

**ASSEMBLEE GENERALE DE DASSAULT SYSTEMES****20 mai 2026****Réponses aux questions écrites  
du Forum pour l'Investissement Responsable**

Dans le présent document, les mentions « Dassault Systèmes », l'« Entreprise » et le « Groupe » doivent être comprises comme des références à Dassault Systèmes S.E. et l'ensemble des entreprises comprises dans son périmètre de consolidation.

**Question 1. Transition Juste**

*Selon l'OIT, une transition juste implique de rendre l'économie plus verte de manière aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités d'emploi décent et en ne laissant personne de côté. L'Institut de la Finance Durable la définit comme « une transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement comprenant des mesures (i) visant à assurer les perspectives futures des travailleurs, de leurs familles et des communautés impactées, et (ii) reposant principalement sur le dialogue social entre les différentes parties prenantes (travailleurs, communautés vulnérables, Entreprises, gouvernements) ».*

*Cela implique des arbitrages à court et moyen terme de certaines activités, au profit de nouvelles. Cette réalité peut avoir des conséquences sur les salariés de l'Entreprise, les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés locales (concernées par les activités de l'Entreprise, de ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires), les destinataires (directs et indirects) des produits et services de l'Entreprise.*

**Politique et stratégie**

*a) Mentionnez-vous la transition juste au sein de votre organisation et/ou dans vos communications externes ? Si oui, quelle définition avez-vous adoptée ?*

Dassault Systèmes ne mentionne pas explicitement le terme « transition juste » dans sa communication externe. En effet, comme mentionné dans son document d'enregistrement universel 2025, après revue de son analyse de double matérialité (*Double Materiality Assesment, DMA*) et compte tenu de sa stratégie environnementale ainsi que de la nature de ses activités, Dassault Systèmes n'a identifié aucun Impact, Risque ou Opportunité matériels pour ses collaborateurs découlant de la mise en œuvre de son plan de transition environnementale. L'Entreprise n'a pas non plus identifié d'impacts négatifs de sa stratégie environnementale et de son plan de transition sur les travailleurs de sa chaîne de valeur, communauté affectées ou utilisateurs de ses logiciels.

L'Entreprise entretient un dialogue régulier avec ses parties prenantes afin de comprendre leurs attentes et les prendre en compte dans sa stratégie environnementale, entre autres en ce qui concerne son plan de transition environnementale.

*b) Avez-vous identifié (avec précision) les secteurs, activités et parties prenantes (travailleurs, clients, fournisseurs, communautés locales) les plus susceptibles d'être affectés par une transition de votre société vers un modèle plus respectueux de l'environnement (cela inclus un modèle bas-carbone mais aussi des enjeux liés à la nature, biodiversité) ?*

Le plan de transition de Dassault Systèmes repose sur deux piliers stratégiques qui concernent des parties prenantes distinctes bien identifiées :

- *Handprint* : Ce pilier du plan de transition de l'Entreprise concerne ses clients. En effet, Dassault Systèmes développe des solutions logicielles qui permettent à ces derniers de minimiser leur propre impact environnemental, notamment, en accompagnant la transition de leur portefeuille de produits et services ainsi que de leurs opérations industrielles vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement.
- *Footprint* : Ce pilier du plan de transition concerne à la fois les fournisseurs, les collaborateurs et les clients de l'Entreprise. En effet, Dassault Systèmes s'efforce de réduire l'empreinte carbone de ses propres opérations et de l'ensemble de sa chaîne de valeur (Scope 1, 2 et 3).

*c) Avez-vous déployé une stratégie spécifique pour planifier et mettre en œuvre un plan de transition juste ? Par exemple, vos instances de gouvernance sont-elles formellement impliquées dans votre politique et votre stratégie dédiées à une transition juste et avez-vous mis en place des indicateurs de performance et de suivi (KPIs) ainsi que des échéances ? Disposez-vous d'un budget dédié à la mise en œuvre de ce plan (formation, accompagnement social, dialogue territorial, soutien aux fournisseurs, franchisés...) ? Si oui, comment est-il réparti et suivi ?*

Le plan de transition de Dassault Systèmes est suivi au plus haut niveau de l'Entreprise, par la direction générale, à travers des indicateurs de performance spécifiques et des objectifs associés à des échéances temporelles précises. Il est mis en œuvre au travers de politiques et stratégies déployées dans toute l'Entreprise.

Il ne fait pas l'objet d'une enveloppe budgétaire dédiée : la stratégie de décarbonation de Dassault Systèmes est intégrée à son modèle opérationnel. Plutôt que de cantonner le financement du plan de transition à une ligne budgétaire isolée, l'Entreprise a fait le choix d'intégrer les coûts de décarbonation (efficacité énergétique, achats responsables, etc.) au cœur des budgets de chaque direction (Recherche et développement, Systèmes d'information, Immobilier, Ressources humaines). Cette

approche garantit qu'ils contribuent simultanément à la performance économique et à la trajectoire de décarbonation.

