



REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2022



INDICE



1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

2. CARTA D'IDENTITÀ ESG DI CAPGEMINI

3. L'IMPEGNO ESG DI CAPGEMINI:

FRUTTARE LA TECNOLOGIA A BENEFICIO DI TUTTI

3.1 Otto priorità ESG per un futuro migliore

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

3.3 Impegno a raggiungere 11 Sustainable Development Goals

3.4 Aumentare l'impatto collettivo partecipando ad iniziative pubbliche

4. L'APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI

4.1 Potenziare le iniziative locali attraverso una leadership allineata:

la nostra Governance e la nostra organizzazione ESG

4.2 Sfruttare le dinamiche dei nostri stakeholders attraverso un dialogo costante

4.3 Focus sugli impatti materiali ESG

4.4 Integrare l'ESG nella nostra strategia aziendale

4.5 Gestire i rischi ESG significativi



3

4

7

7

8

9

9

11

11

14

15

15

17



5. LE OTTO PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI

19

5.1 Ambientale: Accelerare sulle sfide della sostenibilità

19

5.1.1 Agire sul cambiamento climatico per essere Carbon Neutral entro il 2025, diventando un business Net Zero

19

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

24

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

25

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

25

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

35

5.2.3 Supportare l'inclusione digitale nelle nostre comunità

38

5.3 Governance: guidare con fiducia e trasparenza

38

5.3.1 Promuovere una governance diversificata e responsabile

40

5.3.2 Mantenere elevati standard etici in ogni momento per la crescita comune

43

5.3.3 Dati, infrastrutture e identità protette e sicure

47

6. Nota Metodologica

47

6.1 Rendicontazione ESG Capgemini

48

6.2 Capgemini ESG index

51

6.3 Contatti

51

6.4 La ESG Digital Governance con la piattaforma ESGeo

51

7. Allegati tecnici

7.1 Capgemini in Italia - carta d'identità

7.2 Indicatori di performance

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Il 2022 è stato ancora un anno di grande incertezza dal punto di vista geopolitico, se da una parte la pandemia è stata progressivamente messa sotto controllo nella maggior parte dei Paesi occidentali, l'invasione dell'Ucraina e la conseguente conflittualità hanno riportato l'Europa a fare i conti con un regime di guerra da tempo dimenticato. La crisi energetica che ne è conseguita ha inoltre avuto profondi effetti sulla vita delle famiglie e forzato i Paesi riforniti da gas e petrolio russo a cercare velocemente alternative guidate più dall'emergenza che dalla coerenza con le strategie di approvvigionamento sostenibile.

In questo quadro di profonda complessità ed instabilità economica, la necessità di proseguire con programmi di innovazione digitale e di ridisegno di processi e prodotti in chiave di sostenibilità non è tuttavia venuta meno, così come l'impegno di Capgemini ad accompagnare i propri clienti verso nuovi modelli di business resi possibili dalla tecnologia e dallo sguardo all'essere umano, come recita la nostra Purpose: **"Liberare l'energia umana attraverso la tecnologia per un futuro inclusivo e sostenibile"**.

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

Nonostante il clima di incertezza diffusa che ha caratterizzato il 2022, il nostro impegno verso obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) è rimasto centrale nella strategia di Gruppo e in quella italiana così come i piani di implementazione delle diverse priorità che abbiamo definito.

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

Nel quadro di queste priorità comuni e degli obiettivi che ad esse si associano e che sono oggi ancora più sfidanti, prende posto il contributo di Capgemini Italia, che anche nel 2022 ha compiuto dei passi avanti nel suo percorso verso la sostenibilità, allargando il network di stakeholders coinvolti in iniziative comuni per generare un impatto significativo per la società.

In chiusura desidero ricordare che gli ambiziosi obiettivi che ci siamo prefissati così come i traguardi raggiunti sono frutto del lavoro e dell'impegno quotidiano di tutto il grande team di Capgemini Italia, dal management fino ai più giovani che anche nel 2022 si sono uniti a noi per costruire il futuro che insieme vogliamo, a tutti e tutte loro va il mio più sincero ringraziamento.

[#GetTheFutureYouWant](#)



Monia Ferrari
AD Capgemini Italia

2. CARTA D'IDENTITÀ ESG DI CAPGEMINI

Il nostro mondo è ogni giorno attraversato dagli impatti che l'evoluzione tecnologica porta con sé. La gran parte di questi impatti, se disegnati avendo al centro l'essere umano, possono contribuire grandemente a migliorare la nostra società.

Capgemini, come leader della trasformazione digitale, è ben consapevole del ruolo chiave può giocare per fare in modo che la tecnologia sia messa al servizio delle sfide ESG. Insieme a clienti, partner e community continuiamo instancabilmente a lavorare in diversi ambiti per accelerare la transizione verso la sostenibilità e trovare soluzioni alle nuove sfide della società sfruttando la nostra leadership.

Capgemini è firmataria del Patto mondiale delle Nazioni Unite dal 2004, sostiene i principi della Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo del 1948 e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) che rifiutano l'uso del lavoro forzato o del lavoro minorile.

Inoltre abbiamo aderito al World Economic Forum's Alliance of CEO Climate Leaders per contribuire a garantire la transizione verso un'economia Net Zero.

Come rendere il nostro reporting ESG in linea con gli standard internazionali

Il nostro Gruppo individua come rilevanti le informazioni esistenti per la nostra attività nel Global Reporting Initiative (GRI), nel Sustainable Accounting Standards Board (SASB) e nella Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Capgemini divulga i dati ambientali, sociali e di governance (ESG) attraverso diversi report e siti web secondo Capgemini ESG Index.

LE NOSTRE 8 PRIORITÀ ESG PER UN FUTURO MIGLIORE

AMBIENTE

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

SOCIALE

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

GOVERNANCE

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

IMPATTO DEGLI 11 OBIETTIVI DI SVILUPPO



CAPGEMINI IN ITALIA

Dati 2022*

9.021

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI

773.6 mln €

RICAVI

20

SEDI IN ITALIA

4

BRAND COMMERCIALI

Capgemini, Capgemini Engineering, Capgemini Invent, Frog

* Dati al 31 Dicembre 2022



An aerial photograph of a modern building's rooftop terrace. The terrace is composed of a grid of square concrete frames, each containing a lush green tree. The perspective is from a high angle, looking down at the grid. The lighting is soft, suggesting late afternoon or early morning, with long shadows cast across the concrete frames. The overall color palette is dominated by the greys of the concrete and the vibrant greens of the trees.

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

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

3.1 Otto priorità ESG per un futuro migliore

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

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

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

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

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

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

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

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



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

AMBIENTE

● Priorità A

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

● Priorità B

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

SOCIALE

● Priorità C

Investire sui nostri talenti, sviluppando le competenze di domani.

● Priorità D

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

● Priorità E

Supportare l'inclusione digitale nelle nostre community.

GOVERNANCE

● Priorità F

Promuovere una governance diversificata e responsabile.

● Priorità G

Mantenere elevati standard etici.

● Priorità H

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

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

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

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

	PRIORITÀ	OBIETTIVI
<p>AMBIENTE: Accelerare il passaggio al Net Zero.</p> <p>SOCIALE: Imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti</p> <p>GOVERNANCE: Guidare con fiducia e trasparenza</p>	<p>A <i>Intervenire sul cambiamento climatico per essere a zero emissioni di carbonio entro il 2025 e diventare un business Net Zero.</i></p>	<p>1 Essere a zero emissioni di carbonio nelle nostre operazioni entro il 2025 e attraverso la nostra catena di fornitura entro il 2030 e impegnarsi a diventare un business Net Zero entro il 2040.</p> <p>2 Passare al 100% di elettricità rinnovabile entro il 2025 e a veicoli elettrici entro il 2030.</p>
	<p>B <i>Portare a una transizione economica a basse emissioni di carbonio aiutando i nostri clienti a raggiungere i loro impegni ambientali.</i></p>	<p>3 Aiutare i nostri clienti a risparmiare 10m tonnellate di CO entro il 2030.</p>
	<p>C <i>Investire nei nostri talenti, sviluppando le competenze di domani.</i></p>	<p>4 Aumentare le ore medie di apprendimento per dipendente del 5% ogni anno, per garantire un apprendimento regolare.</p>
	<p>D <i>Migliorare l'ambiente di lavoro rendendolo vario, inclusivo e ibrido.</i></p>	<p>5 Avere il 40% delle donne nelle nostre squadre entro il 2025.</p>
	<p>E <i>Supportare l'inclusione digitale nelle nostre community.</i></p>	<p>6 5M beneficiari dei nostri programmi di inclusione digitale entro il 2030.</p>
	<p>F <i>Promuovere una governance diversificata e responsabile.</i></p>	<p>7 Il 30% delle donne in posizioni di leadership esecutiva nel 2025.</p> <p>8 Mantenere la governance societaria best-in-class.</p>
	<p>G <i>Mantenere elevati gli standard etici.</i></p>	<p>9 Mantenere oltre l'80% della forza lavoro con un punteggio etico tra 7-10.</p> <p>10 Entro il 2030, i fornitori che coprono l'80% dell'importo di acquisto dell'anno precedente si sono impegnati a rispettare i nostri standard ESG.</p>
	<p>H <i>Proteggere e mettere al sicuro i dati, l'infrastruttura e l'identità.</i></p>	<p>11 Essere riconosciuti come leader di riferimento in materia di protezione dati e sicurezza informatica.</p>

3.3 Impegno a raggiungere 11 Sustainable Development Goals

Dal 2015 l'Agenda 2030 per lo sviluppo con 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) per la pace e la prosperità delle persone e del pianeta sono stati il punto di riferimento per le nostre strategie e ambizioni ESG. Per promuovere questi obiettivi, le aziende svolgono un ruolo fondamentale nella mobilitazione e nella condivisione di conoscenze, competenze, tecnologie e risorse finanziarie. Capgemini si è impegnata a contribuire al **raggiungimento di 11 dei 17 SDG** perché crediamo che riflettano al meglio la nostra capacità di integrare le sfide ESG nel nostro business.

