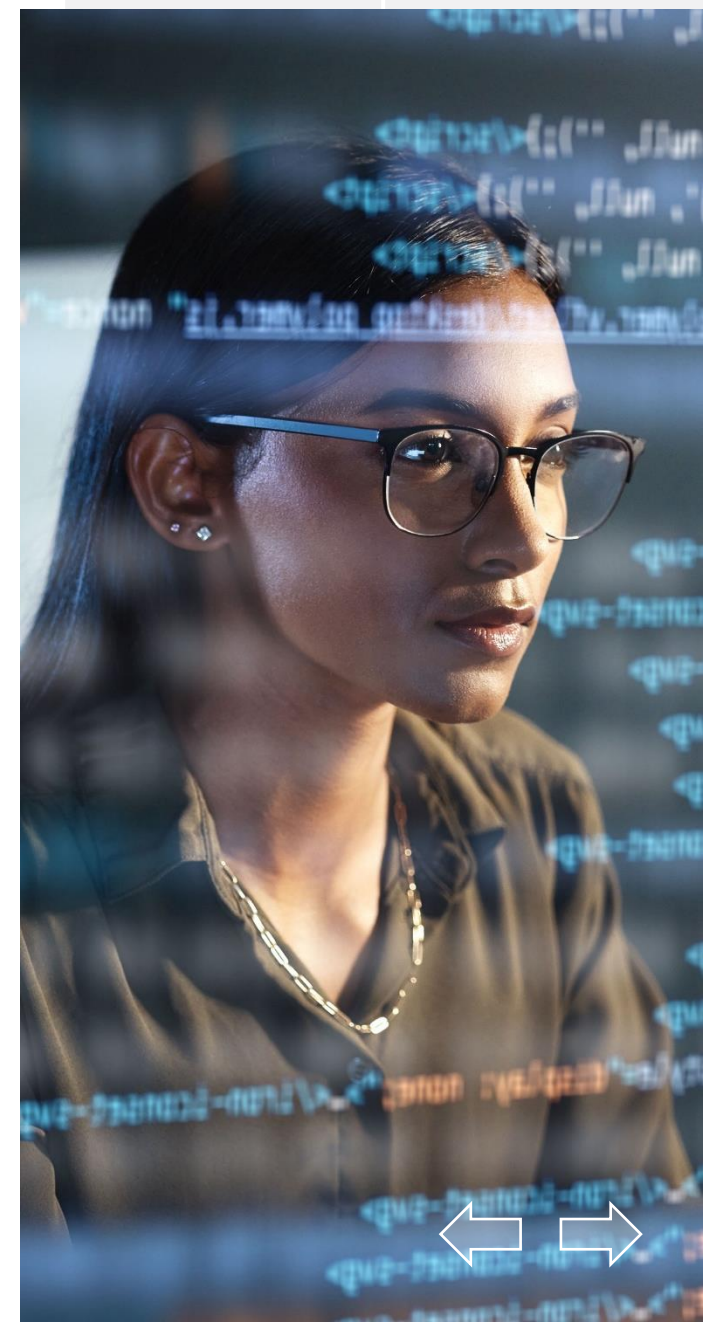
Essere riconosciuti come un **leader** nella protezione dei dati e della sicurezza informatica.

Nel periodo storico che stiamo vivendo, specialmente in un periodo di guerre in corso, guerre che si propagano anche sulle reti globali, tutte le nazioni si possono considerare coinvolte e impattate, sono senza volerlo parte della guerra e devono attuare strategie di difesa. Le aziende, le infrastrutture critiche nazionali sono a rischio di attacchi cyber di varia portata. La questione non è più se un'azienda verrà presa di mira, ma quando. Pertanto in questo scenario Capgemini, sente la responsabilità sociale di implementare una difesa informatica e prepararsi allo scenario peggiore di attacchi anche senza precedenti ed evitare di diventare succube di organizzazioni criminali.

Gli attacchi ransomware da parte di gruppi organizzati, hanno fatto notizia negli ultimi anni

e rappresentano uno degli obiettivi di difesa di Capgemini, un attacco ransomware da parte di questi gruppi potrebbe far sì che le organizzazioni perdano l'accesso a risorse critiche e ai dati ed essere vittime della guerra cosiddetta ibrida.

Capgemini ha agito sin da tempo mettendo la sicurezza informatica tra i primi posti dell'agenda, adottando una solida strategia di sicurezza informatica in grado di difendersi dalle minacce informatiche conosciute e sconosciute, proteggendo sia il perimetro esterno che interno all'organizzazione e allo stesso tempo supportando i clienti ad affrontare le sfide più difficili di oggi.



Uno dei modi importanti in cui si coinvolgono e sensibilizzano i referenti dei progetti, che operano anche sui Clienti, è la divulgazione di bollettini di sicurezza. Quando viene comunicata una vulnerabilità, si lavora per definire un piano di mitigazione, questo è uno dei tanti modi per ridurre le potenziali minacce.

Altra pratica interessante è la protezione della catena di fornitura e gestione delle terze parti al fine di garantire anche ai Clienti una catena di fornitura sicura e trasparente. La garanzia della sicurezza della catena viene fornita tramite la certificazione e conformità agli standard di settore pertinenti, da procedure operative standard e gestione continua della qualità. Le aspettative sulla cybersecurity sono stabilite nei contratti e rafforzati attraverso attività di audit di seconda parte. basati sugli standard di settore come ISO 27001, NIST, ecc.

Da tempo Capgemini si impegna a rispettare la privacy e sicurezza relativa allo sviluppo applicativo di soluzioni tecnologiche. La privacy e la sicurezza vengono considerate in tutto il ciclo di vita dello sviluppo della sicurezza (SDLC) e vengono sostenute politiche e standard globali per proteggere la privacy dei dati e sicurezza. La formazione del personale sulle buone pratiche dello sviluppo sicuro è uno degli obiettivi dell'organizzazione.

