

## Questions du FIR à Dassault Systèmes Assemblée Générale 2022

- 1) Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?**

Dassault Systèmes est engagé dans une démarche de réduction de son empreinte carbone à horizon 2025 et 2027. Cet objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre, validé par la SBTi et communiqué en 2021, couvre l'ensemble de la chaîne de valeur : les scopes 1 et 2 sont alignés sur une trajectoire de 1,5 °C et le scope 3 suit les meilleures pratiques SBTi. Nous avons également pour objectif d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2040 en investissant dans des projets de compensation. Dassault Systèmes se concentre en priorité sur la réduction des émissions générées par les biens et services achetés, les biens d'équipement, les voyages d'affaires et les déplacements des collaborateurs. Deux champs d'actions prioritaires ont été identifiés : la promotion des achats responsables auprès des équipes internes (*via* des sessions de formation spécifiques) et des fournisseurs ainsi que la réduction de l'empreinte carbone relative à l'immobilier, aux transports et au parc informatique. Il s'agit ici du premier pilier de notre *Sustainability compass* : intégrer le développement durable dans nos opérations. Un réseau de collaborateurs dédiés coordonne et suit la mise en œuvre des plans d'actions nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés.

Pour faire évoluer notre modèle d'affaires vers une économie compatible avec l'Accord de Paris, notre ambition va plus loin qu'un simple changement dans nos opérations : nous voulons inspirer et fournir à nos clients les solutions qui leur permettront d'être eux-mêmes plus durables. En 2021, nous avons – en collaboration avec Accenture – quantifié l'impact potentiel des jumeaux virtuels sur le climat : à partir de cinq cas d'usage, nous avons démontré qu'ils pouvaient permettre d'économiser 7,5 gigatonnes de CO<sub>2</sub>. Pour encourager nos équipes à se concentrer sur les opportunités commerciales en lien avec la décarbonation de l'économie, Dassault Systèmes s'est fixé pour objectif de générer, à horizon 2025, deux tiers de son chiffre d'affaires lié aux nouvelles licences grâce à la vente de solutions durables. Cet objectif est intégré dans les critères permettant de déterminer la rémunération variable du Directeur général et des membres du Comité exécutif opérationnel. Il s'agit ici du deuxième pilier de notre *Sustainability compass* : fournir à nos clients les outils et l'inspiration nécessaires pour une innovation durable.

Dassault Systèmes a par ailleurs initié une réflexion sur l'informatique durable pour les activités de recherche et développement – qui représentent 19,5% du chiffre d'affaires et 44% des effectifs de Dassault Systèmes SE et ses filiales (« l'Entreprise » ou le « Groupe ») – et promeut l'informatique durable par la collaboration inter-organisations *via* des alliances stratégiques.

Dassault Systèmes a publié cette année la part de son chiffre d'affaires, des OPEX et des CAPEX correspondant aux activités économiques contribuant aux objectifs environnementaux tels que définis par la Taxonomie Européenne : pour 2021, 50% du chiffre d'affaires, 33% des charges d'exploitation et 55% des CAPEX sont considérés comme éligibles.

Les investissements en CAPEX de Dassault Systèmes ne représentent que 2,5 % du chiffre d'affaires et sont constitués essentiellement :

- › d'équipements informatiques (serveurs et PC) supportant notre activité d'éditeur de logiciels ou de fournisseur de solutions *Cloud*. Si ces investissements n'ont pas d'impact direct sur la réduction des émissions carbone, Dassault Systèmes porte une attention particulière à l'engagement de ses fournisseurs. Dans le cadre de la démarche SBTi, nous nous sommes engagés à ce que 52% de nos fournisseurs (en termes d'émissions de CO2) aient défini, d'ici à 2025, des objectifs de réduction des émissions de CO2 en ligne avec un scénario à 1,5 °C, et validés par SBTi. L'engagement SBTi est donc désormais un critère majeur dans la sélection de nos fournisseurs et une campagne de communication a été lancée, en 2021, auprès de 400 partenaires pour les informer de cette démarche et les inciter à la rejoindre.
- › d'aménagements de nos sites immobiliers pour l'accueil de nos collaborateurs. Ces investissements, comme les baux conclus pour la location de nouveaux bâtiments, prennent systématiquement en compte les meilleurs standards environnementaux afin de réduire la consommation d'énergie.