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

AMBIENTE:

Accelerare il passaggio al Net Zero



GOVERNANCE:

Guidare con fiducia e trasparenza



SOCIALE:

Imprenditori allineati, con protezione e rispetto per tutti



3.4 Aumentare l'impatto collettivo partecipando ad iniziative pubbliche

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

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

AMBIENTE

- Siamo firmatari dell'iniziativa "Caring for Climate" del **Global Compact** delle Nazioni Unite sin dal suo inizio nel 2007.
- Siamo diventati firmatari della **Taskforce for Climate related Financial Disclosures (TCFD)**, supportando azioni per costruire soluzioni resilienti al cambiamento climatico attraverso divulgazioni finanziarie relative al clima.
- Capgemini è inclusa nel 2023 S&P Global Sustainability Yearbook, un importante riconoscimento della nostra leadership nella sostenibilità, con le società quotate nel 10% dei rispettivi settori.
- Abbiamo firmato una lettera congiunta insieme a oltre 170 amministratori delegati ai capi di stato europei chiedendo loro di aumentare gli obiettivi di riduzione delle emissioni per garantire che raggiungano l'obiettivo zero netto entro il 2050.
- Siamo diventati firmatari del **RE100**, impegnandoci a trasferire il 100% della nostra elettricità a fonti rinnovabili entro il 2025.
- L'iniziativa **Science Based Targets (SBTi)** ha convalidato i nostri obiettivi di riduzione del carbonio come in linea con il nuovo Corporate Net-Zero Standard, uno dei primi nel nostro settore.
- Siamo diventati un membro fondatore della campagna **Race to Zero delle Nazioni Unite**, una coalizione di importanti iniziative net zero.
- Abbiamo firmato la Business Ambition per obiettivi di 1,5 °C.
- Abbiamo aderito all'**Alliance of CEO Climate Leaders del World Economic Forum**, una comunità globale di amministratori delegati, che catalizza l'azione in tutti i settori e coinvolge i responsabili politici per contribuire a realizzare la transizione verso un'economia net zero.
- Siamo diventati membri dell'**EV100**, impegnandoci a trasferire l'intera flotta aziendale globale a veicoli elettrici al 100% entro il 2030, garantendo l'accesso all'infrastruttura di ricarica elettrica in tutta la loro proprietà.
- Siamo diventati un membro dell'alleanza aziendale di 1t.org del WEF e ci impegniamo a piantare 20 milioni di alberi entro il 2030 per aiutare a combattere il cambiamento climatico e sostenere la biodiversità.
- Siamo diventati membri della **European Green Digital Coalition**, un gruppo di aziende impegnate a sostenere la trasformazione verde e digitale dell'UE.

SOCIALE

- Capgemini si impegna a proteggere e preservare i diritti umani in conformità con la **Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani** e la **Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro** ("Dichiarazione ILO") con le sue 8 convenzioni fondamentali.
- Abbiamo aderito alla coalizione **Business 4 Inclusive Growth (B4IG)**, una partnership tra l'OCSE e una coalizione di organizzazioni globali guidata dai CEO, dove guidiamo un gruppo di lavoro sul divario digitale e contribuiamo attivamente alla task force globale sulla diversità etnica.
- Nel 2020 siamo entrati a far parte di **"Valuable 500"**, una comunità globale di CEO che rivoluziona l'inclusione della disabilità attraverso la leadership aziendale e le opportunità.
- Siamo membri del **"Global Business and Disability Network"** dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
- Dal 2011 siamo firmatarie dei **Women's Empowerment Principles**, frutto di un'alleanza tra UN Women e UN Global Compact.
- Capgemini si impegna a essere solidale con la comunità LGBT+. Il nostro CEO ha firmato, nel 2022, lo **Standard di condotta delle Nazioni Unite per le imprese, affrontando la discriminazione nei confronti delle persone LGBT+**.
- Capgemini è un membro fondatore dell'iniziativa **Partnering for Racial Justice in Business** del World Economic Forum.

GOVERNANCE

- Ci riferiamo al Codice di Autodisciplina AFEP-MEDEF per gli emittenti quotati alla Borsa di Parigi fin dalla sua prima pubblicazione nel 2008.
- Seguiamo i principi e i concetti del <IR> Framework, di cui l'International Accounting Standards Board (IASB) e l'ISSB si sono assunti la responsabilità quando la Value Reporting Foundation si è fusa con la IFRS Foundation nell'agosto 2022.
- Siamo firmatari dell'appello di Parigi per la fiducia e la sicurezza nel cyberspazio sin dal suo inizio nel novembre 2018.

A photograph of three diverse professionals in a meeting. A woman on the left is looking towards a man in the center, who is holding a pen and looking at a woman on the right. They are surrounded by several white wind turbine models on a table. The background is a blurred office or meeting room with warm lighting.

L'APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI

4. L'APPROCCIO INTEGRATO ESG DI CAPGEMINI

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

Nell'ambito degli obiettivi e delle strategie ESG di Capgemini, descritte nella ESG Policy pubblicata dal Gruppo nel 2021, i ruoli chiave nella Governance ESG 2022 di Capgemini in Italia sono stati i seguenti:

Amministratore Delegato (Andrea Falleni):

- Definisce con il dirigente ed approva le azioni da intraprendere in tema ESG.
- Approva il bilancio di sostenibilità della società.
- Prende atto dei risultati emersi durante l'approvazione del bilancio di sostenibilità, redatto dal Responsabile ESG che ha provveduto ad analizzare ogni singolo contributo ricevuto dalle varie funzioni coinvolte.

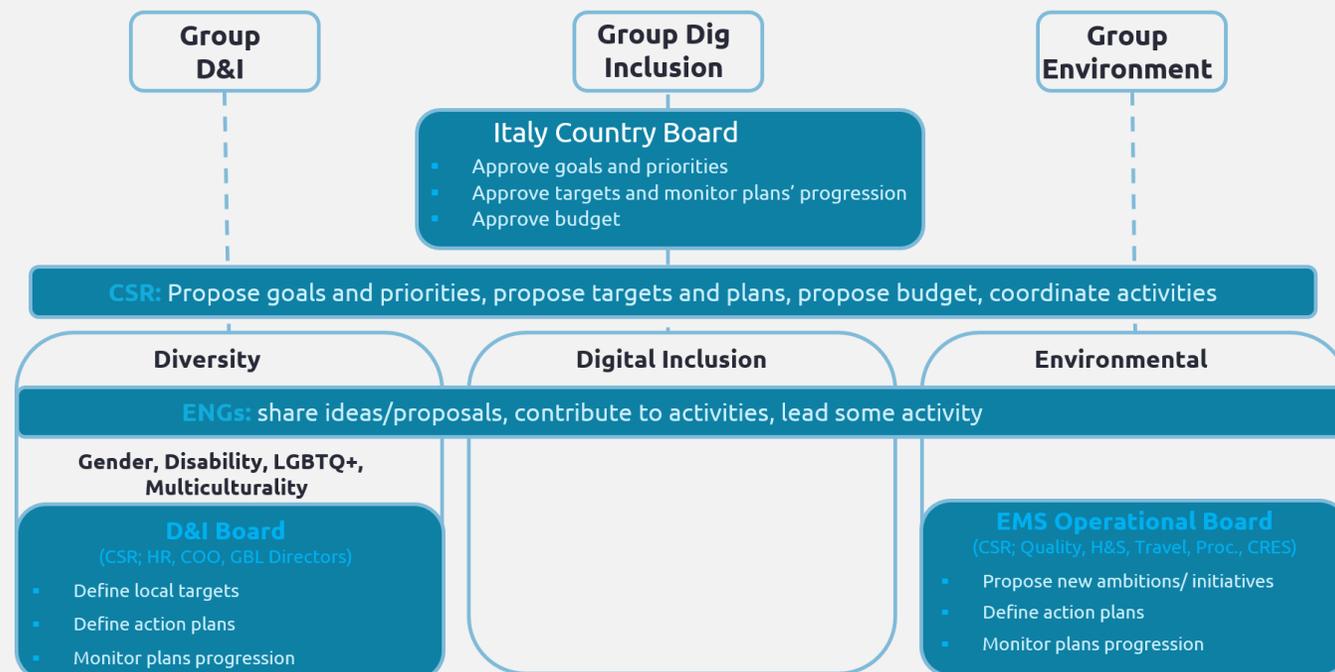
Dirigente responsabile ESG (Alessandra Miata):

- Redige il bilancio di sostenibilità ed attua e coordina le azioni da intraprendere in tema ESG.
- Il Responsabile ESG supervisiona tutti i processi legati al tema ESG e verifica che tutti gli adempimenti necessari abbiano eseguito il corretto iter di verifica e approvazione.
- Il Responsabile ESG coinvolge i vertici aziendali per supportare i processi legati al tema ESG.
- Verifica l'efficacia dei processi annualmente prima della redazione del bilancio di sostenibilità.

Dal punto di vista organizzativo la Governance CSR è inoltre articolata in relazione ai tre pilastri della strategia di Gruppo e riferisce al Country Board (Consiglio di direzione), che ha il compito di approvare obiettivi e priorità, approvare i target e il budget e monitorare l'avanzamento dei progetti.

Sulle tematiche ambientali esiste una specifica commissione, l'Environmental Management System Operational Board, che coinvolge tutte le funzioni aziendali che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale (Real Estate, CSR, HR/Health and Safety, Procurement, Quality), e che articola il piano di lavoro ed identifica le risorse necessarie ad implementarlo.

La Governance CSR:





Parallelamente sul fronte della Diversità ed Inclusione esiste in Italia dalla fine del 2021 un Comitato Guida che ne identifica gli obiettivi e i piani d'azione e li sottopone all'approvazione del Country Board.

Il Comitato Guida D&I è un organismo interfunzionale composto dai seguenti membri: Direttore Risorse Umane, Direttore CSR, responsabili del Talent Acquisition, Talent Development, Learning & Development, Diversity & Inclusion e dei Direttori responsabili delle diverse linee di business presenti in Italia. Il Direttore CSR è il segretario e il coordinatore del Comitato Guida.

Esso si riunisce virtualmente con cadenza almeno trimestrale o con maggiore frequenza ove necessario e costituisce una parte fondamentale, ma non esclusiva della Governance della Diversity& Inclusion.

Sia nel caso dell'EMS operational board che nel caso del D&I Board (Comitato Guida D&I) le funzioni rappresentate sono presenti attraverso i loro direttori; in entrambi i casi partecipano a questi comitati uno o più componenti del Country Board; l'EMS Operational Board e il D&I Board riferiscono regolarmente nell'ambito del Country Board con cadenza minima annuale, ma spesso più frequentemente in funzione del numero di progetti/iniziative in corso e del loro stato di avanzamento.

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

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

Nello specifico, gli ENG attivi in Italia sono:

- **Digital Inclusion**
- **Green Team**
- **D&I Women@Cappgemini***
- **D&I OUTfront***
- **D&I CapAbility Team***
- **D&I Multicultural pathway**

Nel loro complesso, gli ENG coinvolgono:



180 dipendenti
di cui



**61%
donne**

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

Sul fronte della Governance, la nostra società ha investito da anni per costruire una cultura e dei processi che sistematicamente prevengono, identificano e contrastano ogni forma di rischio ESG (discriminazione, corruzione o comportamento non etico). Questo impegno è certificato dall'essere stati riconosciuti nel 2022, per il decimo anno consecutivo, come una delle **World's Most Ethical Companies®** dall' Ethisphere® Institute.

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

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

Inoltre, Cappgemini pone grande attenzione al tema dell'etica e, al fine di dare sempre maggiore supporto ai propri dipendenti, ha messo a disposizione di tutti (inclusi i componenti del board) un tool per la gestione del conflitto di interesse.

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

Infine, Capgemini in Italia ha ottenuto nel 2022 la certificazione ISO 37001:2016 che disciplina il **Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione**.



Nell'ambito del proprio impegno ESG Capgemini **monitora costantemente anche le dimensioni Ambientali e Sociali**. In particolare il tema ambientale (Environment) è governato secondo gli standard della **certificazione ISO 14001** grazie a un sistema di gestione che ci permette di identificare e prevenire i rischi collegati alle nostre operazioni e all'impatto lungo la catena di fornitura.



