

**Réponses aux questions écrites 2023
du Forum pour l'investissement responsable**

1. a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

Entre 2021 et 2022, les émissions relatives aux Scopes 1 et 2 ont été divisées par deux, notamment grâce à la mise en place, dans le cadre des certifications ISO 50001, d'actions de sobriété énergétique en Europe. L'achat progressif, depuis 2021, de certificats d'attributs énergétiques (*Energy Attributes Certificates - EAC*), a fortement contribué à cette baisse. Désormais, 90% de l'électricité consommée par Dassault Systèmes est décarbonée, contre 67 % en 2021. L'Entreprise compte poursuivre son action sur ces deux leviers et est bien positionnée pour atteindre son objectif SBTi de baisse de 35 % des émissions de Scopes 1 & 2 d'ici à 2027.

Suite à la levée progressive des restrictions dues à la COVID-19, les émissions relatives aux déplacements ont plus que triplé entre 2021 et 2022. Toutefois, ces émissions restent pour l'instant deux fois plus faibles qu'en 2019, année de référence pour la trajectoire SBTi. Cette amélioration s'explique principalement par la mise en place de la nouvelle politique *Travel Smarter, Travel Greener* pour les déplacements professionnels et par le déploiement du travail à distance deux jours par semaine dans le cadre de la nouvelle politique d'Entreprise. La reprise des déplacements professionnels en 2023 à un niveau préCOVID-19 aura un impact négatif sur les émissions de ce Scope 3. L'Entreprise compte poursuivre ses actions et reste néanmoins bien positionnée pour atteindre son objectif SBTi de baisse de 20 % des émissions relatives aux voyages d'affaires et déplacements domicile-lieu de travail d'ici à 2027.

Jusqu'à présent, Dassault Systèmes a concentré ses efforts sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ces objectifs de réduction, qui courent jusqu'en 2027, préfigurent l'objectif de neutralité carbone, fixé à 2040. Dans ce cadre, l'acquisition de crédit carbone est envisagée.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

La plupart des actions entreprises pour limiter les émissions de gaz à effet de serre de Dassault Systèmes ne nécessitent pas d'investissement significatif, comme par exemple la mise en place d'une nouvelle politique voyage ou du travail à distance.

Cela étant, la politique immobilière de l'Entreprise vise à contribuer à l'atteinte des objectifs de réduction des émissions. C'est pourquoi Dassault Systèmes prend en compte des critères de haute efficacité environnementale dans ses processus décisionnels et consent à s'acquitter de loyers plus élevés pour respecter ces objectifs.

Dassault Systèmes privilégie la valeur des émissions évitées pour estimer l'impact financier de son action. Ainsi, dans le cadre de sa stratégie climat, Dassault Systèmes intégrera à partir de 2023 un coût carbone interne de 100 euros la tonne afin d'inclure le coût de l'externalité du CO₂ dans la prise de décision et le suivi de la performance de ses différentes fonctions.

Sur cette base, et compte tenu du fait que, pour les scopes 1, 2 et 3 (incluant les achats de biens et services, les achats de biens d'équipements, les déplacements domicile – lieu de travail et les voyages d'affaires), les émissions ont baissé, de 2019 (année de référence SBTi et préCOVID-19) à 2022, de 54 632 teqCO₂, soit 5 463 200 €.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

En 2021, Dassault Systèmes a rejoint l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), et s'est aligné sur un objectif de limitation de l'augmentation des températures à 1,5 degré (Scopes 1 et 2) et la mise en œuvre des meilleures pratiques actuelles en matière environnementale (Scope 3). Fin 2022, Dassault Systèmes a de nouveau soumis sa trajectoire de réduction d'émissions à SBTi afin d'y intégrer le périmètre de Medidata Solutions Inc., dont l'acquisition a été finalisée fin 2019.

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Bien qu'une évaluation chiffrée de son impact et de sa dépendance à la biodiversité n'ait pas encore été formalisée, Dassault Systèmes est sensible à sa protection et souhaite assurer que ses activités ont des impacts directs ou indirects limités sur la biodiversité et la gestion des ressources. En effet, l'industrie du logiciel est à la fois :

- une industrie de ressources humaines : l'Entreprise dispose de nombreux sites et s'assure que lorsqu'elle ouvre un nouveau site, la biodiversité n'est pas ou n'a pas été notablement impactée par la construction des bâtiments que l'Entreprise loue ou, dans de très rares cas, qu'elle construit ;
- une industrie faiblement émettrice de CO₂, mais responsable. Du fait de l'énergie nécessaire à la fabrication des équipements informatiques et à leur utilisation, Dassault Systèmes examine l'engagement envers la biodiversité de ses principaux fournisseurs et évalue attentivement l'empreinte carbone de ses équipements. L'énergie consommée, lorsqu'elle n'est pas renouvelable, a en effet un impact direct sur le réchauffement climatique et l'acidification des océans, et par conséquent sur la biodiversité terrestre et marine ;
- une industrie qui produit des déchets électroniques : principalement éliminés par mise en décharge et incinération, les équipements électroniques arrivant en fin de vie peuvent représenter un impact supplémentaire sur l'air ou le sol, et donc sur la biodiversité autour des décharges ; chaque année en France, 91 % des ordinateurs portables décommissionnés par Dassault Systèmes trouvent une seconde vie dans l'économie circulaire ;
- une industrie peu consommatrice d'eau dans ses opérations directes, mais consciente de l'enjeu que représente son utilisation dans sa chaîne de valeur élargie (microprocesseurs, centres de données).