**2) Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

En tant qu'éditeur de logiciels, il est difficile d'évaluer le pourcentage de nos activités qui dépend directement de la biodiversité. La perte de biodiversité à l'échelle mondiale représente moins un risque spécifique à l'Entreprise, de nature à impacter ses revenus, qu'un risque systémique pour l'économie.

Néanmoins, Dassault Systèmes prend en compte et met en place des plans d'actions pour limiter son impact environnemental y compris son impact sur la biodiversité. Ainsi, notre démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre, notre politique énergétique qui vise à réduire la consommation d'énergie des bâtiments en privilégiant l'électricité renouvelable, notre politique voyage qui vise à réduire les déplacements, la révision de notre catalogue de voitures de fonction (qui comptait 48% de véhicules électriques en 2021, avec un objectif de 100 % d'ici fin 2025), notre politique de gestion du parc informatique (y compris le reconditionnement et le recyclage du matériel) et les actions de sensibilisation des collaborateurs comme la diffusion d'éco-gestes pour l'utilisation responsable des outils digitaux, ont un impact positif sur l'ensemble des écosystèmes.

Dassault Systèmes soutient par ailleurs des projets en faveur de la restauration et la conservation des écosystèmes, notamment via ses fondations, par exemple :

- › la Mission Océan, qui inclut la création de contenus pédagogiques pour les collégiens et lycéens leur permettant d'approfondir les programmes scolaires et de se projeter dans leurs futurs métiers tout en étant sensibilisés aux enjeux des océans (Ministère de l'Education Nationale, France), création d'une base de données 3D des coraux (CNRS, France)),
- › le soutien à des recherches pour améliorer et innover les récifs artificiels (Atlantique Landes Récifs, France).

Enfin, Dassault Systèmes, de par son activité et les univers virtuels qu'il propose, contribue directement à la réduction de l'impact environnemental de ses clients et donc à la préservation de la biodiversité. Dans le secteur du transport et de la mobilité par exemple, la modélisation aide nos clients à simuler et optimiser des systèmes complexes en assurant le suivi d'indicateurs clés de durabilité, permettant par exemple de réduire la consommation d'énergie et de matières premières (notamment les matériaux qui auraient été consacrés au prototypage physique). Notre solution *Sustainability Innovation Intelligence*, déployée en 2021, en partenariat avec Ecoinvent, intègre par ailleurs l'Analyse du Cycle de Vie qui est l'outil le plus abouti en matière d'évaluation globale et multicritères de l'impact environnemental d'un produit ou processus dès la phase de conception.

**3) Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?**

En tant qu'éditeur de logiciels, notre activité ne repose pas sur l'achat et la transformation de matières premières. Nous achetons ou louons essentiellement des équipements informatiques et c'est à ce titre que nous sommes exposés à la rareté de certaines matières premières entrant dans leur fabrication : antimoine, béryllium, cobalt, gallium, germanium, indium, niobium, platine, tantale, les 17 terres rares et tungstène. La raréfaction de ces matières premières pourrait avoir pour effet à plus ou moins long terme une augmentation des coûts. La gestion du parc informatique est une priorité pour Dassault Systèmes : nous avons défini des standards en matière d'attribution de matériel aux collaborateurs avec pour objectifs de rationaliser les achats, étendre la durée minimale d'utilisation, favoriser la réparation avec des pièces détachées de machines hors d'usage et reconditionner ou recycler les équipements quand cela est possible.

L'énergie est également une ressource stratégique pour la conduite de nos activités et la réduction de notre consommation électrique est une priorité pour Dassault Systèmes. La Communauté européenne a créé un Code de conduite qui incite les opérateurs de centres de données à réduire leur consommation électrique : en Europe en 2021, 100 % de nos partenaires d'hébergement en colocation se sont engagés à le respecter et l'adhésion à ce Code de conduite est un critère déterminant dans la sélection de futurs partenaires.

Par ailleurs, nos logiciels aident nos clients à accroître leur efficacité et à diminuer leur consommation en ressources naturelles, notamment grâce à l'intégration entre conception et simulation et aux solutions dédiées d'éco-design et d'analyse du cycle de vie des produits. La raréfaction de certaines ressources naturelles représente donc également une opportunité pour Dassault Systèmes dans la mesure où ses solutions permettent une meilleure gestion par ses clients des ressources naturelles disponibles.