- d) Pouvez-vous détailler comment ce plan a été préparé et les modalités de consultation des parties prenantes (typologie des échanges et des acteurs rencontrés, nombre de rencontres, objectifs) ? Travaillez-vous avec des acteurs locaux (collectivités, ONG, organismes de formation, acteurs de l'emploi) pour co-construire des solutions ?*

L'Entreprise entretient un dialogue régulier avec ses parties prenantes (clients, fournisseurs, collaborateurs, pouvoirs publics, institutions académiques, associations, syndicats, etc.). Ce dialogue est essentiel pour aligner la stratégie de l'Entreprise avec les attentes de son écosystème. Il est pris en considération dans les politiques et les plans d'actions de l'Entreprise, ainsi que dans son plan de transition.

Compte tenu des spécificités de son activité, l'Entreprise ne travaille pas de manière importante avec des acteurs locaux sur son plan de transition. Néanmoins, Dassault Systèmes est en contact avec ce type d'acteurs dans des projets en lien avec ses Impacts, Risques et Opportunités sociétaux (thèmes ESRS S2, S3 et S4).

#### Impacts internes et externes

- e) Quels sont les effets de votre plan de transition sur l'adaptation des emplois et des compétences, les besoins de formation et les éventuelles disparités entre métiers et régions ou pays ? Quelles mesures précises prenez-vous pour y répondre (requalification et montée en compétences) ? Merci de préciser les activités et les catégories de personnel ciblées ?*

Dans le cadre de la gestion des Impacts, Risques et Opportunités matériels identifiés par l'Entreprise lors de son analyse de double matérialité relatifs aux sujets sociaux et sociétaux, elle a mis en place des actions et politiques de formations et certifications ayant pour but de développer les compétences de ses collaborateurs mais aussi de son réseau de partenaires commerciaux et académiques, et d'accompagner les écosystèmes d'innovation et de recherche. Ces mesures ne sont néanmoins pas en lien direct avec son plan de transition environnemental, compte tenu de la nature des activités de l'Entreprise.

- f) Comment intégrez-vous les enjeux de transition juste dans votre politique de droits humains (adaptation des conditions de travail au changement climatique, salaires décents, droits syndicaux, nouvelles chaînes d'approvisionnement, développement local, droits fonciers, etc.) ?*

Les politiques et stratégies mises en place par l'Entreprise dans le cadre de son plan de transition sont toutes fondées sur le respect des droits humains, comme l'illustre par exemple sa charte fournisseurs responsables ou les Principes de Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Par ailleurs, la Procédure de

lancement d'alerte de Dassault Systèmes permet à l'ensemble de ses parties prenantes de signaler tout manquement aux droits humains et libertés fondamentales.

*g) En quoi vos clients, utilisateurs, usagers, audiences, publics cibles, etc. de vos produits et services et/ou ceux de vos clients sont-ils concernés par votre stratégie orientée vers la promotion d'une économie prenant en compte les principes de transition juste ? Comment vous assurez-vous que cette stratégie bénéficie ou associe les populations les plus vulnérables, en termes de pouvoir d'achat ou de niveau de sensibilisation (pour les B to C) ? Comment accompagnez-vous vos clients professionnels les moins robustes (pour les B to B) ?*

La stratégie environnementale de Dassault Systèmes et en particulier son plan de transition repose sur un volet « Handprint » qui concerne ses clients et utilisateurs : grâce à ses solutions logicielles, l'Entreprise offre à ses clients des outils permettant l'évolution de leurs portefeuilles de produits et services ainsi que de leurs opérations industrielles contribuant à l'atténuation du changement climatique et à la transition vers des pratiques d'économie circulaire.

En sus de son plan de transition environnementale, l'Entreprise développe des solutions logicielles et une stratégie dans le domaine des Sciences de la vie et Santé qui visent à améliorer l'expérience des patients et des praticiens, à permettre un meilleur accès aux soins pour tous partout dans le monde et à accélérer la recherche médicale par la technologie.

L'Entreprise développe également une politique de soutien aux jeunes Entreprises innovantes via son programme d'accélération 3DEXPERIENCE Lab fondé sur un accompagnement et apport d'expertise technologique, ainsi que sur un soutien marketing et de communication.

Par ailleurs, la Fondation Dassault Systèmes est en charge de la politique « Philanthropie » reposant sur l'éducation, la recherche et l'engagement sociétal de l'Entreprise par le mentorat et le soutien financier de projets à but non lucratif dans les domaines de la santé et l'environnement.