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

Cette évaluation n'a pas encore été formalisée car estimée non significative lors de la dernière évaluation des risques effectuée dans le cadre de la Déclaration de Performance Environnementale et Financière (DPEF). Elle sera de nouveau étudiée dans le cadre de la mise en place de la *Corporate Social Responsibility Directive* (CSRD).

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

Dassault Systèmes ne suit pas spécifiquement ses dépenses en faveur de la biodiversité. Cependant, ses solutions offrent un large champ des possibles pour l'innovation durable, y compris vis-à-vis de la préservation des espèces et milieux naturels.

Par ailleurs, au regard des questions environnementales actuelles, l'une des missions de La Fondation Dassault Systèmes est de sensibiliser les jeunes générations à ces enjeux pour développer leurs connaissances sur ces sujets et favoriser les vocations pour les métiers de l'innovation durable. Véritable écosystème encore méconnu, l'océan est le principal régulateur du climat. Afin d'aider collégiens et lycéens à appréhender ces enjeux tout en enrichissant leur programme scolaire, La Fondation Dassault Systèmes, le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, l'ONISEP, Réseau Canopé et l'Ifremer ont réuni leurs compétences pour construire un parcours pédagogique innovant 3D : Mission Océan. En 2022, 50 nouveaux contenus pédagogiques ont vu le jour pour les collégiens. En 2023, les équipes vont concentrer leurs efforts sur la production de contenus à destination des lycéens.

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, quels impacts économiques et financiers, même indirects, la raréfaction ou les difficultés d'approvisionnement en ressources naturelles (énergie incluse) ont-elles entraîné sur vos modèles économiques ?

Dans un contexte d'inflation et de crise géopolitique, les impacts financiers, notamment relatifs à l'énergie, ont été peu significatifs en 2022.

Par ailleurs, en 2021, Dassault Systèmes a entamé une démarche d'examen approfondi des risques et opportunités liés au climat à court, moyen et long terme, dans le cadre méthodologique recommandé par la TCFD. Cette analyse est conduite autour de plusieurs scénarios prospectifs de transition et de changement climatique tels que proposés par le Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC). Ces scénarios utilisent des hypothèses dont le degré de fiabilité reste incertain. Les points d'attentions identifiés ci-dessous en 2021 ont été confirmés en 2022 à l'aide des travaux d'analyse approfondie des enjeux correspondants :

- Risques physiques : les conditions météorologiques extrêmes, inondations, sécheresses, et fortes températures exerceront une pression de plus en plus grande sur les chaînes d'approvisionnement et potentiellement les opérations. À long terme, si la transition écologique mondiale ne se produit pas assez rapidement, la hausse des températures pourrait avoir un impact direct sur les infrastructures physiques, et notamment sur les *data centers* et leur approvisionnement en énergie; ce risque peut être limité par une diversification et une évaluation de la résilience des chaînes d'approvisionnement et un suivi rapproché de la sécurisation des sites et des plans de continuité des opérations en cas d'évènement extrême ;
- Risques de transition : à court terme, Dassault Systèmes fait face à des attentes croissantes de la part de toutes ses parties prenantes, y compris les clients, les collaborateurs et les investisseurs, pour prendre des mesures climatiques rapides. Les enjeux de réputation associés à l'inaction ou à la non atteinte des objectifs fixés par l'Entreprise augmenteraient de manière significative. En 2022, la pression sur les prix de certains composants électroniques ou certaines matières premières, comme l'énergie, ont pu avoir un impact sur les coûts des fournisseurs et de Dassault Systèmes. Ce risque pourrait perdurer et peut être limité en obtenant des sources d'approvisionnement énergétiques bas carbone, en accélérant le plan de sobriété des opérations et en répercutant les hausses de prix sur les prix de vente ;

- **Opportunités** : à court terme, Dassault Systèmes a identifié une forte demande des clients pour des technologies leur permettant d'innover plus rapidement et de manière plus durable. Portant une attention systématique aux enjeux environnementaux dans l'amélioration de la plateforme **3DEXPERIENCE** et de ses solutions, l'Entreprise est bien placée pour fournir des solutions d'écoconception et de modélisation des cycles de vie des produits à l'aide des jumeaux virtuels. Les solutions de Dassault Systèmes contribuent déjà à certaines des innovations durables les plus disruptives, de la conception du premier avion solaire à la génération de près de 70 % de l'énergie éolienne mondiale actuelle par la conception des turbines. À moyen terme, Dassault Systèmes pourrait disposer d'un avantage concurrentiel relatif aux dépenses si un prix mondial du carbone était introduit dans les nouvelles réglementations Climat, grâce à la réduction préalable de ses émissions de gaz à effet de serre selon une trajectoire ambitieuse fondée sur la science. À long terme, Dassault Systèmes estime que des technologies comme les jumeaux virtuels, dont les solutions contribuent directement à la décarbonation de l'économie mondiale, seront au cœur des processus d'innovation, de production et de recyclage des produits et services industriels, et présenteront des opportunités commerciales significatives.