La question de la raréfaction des ressources naturelles est traitée par Dassault Systèmes sous l'angle de la gestion de sa chaîne d'approvisionnement mais également dans le cadre de sa stratégie climatique. Comme le recommande la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), Dassault Systèmes a sélectionné trois scénarios de changement climatique pour mener une analyse détaillée des risques et opportunités que représentent le changement climatique et la transition vers une économie bas carbone, l'objectif étant d'orienter notre réflexion stratégique. L'analyse de risques que nous menons inclut les impacts potentiels sur toute notre chaîne de valeur, y compris nos clients et fournisseurs.

**4) Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).**

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et de sélection, a intégré un indicateur ESG aux critères de performance permettant de déterminer la rémunération variable annuelle de Bernard Charlès, Vice-président du Conseil d'administration et Directeur Général.

Cet indicateur repose sur les quatre critères environnementaux, sociaux et de gouvernance suivants :

- les taux de fierté et de satisfaction des collaborateurs mesurés par une enquête annuelle interne,
- la proportion de femmes au sein du Conseil d'administration, de l'équipe de direction et des *People Managers*,
- la part du chiffre d'affaires nouvelles licences généré par des solutions durables, et

- la réduction de nos émissions de CO2.

Ces critères, et les objectifs associés, sont revus annuellement par le Comité des rémunérations et de sélection pour être en cohérence avec la stratégie ESG de Dassault Systèmes à horizon 2025, telle que définie dans le cadre des objectifs *Sustainability Compass* et revue par Mme Toshiko Mori, administratrice indépendante et référente au sein du Conseil d'administration sur les thématiques de développement durable.

Le même indicateur ESG a été intégré aux critères de performance permettant de déterminer la rémunération variable annuelle des membres du Comité exécutif opérationnel, qui répercutent ces objectifs dans ceux de leurs équipes en fonction des domaines d'intervention respectifs. Ainsi par exemple, tous les *People Managers* ont, dans leurs objectifs annuels, un objectif de féminisation pour permettre à Dassault Systèmes d'atteindre son objectif de féminisation à horizon 2025. Certains *People Managers* ont également, dans leurs objectifs annuels, des objectifs de croissance des taux de fierté et de satisfaction des collaborateurs au sein de leurs équipes.

**5) *Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?***

Ces années de pandémie ont été un accélérateur considérable de la transformation de nos modes de travail.

Depuis 2020, les collaborateurs de Dassault Systèmes sont encouragés à collaborer ensemble *via* la plateforme **3DEXPERIENCE**. Ils ont ainsi pu mettre en place de nouvelles méthodes de travail fluidifiant et améliorant leur organisation du travail, personnelle et collective. Un parcours de formation et de certification à l'utilisation de la plateforme **3DEXPERIENCE** a été mis en place pour l'ensemble de nos collaborateurs. Au 30 avril 2022, 92 % des salariés étaient certifiés (hors MEDIDATA).

En 2021, nous avons défini une politique globale de flexibilité du travail permettant à tous nos collaborateurs de travailler à distance un à deux jours par semaine. Elle a été déployée à la fin de l'année 2021 en France en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre d'accords collectifs. En 2022, nous déployons progressivement cette politique dans tous les pays dans lesquels nous sommes implantés (en tenant compte de la situation sanitaire de chacun de ces pays qui peut ralentir le processus de déploiement). Au 30 avril 2022, cette politique a ainsi été déployée dans 14 pays et est désormais ouverte à 33,3 % de l'effectif global.

Nous nous assurons que ce nouveau mode de travail s'effectue dans un cadre sécurisé. La connexion à distance est assurée par des plateformes VPN et est autorisée pour les collaborateurs ayant pris connaissance de la charte informatique, de notre politique de protection des données personnelles, de notre Code de conduite des affaires, de la politique Anti-corrupcion et ayant suivi les formations en matière d'éthique, de conformité et de sécurité. Cette approche est complétée par des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs afin de préserver l'équilibre et la qualité de vie, notamment en matière d'éthique de la connexion et de suivi de la santé.