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

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

Sul fronte della Diversità ed Inclusion Capgemini in Italia è certificata UNI PDR 125 e ISO 30415.



4.2 Sfruttare le dinamiche dei nostri stakeholders attraverso un dialogo costante

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

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

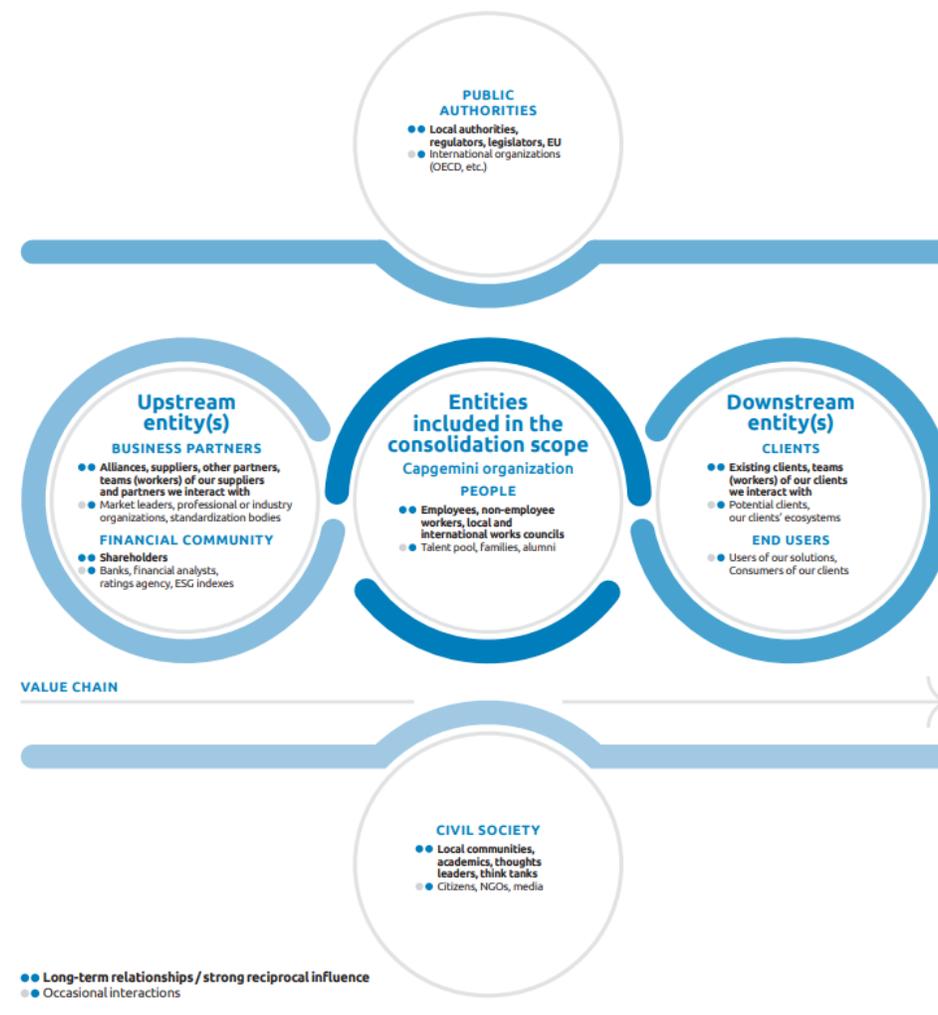
Nella prima edizione del Report di Sostenibilità italiano abbiamo scelto di concentrarci su Clienti e Partner estremamente vicini al nostro core business, per essere certi di raccogliere gli elementi essenziali nell'impostare il lavoro di analisi e disclosure, mentre i dipendenti coinvolti nell'analisi sono stati selezionati tra quelli aderenti alle iniziative di CSR. Naturalmente anche la Capogruppo ha giocato un ruolo chiave nel definire il quadro di riferimento strategico nel quale collocare la nostra analisi di materialità.

Nel secondo anno di rendicontazione abbiamo ritenuto prematuro ripetere l'esercizio con una base più ampia, poiché anche la Capogruppo sta procedendo in continuità. Come azienda responsabile, sfruttiamo la tecnologia per servire i clienti e la società, lavorando per un'innovazione utile, accessibile e sostenibile.

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

Ma i clienti non sono l'unico stakeholders che coinvolgiamo per costruire insieme "il futuro che vogliamo", anche i nostri business partner hanno un ruolo chiave nel ridurre l'impatto che i business legati al digitale hanno sull'ambiente, e nel fare in modo che le competenze digitali siano sempre più accessibili e capaci di includere tutti.

Questi principi ispiratori ci guidano lungo tutta la nostra catena del valore abbracciando anche le relazioni con i fornitori, con le istituzioni (es. le Università) e con il mondo del terzo settore.



Le Associazioni nostre partner vengono sistematicamente coinvolte in incontri durante l'anno per valutare le esigenze, anche territoriali, delle popolazioni vulnerabili che rappresentano, per definire obiettivi e piani di lavoro.

4.3 Focus sugli impatti materiali ESG in Italia

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

In particolare abbiamo intervistato i principali stakeholder esterni - dipendenti, clienti, partner di business - e interni - il management, per raccogliere la loro visione dei rischi e delle opportunità emergenti che influenzano il nostro business.

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

ZOOM SUGLI IMPATTI MATERIALI

<ul style="list-style-type: none"> Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale Inclusione digitale 	<ul style="list-style-type: none"> Persone e diversità Cybersecurity Gestione degli impatti ambientali Approvvigionamento responsabile 	<ul style="list-style-type: none"> Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti Sviluppo dei talenti Conformità e etica del business
RILEVANTE	MOLTO RILEVANTE	ESTREMAMENTE RILEVANTE

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

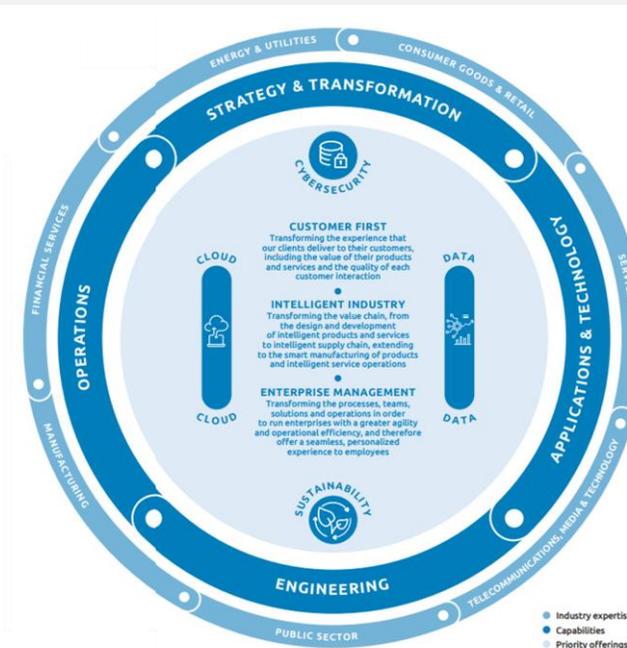
4.4 Integrare l'ESG nella nostra strategia aziendale

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

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

La nostra offerta per i clienti va oltre la trasformazione strutturale dell'IT in termini di abitudini di consumo e modi di lavorare, ma ambisce a creare una cultura di economia digitale sostenibile. Infatti, con le aziende adottiamo un approccio olistico per identificare gli hotspot di emissione e ridurre l'impatto ambientale, sfruttiamo le nuove tecnologie (l'Internet of Things (IoT), la realtà aumentata (AR), la realtà virtuale (VR)) per affrontare le sfide ambientali, consentendo in tal modo l'acquisizione, la valutazione e l'analisi dei dati, il monitoraggio e il controllo e sostenere il processo decisionale.

LA NOSTRA OFFERTA



Ogni dipendente ha un ruolo nello sviluppare la propria consapevolezza sulle tematiche di responsabilità sociale ed ambientale rilevanti nella vita professionale, così come l'azienda ha un ruolo sociale di formazione ed educazione dei propri dipendenti sui temi d'impatto sociale. Per questo le tematiche della strategia CSR sono costantemente oggetto di formazione interna del personale, con particolare attenzione a chi svolge un ruolo di coordinamento e come tale costituisce, nei fatti, un esempio a cui gli altri guardano.

Dal punto di vista delle tematiche di responsabilità sociale, il 2022 ha visto due iniziative formative di particolare rilievo.

I Diversity and Inclusion Circles sono workshop rivolti a tutti i dipendenti ma facilitati da ruoli Dirigenziali che affrontano i temi dei pregiudizi inconsapevoli e dei loro rischi e della rilevanza delle diversità nel business. I Dirigenti che ospitano un "circle" non devono essere esperti dell'argomento che affrontano, devono tuttavia conoscerne i termini in maniera sufficiente a facilitare una conversazione aperta, interlocutoria e aderente agli impegni che l'azienda prende sulla tematica specifica. Di fatto per poter facilitare un "circle" il/la Dirigente deve prepararsi o almeno aggiornarsi sul tema che affronterà, utilizzando l'apposito materiale formativo predisposto per l'iniziativa.



Oltre 180 dipendenti hanno partecipato alla fase pilota dei D&I Circles

La formazione sulla Nota operativa sugli accomodamenti ragionevoli.

Questa nota operativa è stata emessa con l'obiettivo di facilitare i dipendenti con disabilità a specificare quali sono le condizioni lavorative con le quali possono contribuire al meglio alla performance aziendale. Si tratta di tutti quegli aspetti, strumentali e relazionali che non sempre possono essere identificati dal medico del lavoro che normalmente non conosce le concrete condizioni in cui lavorano i dipendenti (ad esempio in team/ da soli, in un ufficio singolo e chiuso/ in una sala con più postazioni, presso la sede del cliente/ presso la sede Capgemini/ in smart working, se deve viaggiare per lavoro o no, ecc.). Tutti questi elementi ed altri ancora possono influire sulla capacità del dipendente con disabilità di realizzare al meglio il proprio incarico e poterne parlare apertamente con il proprio responsabile e con il proprio team è una condizione necessaria per lavorare al meglio.



Oltre 210 persone sono state formate sulla Nota operativa sugli accomodamenti ragionevoli

Proprio per questo motivo è stata messa a punto la Nota operativa che chiarisce le responsabilità dei diversi attori nell'identificare e realizzare gli accomodamenti ragionevoli nel rispetto della protezione dei dati delle persone con disabilità. Tutti i responsabili di unità, gli HR partner, i componenti del team di Talent Acquisition e di salute e sicurezza sono stati formati sulla Nota operativa, sugli strumenti funzionali all'identificazione degli accomodamenti ragionevoli e sui termini della protezione dei dati sensibili.