Les conclusions de l'analyse sur les risques physiques sont les suivantes :

3	Principaux dangers climatiques identifiés - chaleur, sécheresse, et précipitations - parmi les 7 dangers climatiques qui composent les scénarios étudiés. Pour ces 3 principaux dangers climatiques, le niveau maximum des risques bruts ressort à « moyen/élevé », en particulier sur le long terme
100 %	Niveaux de risque inférieurs à « moyen » dans les deux scénarios en tenant compte de la sensibilité de Dassault Systèmes au risque climatique dans les zones géographiques dans lesquelles Dassault Systèmes est présent
100 %	Zones géographiques comportant un risque résiduel net , inférieur ou égal à « faible », après prise en considération des mesures de réduction et de prévention des risques, dans les 2 scénarios, sur les 3 horizons de temps et sur toutes les natures de risque, pour les opérations de Dassault Systèmes
<5M€	Impact financier des risques physiques liés au changement climatique inférieur à 5M€ , sauf pour le scénario « Statu quo » sur l'horizon de temps 2100 (6M€), après prise en considération des mesures de prévention et de réduction des risques

L'analyse des scénarios climatiques réalisée révèle un niveau de risque global relativement faible pour Dassault Systèmes sur l'ensemble des scénarios, natures de risques et horizons de temps. Les principaux risques physiques auxquels les opérations de l'Entreprise sont exposées correspondent à la sécheresse, les fortes températures et les fortes précipitations. L'Inde, la Chine, la Corée, le Japon et l'Amérique du Nord sont les principales régions du monde concernées par ces risques qui demeurent toutefois modérés en dehors de l'horizon long terme du scénario de la « pire situation » (« statu quo »). Une fois les critères de prévention et réduction des risques pris en considération, les niveaux de risques résiduels (pour les opérations) et le niveau d'exposition de l'Entreprise (pour la chaîne de valeur) se révèle très majoritairement faibles ou très faibles. L'impact financier potentiel des risques physiques liés au changement climatique (avant mesure de prévention et réduction des risques) est estimé à un niveau inférieur à 20 millions d'euros par an pour l'ensemble des scénarios et horizons de temps à l'exception du scénario correspondant au « statu quo » sur l'horizon long-terme (2100) pour lequel l'impact est estimé inférieur à 40 millions d'euros. Une fois les mesures de prévention et réduction des risques prises en considération, l'impact financier potentiel des risques physiques liés au changement climatique est estimé à un niveau inférieur à 4 millions d'euros par an pour l'ensemble des scénarios et horizons de temps à l'exception du scénario correspondant à la « pire situation » (« statu quo ») sur l'horizon long-terme (2100) pour lequel l'impact est estimé inférieur à 6 millions d'euros.

b) Dans vos opérations, quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires ? Dans votre chaîne de valeur (en amont et/ou en aval) comment encouragez-vous le développement des modèles d'affaires circulaires (via des stratégies d'investissement ou de financement, des services clients, un engagement avec les fournisseurs, etc.) ?

Diminution de l'impact des opérations :

Le département Immobilier a lancé depuis plusieurs années des actions pour réduire l'impact environnemental de ses opérations, notamment en mettant en place un Système de Management de l'Énergie via la certification ISO 50001. En 2022, l'Entreprise a obtenu cette certification pour 12 nouveaux sites. Le processus de certification de l'ensemble de ces sites, la méthodologie générale de gestion de l'énergie et l'outil de suivi du Système de Management de l'Énergie sont entièrement supportés par la plateforme **3DEXPERIENCE**. Centraliser ainsi la surveillance, l'analyse et le pilotage de la consommation énergétique favorise l'émergence de plans d'actions pertinents, eux-mêmes suivis sur la plateforme, et nourrit la démarche d'amélioration continue de l'Entreprise. Dans le cadre de cette certification et de son engagement à réduire sa consommation d'énergie, Dassault Systèmes a défini une politique énergétique globale visant l'amélioration continue de sa gestion de l'énergie.

En 2022, Dassault Systèmes dispose de 36 sites dotés de compteurs connectés, et couvrant 40 % des effectifs du Groupe. Ces dispositifs permettent de suivre et piloter en temps réel les consommations électriques par type d'usage ainsi que leurs éventuelles variations. Depuis octobre 2022, Dassault Systèmes a défini des règles de température moyenne pour tous ses bureaux dans le monde, en abaissant significativement les températures moyennes pour le chauffage et en les augmentant pour l'air conditionné.