La politique de flexibilité contribue à limiter le temps de trajet et l'impact environnemental lié aux déplacements domicile - lieu de travail des collaborateurs. Nous travaillons également sur les modes de transport et lançons, au mois de mai 2022, une grande enquête auprès de l'ensemble de nos collaborateurs pour mieux comprendre leurs modes actuels de déplacement. L'objectif est de travailler ensemble à des initiatives leur permettant de se déplacer dans de meilleures conditions et de réduire leur empreinte carbone dans leurs déplacements professionnels.

**6) De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

Dassault Systèmes a défini des Principes de Responsabilité Sociale qui s'appuient sur les standards internationaux en matière de droits humains et sociaux : ils prévoient notamment l'interdiction du travail des enfants en âge d'être scolarisés obligatoirement (et, en tout état de cause, de moins de 15 ans), l'interdiction du travail forcé et de toutes autres formes d'esclavage moderne ainsi que l'attribution d'une rémunération suffisante à l'ensemble du personnel. Tous nos fournisseurs et partenaires sont tenus d'adhérer à ces Principes de Responsabilité Sociale et la plupart de nos contrats types et conditions générales d'achats prévoient la possibilité de résilier immédiatement le contrat en cas de violation de l'un de ces Principes par un fournisseur.

Nous avons lancé récemment des travaux afin de construire une méthodologie pour définir la notion de « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local. Il est rappelé néanmoins que tous les collaborateurs de Dassault Systèmes, qui sont en grande majorité des ingénieurs, perçoivent un salaire nettement supérieur au salaire minimum légal dans les pays dans lesquels nous sommes présents. Dassault Systèmes porte également une attention particulière aux couvertures sociales dont bénéficient ses collaborateurs à travers le monde. Ainsi, nous veillons à ce qu'un socle minimum d'avantages sociaux soit assuré à tous en termes de santé, d'incapacité/invalidité et en cas de maternité.

Dans le cadre de son plan de vigilance, Dassault Systèmes a établi une cartographie des risques en matière de droits humains et défini des mesures de prévention et d'atténuation de ces risques ainsi qu'une procédure de lancement d'alerte. Ce plan fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation par un Comité de pilotage composé de membres de différentes directions, notamment la direction des ressources humaines et la direction Ethique des affaires et Conformité. L'analyse de risques en 2021 a fait apparaître le caractère limité des risques d'atteintes graves en matière de droits humains pouvant résulter des activités de l'Entreprise ou de celles de ses fournisseurs et sous-traitants, et ce du fait de notre activité spécifique d'éditeur de logiciels.

**7) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?  
Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?  
Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »**

A l'occasion de l'harmonisation des dispositifs d'épargne salariale réalisée en 2021, une forte attention à la dimension ISR des fonds a été portée par le groupe de travail en charge du projet, composé de membres de la direction et des organisations syndicales.

Ainsi, l'offre de fonds en gestion libre proposée aux salariés est composée de quatre fonds ISR sur cinq :

Nom du fonds	Nature du fonds	SFDR	Label	Particularités
AMUNDI LABEL MONETAIRE	Multi-entreprises	Article 8	Label CIES	
DASSAULT SYSTEMES ISR MODERE SOLIDAIRE	Dédié	Article 8	Poche solidaire <u>uniquement</u> : Label Finansol, Label Relance	
DASSAULT SYSTEMES ISR EQUILIBRE	Dédié	Article 8		Sous-jacents <u>exclusivement</u> ISR (article 8 ou article 9)
DASSAULT SYSTEMES ISR DYNAMIQUE	Dédié	Article 8		Sous-jacents <u>exclusivement</u> ISR (article 8 ou article 9)
DASSAULT SYSTEMES ACTIONS MONDE	Dédié	Article 6		

A ce stade, pour des raisons notamment de calendrier, il a été décidé de ne pas labelliser les fonds dédiés. Ces derniers sont néanmoins de type Article 8 au sens du règlement SFDR. De plus, parmi les sous-jacents de deux fonds dédiés, on note la présence de fonds de type Article 9. Concernant le fonds dédié solidaire, la poche solidaire est nourricière d'un fonds maître ayant le label Finansol.