Enfin, la stratégie « Education » de Dassault Systèmes vise à préparer les nouvelles générations à la construction d'un avenir durable en leur fournissant les compétences essentielles à la transformation de l'industrie. Portée par l'organisation 3DEXPERIENCE Edu, Dassault Systèmes a noué de nombreux partenariats avec le monde académique, permettant de former plus de 10 millions d'étudiants aux technologies de pointe à travers plus de 40 000 écoles et institutions académiques.

*Quelle est votre vision prospective sur le sujet de la transition juste, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?*

Fondée sur la science et portée par l'engagement de ses collaborateurs, l'ambition de Dassault Systèmes est claire : doter ses clients de solutions technologiques pour anticiper, simuler et orienter leurs choix de

transformation. En permettant d'imaginer le futur avant de l'engager, l'Entreprise veille à ce que l'innovation technologique demeure indissociable du progrès humain et écologique.

Les objectifs de son plan de transition sont :

- Pour le volet « *Handprint* » : atteindre un taux d'éligibilité de son chiffre d'affaires à la taxonomie européenne de 70% et un taux d'alignement de 45% à horizon 2027
- Pour le volet « *Footprint* » : Engagé formellement depuis 2021 dans un plan de réduction des émissions de GES, Dassault Systèmes suit une trajectoire 1,5 °C validée par l'initiative Science-Based Targets dont les objectifs à court terme s'étalent jusqu'en 2027 :
  - o réduire ses émissions de GES de Scope 1 & 2 de -35% par rapport à 2019 à horizon 2027,
  - o réduire ses émissions de GES de Scope 3 liées aux Déplacements professionnels et domicile - lieu de travail de -20% par rapport à 2019 à horizon 2027,
  - o maintenir un taux de Fournisseurs de biens et services et biens d'équipements (Scope 3) engagés dans une démarche de réduction fondée sur la science (en émissions de GES) de 50% à horizon 2027 (objectif SBTi 2025 atteint et prolongé en interne jusqu'en 2027).

À long terme, l'Entreprise s'engage à atteindre la neutralité carbone d'ici 2040, après réduction prioritaire des émissions brutes, en compensant ses émissions résiduelles (hors émissions liées à l'usage de ses solutions par ses clients) par des mécanismes de séquestration carbone certifiées.

## Question 2. Niveau de vie décent dans la chaîne de valeur

*Un niveau de vie décent est en partie assuré par le versement d'un salaire décent, mais pas que : protection sociale, avantages financiers...*

*Pour rappel, le salaire décent est défini par le Global Living Wage 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 ». Cette rémunération doit également permettre au salarié et à sa famille de prendre part à la vie en société (loisir, accès à la communication...). Le salaire décent, dont le montant varie d'un endroit à l'autre selon les coûts de la vie, ne doit donc pas être confondu avec le salaire minimum éventuellement adopté à un niveau national.*

*L'ensemble de la question concerne :*

- *Les salariés de votre chaîne de valeur (hors effectifs propres), en amont (salariés des fournisseurs, prestataires, sous-traitants...) et en aval (franchises...)*
- *Le personnel non-salarié comme les travailleurs indépendants, le personnel intérimaire ou sous contrat.*

*La question ne concerne donc pas le personnel salarié de votre société et de ses filiales.*

*Comment garantissez-vous, évaluez-vous et faites-vous respecter un niveau de vie décent pour les travailleurs de l'ensemble de votre chaîne de valeur (salaires, primes, protection sociale, avantages), depuis l'identification des risques et des populations concernées jusqu'à la sélection, le suivi, les résultats obtenus et la gestion des manquements chez vos fournisseurs et partenaires ?*

Dans sa réponse précédente au FIR (pour l'assemblée générale de 2025), Dassault Systèmes précisait que :

- Les fournisseurs sont contractuellement engagés à respecter la Charte Fournisseurs Achats Responsables, qui constitue un cadre de référence pour le respect des droits humains et des bonnes conditions de travail ; la Charte exige notamment une rémunération conforme ou supérieure aux exigences légales locales, le respect des droits sociaux fondamentaux tels que définis par l'OIT, et la fourniture de tous les avantages légaux (Réponse FIR Q2 2025).
- La direction Achats applique un poids de 20 % aux critères ESG dans ses appels d'offres et la sélection des fournisseurs, permettant de valoriser les fournisseurs « les plus vertueux socialement », y compris ceux qui s'engagent sur un niveau de vie décent, même si le concept de niveau de vie décent n'est pas explicitement inscrit dans la Charte (Réponse FIR Q2 2025).
- Deux dispositifs sont mis en avant pour détecter les non-respect des engagements de la Charte : la procédure de lancement d'alerte ouverte aux employés des fournisseurs, et la recherche de

couvertures médiatiques défavorables ; en 2024, 1 650 fournisseurs ont fait l'objet de ce suivi (Réponse FIR Q2 2025).