Aux États-Unis, la consommation d'électricité bas carbone correspondante est certifiée par l'achat de certificats d'énergie verte (*Renewable Energy Certificate – RECs*), et est documentée par l'émission de certificats électroniques, décrits dans les bases juridiques du *Center for Resource Solutions*. En Inde, l'électricité bas carbone est produite directement (par exemple via des panneaux solaires) ou certifiée par l'achat de certificats *International-Renewable Energy Certificate (I-RECs)* relatifs à une production électrique éolienne terrestre. Au total, 90 % de la consommation électrique est ainsi décarbonée contre 67 % en 2021. Au 31 décembre 2022, 43 sites ont ainsi recours à de l'électricité bas carbone.

Le contrôle et le suivi des voyages ont été renforcés. Des campagnes de communication « *Travel Smarter, Travel Greener* » permettent de sensibiliser et d'éduquer les collaborateurs aux bonnes pratiques à mettre en place lors de leurs déplacements afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Dassault Systèmes augmente également le nombre de bornes de recharge électriques sur ses sites pour accompagner sa transition vers un catalogue de voitures de fonction exclusivement électriques, et encourager l'ensemble de ses collaborateurs à évoluer vers une mobilité plus durable. Par ailleurs, l'Entreprise a mis en place un programme de travail flexible permettant aux collaborateurs de travailler à distance jusqu'à deux jours par semaine. Une enquête a également été menée auprès de l'ensemble des collaborateurs de Dassault Systèmes aux mois de mai et juin 2022 avec pour objectif de mieux comprendre et comptabiliser l'empreinte carbone de leurs déplacements domicile-lieu de travail. Cette enquête a notamment eu pour effet de fournir des indicateurs pertinents pour affiner les politiques relatives à ce sujet en appréhendant mieux la réalité des modes de transports utilisés et en donnant un éclairage sur les attentes des collaborateurs. Des actions devraient être prises dès 2023 pour tenir compte de ces résultats dans des plans d'actions locaux.

Engagement fournisseurs et économie circulaire :

Parallèlement à son objectif SBTi de gestion des fournisseurs (i.e. 50 % de fournisseurs en émission ayant établi des objectifs de réduction fondés sur la science), la Direction Achats cherche continuellement à réduire les émissions relatives aux achats de biens et services et de biens d'équipement en valeur absolue. Dans ce cadre, elle promeut l'intégration des enjeux de l'économie circulaire dans l'ensemble du processus achat :

- utilisation de téléphones portables et de tablettes recyclés pour les essais cliniques relatifs à l'offre *Patient cloud* de MEDIDATA;
- achat de moquettes en fibres recyclées de filets de pêche pour l'aménagement du nouveau bâtiment sur le Campus de Vélizy-Villacoublay ;
- appel à des agences événementielles certifiées ISO 20121 pour organiser les grands événements de Dassault Systèmes ;
- enfin, la mise en place en 2021 de la nouvelle Charte Événement Responsable s'est concrétisée en 2022 par la compensation carbone de l'évènement Value Up 2022.

Chaque année en France, 91 % des ordinateurs portables décommissionnés par Dassault Systèmes trouvent une seconde vie dans l'économie circulaire.

Pour encourager l'innovation et l'engagement de ses collaborateurs en matière de durabilité, Dassault Systèmes a également lancé son tout premier défi mondial d'innovation en matière de durabilité : LEAP for SUSTAINABILITY@3DS. L'objectif de ce programme, qui fait partie de la stratégie de développement durable, est de créer un forum où tous les collaborateurs peuvent proposer des solutions d'économie circulaire basées sur le portefeuille de solutions de Dassault Systèmes, ainsi que sur des sources de référence externes, par exemple grâce à l'adhésion de l'Entreprise à la Fondation Ellen McArthur. En 2022, 15 collaborateurs ont d'ailleurs suivi, en partenariat avec elle, la formation Circular Economy Masterclass, dispensée par l'Université d'Exeter.

4. a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeants.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

Les critères et objectifs ESG intégrés dans la rémunération variable annuelle et la rémunération long terme (rémunération en actions) des dirigeants mandataires sociaux et des membres du Comité exécutif opérationnel sont en ligne avec la stratégie ESG de Dassault Systèmes à horizon 2027.

Les critères relatifs à la fierté et la satisfaction des collaborateurs ainsi qu'à la féminisation des équipes évaluent l'engagement de Dassault Systèmes pour attirer et retenir des talents divers et créer un environnement propice à la collaboration et l'innovation, qui sont déterminantes pour le succès d'une entreprise comme Dassault Systèmes.