Dal punto di vista ambientale, oltre all'attività formativa svolta sull'app di Aworld, e riportata nel report alle pagine 21 e 22, sono stati realizzati dei webinar sugli impatti dei cambiamenti climatici, chiamati Green Talk, che sono stati organizzati dai componenti dell'ENG Green Team sulle seguenti tematiche:

- Questioni di genere, perché anche il genere influisce negli impatti dei cambiamenti climatici
- Agricoltura sostenibile
- Biodiversità
- Acqua
- Come salvaguardare il nostro ambiente - le foreste
- Economia Circolare

A queste attività formative CSR del 2023 hanno partecipato oltre 500 dipendenti, a cui vanno aggiunti i partecipanti ai webinar formativi sull'equità di genere, sull'inclusione delle persone con disabilità, sull'inclusione LGBTQIA+ e sulla valorizzazione delle differenze culturali per un totale di oltre 1100 partecipanti.



Capgemini è Certificata Platinum Medal di EcoVadis, posizionandosi tra il 1% delle aziende più virtuose del settore su temi ESG.

4.5 Gestire i rischi ESG significativi

L'azienda ha adottato regole e procedure su tutte le dimensioni di rischio ESG, ad esempio la tutela dei diritti umani, e sensibilizza regolarmente la popolazione aziendale al riguardo. Le policy della società sono conformi ai più alti standard etici ed in materia di diritti umani e sono disponibili a tutti i dipendenti attraverso l'intranet aziendale.

Le varie policy sono approvate dal capo funzione che detiene il processo. Per esempio, tutte le dinamiche/policy in tema ESG sono approvate dal Responsabile ESG.

Tutte le attività vengono erogate secondo i principi e valori dell'azienda. Tali valori vengono ricercati nei partner tramite verifiche puntuali dei loro sistemi etici e anti corruttivi ed è loro sistematicamente richiesto di accettare i nostri codici di condotta. Nel corso del 2022 l'Azienda non ha ricevuto sanzioni in merito a non conformità a leggi e regolamenti.

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

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

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

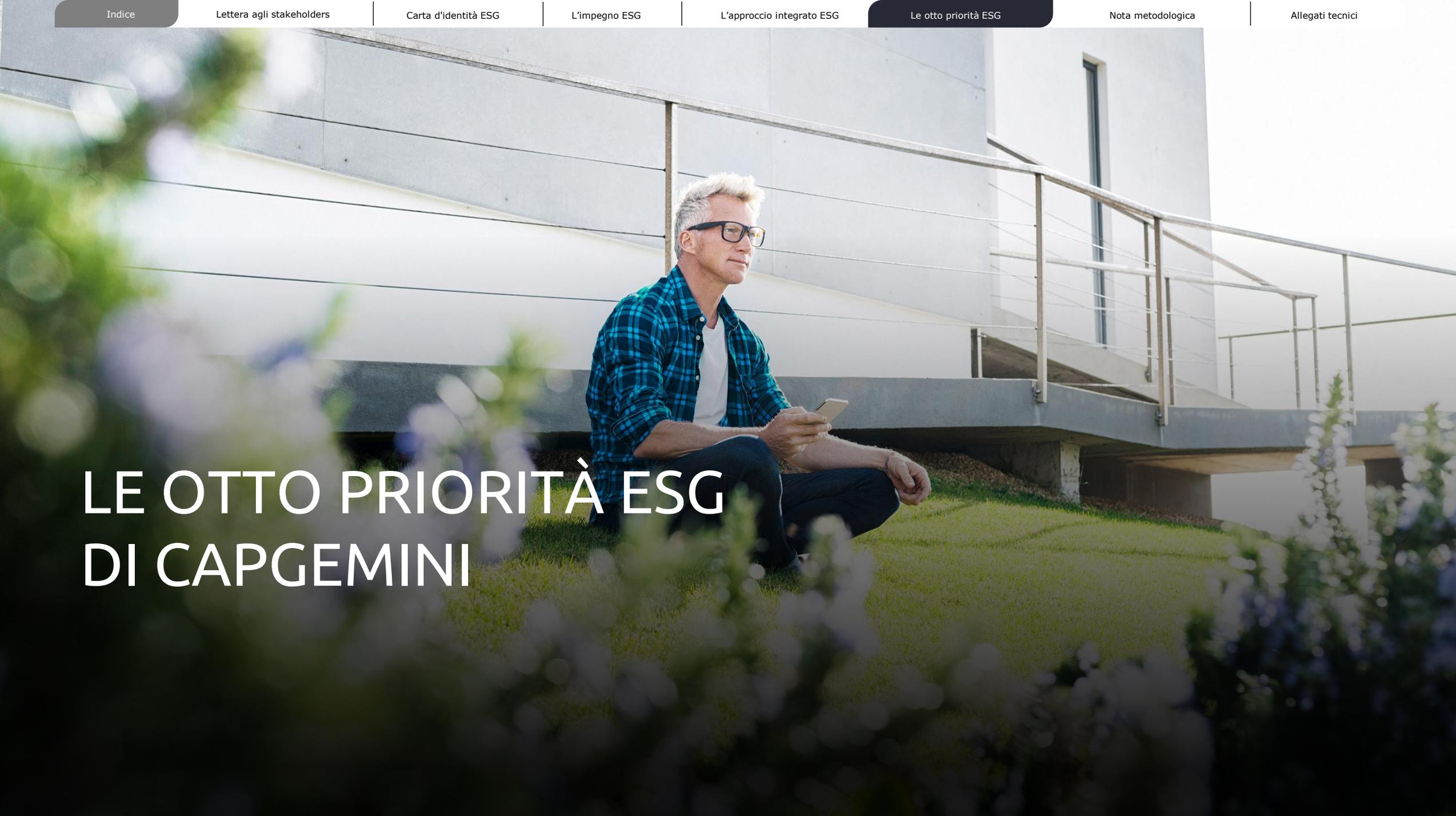
Nei rapporti commerciali si mira sempre a garantire un alto livello di condotta etica chiedendo ai partner di uniformarsi alle misure adottate dalla società. Viene fornita una formazione periodica sui temi etici, anticorruzione, concorrenza, condotta e valori aziendali.

Esistono policy e strumenti messi a disposizione dell'azienda per contrastare gli impatti negativi e correggerli. **SpeakUp** è il principale strumento per identificare eventuali reclami e **Pulse** (strumento di ascolto dei dipendenti) viene usato per monitorare regolarmente il percepito dei dipendenti durante l'attività lavorativa e nei rapporti con l'azienda.



Su SpeakUp si possono inoltre esprimere dubbi o chiedere liberamente consigli e linee guida su temi in materia di principi etici.

Una volta ricevuti eventuali reclami si lavora sul tipo di segnalazione per migliorare le aree oggetto di segnalazione e ridurre i futuri impatti negativi. Successivamente alla ricezione del reclamo vengono attuate misure di mitigazione dei rischi e sulla base della tipologia di segnalazione si affrontano azioni specifiche per migliorare eventuali criticità. SpeakUp traccia ogni segnalazione ricevuta con le conseguenti azioni di chiusura ed attività di mitigazione messe in campo.

A man with short blonde hair and glasses, wearing a blue and black plaid shirt over a white t-shirt and dark pants, is sitting cross-legged on a grassy slope. He is looking to his right while holding a smartphone in his hands. In the background, there is a modern building with a concrete facade and a metal railing. The foreground is filled with out-of-focus green foliage and purple flowers.

LE OTTO PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI

5. LE OTTO PRIORITÀ ESG DI CAPGEMINI

5.1 Ambiente:

Accelerare sulle sfide della sostenibilità

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

Siamo in prima linea per contrastare il cambiamento climatico, una delle più grandi sfide sociali del nostro tempo.

In qualità di azienda responsabile, siamo determinati ad avere un ruolo di leadership nel garantire che la tecnologia contribuisca a un futuro sostenibile. Guidiamo il cambiamento interno delle nostre operations sotto ogni aspetto e allo stesso tempo supportiamo i nostri clienti nell'affrontare le proprie sfide ambientali. Inoltre collaboriamo con partner, fornitori, startup, amministrazioni pubbliche e mondo accademico per compiere insieme progressi sostenibili in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

Siamo impegnati da molti anni a gestire le nostre risorse in modo efficace e a ridurre le nostre emissioni di carbonio. Siamo stati una delle prime aziende del nostro settore a far validare i nostri obiettivi di riduzione del carbonio dall'iniziativa Science-Based Targets (SBTi). Abbiamo l'ambizione di raggiungere una riduzione del 90% di tutte le emissioni di carbonio di ambito 1, 2 e 3 e diventare un business a zero emissioni nette entro il 2040 (SBTi). Lo standard SBTi è il primo accordo al mondo per la definizione dell'obiettivo Net Zero aziendale ed è in linea con il livello di riduzione necessario per limitare il riscaldamento globale a 1,5°C.

Ancora nel dicembre 2022, Capgemini ha mantenuto la sua posizione in vetta alla classifica di CDP, l'associazione ambientale senza scopo di lucro presente in tutto il mondo. Il processo che colloca Capgemini nella "Lista A" è ampiamente riconosciuto come il gold standard di trasparenza ambientale e si basa sui dati comunicati dall'azienda attraverso il Questionario sui cambiamenti climatici 2022 di CDP. Sono state valutate più di 15.000 aziende.



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

Una governance forte e a una responsabilità collettiva

Un sistema di gestione ambientale (EMS) certificato ISO 14001

Il coinvolgimento dei dipendenti attraverso il volontariato

OBIETTIVO 1: ESSERE A ZERO EMISSIONI

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

Nell'ambito della nostra policy ambientale, sociale e di governance, abbiamo fissato obiettivi per:

- essere Carbon Neutral* non oltre il 2025 in riferimento alle nostre attività, ed entro il 2030 in riferimento alla nostra supply chain, nonché diventare un business Net Zero entro il 2040;
- effettuare la transizione verso il 100% di elettricità da fonti di energia rinnovabile entro il 2025 e ai veicoli elettrici entro il 2030;
- supportare i nostri clienti nel risparmiare l'equivalente di 10 milioni di tonnellate di CO₂ entro il 2030.