Capgemini crede ai benefici dell'intelligenza artificiale e promuove l'utilizzo di soluzioni per le quali gli aspetti di Cybersecurity siano stati valutati con forte attenzione, fiduciosi nei benefici economici e sociali positivi che ne deriveranno dall'utilizzo, si è consapevoli che l'intelligenza artificiale può presentare nuove sfide sia in temi di cybersecurity che di etica e relativamente ai temi dei diritti umani.

Il team di Cybersecurity supporta l'organizzazione a definire delle scelte nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale a raggiungere non solo il suo scopo commerciale, ma anche la sua promessa di forza positiva e trasformatrice per l'economia globale.

Il team di Cybersecurity supporta l'organizzazione ad affrontare potenziali problemi come il mantenimento dell'integrità delle informazioni e proteggere le informazioni anche sulla privacy durante la raccolta e l'utilizzo dei dati per addestrare i sistemi di intelligenza artificiale, riducendo il rischio di pregiudizi dannosi nei sistemi di intelligenza artificiale e la creazione di fiducia nelle applicazioni di apprendimento automatico aiutando le persone che interagiscono con queste tecnologie a comprendere meglio l'utilizzo e i limiti.



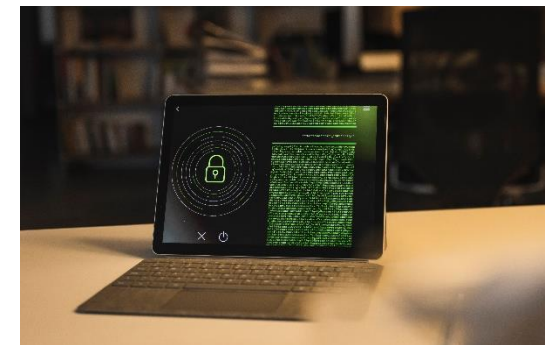


Sviluppare la consapevolezza sulla sicurezza informatica dei dipendenti di Capgemini rappresenta una delle iniziative sulla responsabilità sociale. Durante il 2023 sono stati erogati diversi corsi attraverso digital events e campagne di test di phishing alla popolazione aziendale. I corsi e i test consentono ai dipendenti di proteggere le informazioni aziendali che quelle personali, dell'azienda e dei nostri Clienti. Una violazione può comportare perdite finanziarie, furto di dati sensibili e potenziale perdita della fiducia della clientela. Istruendo i dipendenti sulle migliori pratiche di sicurezza informatica ogni individuo può aiutare a prevenire tali incidenti e in alcuni casi mitigarne l'impatto.

La governance di Capgemini della sicurezza informatica prevede l'adozione di politiche allineate con gli standard internazionali (ISO 27001, NIST, PCI-DSS, ecc.) pratiche di cybersecurity dei clienti e tendenze del mercato e di quando definito a livello legislativo (NIS2, DORA, ecc.).

La nostra organizzazione interna di sicurezza informatica e protezione dei dati è una componente fondamentale del nostro modello operativo su cui lavoriamo insieme al fine di proteggere la nostra azienda, i nostri dipendenti e i nostri clienti. La community della cybersecurity comprende il Gruppo Cybersecurity e una squadra di Chief Information Security Officer in

tutti i business locali e globali e prevede una comunità di DPO a vari livelli. Tutte queste figure interagiscono nel quotidiano e anche attraverso incontri periodici di comitati che monitorano lo stato avanzamento dei lavori. Il miglioramento continuo della cyber posture di Capgemini Italia si concretizza anche nel continuare a seguire le indicazioni sulla reputazione e rilievi forniti da organizzazioni quali BitSight, 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.



Dal punto di vista degli aspetti di Information Security applicabili al contesto cloud, Capgemini adotta 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. A tal proposito Capgemini in Italia continua a perseguire l'adozione dei requisiti dei seguenti standard della famiglia ISO27000 ovvero ISO/IEC27017:2015-ISO/IEC27018:2019. Nel 2023 Capgemini non ha ricevuto denunce da parti esterne e confermate dall'organizzazione (azioni legali/denunce da Clienti), nè ricevute da enti regolatori (azioni legali/denunce da enti regolatori).



Innovazione e Sicurezza informatica come ambito di offerta di Capgemini

Capgemini è anche impegnata nella progettazione ingegneristica e nella protezione dei prodotti dei nostri clienti, grazie ad un team di Cyber sicurezza dedicato al mondo OT (OPERATION TECHNOLOGY) con focus su OT / IoT Embedded Connected products security. Questo per garantire la compliance agli Standards / Best Practices nel campo Automotive, AeroSpace, Railway, Energy, Industry, LifeSciences, Telecom/Media attraverso certificazioni dedicate a questi ambienti (TISAX) e metodologie (IEC 62443, IEC 61508, IEC 61511, ISO 26262,...).

Capgemini continua a perseguire l'implementazione di un'architettura di sicurezza basata sui principi "Zero Trust", con l'obiettivo di proteggere ciò che è più importante, consentire solo ciò che è necessario e controllare sempre prima di consentire l'accesso all'utilizzo di risorse. La tabella di marcia prevede di continuare ad adottare tecniche informatiche e di networking che permettono di mettere in sicurezza sistemi / reti che richiedono maggior attenzione rispetto ad altre.



Il portafoglio e le capacità Capgemini di cybersecurity permettono ai clienti di costruire una solida base digitale per lo sviluppo del Business. L'approccio Capgemini si concentra sull'esigenza di proteggere le applicazioni, i dati, l'infrastruttura e gli utenti. La necessità di protezione si allarga fino ad includere una vera e propria strategia di cybersecurity perché, solo proteggendo questi elementi fondamentali, le organizzazioni possono crescere e prosperare. Capgemini offre supporto impiegando numerosi standard e best practice internazionali, tra i quali il framework, riconosciuto a livello mondiale, del NIST (Istituto Nazionale per gli Standard e la Tecnologia del Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti), che prevede quattro principali aree di intervento.