Notre engagement en matière de développement durable n'est pas une feuille de route distincte de notre stratégie mais est, au contraire, au cœur de la raison d'être de Dassault Systèmes. Le critère relatif au pourcentage de chiffre d'affaires total IFRS éligible à la Taxonomie européenne évalue, ainsi, notre capacité à aider nos clients à réduire leur propre empreinte environnementale, grâce à la plateforme **3DEXPERIENCE** et en favorisant l'innovation durable.

Le critère relatif à la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, en ligne avec nos objectifs soumis à l'initiative Sciences-Based Targets et validés par la science, évalue notre engagement et notre contribution à l'atténuation du changement climatique.

Les objectifs associés à chacun de ces critères sont définis et revus annuellement pour être en cohérence avec les objectifs fixés à horizon 2027.

La stratégie ESG de Dassault Systèmes est détaillée dans le paragraphe 1.8 « Performance environnementale, sociale et en matière de gouvernance » et le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale » de notre Document d'enregistrement universel 2022 déposé à l'AMF le 17 mars dernier (« **DEU 2022** »).

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

Tous les critères ESG sont des critères quantitatifs, avec un objectif chiffré fixé en mars de l'année N et pour lequel le niveau d'atteinte est vérifié en mars de l'année N+1.

Le Comité des rémunérations et de sélection, composé intégralement d'administrateurs indépendants, est en charge de la fixation des objectifs – en cohérence avec la stratégie ESG de l'Entreprise – et de la vérification des taux d'atteinte, préalablement aux décisions du Conseil d'administration.

Le Comité des rémunérations et de sélection réévalue systématiquement le niveau d'exigence lorsque le taux d'atteinte est élevé.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

La rémunération variable annuelle des membres du Comité exécutif opérationnel intègre les mêmes critères ESG que ceux applicables aux dirigeants mandataires sociaux.

Les membres du Comité exécutif opérationnel répercutent ensuite ces objectifs dans ceux de leurs équipes, en fonction des domaines d'intervention respectifs. Ainsi, par exemple, tous les *People Managers* (soit 14,7% des effectifs) ont, dans leurs objectifs annuels, un objectif de féminisation pour permettre à Dassault Systèmes d'atteindre son objectif à horizon 2027. Certains *People Managers* ont également un objectif annuel de croissance des taux de fierté et de satisfaction des collaborateurs au sein de leurs équipes.

La rémunération long terme (rémunération en actions) des membres du Comité exécutif opérationnel et des collaborateurs clés de Dassault Systèmes (environ 12% des effectifs) intègre également les mêmes critères ESG que ceux applicables aux dirigeants mandataires sociaux. Ces critères représentant 20% du poids total des critères et ne peuvent, en cas de sous-performance extra-financière, être compensés par le critère financier.

Les critères et objectifs ESG, définis en cohérence avec la stratégie pluriannuelle de Dassault Systèmes et intégrés dans les rémunérations variables annuelles et long terme des dirigeants, sont ainsi déployés dans les fonctions et pour les collaborateurs clés afin d'encourager la bonne performance et la progression de Dassault Systèmes en matière de développement durable.

d) Envisagez-vous d'augmenter la part de critères E&S intégrés dans la rémunération variable de long terme de vos dirigeants ? Celle des autres entreprises du CAC40 se situant majoritairement à 20 % ou plus.

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de sélection, après examen des pratiques des sociétés du CAC 40 et d'autres sociétés de technologie à l'international, il a été décidé que les critères ESG représenteraient, en 2023, 20% du poids total des critères intégrés dans la rémunération long terme des dirigeants (mandataires sociaux et membres du Comité exécutif opérationnel). Il est rappelé que ces critères et cette pondération s'appliquent aussi aux collaborateurs clés.

Tout changement de pondération devra faire l'objet d'une recommandation du Comité des rémunérations et de sélection et d'une décision du Conseil d'administration et tenir compte du fait que ce critère est identique pour les dirigeants et les collaborateurs bénéficiant de ces plans d'incitation à long terme.

5. a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

Nos rachats d'actions sont principalement affectés à la couverture des obligations découlant de (i) l'attribution d'actions de performance aux collaborateurs de Dassault Systèmes et (ii) notre plan d'actionnariat salarié. Ils n'ont pas d'autre rôle que de compenser la dilution du capital.

A titre d'exemple, fin 2022, sur les 18 598 155 actions détenues en propre par Dassault Systèmes SE (hors autocontrôle) :

- 17 885 869 actions étaient affectées à la couverture de nos plans d'actions de performance ;
- 712 286 actions étaient affectées à notre contrat de liquidité ;
- aucune action n'était affectée à l'objectif d'annulation.

Fin 2021, sur les 20 036 245 actions détenues en propre par Dassault Systèmes SE (hors autocontrôle) :

- 15 517 710 actions étaient affectées à la couverture de nos plans d'actions de performance ;
- 213 485 actions étaient affectées à notre contrat de liquidité ;
- 4 305 050 actions étaient affectées à l'objectif d'annulation : ces actions ont été annulées en mars 2022 afin de compenser l'effet dilutif de l'augmentation de capital liée au plan d'actionnariat salarié « Together » (réalisée en janvier 2022). L'offre d'actionnariat salarié « Together » a été proposée à 98% des collaborateurs Dassault Systèmes dans le monde.