DATI ITALIANI 2022

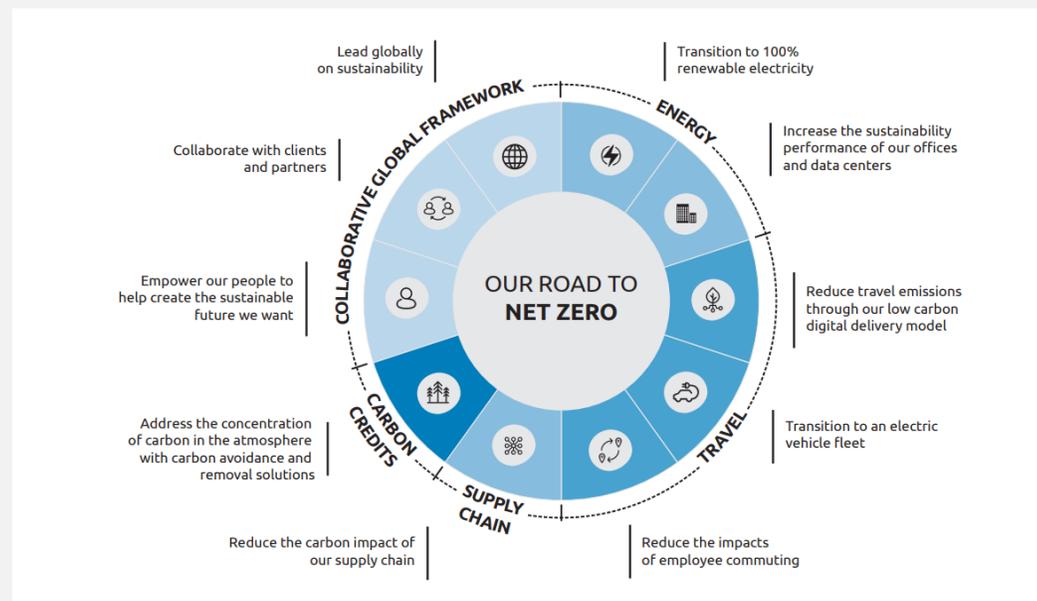
		CO ₂
Viaggi	3.954,99 ton CO ₂ eq	83,8%
Ufficio	764,33 ton CO ₂ eq	16,2%
Totale	4.719,32 ton CO ₂ eq	100,00%

DATI ITALIANI 2022

		CO ₂
Emissioni totali 2019	9.447,07	
Emissioni totali 2021	3.239,64	- 66%
Emissioni totali 2022	4.719,32	- 50%

Il nostro percorso per diventare Net Zero

La trasformazione Net Zero su larga scala e al ritmo che ci siamo prefissati è ambiziosa. Ha un impatto sostanziale su ogni aspetto del nostro modo di operare, dal procurement alle attività IT, dalle politiche legate alle risorse umane ai modelli di business.



Stiamo accelerando la nostra strategia per la riduzione di carbonio in tutte le aree chiave di impatto:

• Ridurre l'impatto dei nostri viaggi

In quanto azienda globale, i viaggi, che comprendono le trasferte di lavoro e il pendolarismo, sono una delle nostre principali fonti di impatto. Stiamo incrementando la nostra capacità di collaborazione virtuale e le iniziative legate al "digital workplace", creando al contempo una nuova modalità per connettere le persone, ovunque si trovino. Per i viaggi necessari, continuiamo a consentire di scegliere la modalità a minore emissioni di carbonio. Per incentivare la mobilità sostenibile delle nostre persone, in Italia redigiamo "piani di spostamento casa-lavoro" per le principali sedi, come ad esempio quella di Roma, e stiamo progettando specifiche misure per ridurre le emissioni di CO₂.

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

OBIETTIVO 2:Transizione
verso il**100%**di elettricità rinnovabile
entro il 2025 e veicoli elettrici
entro il 2030.

- **Passare a una flotta di veicoli elettrici**

Abbiamo accelerato il lancio di una flotta di auto ibride ed elettriche e, in linea con il nostro impegno nel gruppo EV100, stiamo aumentando significativamente i nostri investimenti nei punti di ricarica elettrici. Considerando che le emissioni delle auto aziendali rappresentavano il 24% delle emissioni dei nostri viaggi di lavoro prima del COVID-19, ci aspettiamo che questa transizione abbia un impatto significativo.

- **Passare all'energia elettrica rinnovabile**

In linea con l'adesione all'impegno nel gruppo RE100 per l'elettricità rinnovabile, stiamo implementando una strategia per raggiungere il nostro obiettivo di avere il 100% di elettricità rinnovabile nel 2025. Stiamo anche aumentando le prestazioni di sostenibilità dei nostri uffici e data center, intensificando la nostra attenzione all'efficienza energetica.

In Italia nel 2022, a seguito delle operazioni societarie compiute:

88%
elettricità
da fonti
rinnovabili



- **Guidare la sostenibilità lungo la nostra supply chain**

Le imprese sostenibili hanno bisogno di catene di approvvigionamento sostenibili. Siamo orgogliosi di essere stati confermati come "azienda leader" nella classifica 2021 CDP Supplier Engagement Leaderboard per aver adottato misure volte ad aumentare le iniziative a favore del clima lungo l'intera catena del valore.

- **Il nostro impatto globale**

87,3%
della nostra **elettricità**
proveniente da fonti di
energia rinnovabile

93%
dei **dipendenti Capgemini**
coperti dal Global EMS 14001
(in Italia nel 2022 abbiamo inoltre conseguito la
certificazione ISO 14064)



*Non sono considerate sedi corporate gli spazi all'interno di co-working

• Volontariato aziendale ambientale

In continuità con le iniziative del piano Net Zero, anche nel 2022 Capgemini in Italia ha avviato numerose attività di sostenibilità ambientale che hanno visto i dipendenti impegnati in prima linea. Nel mese di Giugno è stata organizzata una staffetta ideale tra 7 sedi dell'azienda che nel pomeriggio dei 4 venerdì del mese ha coinvolto 38 dipendenti (e familiari) e ha consentito di raccogliere 163 Kg di rifiuti e di riqualificare 7 aree verdi urbane.

A Ottobre l'iniziativa è stata ripetuta coinvolgendo 120 partecipanti (dipendenti Capgemini e amici/familiari) che collettivamente hanno raccolto 625 Kg di rifiuti.



• Capgemini in Italia conferma la partnership con AWorld

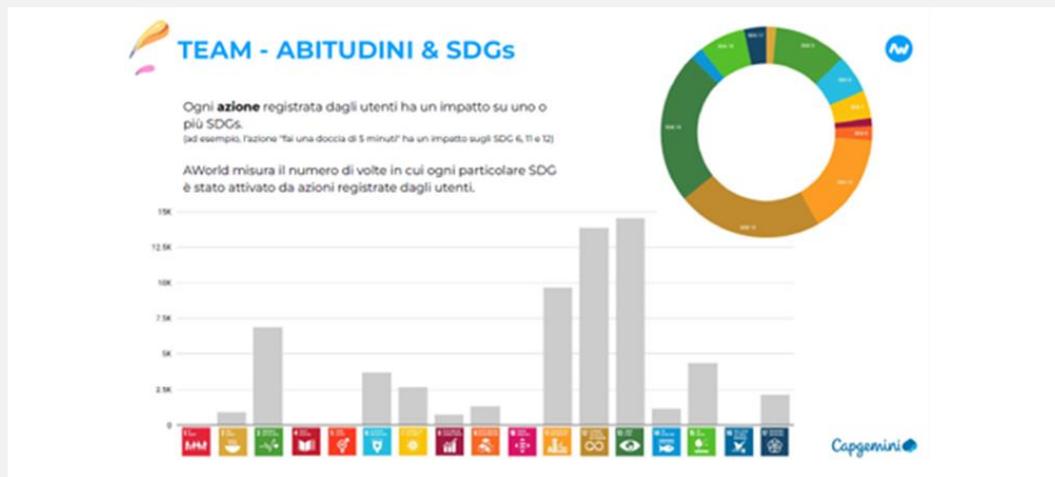
Dal 2020 Capgemini in Italia è partner di AWorld, startup selezionata dalle Nazioni Unite per supportare "ActNow", la campagna globale contro il cambiamento climatico che si pone l'obiettivo di sensibilizzare e guidare il pubblico verso uno stile di vita più sostenibile. Attraverso questa collaborazione, Capgemini mira a promuovere una maggiore attenzione all'ambiente, ma anche alle dimensioni di sostenibilità sociale.

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

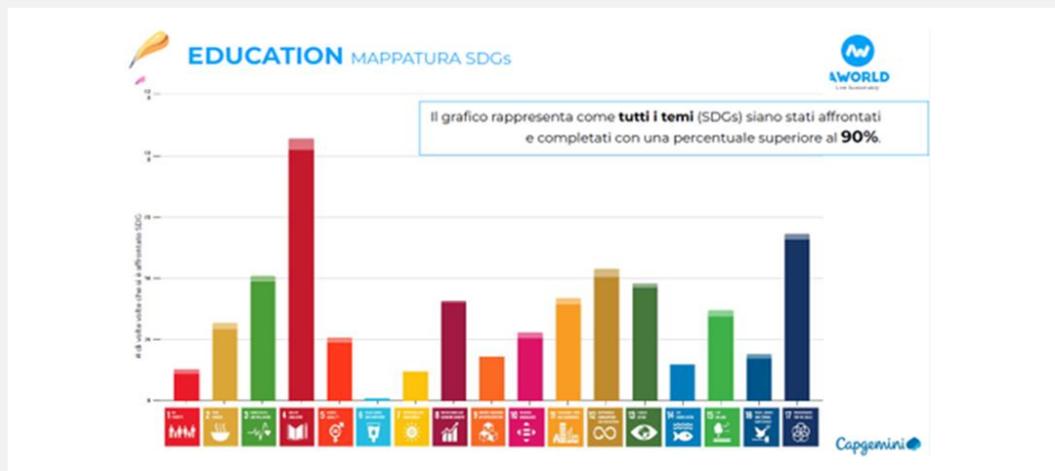
Nel corso del 2022 sono state generate 25.561 azioni sostenibili che hanno consentito di risparmiare emissioni di CO₂, acqua ed energia elettrica.



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



Nel 2022 è stato anche lanciato sull'app di AWorld e riservato al team Capgemini, un percorso formativo specifico sui principali temi di sostenibilità ambientale e sociale. Anche in questo caso sono stati affrontati tutti i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.



• Consapevolezza e impegno per l'ambiente

In occasione della COP26 del 2021 e dell'Environmental Month del 2022, Capgemini ha avviato una serie di iniziative interne volte ad aumentare la consapevolezza delle sue persone e l'impegno individuale a favore dell'ambiente. I "Climate Circles" e i "Green Talks" si sono confermati format vincenti per condividere idee sulla trasformazione sostenibile per un cambiamento positivo.

• La foresta Capgemini

Grazie alla partnership con Ecologi, Capgemini ha dato un impulso concreto al suo impegno per il processo di riforestazione del pianeta e ha piantato alberi in tutto il mondo, strumento fondamentale per contrastare l'avanzata dei deserti e il dissesto idrogeologico.



oltre 1.000.000
alberi piantati dal
Gruppo Capgemini



di cui oltre 200.000
piantati da
Capgemini Italia

• Gli alveari Capgemini

Consapevole del ruolo fondamentale svolto dalle api per garantire la tutela della biodiversità e la protezione dell'ecosistema, Capgemini ha avviato una collaborazione con Beeing, startup che tutela le api tramite strumenti digitali che rendono le arnie altamente innovative e consentono un monitoraggio preciso della produzione del miele e dello stato di benessere degli animali. Il miele prodotto dagli alveari supportati da Capgemini viene poi donato ad associazioni no profit attive in comunità svantaggiate.

• Mobilità sostenibile

Nell'ambito dell'impegno per una mobilità sostenibile Capgemini, oltre ad avere avviato la trasformazione della propria flotta aziendale verso soluzioni ibride o elettriche, realizza regolarmente delle indagini sugli stili di spostamento dei propri dipendenti, sia per motivi di business che per raggiungere il luogo di lavoro.