1. **Define:** Capgemini supporta il cliente nel comprendere la strategia di sicurezza informatica che può garantire la crescita aziendale. Vengono individuate le giurisdizioni e le normative da rispettare, vengono mappati i principali rischi fisici e virtuali per la struttura e viene fornito un assessment che descrive lo stato attuale della sicurezza informatica all'interno dell'organizzazione.
2. **Protect:** di fronte agli esiti dell'assessment, Capgemini è in grado di indicare cosa deve essere protetto e come. I servizi

consulenziali di Identity & Access Management consentono alle persone di lavorare e operare da postazioni remote senza interruzioni, ma con la massima sicurezza. Le capacità Capgemini di sicurezza del Cloud sono in grado di creare soluzioni complete per ambienti cloud, pubblici e ibridi. Capgemini può anche fornire appropriate soluzioni di sicurezza end-point per qualsiasi dispositivo connesso utilizzato dai dipendenti.

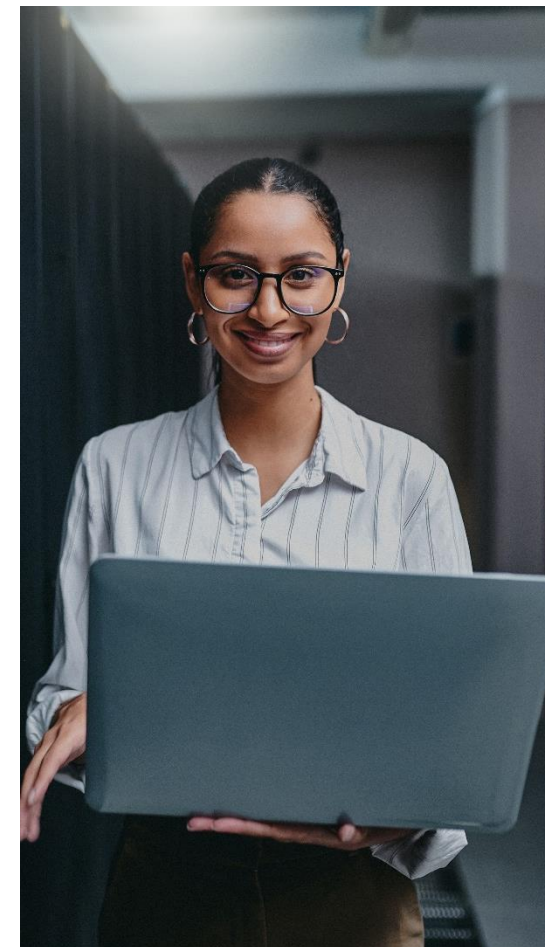
3. **Defend:** la sicurezza informatica oggi è un impegno attivo, persino proattivo. Richiede alle organizzazioni di mantenere una costante vigilanza sulle nuove minacce e sui rischi emergenti per l'azienda. Grazie ai centri di difesa informatica (CDC) dislocati in tutto il mondo, Capgemini è in grado di affrontare le minacce per conto dei nostri clienti.
4. **Safeguard:** il mondo attuale è in continuo cambiamento e le certezze vengono meno. Ecco perché le capacità Capgemini di sicurezza sono dinamiche ed aiutano i clienti ad adattarsi a situazioni impreviste e nuovi ambienti in tempo reale.

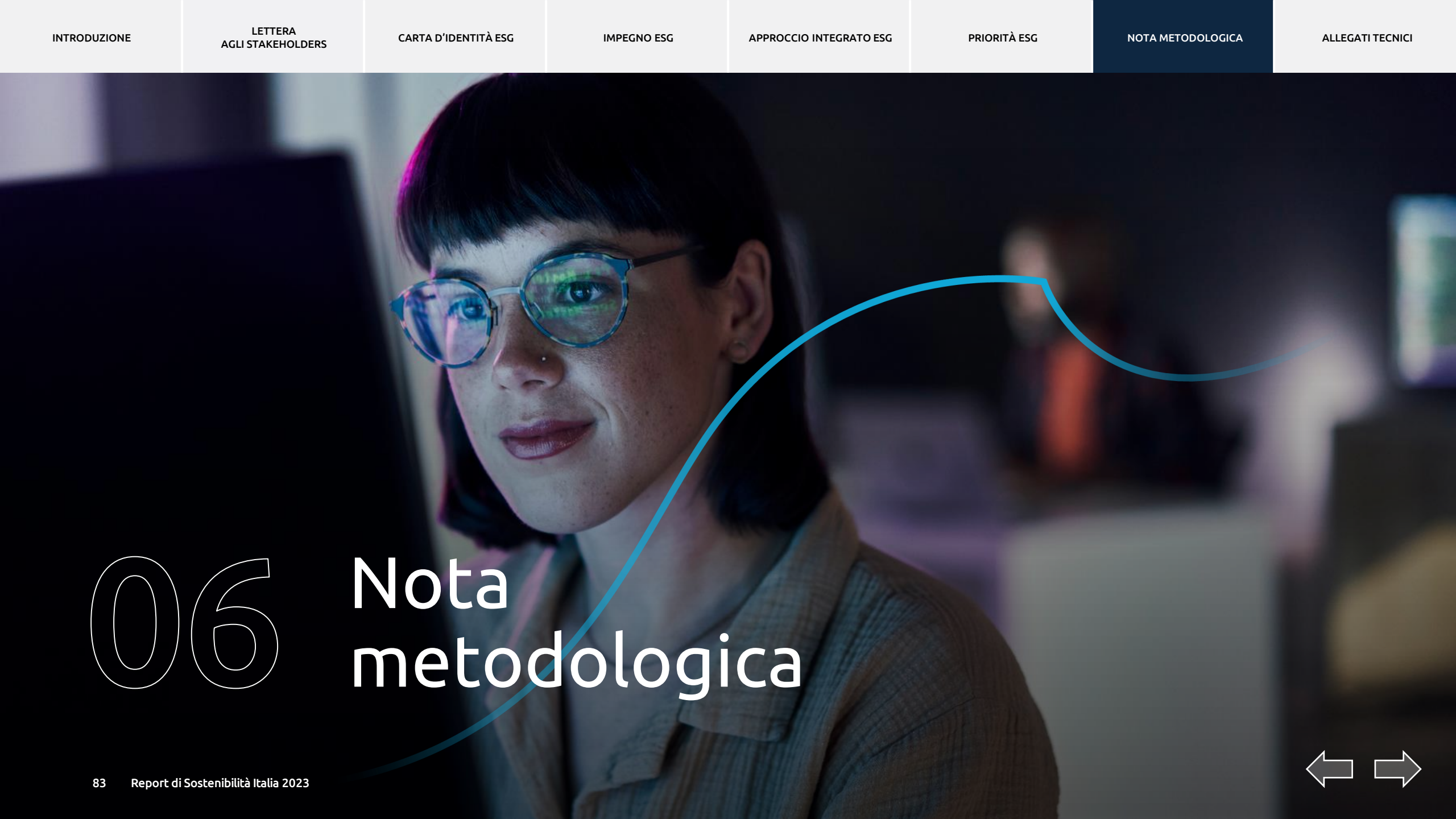
Per il settore banking - fortemente impattato da normative di livello comunitario e nazionale, non per ultimo il regolamento DORA, Capgemini