L'information concernant l'affectation annuelle des rachats d'actions est disponible dans nos Documents d'enregistrements universels déposés auprès de l'AMF (section 6.2.4 « Programmes de rachats d'actions »).

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

Sur la période 2018-2022, les rachats d'actions ont été affectés en priorité et en très grande majorité à la couverture de nos plans d'actions de performance puis à l'objectif d'annulation pour compenser l'effet dilutif du plan d'actionnariat salarié « Together » et enfin à notre contrat de liquidité.

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

Il n'existe pas de « politique » définissant précisément l'allocation mais l'historique montre bien une cohérence dans notre pratique des rachats d'actions.

6. Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du groupe sur sa stratégie globale. Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?

En effet, les travaux menés en vue de construire une méthodologie n'ont pas à ce jour abouti à la définition d'une notion de salaire décent. Nous rappelons néanmoins que les collaborateurs de Dassault Systèmes étant essentiellement des cadres, en grande majorité des ingénieurs, l'enjeu de notre Entreprise porte sur l'élaboration d'une proposition de valeur reposant notamment sur une approche de rémunération globale visant à assurer à chacune et chacun le bénéfice d'une politique attractive, en particulier dans un contexte de concurrence renforcée sur le marché du travail mondial. Notre politique de rémunération se compose d'un salaire annuel, composé d'une part fixe et d'une part de rémunération variable selon les fonctions. Dans le respect de la réglementation et des pratiques locales, le salaire est complété par le bénéfice d'une protection sociale. En sus des régimes obligatoires, l'Entreprise offre selon les pays, des couvertures complémentaires de frais de santé et prévoyance, couvrant notamment le décès, l'incapacité et l'invalidité, ainsi qu'une indemnisation supplémentaire durant les congés maternité et paternité. Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'avantages de différentes formes, notamment des indemnités liées au transport, à la garde d'enfant, des bons d'achats ou de réduction. En complément, un plan d'actionnariat salarié, offrant une garantie de capital en euros, a été lancé en 2021 dans 20 pays, couvrant près de 98 % de l'effectif à la date d'ouverture du plan. En 2023, un nouveau plan d'actionnariat salarié est mis en œuvre dans 23 pays.

Chaque année, les grilles de salaire applicables aux collaborateurs sont analysées afin d'en assurer l'alignement avec les pratiques du marché de la haute technologie. Cette analyse s'effectue sur la base des informations fournis par des prestataires de conseil réalisant des études de marché. Le cas échéant, les nouvelles grilles ainsi définies sont mise en œuvre pour l'année à venir.

b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

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. La « Charte Fournisseurs Développement Durable » prévoit que « Les Fournisseurs rémunèrent leur personnel à des niveaux conformes ou supérieurs à ceux fixés par les lois, et paient les employés en temps utile ». Les fournisseurs de 3DS fournissent tous les avantages légalement requis ».

c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

Les grilles de salaire applicables aux collaborateurs définissent des minimas. Afin d'en assurer leur mise en œuvre, ces grilles sont appliquées chaque année en référence de l'application de la revue annuelle des salaires dont les budgets font également l'objet d'études de marchés locaux. En complément, selon le contexte global ou les situations locales, aussi bien économiques que concurrentielles, des mesures spécifiques peuvent être définies. En 2022, la priorité a été donnée à la prise en compte de l'évolution de l'inflation. Ainsi, 80 % des collaborateurs de 30 pays ont bénéficié d'un budget supplémentaire de revue des salaires, effectif au 1^{er} juillet 2022. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2022, l'Entreprise a mis en place un programme global visant à adopter une gouvernance et une approche homogène de ses pratiques en matière d'avantages sociaux afin d'en assurer la compétitivité sur le long terme. À fin 2022, ce programme couvre 18 pays et son déploiement se poursuivra sur les deux prochaines années.

d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association)

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.

Dassault Systèmes s'engage à respecter le droit de s'organiser librement en syndicats et de se faire représenter ainsi que de négocier collectivement conformément à la réglementation applicable. Dans le cadre du respect de la liberté d'association, Dassault Systèmes dispose d'une représentation du personnel :

- au niveau local, sous la forme de représentants élus par les collaborateurs, ou de délégués syndicaux ;
- au niveau supranational, au travers du Comité de la Société Européenne couvrant tous les pays de l'Espace Économique Européen ainsi que le Royaume-Uni ;

- au niveau du Conseil d'administration de Dassault Systèmes SE, par la présence de deux administrateurs représentant les salariés désignés conformément aux statuts de la Société.