Naturalmente la pandemia ha drasticamente modificato le modalità di spostamento sia in termini di frequenza che di mezzi di trasporto. Capgemini adotta da prima della pandemia una modalità di lavoro flessibile e durante e dopo la pandemia ha definito modalità di lavoro ibride che conciliano l'esigenza di socialità, di produttività e di sicurezza e comodità. In questo quadro anche gli spostamenti di lavoro hanno subito delle modifiche tra il 2019 e 2022 e dopo un drastico crollo tra il 2020 e il 2021 sono tornati a aumentare. Questo ha reso nuovamente prioritario definire strumenti di mobilità sostenibile. In particolare nel 2021, nell'ambito del piano spostamento casa lavoro (PSCL) delle diverse sedi di Roma, è stata introdotta una navetta aziendale che collega una delle sedi romane con le linee metropolitane più vicine. Sono anche stati avviati degli studi per verificare dove promuovere l'uso della bicicletta o dei monopattini elettrici.

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

Essendo Capgemini uno dei principali esperti mondiali di trasformazione aziendale, siamo nella posizione migliore non solo per ridurre la nostra impronta ambientale, ma anche per aiutare altre aziende a realizzare la loro transizione Net Zero, garantendo il massimo impatto ambientale positivo e migliorando le loro catene del valore. Questa ambizione si basa su tre priorità principali:

a) Un portafoglio completo di offerte di sostenibilità

Abbiamo creato un'offerta dedicata per potenziare e supportare i nostri clienti nel trasformare le sfide climatiche in opportunità. Il framework consente alle organizzazioni di accelerare la loro trasformazione net-zero, dall'impegno ai risultati sostenibili, basandosi su tre livelli:

- **Commit:** aiuta le organizzazioni a definire la loro strategia Net Zero, costruire l'organizzazione sottostante, coinvolgere tutte le parti interessate rilevanti internamente ed esternamente adattando i loro modelli di business di conseguenza;
- **Act:** aiuta i clienti a rendere operativa la loro strategia progettando prodotti e servizi più sostenibili, semplificando le operazioni e le catene di fornitura per ridurre il loro impatto ambientale e trasformando le loro soluzioni IT legacy in IT sostenibile;
- **Monitor & Report:** aiuta le organizzazioni a modellare, tracciare e anticipare con precisione i cambiamenti nelle proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG) attraverso hub di dati sulla sostenibilità e sfruttando tecnologie innovative (ad es. IA).

 COMMIT	Net Zero strategy and new business models		
 ACT	Sustainable products and services	Sustainable operations and supply chain	Sustainable IT
 MONITOR AND REPORT	Data for Net Zero		



OBBIETTIVO 3:

Aiutare i nostri clienti a risparmiare

10M tonnellate di CO₂ eq entro il 2030.

b) Calcolo dei vantaggi in termini di emissioni di carbonio dei nostri clienti

Abbiamo sviluppato il nostro servizio Carbon Impact Calculator per consentire ai team dei clienti di calcolare e tracciare con precisione l'impatto ambientale e i benefici dei loro progetti.

Il servizio comprende:

- clausole contrattuali con i clienti per garantire l'accordo tra le parti sul livello di riduzione delle emissioni di carbonio e prevenire il rischio di greenwashing;
- sistemi interni per registrare e tracciare la CO₂ equivalente che ci consentiranno di raccogliere dati e misurare le prestazioni rispetto all'obiettivo di Capgemini di aiutare i nostri clienti a risparmiare 10 milioni di t CO₂ e entro il 2030;
- guide per l'utente e moduli di formazione online integrati in un piano di formazione globale che formerà l'azienda sulla sostenibilità e sulle emissioni di carbonio;
- calcolatore di CO₂ e documento metodologico per aiutare a calcolare le emissioni di carbonio di un progetto o servizio fornito all'interno dell'azienda di un cliente;
- disponibilità di un Team di supporto centrale esperto in calcolo di emissioni di carbonio che aiuta gli stakeholder aziendali a raccogliere i dati di calcolo necessari.

c) Educazione, impegno e responsabilizzazione delle comunità locali

Come azienda, ci concentriamo sulla creazione di una cultura in cui le azioni sostenibili individuali siano messe a fattor comune e le persone abbiano la possibilità di fare la differenza sui problemi che sono per loro rilevanti. Il nostro approccio di mobilitazione delle nostre persone include un focus su tre aree: istruzione, impegno e responsabilizzazione. Abbiamo sviluppato guide e moduli di formazione on line per migliorare la conoscenza collettiva della sostenibilità delle nostre comunità. Con le campagne di coinvolgimento incoraggiamo le persone a fare scelte sostenibili.

Attraverso hackathon e sfide aziendali, creiamo una piattaforma in cui le nostre persone possono utilizzare le proprie competenze e competenze per affrontare le sfide della sostenibilità. Inoltre, attraverso partnership strategiche con le principali ONG e gruppi industriali, Capgemini supporta l'accelerazione dell'azione intersettoriale sulla sostenibilità.

Oltre a migliorare le competenze dei nostri dipendenti, manteniamo anche la nostra lunga tradizione di leadership di pensiero di alta qualità, ponendo la sostenibilità al centro di questo impegno. Il nostro premiato Capgemini Research Institute e la nostra rete di partner, accademici e colleghi contribuiscono a esplorare le sfide climatiche, le opportunità e le azioni prioritarie, oltre a sviluppare una solida esperienza nel settore con approfondimenti e analisi.



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

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

Capgemini è un'azienda Knowledge Based, che poggia quindi il proprio business sulle persone e sulle loro conoscenze e competenze. Investire sullo sviluppo dei Talenti per Capgemini significa formarli e sensibilizzarli al fine di portare nel mondo le competenze necessarie per supportare una transizione tecnologica sostenibile ed inclusiva.

Capgemini delinea il futuro dei suoi dipendenti:

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

Attuando un **NUOVO MODELLO DI LAVORO**

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

Dati italiani 2022*:



+2.591
persone
rispetto al 2021



59%
assunzioni
dei nostri stagisti

420
stagisti
inseriti nel corso dell'anno

38
anni
età media



26%
età inferiore
ai 30 anni

55%
Millennials
(nati tra il 1981 e il 1996)



8%
Generazione Z
(nati tra il 1997 e il 2012)

OBIETTIVO 4:

Aumentare le ore medie di apprendimento per dipendente di

5% ogni anno per garantire un apprendimento regolare.

*Dati al 31 dicembre 2022

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

Dati del 2022:



23,04 media ore di formazione erogata alla **popolazione maschile** (+11% rispetto al 2021)



21,92 media ore **totali di formazione** (+13% rispetto al 2021)

19,25 media ore di formazione erogata alla **popolazione femminile** (+16% rispetto al 2021)



Oltre a quanto sopra citato, Capgemini supporta le proprie persone nel loro percorso di carriera attraverso l'assegnazione del Mentor, delegato dal responsabile a supportare la persona nel percorso di sviluppo professionale all'interno di Capgemini.

Nel 2022 si è investito sulla figura del Mentor:

- creando una Community dedicata, attraverso la quale ciascuno può interagire con gli specialisti HR e gli altri Mentor,
- definendo un onboarding per le persone nuove nel ruolo,
- erogando *training pills* sul processo di performance management e incontri dedicati a tematiche rilevanti per svolgere al meglio il ruolo assegnato (processo di certificazione; utilizzo della piattaforma di self-learning Next; iniziative di wellbeing...)

Queste iniziative sono scaturite da una fase di ascolto di Mentor e Mentee, svolta nel 2021, che ha portato alla definizione del piano di azione, condiviso con le prime linee e monitorato attraverso la partecipazione alla Community e alle iniziative proposte.

• **Obiettivi chiari, feedback continui e uno stretto supporto da parte dei nostri Manager**

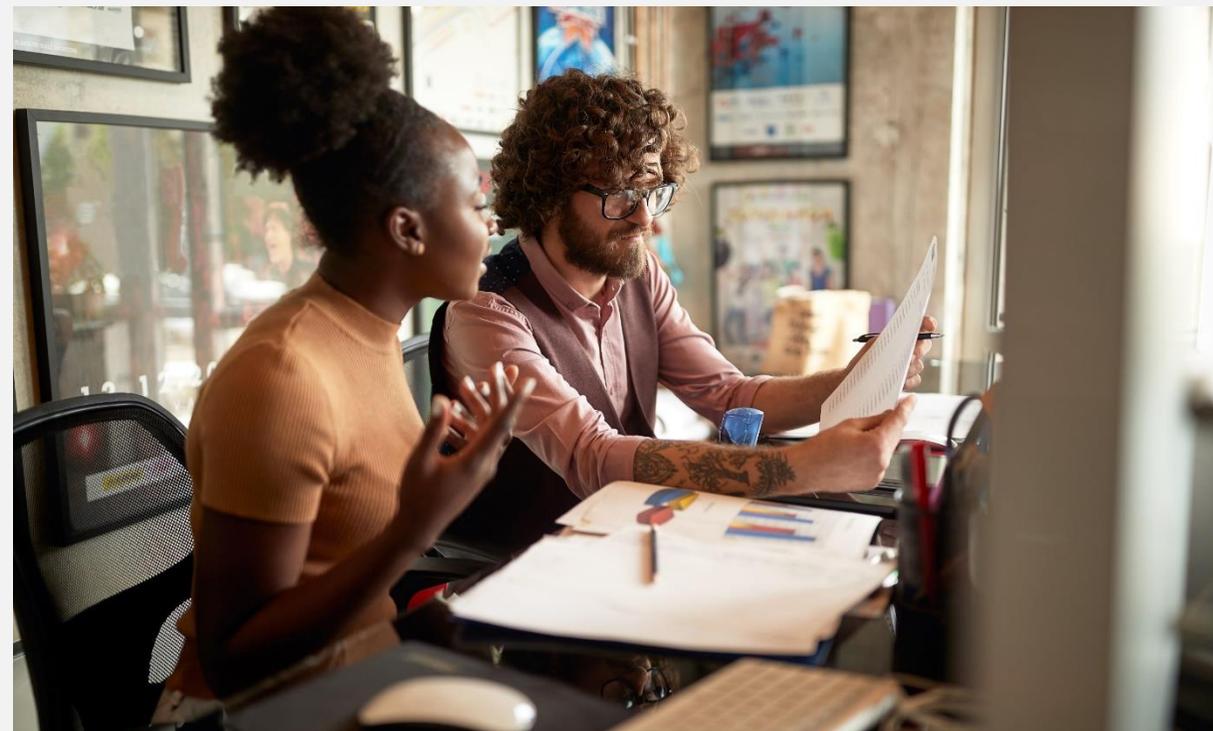
Attraverso il modello "Perform", un sistema incentrato sul miglioramento piuttosto che sul giudizio delle prestazioni passate, definiamo:

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



98,7%

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



• Un giusto compenso

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

Merito: le variazioni retributive sono sempre legate ad una preventiva valutazione oggettiva della performance lavorativa del collaboratore.

Competitività: le scelte in materia di politica retributiva sono effettuate anche sulla base del posizionamento retributivo dei dipendenti rispetto al mercato del lavoro utilizzato come benchmark

Equità: gli incrementi salariali devono seguire anche un principio di equità, in modo che a parità di peso organizzativo e di competenze, non vi siano differenze retributive ingiustificate.

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

E' prevista, per i collaboratori che abbiano almeno un title di "Senior Consultant", una parte di retribuzione variabile.

Tale parte della retribuzione viene calcolata sulla base di risultati di performance annuali sia aziendali che personali.