adotta l'approccio olistico in forza del quale rafforzare consapevolezza, strategie, presidi organizzativi e operativi a fronte dei rischi cyber attuali e futuri connessi all'uso delle tecnologie. Tale approccio olistico è adottato da Capgemini ad un duplice livello:

1. sia per le esternalizzazioni attuate dal committente Banca rispetto al quale ricopre il ruolo di Fornitore essenziale o critico (c.d. FEI);
2. sia per la gestione dei propri Fornitori coinvolti dalla stessa esternalizzazione, in modo tale che l'intera filiera sia sottoposta agli stessi presidi di controllo sopra indicati.

In questo modo Capgemini contribuisce a rafforzare, secondo la ratio che è alla base del regolamento, la solidità del sistema finanziario nell'Unione Europea e a governare l'articolato ecosistema ICT che è alla base dello stesso. In coerenza a ciò la società ha avviato, anche attraverso le proprie controllate in primis Capgemini Finance Tech specializzata nell'erogazione dei servizi bancari, e in collaborazione con i propri Clienti Banca e i Fornitori facenti parte della medesima filiera, un percorso di adeguamento basato sul recepimento di modifiche contrattuali e su attività che dovranno essere svolte congiuntamente.





06

Nota metodologica

6.1

Rendicontazione ESG Capgemini e contatti

Nel 2023 non ci sono stati cambiamenti significativi nella struttura societaria di Capgemini in Italia. Le due legal entities operanti sul territorio italiano sono Capgemini Italia SpA e Capgemini Finance Tech Srl. Obiettivi e performance ESG di entrambe rientrano nel perimetro di questo report.

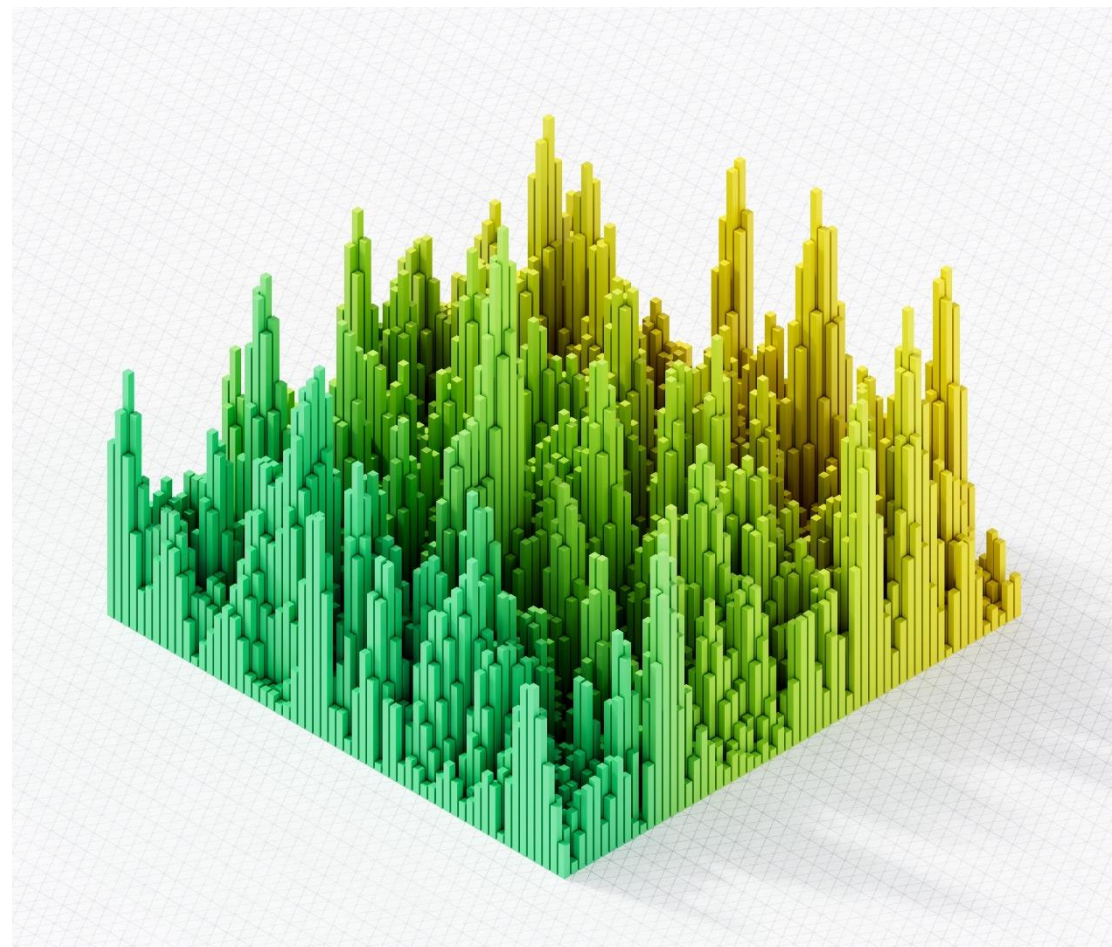
Le eventuali società incorporate nella Capgemini Italia S.p.A. adotteranno i medesimi processi. Capgemini in Italia produce il proprio rendiconto sulle tematiche ESG con periodicità annuale, questo report di sostenibilità fa riferimento all'anno 2023. Questo report non è soggetto a certificazione esterna perchè gli obblighi di