Dassault Systèmes a conduit une analyse de double matérialité (DMA) incluant sa chaîne de valeur amont et aval, et indique n'avoir retenu aucun impact, risque ou opportunité matériel lié aux travailleurs de la chaîne de valeur amont ; pour la chaîne aval, la population jugée matérielle est celle des ingénieurs technico-commerciaux des revendeurs et intégrateurs (DEU 2024 p.184).

La chaîne de valeur aval s'appuie sur des réseaux de partenaires revendeurs et d'intégrateurs, représentant plus de 18 000 collaborateurs, identifiés comme partie prenante critique pour la diffusion et le déploiement des solutions de l'Entreprise (DEU 2024 p.184).

La politique « Achats responsables » et le dispositif de gestion des risques fournisseurs prévoient des diligences raisonnables pour identifier les risques relatifs aux droits humains et libertés fondamentales dans l'écosystème des fournisseurs, notamment par l'utilisation d'une plateforme de conformité et de bases de données de due diligence (listes de sanctions, couvertures médiatiques défavorables) (DEU 2024 p. 212, 241).

Une cartographie des risques fournisseurs a été réalisée en 2018 (avec un cabinet externe), revue en 2022 puis en 2024 dans le cadre de l'analyse de double matérialité. En cours de mise à jour, elle sera renforcée en combinant des données externes fournies par le partenaire EcoVadis (risques par Industrie et par pays) et des critères propres à Dassault Systèmes (ex : criticité et montants de dépenses). Cette actualisation permettra à l'Entreprise d'identifier plus précisément les enjeux prioritaires et d'adapter les actions en conséquence. Alignée sur les engagements précisés dans le label RFAR, l'ambition de Dassault Systèmes est de concilier exigence et soutien, pour une chaîne d'approvisionnement plus durable et résiliente (DEU 2024 p.212,241).

Dassault Systèmes dispose de la possibilité contractuelle de résilier immédiatement le contrat avec un fournisseur ou un partenaire en cas de violation de la Charte Fournisseurs Achats Responsables ou des Principes de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (DEU 2024 p.186,241).

Le dispositif de vigilance sur les tiers inclut une recherche des couvertures médiatiques défavorables ou négatives en matière de droits humains et libertés fondamentales, et une veille via des bases de données spécialisées pour détecter les situations à risque (DEU 2024 p.186, 239).

La Procédure de lancement d'alerte est accessible à toutes les parties prenantes (y compris les employés des fournisseurs) via plusieurs canaux (email, formulaire en ligne, message téléphonique, entretien), en plusieurs langues ; Dassault Systèmes garantit la confidentialité, l'absence de représailles et protège l'anonymat des lanceurs d'alerte (DEU 2024, p.186, 217, 219).

En 2025 comme en 2024, l'Entreprise indique qu'aucun incident grave lié aux droits humains et aucun cas de non-respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE n'ont été signalés à l'Entreprise (DEU 2025, p.148).

Concernant le personnel intérimaire, sont repris ci-dessous les éléments reportés dans le document d'enregistrement universel 2025 (page 129 version papier, page 131 version pdf) dans le paragraphe « Présentation de l'effectif » :

Le processus DMA a été effectué au regard de l'ensemble du personnel. Privilégiant l'emploi pérenne, Dassault Systèmes recourt, à titre exceptionnel, à un effectif non salarié assimilé au personnel de l'Entreprise, notamment, en remplacement de salariés absents et en cas d'accroissement temporaire d'activité. Ainsi, l'effectif non salarié représente moins de 2 % de l'effectif salarié et non salarié, calculé en équivalent temps plein. Aucun thème n'a été retenu comme matériel à l'égard de l'effectif non salarié.

*2) Quelle est votre vision prospective sur le sujet du niveau de vie décent dans la chaîne de valeur, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?*

Le niveau de vie décent au sein de la chaîne de valeur est une problématique complexe, dont les enjeux ne devraient pas s'atténuer dans les années à venir. En tant qu'Entreprise française soumise au devoir de vigilance, Dassault Systèmes s'engage à améliorer de façon continue son dispositif de gestion des risques fournisseur, qu'ils relèvent du domaine social ou environnemental.