7. a) 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, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labélisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionariat salarié, des fonds d'épargne labélisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labélisés ? Si certains ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ? d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

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 et bien que 4 FCPE sur 5 respectent les critères stricts de l'investissement socialement responsable, il a été décidé de ne pas obtenir de label pour 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 à impact 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 75% du stock des encours en 2023 (versus 74% 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. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

Dassault Systèmes publie sa politique fiscale au sein de son DEU 2022 (§2.6.5 « S'engager pour une politique fiscale responsable et transparente ») et sur son site internet (<https://www.3ds.com/about-3ds/sustainability-commitment/esg-management/governance>), 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.

Le Comité de pilotage du développement durable a approuvé la politique fiscale globale de Dassault Systèmes en 2021 qui demeure valable en 2022. Par ailleurs, les problématiques fiscales et l'évolution des législations susceptibles d'impacter l'Entreprise sont présentées au moins une fois par an au Comité d'audit.

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Dassault Systèmes ne publie pas de *reporting* pays par pays. La Note 10 de nos états financiers publiée dans le DEU 2022 précise séparément la charge d'impôts des US et de la France qui représente au total 92% de la charge d'impôt groupe. Nous nous conformerons à la Directive Européenne qui prévoit une publication pays par pays des membres de l'UE. Nous attendons que la Directive soit intégralement transposée en droit français, ces nouvelles dispositions détermineront les critères et la date de publication.

9. a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

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

Dassault Systèmes est une entreprise scientifique historiquement tournée vers la recherche et le développement de logiciels, dont l'ambition est d'imaginer des innovations durables, capables d'harmoniser les produits, la nature et la vie. Ses activités de *lobbying* sont limitées et portent principalement sur la souveraineté industrielle et numérique (nationale et européenne), les innovations de rupture au service de la transition énergétique et l'innovation dans le cadre des politiques de santé publique.

C'est dans ce cadre et de manière transparente que Dassault Systèmes mène des actions de représentation d'intérêts qui sont déclarées au Registre de Transparence de l'Union Européenne et auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) en France.

Au niveau Européen, Dassault Systèmes suit les initiatives de l'Union Européenne pour soutenir l'innovation et le progrès pour tous, notamment celles liées à la numérisation, à la stratégie européenne sur les données, à la santé, à l'économie circulaire et à l'environnement. Elle participe également à des forums et plateformes, tels que l'European Alliance for Industrial Data, Edge and Cloud et Living dans l'Union Européenne. Ces données sont publiquement accessibles sur le Registre de Transparence de l'Union Européenne.

En France, Dassault Systèmes a participé ces deux dernières années à des actions de représentation d'intérêts notamment dans le domaine de :

- L'Innovation environnementale : promotion du portefeuille de produits de simulation de la qualité de l'air au service de la performance industrielle et environnementale (pollution industrielle (SEVESO) et Zones à Faibles Emissions).
- La Santé du futur :
 - Candidature à un projet public de recherche collaborative visant la réalisation de jumeaux virtuels de l'humain au service des patients, des hôpitaux et du système de soins.
 - Promotion de la structuration d'une nouvelle filière intégrant notamment un pilotage par la donnée et le développement des usages numériques au service des patients et des soignants.
- La Souveraineté numérique : valorisation des solutions numériques souveraines d'analyses de données.

Enfin, l'engagement pour une croissance éthique et durable repose sur la valeur fondamentale du respect des Droits Humains et des Libertés Fondamentales. Les engagements de Dassault Systèmes à cet égard sont formalisés dans différentes politiques, déclarations et chartes, disponibles sur le site de l'Entreprise (<https://www.3ds.com/fr/about-3ds/what-drives-us/ethicscompliance>). Ils font tous référence aux standards internationaux auxquels l'Entreprise adhère (voir le paragraphe 2.6.1.1 « Les règles d'éthique et de conformité applicables chez Dassault Systèmes ») : le Code de conduite des affaires, les Principes de Responsabilité Sociale de l'Entreprise, la Charte Fournisseurs Achats Responsables, la déclaration annuelle des actions menées en matière de lutte contre l'esclavage moderne et le trafic humain requise par le *Modern Slavery Act* britannique. L'activité de lobbying de Dassault Systèmes contribue pleinement à la réalisation de ces engagements et s'exerce dans le respect des politiques et des règles internes précitées.

En outre, Dassault Systèmes est membre du Global Compact des Nations Unies (voir l'introduction du chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale » et notre Communication sur le progrès à la section « Tables de concordance »). Dassault Systèmes soutient ainsi les dix principes du Pacte mondial des Nations unies sur les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption (Lien : [Dassault Systemes | UN Global Compact](#)).

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

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

Par ailleurs, au sein du Conseil d'administration, Dassault Systèmes a désigné comme référent sur les thématiques de développement durable un administrateur indépendant qui revoit les objectifs, plans d'actions et réalisations de Dassault Systèmes en matière d'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) avant d'en rendre compte au Conseil.

La Direction Développement durable dirige quant à elle la stratégie de développement durable de Dassault Systèmes autour de trois piliers : Engagement, Expertise et Ecosystème. Concernant ce dernier volet, elle est en charge des interactions avec l'ensemble des partenaires institutionnels, académiques, analystes et intégrateurs sur les problématiques de développement durable.