rendicontazione sono in capo alla Casamadre.

Il bilancio fiscale della Capgemini in Italia, ha cadenza annuale come il report di sostenibilità e l'ultimo documento fiscale prodotto si riferisce all'anno 2023.

Questo report è pubblicato nel mese di Settembre 2024.

Per qualsiasi domanda o approfondimento circa questo report di sostenibilità è possibile fare riferimento ad Alessandra Miata, CSR Director di Capgemini in Italia, all'indirizzo mail alessandra.miata@capgemini.com



6.2

Capgemini ESG Index

Indicatori GRI Informativa N° Pagina Omissioni Note

GRI 2: Disclosure Generale (2021)

1. L'organizzazione e le sue pratiche di reporting

<i>GRI 2-1</i>	Dettagli organizzativi	Pag 6		
<i>GRI 2-2</i>	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag 84		
<i>GRI 2-3</i>	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag 84, 90		
<i>GRI 2-4</i>	Revisione delle informazioni	Pag 84		
<i>GRI 2-5</i>	Assurance esterna	Pag 84		

2. Attività e lavoratori

<i>GRI 2-6</i>	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag 6		
<i>GRI 2-7</i>	Dipendenti	Pag 102		
<i>GRI 2-8</i>	Lavoratori non dipendenti	Pag 103		

3. Governance

<i>GRI 2-9</i>	Struttura e composizione della governance	Pag 71, 106		
<i>GRI 2-10</i>	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag 72		



GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	Pag 73			4. Strategia, politiche e pratiche				
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag 23			GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag 4		
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pag 23			GRI 2-23	Impegno in termini di policy	Pag 27, 33		
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag 27			GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag 33		
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	Pag 73			GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag 33		
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	Pag 73			GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pag 33		
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Pag 27			GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Pag 33		
GRI 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Pag 27			GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	Pag 59		
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Pag 27			5. Stakeholder engagement				
GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Pag 53			GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag 28		
					GRI 2-30	Contratti collettivi	Pag 59		



Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)				
Disclosure 3-1	Processo per determinare i temi materiali	Pag 30		
Disclosure 3-2	Lista dei temi materiali	Pag 31		
Specific Standard Disclosure				
Conformità e etica del business				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Conformità e etica del business	Pag 32, 74		
GRI 205: Anticorruzione (2016)				
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag 75, 107		
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Pag 75		
GRI 206: Comportamento anti-competitivo (2016)				
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche	Pag 75		

GRI 207: Imposte (2019)				
207-1	Approccio fiscale	Pag 75		
Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti	Pag 78		
GRI 416: Centralità del cliente (2016)				
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categoria di prodotto e servizi	Pag 57		
Inclusione digitale				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Inclusione digitale	Pag 66		
GRI 413: Comunità locali (2016)				
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazione d’impatto e programmi di sviluppo	Pag 95		
Approvvigionamento responsabile				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Approvvigionamento responsabile	Pag 75		



GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)				
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag 76, 107		
GRI 408: Lavoro minorile (2016)				
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Pag 77		
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)				
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Pag 77		
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	Pag 76		
Persone e diversità				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Persone e diversità	Pag 60		
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)				
405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	Pag 104, 105, 106		

405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne e degli uomini	Pag 53, 103		
GRI 406: Non discriminazione (2016)				
406-1	Episodi di non discriminazione e misure correttive adottate	Pag 65		
Sviluppo dei talenti				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Sviluppo dei talenti	Pag 50		
GRI 401: Occupazione (2016)				
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag 99		
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)				
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag 100		
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag 101		



Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale				
<i>GRI 3-3</i>	Gestione del tema materiale Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale	Pag 50		
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)				
<i>404-2</i>	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pag 50		
Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori				
<i>GRI 3-3</i>	Gestione del tema materiale Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori	Pag 57		
GRI 401: Occupazione (2016)				
<i>401-2</i>	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Pag 54		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)				
<i>403-2</i>	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag 58		
<i>403-5</i>	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag 59		

Gestione degli impatti ambientali				
<i>GRI 3-3</i>	Gestione del tema materiale Gestione degli impatti ambientali	Pag 36		
GRI 302: Energia (2016)				
<i>302-1</i>	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Pag 96		
<i>302-3</i>	Intensità energetica	Pag 96		
GRI 305: Emissioni (2016)				
<i>305-1</i>	Emissioni Dirette SCOPE 1	Pag 97		
<i>305-2</i>	Emissioni Indirette SCOPE 2	Pag 97		
<i>305-3</i>	Altre emissioni indirette SCOPE 3	Pag 97		
GRI 306: Rifiuti (2020)				
<i>306-3</i>	Rifiuti generati	Pag 98		



Cybersecurity				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Cybersecurity	Pga 81		
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)				
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag 81		



6.3

La ESG Digital Governance con la piattaforma ESGeo

Nel corso del 2023 Capgemini in Italia ha mantenuto il suo ambizioso progetto per digitalizzare la raccolta dei dati ESG (Ambientali, Sociali e di Governance).