**Rappel :** Le Règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Reporting) vise à fournir plus de transparence en matière de durabilité des produits financiers. Ci-après, la définition de chacune des catégories :

- Article 8 : Produits faisant la promotion, entre autres caractéristiques, des caractéristiques environnementales et/ou sociales ou une combinaison de ces caractéristiques, pour autant que les sociétés dans lesquelles les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance ;
- Article 9 : Produits financiers poursuivant un objectif d'investissement durable ;
- Article 6 : Les autres produits, ne répondant pas à la définition des articles 8 et 9.

L'offre de fonds en gestion pilotée proposée aux salariés est composée d'un fonds ISR sur trois :

Nom du fonds	Nature du fonds	SFDR	Particularité
AMUNDI LABEL MONETAIRE	Multi-entreprises	Article 8	Label CIES
AMUNDI HORIZON LONG TERME	Multi-entreprises	Article 6	Gestion de long-terme permettant de s'exposer à d'autres classes d'actifs (immobilier, dettes privées et devises)
AMUNDI CONVICTIONS	Multi-entreprises	Article 6	Gestion de long-terme permettant de s'exposer à d'autres classes d'actifs (actions non cotées, physique, physique immobilier, obligations non cotées)

Le maintien de fonds de type SFDR Article 6 est justifié par leur composition de portefeuille, l'étendue de l'univers d'investissement éligible et la forte diversification qu'ils proposent. En particulier, les deux fonds diversifiés composant la grille de gestion pilotée, en plus du fonds monétaire, sont calibrés pour un horizon long-terme. La sélection de ces fonds a été jugé particulièrement pertinente par le groupe de travail en raison de l'adéquation de leur horizon d'investissement par rapport à l'enjeu de la retraite du dispositif PERCOL et de la gestion pilotée.

La contrepartie du choix de proposer des fonds à forte diversification, avec un accès à des classes d'actifs non cotées (immobilier, actions, obligations), a été de renoncer à des fonds de type SFDR Article 8 ou 9.

Les prestataires ne semblent pas en mesure de proposer, à date, des fonds proposant une telle diversification tout en maintenant un objectif de durabilité clairement explicite.

Avec un poids représentant environ 74% du stock des encours en 2022, la gestion libre du PEE et du PERCOL constitue l'offre financière privilégiée par les épargnants. Ainsi, en mettant en place une majorité de fonds ISR parmi les fonds de la gestion libre (quatre fonds sur cinq), l'objectif est d'encourager la souscription de ce type de fonds en épargne salariale.

Par ailleurs, dans le cadre de la commission de suivi annuelle des dispositifs d'épargne salariale, et à l'occasion des conseils de surveillance des fonds dédiés, il a été convenu avec les prestataires la mise en place d'un suivi exclusivement dédié aux indicateurs ESG, afin d'en favoriser la compréhension et le suivi et d'encourager à communiquer sur les actions menées.

**8) Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?**

Dassault Systèmes publie sa politique fiscale depuis deux ans au sein de son document d'enregistrement universel (DEU) (§2.6.3) et sur son site internet, s'engageant ainsi pour une politique fiscale transparente et responsable dans tous les pays où l'Entreprise opère. Elle se développe autour de trois piliers fondamentaux : la conformité fiscale, la transparence fiscale et la responsabilité fiscale.

Notre politique est revue annuellement par la Directrice fiscale et le Directeur Général Adjoint, Finances, et elle est approuvée par le Comité Développement durable de Dassault Systèmes.

En outre, la directrice fiscale de Dassault Systèmes présente les sujets fiscaux stratégiques au moins une fois par an au Comité d'audit, dont son président présente un résumé au conseil d'administration.

Dassault Systèmes ne publie pas de *country by country reporting* (CbCr).

En 2021, nous avons décomposé, au sein de la note 10 des états financiers figurant dans notre DEU, la charge d'impôt sur le résultat du Groupe autour de nos principaux pays contributeurs d'impôts qui sont essentiellement la France et les Etats-Unis.

**9) Publiez-vous une charte de lobbying responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?**

L'engagement de Dassault Systèmes en faveur d'un lobbying responsable comprend à la fois une volonté de transparence issue des meilleures pratiques et un engagement explicite à respecter les principes de responsabilité d'entreprise inscrits dans le Pacte mondial des Nations Unies, dont Dassault Systèmes est signataire.