Les activités de représentation d'intérêts sont quant à elles suivies par le Secrétariat Général et contrôlées par la Direction Éthique des affaires et conformité. Les diligences effectuées dans le cadre de ce suivi et de ces contrôles permettent notamment de s'assurer qu'il n'y a pas de divergence identifiée entre la raison d'être de Dassault Systèmes, les objectifs ESG de l'Entreprise, et les positions prises par les associations professionnelles dont elle est membre.

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

En France, Dassault Systèmes est inscrit au Répertoire français des représentants d'intérêts tenu par la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Un rapport d'activité annuel, incluant les budgets alloués, est réalisé et publié. En 2021 et 2022, les actions de représentation d'intérêts ont été portées par 2 personnes et les budgets alloués se trouvaient dans une fourchette comprise entre 100 000 euros et 200 000 euros. Les Informations sont accessibles à partir du lien suivant : **Fiche Dassault Systemes (hatvp.fr)**.

Pour l'Union Européenne, les activités de représentation d'intérêts sont identifiées et publiées au registre de transparence de l'Union Européenne auquel Dassault Systèmes est inscrite sous le numéro 454608238523-04.

Les actions de représentation d'intérêts ont été portées par 2 personnes en 2021 et 3 personnes en 2022. Le budget alloué par Dassault Systèmes a été estimé être dans une fourchette comprise entre 200 000 et 300 000 euros en 2021, et entre 400 000 et 500 000 euros en 2022. Les Informations sont accessibles à partir du lien suivant : **Transparency Register (europa.eu)**.

10. a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...)?

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

La transition écologique fait partie des axes pris en compte de façon générale dans la stratégie de l'Entreprise, entraînant une adaptation de l'ensemble des métiers de l'Entreprise à cette stratégie.

Plus spécifiquement, s'agissant des collaborateurs, un premier déploiement d'ateliers « La Fresque du Climat » a été réalisé dans les 45 plus grands sites de l'Entreprise, à travers 17 pays et dans toutes les régions où Dassault Systèmes est implanté. Cette fresque est un outil de formation aux causes et conséquences du changement climatique telles que décrites dans les rapports du GIEC. En 2022, 1 185 collaborateurs de Dassault Systèmes ont pu participer à au moins l'un de ces ateliers. Un sondage de satisfaction suite à ces ateliers a démontré que plus de 90 % d'entre eux estiment que leur connaissance du changement climatique a été améliorée suite à leur implication dans le projet. L'Entreprise a inscrit ces ateliers dans son programme d'innovation interne annuel LEAP for SUSTAINABILITY@3DS. Ce programme constitue un espace où chaque collaborateur peut proposer des solutions pour rendre l'économie plus

durable, grâce aux solutions de Dassault Systèmes. Cent-quatre-vingt-douze idées d'innovation y ont été proposées, toutes focalisées sur la thématique du changement climatique.

S'agissant des partenaires sociaux, et sur la seule année 2022, le Comité de la Société Européenne – dont les membres représentent l'ensemble des pays de l'Union Européenne et le Royaume-Uni et la Norvège – a pu échanger avec l'un des responsables développement durable de l'Entreprise sur les initiatives mises en place au sein du groupe sur les questions de développement durable. Les efforts en matière d'économie d'énergie mis en place à la fin de l'année 2022 leur ont également été présentés. Le Comité de la Société Européenne a mis en place un groupe de travail spécifique sur ces sujets qui a vocation à travailler avec des représentants de la direction sur des questions spécifiques comme le recyclage du matériel informatique.

Au niveau du Comité Social et Economique de Dassault Systèmes SE, la consultation sur la stratégie de l'Entreprise a pris en compte les aspects environnementaux. Une présentation spécifique sur ce sujet a été réalisée en juin 2022 par un l'un des responsables développement durable de l'Entreprise. L'expert désigné par le CSE sur la stratégie s'est également entretenu avec Florence Verzelen, Directrice Générale Adjointe, Industries, Marketing & Développement durable, membre du Comité exécutif opérationnel en charge notamment du développement durable. Ces sujets ont été largement commentés dans le rapport de l'expert puis dans l'avis rendu par le CSE sur la stratégie qui a été communiqué au Conseil d'Administration.

Au regard de l'importance des enjeux, sur la question plus spécifique de la mobilité durable, un groupe de travail a été mis en place pour préparer une négociation à venir avec les Organisations Syndicales représentatives. Outre des représentants métiers (achats, moyens généraux, RH, etc.), ce groupe de travail comprend un représentant par organisation syndicale représentative. Afin de s'assurer que ce groupe de travail ait une bonne connaissance des enjeux, ses membres – en ce compris les représentants du personnel qui en font partie – ont participé à un atelier collaboratif sur la fresque de la mobilité. Il est prévu que ce groupe de travail rende ses travaux à l'été 2023.