### Question 3. Impacts sociaux de l'intelligence Artificielle (IA)

- 1) *Comment l'IA générative influence-t-elle la gestion de votre capital humain / de vos ressources humaines (création de postes, suppression de postes, formations, reconversions...)?*

*Afin de compléter votre réponse, merci de communiquer des éléments chiffrés :*

- *Part de salariés formés à l'IA ;*
- *Part de salariés utilisant l'IA au quotidien ;*
- *Réinvestissement éventuel des gains de productivité pour la formation du capital humain ;*
- *Part des effectifs susceptibles d'être négativement affectés ;*
- *Niveau d'acceptation de l'IA par les salariés (mesuré, par exemple, via l'ajout de questions supplémentaires dans l'enquête annuelle de satisfaction / d'engagement), le cas échéant, ventilé par zone géographique, fonction, niveau de séniorité, niveau de diplôme, âge ou genre ;*
- *Tout autre indicateur pertinent.*

*A défaut de disposer d'éléments chiffrés ou d'avoir conduit des enquêtes formalisées, merci de communiquer votre appréciation qualitative de la perception de l'IA par les salariés, en distinguant les principales catégories de population concernées.*

L'intelligence artificielle est intégrée au modèle d'affaires et aux offres de Dassault Systèmes. Nous avons lancé trois catégories de solutions natives IA : les *Virtual Companions*, les *Generative Experiences* et les *Virtual Twins as a Service*. Les *Virtual Companions* démultiplient le travail des équipes en les assistant voire en exécutant des tâches. Les *Generative Experiences* orchestrent la collaboration entre les équipes et les compagnons virtuels sur l'ensemble des processus métiers. Les *Virtual Twins as a Service* permettent aux leaders de l'industrie de simuler, optimiser et sécuriser les décisions avant leur application dans le monde réel. Ce portefeuille de solutions à destination de nos clients, vise également nos collaborateurs afin de leur permettre de tirer pleinement parti de l'IA, par l'élévation des savoirs et des savoir-faire.

Considérant le modèle d'affaires, les profils des talents et les métiers de l'Entreprise orientés vers la science et l'innovation technologique, dans un contexte d'âge moyen de l'ordre de 40 ans, la demande des collaborateurs en matière d'utilisation de l'IA dans le cadre de leurs missions professionnelles est importante. Notre politique de développement du capital humain évolue afin d'accélérer l'adoption de l'IA par les collaborateurs dans leur mode de travail et l'enrichissement du portefeuille de solutions.

En 2025, Dassault Systèmes a mis en place un cadre de gouvernance stratégique de l'IA, impliquant une approche collaborative et transversale visant à identifier et gérer les opportunités ainsi que les enjeux associés aux systèmes d'IA. Un programme dédié (*AI Within 3DS*) permet à tout collaborateur de soumettre un ou des cas d'usage d'IA correspondant à un besoin qu'il ou elle a identifié. Les cas retenus font l'objet

d'une phase d'incubation, permettant d'en expérimenter l'impact, puis d'une phase de déploiement et d'adoption.

Cette approche permet :

- d'accélérer l'adoption de l'IA dans l'ensemble de nos fonctions et de nos activités,
- de favoriser la collaboration en mettant en relation les expertises des différentes équipes,
- d'identifier des cas d'utilisation à forte valeur ajoutée et à fort impact,
- d'accompagner l'évolution de nos fonctions à l'ère de l'IA générative,
- de déployer et de faire évoluer des solutions qui ont un impact concret et correspondent aux besoins et aux attentes des collaborateurs.

Elle intègre pleinement les collaborateurs dans l'élévation de leurs métiers et le recentrage de leurs missions sur des activités à forte valeur ajoutée.

Tous les collaborateurs ont accès au *Virtual Companion* intégré à la plateforme **3DEXPERIENCE**, facilitant l'accès à l'information, et permettant de résumer, modifier ou encore traduire des contenus. Un *Virtual Companion* d'assistance au codage est à disposition des *Software Engineers* et la feuille de route actuelle vise à déployer des *Virtual Companion* pour une douzaine de rôles à horizon mi-2027, représentant de l'ordre de 50% de l'effectif.

Nous organisons des évènements pour l'ensemble des collaborateurs, tels que les *Generative Days* durant lesquels des collaborateurs partagent leur expérience d'utilisation de solutions d'IA. Des *Champions IA* sont identifiés au sein de chaque fonction, notamment pour accompagner le partage de savoirs et de compétences, ainsi que la soumission de cas d'usages dans le cadre du programme *AI Within 3DS*.

Nous enrichissons notre référentiel de compétences, en particulier celles associées à l'IA, afin d'orienter les collaborateurs dans leurs axes et actions de développement.