Dassault Systèmes n'est pas membre d'associations professionnelles qui auraient des positions controversées au regard de l'intérêt général.

Elle est une entreprise scientifique historiquement tournée sur les questions de recherche et développement de logiciels, essentiellement utilisés dans l'industrie.

Ses activités de lobbying (représentation d'intérêts) sont réduites et sont notamment encadrées par les éléments suivants :

## **1/ Des politiques internes dédiées à l'intégrité des affaires**

L'approche du lobbying de Dassault Systèmes est intégrée à la stratégie de développement durable et a été formalisée dans son « Code de conduite des affaires » et sa « Politique Anti-corruption ». Ces deux documents sont annexés au règlement intérieur de Dassault Systèmes SE et disponibles sur notre site internet.

La politique Anti-corruption, a pour objet de compléter les dispositions du Code de conduite des affaires de Dassault Systèmes sur la lutte contre la corruption (y compris le trafic d'influence) en informant et en guidant sur le comportement à adopter en la matière dans le cadre professionnel. Chaque collaborateur, dirigeant ou consultant interne de Dassault Systèmes est tenu de lire, comprendre et respecter cette politique.

On y trouve notamment le paragraphe<sup>1</sup> suivant dédié à la thématique de représentation d'intérêts :

### **Représentants d'intérêts**

*Un représentant d'intérêts (ou lobbyiste) est une personne qui a pour activité principale ou régulière d'influer sur la décision publique, notamment une loi ou un acte réglementaire, en entrant en contact avec des Agents Publics concernés. Si l'activité de représentation d'intérêts ne constitue pas un acte de corruption en soi, elle reste susceptible d'exposer Dassault Systèmes à des risques de corruption ou de Trafic d'Influence. A ce titre, il convient de respecter les conditions suivantes :*

- *Toute mission d'influence auprès d'Agents Publics ou d'institutions publiques français effectuée par un dirigeant, un collaborateur de Dassault Systèmes ou un tiers doit faire l'objet d'une déclaration au Compliance Officer ;*
- *Toute décision de faire appel à un tiers dans le but de lui confier une mission d'influence auprès d'Agents Publics ou d'institutions publiques devra être prise en conformité avec les dispositions de l'Article 5 ci-dessus relatif aux "Relations indirectes" et les Recommandations relatives aux interactions avec les Intermédiaires de Dassault Systèmes, accessibles sur 3DSone / oneConduct ou, sur demande, auprès de la Direction juridique ;*
- *Lors de l'organisation d'événements, Dassault Systèmes ne peut pas rémunérer un intervenant occupant une fonction publique ou gouvernementale.*

*Toute pratique de représentation d'intérêts pour le compte de Dassault Systèmes, que ce soit par un tiers ou par un de ses dirigeants ou collaborateurs, doit impérativement respecter les principes suivants :*

- *Respecter les lois et réglementations nationales et internationales ainsi que les réglementations propres aux institutions visées par les activités de représentation d'intérêts (par exemple le Sénat et l'Assemblée Nationale en France disposent de codes de conduite spécifiques) ;*
- *Se faire en toute transparence en déclarant notamment son identité, sa qualité au sein de Dassault Systèmes et les intérêts défendus ;*
- *Être raisonnable et proportionnée ;*
- *Se faire dans le respect des règles déontologiques qui sont applicables aux Agents Publics contactés ;*
- *Ne pas proposer ou remettre aux Agents Publics contactés des présents, dons ou avantages quelconques ;*
- *Ne pas se faire dans le but d'obtenir des informations par des moyens frauduleux ;*
- *Ne pas communiquer des informations erronées ou recourir à des manœuvres destinées à tromper les interlocuteurs afin d'essayer d'obtenir une décision ou une information ;*
- *Ne pas générer de conflit d'intérêts ;*
- *S'exercer dans un cadre strictement professionnel et non pour un motif personnel ;*
- *Etre dûment documentée et la documentation doit être transmise en France au Compliance Officer et dans les autres pays à la Direction juridique et conservée de façon satisfaisante et pérenne ;*

---

<sup>1</sup> P.16 de la politique Anti-corruption de Dassault Systèmes



- *S'assurer que les documents ou informations obtenus ne seront ni utilisés à des fins publicitaires ou commerciales, ni vendus à des tiers. Dans le cadre de sa vie privée, chaque collaborateur peut naturellement participer à des activités politiques, dès lors qu'il est parfaitement clair pour lui et pour l'ensemble de ses interlocuteurs qu'il ne le fait pas au nom de Dassault Systèmes ou dans le cadre de son activité professionnelle.*

Par ailleurs, le recours à toute agence de lobbying est strictement encadré par une politique interne prévoyant notamment l'accord préalable de la direction Ethique et Conformité.