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 ha avuto la finalità di:

- 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.

ESGEO



07 Allegati Tecnici

7.1

Capgemini in Italia

Carta d'identità e finalità del report

Dati al 31 Dicembre 2023

Numero totale di dipendenti	9.206
Ricavi	867,0 milioni di €
Capitalizzazione totale	514.2 milioni di €
Debiti	313,4 milioni di €
Capitale azionario (equity)	200.8 milioni di €

Capgemini è leader mondiale nel supportare le aziende nel loro percorso di trasformazione digitale e di business facendo leva sul potere della tecnologia. Capgemini mira a garantire un futuro inclusivo e sostenibile, valorizzando l'energia umana attraverso la tecnologia.

Le sedi di Capgemini Italia sono le seguenti: Bari, Bologna, Firenze, Genova, Ivrea, La Spezia, Marcon, Milano, Modena, Napoli, Orbassano, Padova, Palermo, Piacenza, Pisa, Pomigliano d'Arco, Roma, Salerno, Torino, Trieste, Verona.





Il bilancio consolidato fa riferimento alle società Capgemini Italia S.p.A. E Capgemini Finance Tech S.r.l. (società del Gruppo Capgemini presenti in Italia), la cui sede legale è a Roma (Italia), Via di Torre Spaccata, 140 – 00173.

Capgemini è leader mondiale nel supportare le aziende nel loro percorso di trasformazione digitale e di business facendo leva sul potere della tecnologia. Capgemini mira a garantire un futuro inclusivo e sostenibile, valorizzando l'energia umana attraverso la tecnologia.

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

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.



7.2

Indicatori di Performance

Attività che prevedono coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo

	ANNO CORRENTE
Numero di valutazioni d'impatto sociale	0
Numero di valutazioni di impatto ambientale	0
Numero di divulgazioni al pubblico dei risultati delle valutazioni di impatto ambientale e sociale	1
Numero di programmi di sviluppo della comunità locale basati sui bisogni delle comunità locali	20
Numero di piani di coinvolgimento degli stakeholder basati sulla mappatura di questi	15
Totale attività che coinvolgono la comunità locale	36
Totale attività dell'organizzazione	36
Percentuale di attività che coinvolgono la comunità locale	100,00%

Le Associazioni nostre partner vengono sistematicamente coinvolte in incontri durante l'anno per valutare le esigenze, anche territoriali, delle popolazioni vulnerabili che rappresentano, per definire obiettivi e piani di lavoro.
Nel corso del 2023 sono stati tenuti 10 Comitati interni su ambiente, salute e sicurezza e 5 Comitati interni su Gender Equity/ Diversity per affrontare gli impatti.
Nel corso dell'anno non ci sono stati reclami o segnalazioni dalle comunità locali.





Indicatori ambientali

Energia consumata all'interno dell'organizzazione [GRI 302-1]

	ANNO CORRENTE		ANNO PRECEDENTE	
	Valore	GJ	Valore	GJ
A - CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI	-	6.140,42 GJ	-	10.426,44 GJ
Gas Naturale	1.705.673,96KWh	6.140,42 GJ	267.427,00smc	10.426,44 GJ
per riscaldamento	1.705.673,96KWh	6.140,42 GJ	267.427,00smc	10.426,44 GJ
C - CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA	2.397.303,12KWh	8.630,29 GJ	2.712.722,00KWh	9.765,79 GJ
Acquisto di energia elettrica	2.397.303,12KWh	8.630,29 GJ	2.712.722,00KWh	9.765,79 GJ
di cui energia elettrica rinnovabile Certificata - Da terze parti	2.270.704,60KWh	8.174,53 GJ	2.378.200,00KWh	8.561,52 GJ
di cui energia elettrica non certificata - Da terze parti	126.598,52KWh	455,75 GJ	-	-
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	-	14.770,71 GJ	-	20.192,24 GJ
Rendicontare la fonte dei fattori di conversione utilizzati				
Rendicontare standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati				

Intensità energetica [GRI 302-3]

	ANNO CORRENTE	ANNO PRECEDENTE
Parametro specifico - Superficie dell'organizzazione (m²)	34.533,42 m²	40.814,00 m²
Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ)	14.770,71 GJ	20.192,24 GJ
Intensità energetica (GJ/m²)	0,42	0,49



Emissioni dirette di GHG (SCOPE 1) [GRI 305-1]

	ANNO CORRENTE		ANNO PRECEDENTE	
	Quantità	Quantità (tCO2e)	Quantità	Quantità (tCO2e)
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili	-	312,01 tCO ₂ e	-	528.679,11 tCO ₂ e
di cui gas naturale	1.705.673,96 KWh	312,01 tCO ₂ e	267.427,00smc	528.679,11 tCO ₂ e
Totale SCOPE 1	-	312,01 tCO ₂ e	-	528.679,11 tCO ₂ e

Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (SCOPE 2) [GRI 305-2]

	ANNO CORRENTE	ANNO PRECEDENTE
Totale Scope 2 (tCO ₂ e) energia elettrica acquistata - Location Based	677,47 tCO ₂ e	720,77 tCO ₂ e
Totale Scope 2 (tCO ₂ e) energia elettrica acquistata - Market Based	57,86 tCO ₂ e	129,88 tCO ₂ e

Altre emissioni indirette di GHG (SCOPE 3) [GRI 305-3]

	ANNO CORRENTE	ANNO PRECEDENTE
Aria	1.311,22 tCO ₂ e	810,54 tCO ₂ e
Auto	1.797,92 tCO ₂ e	2.705,50 tCO ₂ e
Energia	39,56 tCO ₂ e	40,42 tCO ₂ e
Hotel	381,15 tCO ₂ e	303,74 tCO ₂ e
Treno	285,85 tCO ₂ e	70,47 tCO ₂ e
Taxi	68,92 tCO ₂ e	50,43 tCO ₂ e
Rifiuti	11,40 tCO ₂ e	10,29 tCO ₂ e
Acqua	10,38 tCO ₂ e	17,35 tCO ₂ e
Altro	5.257,13 tCO ₂ e	14,31 tCO ₂ e
Totale SCOPE 3	9163,53 tCO ₂ e	4.023,05 tCO ₂ e