Notre portefeuille d'expériences d'apprentissage et d'acquisition de savoirs intègre des actions de formation liées à l'IA générative à destination de tous les collaborateurs. En 2025, plus de 5 500 heures de formations ont porté sur l'IA, représentant plus de 2 500 sessions et plus de 11 600 participations. Les deux éditions *Passion to Learn Days* ont mis à disposition des contenus portant notamment sur l'utilisation éthique et responsable de l'IA et la transformation des modes de collaboration.

Les collaborateurs bénéficient également de programmes de formations adaptés aux besoins spécifiques de leur fonction. A titre d'exemple, un programme de formation à destination des collaborateurs de la Recherche et développement couvre trois axes :

- le développement d'un socle de connaissances et de compétences techniques couvrant dix thématiques, telles que la cybersécurité, le développement et le test de solutions intégrant l'intelligence artificielle,

- des formations individuelles et collectives à destination de rôles spécifiques permettant d'acquérir des compétences de niveau avancé, incluant, notamment, la capacité à élaborer des stratégies adaptatives et génératives en contexte des évolutions technologiques accélérées,
- des formations dédiées à l'acquisition de nouvelles compétences en matière d'assurance qualité, notamment, des solutions intégrant l'intelligence artificielle.

2) *Quelle est votre vision prospective sur le sujet des impacts sociaux de l'intelligence artificielle, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?*

Notre objectif est de poursuivre la dynamique engagée en continuant d'investir dans les talents pour réaliser les besoins futurs de l'Entreprise, notamment dans le domaine du Cloud, des données et de l'IA, tout en réalisant des gains de productivité :

- poursuivre et accompagner l'adoption de l'IA au sein de l'Entreprise,
- accompagner la transformation des métiers et la transition vers des rôles en croissance ou émergents,
- accompagner l'acquisition de nouvelles compétences, de compétences en croissance et de compétences émergentes où à venir.

En 2026, de nouveaux contenus de formation liés à l'IA générative sont déployés dans les domaines des sciences et technologies, de la Recherche et développement et des ventes, ainsi que pour répondre aux besoins spécifiques des organisations telles que la finance, les ressources humaines, le marketing et le département juridique.

Question 4. Thème personnalisé

*a) Outre les mécanismes d'évaluation des risques pays, quels mécanismes de diligence raisonnable Dassault Systèmes met-elle en œuvre pour évaluer les risques liés à l'usage final de ses équipements ou technologies, notamment lorsqu'ils sont destinés à des zones touchées par des conflits et/ ou à haut risques (CAHRA) ? Dans le contexte géopolitique actuel, ces mécanismes ont-ils été renforcés ou adaptés, et selon quels critères ?*

A titre liminaire, il est important de rappeler que les solutions de Dassault Systèmes ne sont pas conçues spécifiquement pour les besoins de l'industrie de la défense. Cependant, selon les réglementations applicables, les solutions de Dassault Systèmes peuvent être considérées ou traitées comme des biens et technologies à double usage. Dans ce cadre, Dassault Systèmes a pour politique de se conformer aux lois applicables en matière de contrôle des exportations et de sanctions, en particulier les embargos sur les armes.

Plus généralement, Dassault Systèmes mène ses activités en respectant les lois nationales et les normes internationales. Conformément à la loi française, l'Entreprise a mis en place un plan de vigilance visant à identifier les risques et notamment à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales (pour plus de détails se référer au plan de vigilance détaillé dans le Document d'enregistrement universel 2025 de Dassault Systèmes – chapitre 2.4).

Le plan de vigilance de Dassault Systèmes est mis en œuvre par différentes parties prenantes incluant plusieurs directions : Éthique des affaires et conformité, Ressources humaines, Achats et voyages, Développement durable et Audit interne. Ces fonctions sont également représentées au sein du Comité de pilotage de gestion des risques associés au devoir de vigilance (« le Comité de pilotage »). Ce Comité de pilotage assure une évaluation et un suivi réguliers du dispositif. Composé de représentants de ces différentes directions clés ainsi que de la directrice juridique qui le préside, il est chargé d'examiner et de valider les démarches d'élaboration et de mise à jour de la cartographie des risques, et de superviser les plans d'actions.

Dans cette cartographie, Dassault Systèmes a clairement identifié le risque que les solutions de Dassault Systèmes soient détournées, réutilisées ou exploitées par des tiers de manière à contribuer à des atteintes avérées ou potentielles aux droits humains, en contradiction avec les législations applicables ou les standards internationaux. Il inclut également les risques liés au caractère potentiellement à double usage de certains produits, qui sont amplifiés en cas de piratage logiciel ou d'utilisation non autorisée de licences, pouvant conduire à des usages non conformes ou illicites au regard des réglementations internationales en matière de contrôle des exportations ou de sanctions.