E' uno strumento che viene utilizzato per determinate figure professionali che sono particolarmente richieste sul mercato del lavoro.

I trattamenti di fine rapporto vengono calcolati ed erogati secondo le norme di legge che regolano tale istituto, non sono previste clausole di clawback sulla popolazione locale (italiana) della società, tali clausole sono solitamente applicate ai membri del board della società controllante.

Le prestazioni di pensionamento seguono le norme di legge e dei CCNL applicati nella parte relativa alla previdenza complementare.

Essendo Capgemini SA una società quotata, a livello centrale esiste un Comitato Remunerazioni; tale comitato è responsabile della stesura della relazione sulla remunerazione a livello di Gruppo ed utilizza benchmark retributivi specifici di settore.

Retribuzione media totale



1,02%
Dirigenti

98%
Quadri

95%
Impiegati

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

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

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

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



OBIETTIVO 5:
Portare il

40% delle donne nei nostri team entro il 2025.



A conferma di questo impegno globale, nel 2022 Capgemini in Italia ha ottenuto la certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022 e ha adottato la "Policy Diversity & Inclusion" con l'obiettivo di definire gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione che si fondano sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di ciascuna persona.

L'azienda ha inoltre firmato la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter, una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Siamo inoltre partner dell'iniziativa 4Weeks4Inclusion, il più grande evento interaziendale dedicato all'inclusione che, giunto nel 2022 alla terza edizione, ha visto impegnati oltre 250 partner nel realizzare una maratona di quattro settimane consecutive all'insegna dell'inclusione, con un ricco programma di eventi digitali organizzati anche da Capgemini.

I nostri obiettivi

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

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

Dati Italia del 2022:



30%

di donne nella nostra forza lavoro

29,03%

di donne in posizioni di leadership esecutiva

• Accelerare la gender equality in ambito tecnologico

Le donne sono fondamentali per plasmare il futuro dell'economia digitale, che si tratti di ruoli tecnologici, aziendali o a contatto con i clienti. Abbiamo lanciato un programma ambizioso incentrato sul miglioramento della rappresentanza femminile grazie a specifiche iniziative di Talent Acquisition, all'offerta di opportunità di mentoring e al sostegno alle donne nei momenti chiave della loro vita professionale e personale.

Capgemini si è impegnata ad avere il 40% della forza lavoro composta da donne entro la fine del 2025, con il 30% di rappresentanza femminile nei team dirigenziali, ma già a fine 2022 in Italia il 29% di posizioni a livello di Vice President era costituito da donne.

L'azienda mantiene uno sguardo costante alle esperienze delle proprie donne che, con modalità e strategie diverse, riescono a conciliare vita familiare e carriera: le loro storie vengono raccontate nel format "Nel salotto con...", webinar periodici rivolti alla popolazione aziendale nel corso dei quali le nostre colleghe parlano della propria esperienza, degli ostacoli che hanno dovuto affrontare, dei pregiudizi che hanno contrastato, dei successi che hanno conseguito e del mindset che hanno adottato per raggiungere risultati brillanti nei campi in cui operano.

Nell'ambito dei programmi di volontariato aziendale "Impact Together Week" e "Together for a Positive Future", dal 2021 collaboriamo con WeWorld, un'organizzazione che lavora da oltre 50 anni per i diritti delle donne e per garantire loro una vita migliore e un futuro al riparo da ogni forma di abuso e violenza. In questi anni abbiamo offerto percorsi formativi e skill tecniche alle beneficiarie dei programmi degli Spazi Donna, luoghi di accoglienza e di aggregazione di donne in difficoltà, dove costruire relazioni di fiducia e attivare nelle donne una presa di coscienza attraverso interventi in grado di restituire progettualità e autonomia. A Milano abbiamo supportato gli Spazi Donna nei quartieri Corvetto e Giambellino, oltre ad aderire alla campagna di sensibilizzazione nazionale #unrossoallaviolenza promossa da WeWorld in occasione del 25 novembre, International Day for the Elimination of Violence against Women.



- **Costruire una cultura LGBT+ friendly**

In qualità di azienda impegnata a creare un futuro inclusivo e sostenibile per il nostro pianeta, le nostre persone e la società nel suo complesso, Capgemini ha fatto importanti progressi a supporto della comunità LGBT+ e dell'inclusione di ogni persona.

Capgemini promuove un ambiente di lavoro protetto, che rispetta ogni identità e orientamento sessuale. A partire dal 2007 il nostro network globale OUTfront, formato da dipendenti lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e persone loro alleate, si è esteso su numerose geografie ed oggi è presente in 21 paesi in tutto il mondo. In Italia dal 2021 è operativo il team OUTfront. Il suo compito è creare una piattaforma di formazione e sensibilizzazione a supporto della crescita professionale e del rispetto delle persone LGBT+.

Desideriamo ispirare sia i singoli individui sia le aziende a impegnarsi in azioni positive per garantire un futuro davvero inclusivo. Nel 2022 in Italia abbiamo sponsorizzato il Milano Pride e abbiamo organizzato gruppi aziendali di partecipanti alle Pride parade che si sono svolte a Milano, Torino, La Spezia e Roma per testimoniare, in un contesto festoso e coinvolgente, l'impegno a costruire una comunità inclusiva e rispettosa di tutte le diversità.

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

- **Contrastare il razzismo a tutti i livelli**

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

In Italia organizziamo periodicamente iniziative di sensibilizzazione e webinar rivolti alla nostra popolazione aziendale in cui diamo voce a colleghi e colleghe provenienti da tutto il mondo per accendere i riflettori sul valore aggiunto che il mix di culture diverse porta nel lavoro di team, nella gestione dei progetti e nella relazione con clienti e partner. Anche le nostre persone sono in prima linea: in Italia il team aziendale "Multicultural Pathway" è composto da volontari e volontarie che si impegnano nell'organizzazione di iniziative per la valorizzazione delle diverse culture di appartenenza della nostra forza lavoro.

- **Promuovere l'integrazione delle persone con disabilità**

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

Dal 2017 Capgemini fa parte del Global Business and Disability Network dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, una rete di diverse imprese multinazionali, organizzazioni dei datori di lavoro, reti di imprese e organizzazioni di persone disabili che condividono la convinzione che talento e competenza possono essere trovati ovunque.

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

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

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

• Rafforzare una leadership inclusiva

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

Inoltre l'Italia è stato uno dei Paesi pilota dell'iniziativa interna Diversity and Inclusion Circles, un format molto informale e aperto in cui la leadership dell'azienda incontra piccoli gruppi di dipendenti per confrontarsi sui temi dei pregiudizi inconsapevoli e dell'importanza della diversità nel business.



ALTRI INDICATORI DI DIVERSITÀ

	Categorie protette	Invalidi	Totale
Dirigenti	0,00%	1,01%	1,01%
Quadri	2,52%	8,58%	11,11%
Impiegati	6,06%	81,81%	87,87%



• Engagement, welfare e wellbeing dei dipendenti

Oltre a garantire quanto previsto dai rispettivi contratti nazionali del lavoro di impiegati e dirigenti (con riferimento ai CCNL Industria/Commercio/Credito), l'azienda offre alla totalità dei dipendenti, delle coperture sanitarie integrative e migliorative.

Per la popolazione Dirigenti è inoltre prevista un'assicurazione sanitaria integrativa al FASI stipulata con Generali. Tale benefit prevede la possibilità per i Dirigenti di godere di coperture estese in termini di interventi coperti e di massimali di spesa.

Prevista per tutti i dipendenti una copertura in caso di morte o invalidità permanente in seguito ad infortunio professionale o extra professionale con Generali.

L'azienda versa regolarmente i contributi INPS secondo le aliquote previste dalle norme applicabili alle proprie categorie di dipendenti.

E' inoltre prevista la possibilità di aderire a fondi di contribuzione previdenziale complementare così come da norme del CCNL di riferimento.

• Nuove modalità di lavoro, nuove esigenze

Dal 2017 Capgemini Italia riconosce lo smart working come una delle leve fondamentali per la conciliazione tra vita professionale e privata, a conferma dei vantaggi che rappresenta sia per le proprie persone che per l'azienda.

L'emergenza pandemica, tuttavia, ha accelerato l'implementazione di questa modalità di lavoro: da aprile 2022, infatti, Capgemini ha proposto ad ogni dipendente di sottoscrivere un accordo individuale di Flexible Working, che si caratterizza per una maggiore flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa. L'attività in presenza è consigliata 2 giorni a settimana, con un'obbligatorietà di un giorno al mese. L'accordo prevede, inoltre, che ciascun dipendente stabilisca, assieme al suo responsabile, una fascia oraria di 5 ore, tra le 9.30 e le 18.30, in cui essere sempre raggiungibile e contattabile. Le restanti 3 ore previste dal contratto, possono essere schedulate, in maniera flessibile, nella fascia oraria più ampia 8.00-20.00.

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

○ Parents@work

Capgemini vuole incoraggiare e sostenere in modo attivo il benessere dei propri dipendenti, ponendo attenzione e sensibilità alle tematiche relative alla sfera familiare tramite una serie di iniziative volte a supportare i dipendenti per una maggiore armonia tra vita professionale e vita privata. Nell'ambito del supporto alla genitorialità, con il programma **Parents@work**, Capgemini intende sostenere tutti i dipendenti nel prendersi cura della propria famiglia per vivere serenamente il momento della genitorialità.

I dipendenti possono usufruire di alcuni utili servizi come la card pediatrica (per contattare gratuitamente un pediatra per un consulto telefonico o una visita a domicilio), la possibilità di partecipare ad



incontri di supporto psicologico e nutrizionale e iscriversi alla community Parents@Work Italia (un gruppo privato Yammer gestito internamente per restare in contatto con l'azienda, condividere post e riflessioni e rimanere aggiornati sulle principali novità aziendali).

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

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

Accanto a questo, tutti i caregiver hanno la possibilità di aderire al **Master Lifeed Care**, un percorso di formazione in self-coaching che li aiuterà a trasformare l'esperienza di caregiver in una palestra di sviluppo, dove avranno l'opportunità di individuare e migliorare le soft skills più importanti apprese da questa esperienza ed acquisire, inoltre, il metodo per trasferirle dall'ambito privato a quello lavorativo.

○ Together to grow

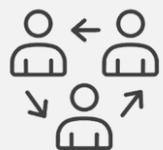
Per migliorare l'esperienza di vita aziendale riteniamo che il punto di partenza debba essere l'ascolto, il feedback e il dialogo. Per questo motivo abbiamo progettato una serie di strumenti per raccogliere il punto di vista dei dipendenti, migliorare la cultura del feedback e trovare, anche in autonomia,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

Coinvolgimento dei dipendenti

Il nostro obiettivo è quello di promuovere un ambiente professionale stimolante, in cui i dipendenti siano sempre incoraggiati a condividere il loro punto di vista e a fornire suggerimenti. **"Pulse"** è lo strumento di ascolto continuo di Capgemini che cattura il "percepito" di tutti i dipendenti attraverso delle survey periodiche, in maniera completamente anonima. È in grado di fornire ai Manager un aggregato dei risultati di engagement del proprio team, in tempo reale, al fine di poter intervenire con azioni migliorative mirate. Gli indicatori utilizzati per monitorare l'engagement dei dipendenti sono l'Employee Engagement Score - che viene misurato su una scala da 0 a 10 - e l'eNPS (employee Net Promoter Score) che viene misurato su una scala da -100 a +100.