En ce qui concerne les contributions politiques, il est clairement précisé dans le Code de Conduite des Affaires que l'Entreprise « ne fournit aucune contribution politique ni aucun avantage dans le but de promouvoir ou de soutenir un parti politique spécifique ou un agent public. Tous les collaborateurs de Dassault Systèmes ont l'interdiction d'utiliser les ressources de Dassault Systèmes pour procurer un quelconque avantage à des partis politiques ou des agents publics ».

## **2/ Des formations spécifiques**

Les collaborateurs identifiés comme susceptibles d'effectuer des actions de lobbying sont formés selon un plan de formation spécifique relatif à la lutte contre la corruption, ainsi qu'aux exigences de transparence dans le cadre des actions de représentation d'intérêts. Dassault Systèmes utilise ainsi divers supports de formations dédiés (*e-learning, webinar, vidéos de sensibilisation*).

## **3/ Des pratiques transparentes**

Les activités de représentation d'intérêts sont suivies par la direction *Public Services Industry* et contrôlées par la direction Ethique des affaires et Conformité, avec la validation d'un comité interne de direction. Elles s'organisent de la manière suivante:

### **• En France :**

- Les personnes susceptibles d'être en contact avec des responsables publics français sont identifiées et leur liste est revue chaque année,
- Il leur est demandé de déclarer leurs activités *via* un formulaire dédié,
- Un rapport d'activité annuel est réalisé et publié auprès de la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP),
- Les activités effectuées et budgets alloués sont disponibles sur le registre de la HATVP, accessible à partir du lien suivant : <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=322306440>

En 2021, le montant des dépenses liées aux actions de représentation d'intérêts réalisées en France a ainsi été estimé dans une fourchette comprise entre 100 000 et 200 000 euros, et le nombre de personnes employées dans le cadre de cette activité de représentation d'intérêts a été de 2.

### **• Pour l'Union Européenne :**

- Les activités de représentation d'intérêts sont identifiées et publiées au registre de transparence de l'Union Européenne,
- Les activités effectuées et budgets alloués par Dassault Systèmes sont disponibles à partir du lien suivant : [Transparency Register \(europa.eu\)](https://transparency-register.europa.eu)

En 2021, le montant des dépenses liées aux actions de représentation d'intérêts réalisées a été estimé dans une fourchette comprise entre 200 000 et 299 999 euros, et le nombre de personnes employées dans le cadre de l'activité de représentation d'intérêts a été de 2.

**10) La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.**

**Comment votre groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?**

Le Plan de vigilance de Dassault Systèmes a été présenté lors de sa mise en place au Comité Social et Economique. Il est mis en œuvre par les différentes parties prenantes, principalement la direction des achats, la direction de l'audit interne et la direction des ressources humaines. Il fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation par un comité de pilotage composé de membres de ces directions et de la direction Éthique des affaires et Conformité. Conformément à la loi, la procédure d'alerte de Dassault Systèmes permet de faire remonter les atteintes graves aux Droits Humains, à la santé et sécurité des personnes et à l'environnement, objets du devoir de vigilance.

Ce Plan de vigilance fait chaque année l'objet d'une description pour l'année à venir et d'un compte rendu pour l'année passée, dans notre DEU, publié sur notre site internet et mis à disposition des actionnaires, ainsi que du Comité Social et Economique de Dassault Systèmes SE pour leur information.

De plus, Dassault Systèmes SE associe de manière périodique son Comité Social et Economique aux sujets du devoir de vigilance, au travers d'une présentation sur le Comité d'éthique (mission, composition, fonctionnement, moyens dont il dispose), sur les cas d'éthique et de conformité, sur la procédure de lancement d'alerte et les principes régissant les enquêtes.