Pour y faire face, l'Entreprise a mis en place un dispositif de contrôle et de conformité structuré autour de quatre piliers complémentaires, qui vise à encadrer l'utilisation licite, éthique et responsable des solutions de l'Entreprise :

1) le contrôle des exportations et des programmes de sanctions : Dassault Systèmes s'assure que ses activités d'exportation – ventes, livraisons de produits, transferts de données contrôlées et prestations de services – sont strictement encadrées afin d'assurer leur conformité aux réglementations internationales applicables en matière de contrôle des exportations et de sanctions. L'Entreprise interdit la vente ou la distribution de ses solutions à des utilisateurs non autorisés ou susceptibles d'en faire un usage prohibé.

Une équipe mondiale dédiée supervise ces exigences au moyen d'outils internes de contrôle, de listes de sanctions et de systèmes tiers spécialisés. Des contrôles automatiques ont été mis en place au niveau du système d'information de prise de commandes pour la vente des solutions de Dassault Systèmes et sont complétés par des contrôles et vérifications manuels en fonction du profil de risque des contreparties.

Les directives mondiales de conformité aux règles d'exportation et aux programmes de sanctions sont également disponibles sur le site de Dassault Systèmes :

<https://www.3ds.com/sites/default/files/2022-03/global-export-sanctions-compliance-2022-fr.pdf>

2) la politique d'utilisation acceptable (3DS Acceptable Use Policy) : dans le cadre de son engagement en faveur d'une innovation durable et responsable, Dassault Systèmes a mis en place une politique indiquant que l'Entreprise ne s'engage pas, dans quatre segments de marché, auprès de nouveaux clients répondant à certains critères et/ou n'y développe pas de produits ou services dédiés. Parmi ces 4 segments, on compte en particulier les armes « universellement prohibées ». Cette politique constitue un levier essentiel pour prévenir toute utilisation susceptible de contredire les valeurs de l'Entreprise et ses engagements en matière de durabilité ;

3) la diligence renforcée et la surveillance des risques : Dassault Systèmes procède à une évaluation renforcée des risques liés à ses partenaires ;

4) la lutte contre le piratage : Dassault Systèmes protège ses technologies par une combinaison de droits de propriété intellectuelle ainsi qu'au moyen de contrats d'utilisation accordant un droit d'usage sans transfert de propriété. Il n'est toutefois pas possible d'écartier totalement le risque d'usage non autorisé, d'autant plus dans les pays où la protection des droits de propriété intellectuelle est limitée. L'Entreprise met en œuvre un programme actif de lutte contre le piratage et de mise en conformité visant à détecter et prévenir systématiquement l'utilisation illicite de ses logiciels, à régulariser les situations identifiées et, lorsque cela est nécessaire, à engager des actions en justice.

*b) S'agissant plus spécifiquement des solutions intégrant de l'intelligence artificielle, comme les drones autonomes, Dassault Systèmes a-t-elle renforcé ses dispositifs de diligence raisonnable afin de prendre en compte les risques éthiques propres à l'IA (critères additionnels, seuils de risque, comités de revue, escalade au niveau du Conseil ou du Comité Exécutif) dans le contexte géopolitique actuel ?*

Les solutions de Dassault Systèmes ont pour objet d'apporter à ses clients une représentation virtuelle de leurs opérations et produits qui intègre la modélisation, la simulation, la gestion des données du monde réel et l'intelligence artificielle. Ils permettent la virtualisation de l'ensemble du cycle de vie d'un produit (conception, ingénierie, fabrication et usage).

Les solutions de Dassault Systèmes, y compris lorsqu'elles sont associées à l'intelligence artificielle, ne sont pas intégrées, et ne constituent pas un système embarqué, dans les produits de ses clients, en particulier dans les avions, véhicules ou autres. Elles ne peuvent donc pas être utilisées directement ou indirectement pour le pilotage ou le contrôle de drones, armes ou missiles.

Malgré cette absence de rôle des solutions de Dassault Systèmes dans le pilotage ou contrôle des produits de ses clients et dans le prolongement de son ambition d'innovation responsable, Dassault Systèmes a adopté en 2025 une Charte Éthique de l'IA. Celle-ci définit et favorise la mise en place de principes appliqués à la conception et au déploiement de l'IA – transparence, explicabilité, durabilité, sécurité, supervision humaine, protection de la propriété intellectuelle et respect de la vie privée – afin de favoriser des usages fiables, responsables et créateurs de valeur pour les utilisateurs finaux.

Dans le cadre de cette transparence quant à la manière dont l'IA est intégrée dans les solutions de Dassault Systèmes, chaque fonctionnalité d'IA est documentée avec sa finalité afin de garantir une utilisation responsable et le respect des normes éthiques et réglementaires. Les finalités des fonctionnalités basées sur l'IA dans l'ensemble du portefeuille de Dassault Systèmes sont disponibles sur son site Internet dans le Trust Center<sup>1</sup>.