Gas inclusi nel calcolo (CO₂, CH₄, N₂O)
L’approccio di consolidamento utilizzato moltiplica i fattori di emissione per ciascuno di questi gas per l'utilizzo e le emissioni generate vengono sommate per ottenere le emissioni di CO₂ equivalenti
Fonte dei fattori di emissione e GWP: DEFRA 2023



Rifiuti prodotti [GRI 306-3]

	VALORE
Totale rifiuti pericolosi	0,00t
Altri (specificare)	0,00t
Totale rifiuti non pericolosi	47,33t
Rifiuti generici da discarica	20,83t
Rifiuti elettronici riciclati - IT	0,07t
Rifiuti elettronici riciclati - Altro	0,00t
Carta e cartone riciclati	23,06t
Plastica riciclata	3,00t
Rifiuti elettronici riutilizzati - IT	0,35t
Altri (specificare)	0,00t





Indicatori sociali

Nuove assunzioni e turnover [GRI 401-1]

	<30 ANNI			30-50 ANNI			>50 ANNI			TOTALE		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
ANNO CORRENTE												
Nuovi assunti	751	390	1.141	570	218	788	94	49	143	1.415	657	2.072
Nuove uscite	476	183	659	687	258	945	208	72	280	1.371	513	1.884
Tasso di assunzione	44,99%	51,38%	46,99%	15,82%	13,97%	15,26%	8,28%	10,08%	8,82%	22,10%	23,42%	22,49%
Tasso di turnover	28,52%	24,11%	27,14%	19,08%	16,53%	18,31%	18,34%	14,81%	17,28%	21,41%	18,29%	20,45%
ANNO PRECEDENTE												
Nuovi assunti	1.010	414	1.424	716	263	979	108	30	138	1.834	707	2.541
Nuove uscite	548	208	756	853	383	1.236	111	35	146	1.512	626	2.138
Tasso di assunzione	60,04%	60,43%	60,16%	20,07%	17,17%	19,20%	9,72%	6,74%	8,86%	28,83%	26,56%	28,16%
Tasso di turnover	32,58%	30,36%	31,93%	23,91%	25,01%	24,24%	9,99%	7,86%	9,38%	23,77%	23,52%	23,70%
Commenti												



Ore medie di formazione annua per dipendente [GRI 404-1]

	Ore Uomini	Media ore Uomini	Ore Donne	Media ore Donne	Ore Totali	Media ore Totali
ANNO CORRENTE						
Dirigenti	12.766,62h	44,48h	3.711,53h	48,20h	16.478,15h	45,26h
Quadri	42.053,80h	46,72h	14.263,56h	48,84h	56.317,36h	47,24h
Impiegati	166.762,00h	31,96h	71.880,00h	29,50h	238.642,00h	31,18h
Totale	221.582,42h	34,60h	89.855,09h	32,03h	311.437,51h	33,81h
ANNO PRECEDENTE						
Dirigenti	5.186,54h	18,65h	1.292,82h	19,88h	6.479,37h	18,89h
Quadri	24.209,00h	24,65h	7.517,48h	22,78h	31.726,48h	24,18h
Impiegati	117.174,20h	22,97h	42.415,67h	18,71h	159.589,88h	21,66h
Totale	146.569,75h	23,04h	51.225,98h	19,25h	197.795,74h	21,92h



Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale [GRI 404-3]

	ANNO CORRENTE			ANNO PRECEDENTE		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di manager che ricevono una valutazione regolare	274	74	348	206	43	249
Numero totale di manager	275	75	350	248	57	305
Percentuale di manager che ricevono una valutazione regolare	99,6%	98,6%	99.4%	83,06%	75,43%	81,63%
Numero di quadri che ricevono una valutazione regolare	876	287	1,163	864	279	1.143
Numero totale di quadri	876	287	1,163	864	282	1.146
Percentuale di quadri che ricevono una valutazione regolare	100%	100%	100.0%	100,00%	98,93%	99,73%
Numero di dipendenti rimanenti che ricevono una valutazione regolare	4,913	2,241	7,154	3.952	1.790	5.742
Numero totale di dipendenti rimanenti	4,922	2,241	7,163	3.969	1.809	5.778
Percentuale di dipendenti rimanenti che ricevono una valutazione regolare	99,8%	100%	99.9%	99,57%	98,94%	99,37%
Numero totale di valutazioni regolari	6,063	2,602	8,665	5.022	2.112	7.134
Percentuale sul totale	99,8%	99,9%	99,9%	98,83%	98,32%	98,68%



Dipendenti suddivisi per genere [GRI 2-7]

	ANNO CORRENTE				ANNO PRECEDENTE			
	Uomini	Donne	Altro (genere specificato dal dipendente) / Non comunicato	Totale	Uomini	Donne	Altro (genere specificato dal dipendente) / Non comunicato	Totale
Totale dipendenti a contratto	6.404	2.805	0	9.209	6.360	2.661	0	9.021
A tempo indeterminato	6.328	2.730	0	9.058	6.270	2.619	0	8.889
A tempo determinato	76	75	0	151	90	42	0	132
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	6.404	2.805	0	9.209	6.360	2.661	0	9.021
Full-time	6.380	2.645	0	9.025	6.326	2.491	0	8.817
Part-time	24	160	0	184	34	170	0	204

I dati sono riportati in base ad un conteggio per teste, al termine del periodo di rendicontazione, Nel 2023 non ci sono state fluttuazioni significative. Il numero dei dipendenti è cresciuto regolarmente durante l'anno.



Lavoratori non dipendenti 2023 [GRI 2-8]

	ANNO CORRENTE	
Numero totale lavoratori non dipendenti il cui lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione	205	
Descrivere le tipologie di lavoratori non dipendenti più frequenti e loro rapporto contrattuale con l'organizzazione	Lavoratori in somministrazione	19
	Lavoratori in stage	179
	Lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa	7

Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini [GRI 405-2]

		ANNO CORRENTE	ANNO PRECEDENTE
		Rapporto Donne/Uomini	Rapporto Donne/Uomini
Retribuzione media totale	Dirigenti	1.01	1,02
	Quadri	0.95	0,95
	Impiegati	0.98	0,98



Diversità delle categorie di dipendenti [GRI 405-1]

		ANNO CORRENTE											
		<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	153	37	190	134	40	174	287	77	364
	Quadri	4	1	5	553	178	731	343	113	456	900	292	1.192
	Impiegati	1.665	758	2.423	2.895	1.345	4.240	657	333	990	5.217	2.436	7.653
	Totale	1.669	759	2.428	3.601	1.560	5.161	1.134	486	1.620	6.404	2.805	9.209
Percentuale di persone	Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	1,66%	0,40%	2,06%	1,45%	0,43%	1,88%	3,11%	0,83%	3,95%
	Quadri	0,04%	0,01%	0,05%	6,00%	1,93%	7,93%	3,72%	1,22%	4,95%	9,77%	3,17%	12,94%
	Impiegati	18,08%	8,23%	26,31%	31,43%	14,60%	46,04%	7,13%	3,61%	10,75%	56,65%	26,45%	83,10%
	Totale	18,12%	8,24%	26,36%	39,10%	16,93%	56,04%	12,31%	5,27%	17,59%	69,54%	30,45%	100,00%



Altri indicatori di diversità delle categorie di dipendenti [GRI 405-1b]

		ANNO CORRENTE				ANNO PRECEDENTE			
		Categorie protette	Persone con disabilità	Altro (Dipendenti con nazionalità straniera)	Totale	Categorie protette	Persone con disabilità	Altro (Dipendenti con nazionalità straniera)	Totale
Numero di persone	Dirigenti	0	3	5	8	0	2	2	4
	Quadri	4	23	12	39	5	17	10	32
	Impiegati	12	201	308	521	12	162	266	440
	Totale	16	227	325	568	17	181	278	476
Percentuale di persone	Dirigenti	0,00%	1,23%	0,00%	1,40%	0,00%	1,01%	0,00%	0,85%
	Quadri	1,64%	9,46%	0,00%	6,86%	2,52%	8,58%	0,00%	6,72%
	Impiegati	4,93%	82,71%	0,00%	91,72%	6,06%	81,81%	0,00%	92,43%
	Totale	6,58%	93,41%	0,00%	100,00%	8,58%	91,41%	0,00%	100,00%



Struttura e composizione del Consiglio di Amministrazione [GRI 2-9B]

	ANNO CORRENTE					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale di membri	2	2	4	50,00%	50,00%	100,00%
Membri non esecutivi	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Membri esecutivi	2	2	4	50,00%	50,00%	100,00%
Membri con requisito di indipendenza	2	2	4	50,00%	50,00%	100,00%
Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Membri con competenze relative ai temi ESG	1	0	1	25,00%	0,00%	25,00%



Diversità degli organi di governance (Top management) [GRI 405-1°]

	ANNO CORRENTE				ANNO PRECEDENTE			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Top Management - Uomini	0	20	26	46	0	21	23	44
Top Management - Donne	0	10	9	19	0	10	8	18
Top Management - Totale	0	30	35	65	0	31	31	62
Percentuale Uomini	0,00%	30,76%	40,00%	70,76%	0,00%	33,87%	37,09%	70,96%
Percentuale Donne	0,00%	15,38%	13,84%	29,23%	0,00%	16,12%	12,90%	29,03%



Nuovi fornitori che sono stati sottoposti
a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri ambientali [GRI 308-1]

	ANNO CORRENTE	ANNO PRECEDENTE
Totale nuovi fornitori	132	177
Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	120	59
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri ambientali	90,90%	33,33%

Nuovi fornitori che sono stati sottoposti
a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali [GRI 414-1]

	ANNO CORRENTE	ANNO PRECEDENTE
Totale nuovi fornitori	119	177
Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali	119	59
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri sociali	100,00%	33,33%

Comunicazione e formazione in materia politiche e procedure anticorruzione [GRI 205-2]

	ANNO CORRENTE				ANNO PRECEDENTE			
	CdA	Dirigenti	Quadri	Impiegati	CdA	Dirigenti	Quadri	Impiegati
Numero di persone che hanno ricevuto comunicazione in materia di anti-corruzione	4	364	1.130	7.653	4	343	1.316	7.523
Percentuale di persone hanno ricevuto comunicazione in materia di anti-corruzione	100,00%	100,00%	95,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Numero di persone che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione	0	236	690	5.452	4	269	978	6.507
Percentuale di persone hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione (231)	0,00%	65,00%	58,00%	71,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale dipendenti per categorie	4	364	1192	7653	4	0	0	0



About Capgemini

Capgemini is a global business and technology transformation partner, helping organizations to accelerate their dual transition to a digital and sustainable world, while creating tangible impact for enterprises and society. It is a responsible and diverse group of 340,000 team members in more than 50 countries. With its strong over 55-year heritage, Capgemini is trusted by its clients to unlock the value of technology to address the entire breadth of their business needs. It delivers end-to-end services and solutions leveraging strengths from strategy and design to engineering, all fueled by its market leading capabilities in AI, cloud and data, combined with its deep industry expertise and partner ecosystem. The Group reported 2023 global revenues of €22.5 billion.

Get the future you want | www.capgemini.com



This presentation contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group.

Copyright © 2024 Capgemini. All rights reserved.