Un cadre de gouvernance stratégique de l'IA a aussi été mis en place en 2025, impliquant une approche collaborative et transversale visant à identifier et gérer les opportunités et enjeux associés aux systèmes d'IA. Chaque direction opérationnelle de l'Entreprise est responsable de la mise en œuvre et du respect de la Charte Éthique de l'IA dans son périmètre. Un comité de gouvernance dédié à l'IA est chargé de centraliser, instruire et examiner les questions ou situations susceptibles de soulever des enjeux éthiques, et d'en assurer le suivi le cas échéant.

---

1 [https://www.3ds.com/trust-center/trusted-ai/ai-based-functionality-intended-purpose?\\_gl=1\\*mc66s\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTMyODc5NTk4My4xNzc4MDU1MDUw\\*\\_ga\\_DYJDKXYEZ4\\*czE3NzgwNTUwNDkkbzEkZzEkdDE3NzgwNTUwNTQkajU1JGwwJGgw\\*\\_ga\\_TPGKGE8GTG\\*czE3NzgwNTUwNDkkbzEkZzEkdDE3NzgwNTUwNTQkajU1JGwwJGgw](https://www.3ds.com/trust-center/trusted-ai/ai-based-functionality-intended-purpose?_gl=1*mc66s*_up*MQ..*_ga*MTMyODc5NTk4My4xNzc4MDU1MDUw*_ga_DYJDKXYEZ4*czE3NzgwNTUwNDkkbzEkZzEkdDE3NzgwNTUwNTQkajU1JGwwJGgw*_ga_TPGKGE8GTG*czE3NzgwNTUwNDkkbzEkZzEkdDE3NzgwNTUwNTQkajU1JGwwJGgw)

Dans le cadre du déploiement de la Charte, les actions suivantes sont notamment mises en œuvre :

- lancement d'un processus de référencement permettant la cartographie des IA à haut risque,
- déploiement d'un outil logiciel de l'Entreprise permettant d'entraîner des systèmes d'IA en assurant l'origine des données et la traçabilité des droits de propriété intellectuelle, et
- mise en place de formations sur l'IA pour les collaborateurs afin d'encadrer et favoriser son utilisation.

*c) Plus précisément, quel est le rôle du comité éthique dans l'encadrement des risques propres à l'IA (biais, explicabilité, niveaux d'autonomie, contrôle humain) dans la conception et la commercialisation de systèmes de défense, notamment les drones autonomes ? Pouvez-vous confirmer que le comité éthique a pu se pencher sur ce sujet et élaborer une politique sur les limites que Dassault Systèmes s'impose et impose à ses clients sur les risques de perte de contrôle de flottes de drones autonomes.*

*Liste non exhaustive de clients gagnés sur des contrats mentionnant la conception ou fabrication de drones : Airbus (France), Raphe mPhibr (Inde), Dhaksha Unmanned Systems (Inde), Sky Eye Systems (Italie), General Aeronautics (Inde).*

Comme indiqué plus haut, les solutions de Dassault Systèmes, en ce compris ses solutions intégrant l'IA, ne sont pas intégrées ou embarquées dans les produits de ses clients. Elles ne peuvent pas être utilisées directement ou indirectement pour le pilotage ou le contrôle de drones, armes ou missiles. Elles ne peuvent donc pas être associées à un risque de perte de contrôle de flottes de drones autonomes.

Le Comité d'éthique de Dassault Systèmes n'est pas impliqué dans l'encadrement des risques propres à l'IA. Un comité de gouvernance dédié à l'IA a été mis en place depuis 2025. Il est composé de représentants des principales directions de l'Entreprise (R&D, IT, Brands, Industries, HR, Legal, Finance, etc.) et de deux représentants du comité exécutif opérations.

Par ailleurs, et comme mentionné plus haut, le plan de vigilance de Dassault Systèmes, comprenant le risque de détournement de l'usage des solutions de Dassault Systèmes, est mis en œuvre par différentes parties prenantes incluant plusieurs directions : Éthique des affaires et conformité, Ressources humaines, Achats et voyages, Développement durable et Audit interne. Ces fonctions sont représentées au sein d'un Comité de pilotage de gestion des risques associés au devoir de vigilance (« le Comité de pilotage »). Ce Comité de pilotage assure une évaluation et un suivi réguliers du dispositif. Composé de représentants de ces différentes directions clés ainsi que de la directrice juridique qui le préside, il est chargé d'examiner et de valider les démarches d'élaboration et de mise à jour de la cartographie des risques, et de superviser les plans d'actions.