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

Dati italiani del 2022:



71% di tasso di partecipazione

11% superiore alla media di riferimento

Da gennaio 2022 a gennaio 2023 il dato di Employee Engagement è migliorato di 0,2 punti percentuali.

Feedback Culture

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

SmartHR

È il nuovo strumento digitale di assistenza HR, dove trovare risposte a domande in merito alle principali tematiche HR come ad esempio welfare, formazione e sviluppo, amministrazione, flexible working e molto altro. È presente su tutte le pagine della nostra intranet aziendale ed è accessibile anche mediante Microsoft Teams.



○ Team building

Il lavoro a distanza ha inevitabilmente cambiato le nostre relazioni. Per accorciare le distanze tra colleghi, nel corso del 2022, abbiamo realizzato alcune iniziative coinvolgenti:

Digital breakfast

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

Gaming Community

Una community dedicata al gaming per conoscere nuovi colleghi appassionati del tema, partecipare a tornei, seguire interventi di esperti del settore e sessioni di formazione dedicate.

○ Health & Wellness

Abbonamenti palestre, fitness online e nutrizionista

Tra le iniziative promosse per favorire il benessere delle nostre persone abbiamo attivato una partnership per accedere ad un network di circuiti palestre convenzionato e ad un portale di fitness online per allenarsi come e quando si vuole, gratuito per tutti i dipendenti. Inoltre, le nostre persone possono usufruire del servizio Nutrizionista per poter ricevere un piano alimentare personalizzato e del materiale divulgativo legato al tema della sana alimentazione.

Mindfulness

Dal 2021 è stato poi avviato un programma dedicato alla disciplina della Mindfulness per migliorare l'equilibrio mentale e fisico delle nostre persone.

Well-being HUB

Tutti i dipendenti possono accedere al Well-being HUB, una APP gratuita disponibile su Teams (creata dal Gruppo Capgemini), con diversi contenuti legati al benessere (mentale, fisico, finanziario, sociale), per aiutare le nostre persone a prendersi cura della propria salute con più regolarità e a coltivare abitudini positive.

Work-life balance

Piano welfare

Nell'ambito del welfare aziendale, Capgemini mette a disposizione dei dipendenti un importo annuo erogato in flexible benefits da utilizzare in piattaforma welfare (AON) per il rimborso o l'acquisto di beni o servizi in diversi ambiti (es. cultura, istruzione, assistenza ai familiari, tempo libero, sport etc). Inoltre, nell'ottica di migliorare il benessere dei propri dipendenti, Capgemini ha arricchito il piano Welfare con delle convenzioni aziendali riservate esclusivamente ai propri dipendenti (AON/Vip District).

Assistenza sanitaria

Capgemini sostiene i propri dipendenti anche a livello medico-sanitario. Infatti, per chi ne ha maturato il diritto, viene effettuata l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria di riferimento.

L'azienda offre, in aggiunta a quanto previsto dal fondo Metasalute del CCNL Metalmeccanico, alla totalità dei dipendenti, delle coperture integrative e migliorative («Piano sanitario B»).

Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità

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

Assicurazione sulla vita

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

Partecipazione azionaria

E' offerta alla totalità della popolazione aziendale la possibilità di aderire al piano internazionale di azionariato (ESOP - Employee Share Ownership Plan) che l'azienda lancia ogni anno, acquistando azioni della società ad un prezzo inferiore a quello di mercato, investendo nella crescita del Gruppo e beneficiando del suo rendimento futuro attraverso l'evoluzione del prezzo delle azioni.

Il piano di azionariato diffuso ha le seguenti finalità:

1. Premiare l'impegno dei dipendenti dando la possibilità di acquistare azioni a un prezzo vantaggioso
2. Dare la possibilità di trarre beneficio dall'andamento dei titoli attraverso l'evoluzione del prezzo delle azioni
3. Rafforzare il nostro Gruppo e costruire un nucleo stabile di dipendenti-azionisti
4. I dipendenti rappresentano insieme un solido azionista di riferimento del Gruppo con l'8,43% del capitale al 31 dicembre 2021

Salute e Sicurezza

Per Capgemini Italia le persone sono al centro del ns Business, l'attenzione è altissima verso tutte le normative e verso tutti gli aspetti legati a tematiche di salute e sicurezza sia all'interno dei nostri uffici, sia nell'ambiente di lavoro che presso gli uffici dei clienti che ospitano il nostro personale.

Ancora nel 2022 è stato implementato il protocollo relativo al tema COVID, che ha garantito un rientro graduale negli spazi di lavoro, sempre in linea con la normativa vigente in continua evoluzione.

Rispetto all'attività che i nostri dipendenti svolgono viene realizzata un'accurata analisi basata sulle diverse mansioni per classificare i livelli di rischio (basso-medio-alto).

Una attenzione particolare è riservata al personale neo assunto con disabilità, per il quale è stata istituita nel 2022 la visita medica pre-assuntiva, con l'obiettivo di anticipare gli accomodamenti ragionevoli di accessibilità e strumentali che il medico competente può identificare quanto prima in modo da rendere la postazione di lavoro aderente alle specifiche necessita del neo assunto, già dal primo giorno.

Descrizione mansione	Classificazione rischio
Videoterminalista	Basso
Addetto laboratori Addetto attività su veicoli Addetto aree operative (cantieri, reparti produttivi, ...)	Medio
Addetto attività apparecchiature medicali (installazione e manutenzione) Addetto attività di laboratorio chimico-biologico	Alto

Il processo è gestito da Medico competente, della società Promelav, con un'organizzazione articolata in medico coordinatore e medici coordinati, nominati su tutto il territorio per garantire ovunque processi omogenei relativi alla medicina del lavoro.

Inoltre come sopra descritto i nostri servizi vengono svolti presso i nostri clienti, per questo in ottica di maggior tutela e di un puntuale verifica è stata istituita la figura del "Preposto - presso il cliente", che diventa il referente su tematiche relative alla salute e sicurezza e punto focale per il Servizio Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro del cliente.

Accertiamo che tutti i nostri fornitori e sub-fornitori siano a loro volta certificati su tematiche HS e ambientali.

Inoltre con riferimento alle procedure interne, sia in fase di gara che in fase di accesso presso tutti i nostri clienti, viene redatto il DUVRI (documento valutazione rischio interferenze), all'interno del quale vengono valutati e elencati eventuali rischi da interferenza. Dove necessario tutti i colleghi vengono muniti di appositi Dispositivi di Protezione Individuale e formazione specifica.

Tutti i processi sono indirizzati verso l'obiettivo rischio "zero", e per questo sono oggetto di costante monitoraggio dei dati sentinella (infortunio/mancato infortunio), in particolare:

- Vengono effettuate periodiche verifiche con i Preposti per allineamento ed eventuali azioni da intraprendere;
- Le policy e il monitoraggio ci ha assicurato una situazione che non ha dato necessità di istituire azioni di risanamento;
- Il SPP gestisce segnalazioni e dove ritenuto replica soluzioni/azioni;
- Vengono svolti audit a campione e verifica KPI:
 1. il numero totale di visite da effettuare nel 2022 per i dipendenti è stato di 4710 visite complessive, svolte al 100%;
 2. numero di ore di formazione e persone coinvolte su tematiche HS nel 2022:



Ore formazione effettuate

15.152,00

N. persone

1.746,0

3. nel 2023 è prevista una nuova valutazione relativa allo stress lavoro correlato, i risultati saranno disponibili alla fine del dell'anno;
4. monitoraggio degli infortuni (indice gravità e indice frequenza):

Indice di frequenza (If)			Indice di gravità (Ig)		
2020	2021	2022	2020	2021	2022
1,346	0,426	0,947	0,011	0,005	0,038

Svolgiamo almeno 2 Sopralluoghi anno su tutti i siti da parte del SPP, incontri periodici con RLS e Preposti di sito; monitoriamo le Segnalazioni Mancati incidenti tramite portale HR INAZ e comunicazioni via e-mail dedicata.

Inoltre, abbiamo attivato un nuovo numero telefonico da contattare dalle ore 08.00 alle ore 20.00, dal lunedì al venerdì, in caso di situazione di grave emergenza sanitaria.

Specifiche procedure, aggiornate regolarmente, regolano i seguenti temi:

- Gestione Incidenti e Infortuni
- Guida Sicura
- Postura Corretta PC
- Lavoro in Solitudine
- Comportamento e Uso Attrezzature di Ufficio
- Uso di Attrezzature con Videoterminali
- Comportamento in caso di Incendio ed Evacuazione di Emergenza
- Pronto soccorso

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

- Il testo Unico sulla sicurezza sul lavoro: il lavoratore (formazione generale)
- Il testo Unico sulla sicurezza sul lavoro: il lavoratore (formazione specifica)
- Il testo Unico sulla sicurezza sul lavoro: aggiornamento
- Il testo Unico sulla sicurezza sul lavoro: il Dirigente (formazione generale e specifica)
- RLS

Inoltre viene formato il personale addetto alle squadre di emergenza presenti su tutte le sedi, nonché i preposti alla sicurezza, in base al rischio al quale sono esposte.

In riferimento a corsi specifici legati a particolari mansioni annoveriamo l'organizzazione e l'erogazione dei seguenti moduli:

- Integrazione Formazione Specifica Rischio Medio
- Integrazione Formazione Specifica Rischio Alto
- Corso PES/PEI/PAV per veicoli ibridi ed elettrici
- Corso CEI 11-27 PES/PAV
- Corso Guida Sicura

Dialogo costruttivo dei dipendenti e rapporti di lavoro

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

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

Capgemini in Italia applica le norme del CCNL Industria/Commercio/Credito e aderisce ad organizzazioni di categoria:

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

Il 100% dei dipendenti è coperto dalla contrattazione nazionale.

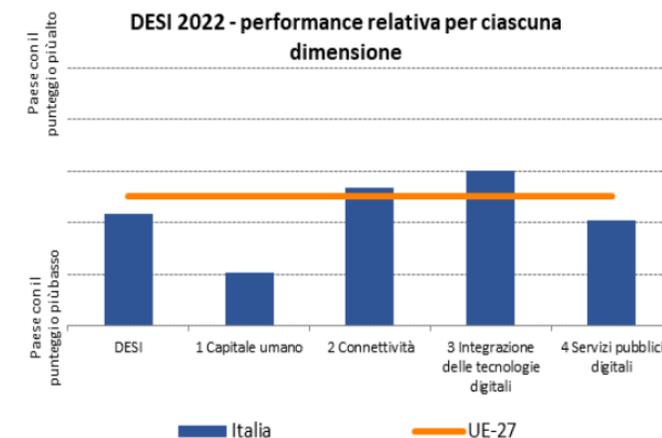
E 5.2.3 Supportare l'inclusione digitale nelle nostre comunità

"Per l'edizione 2022 dell'indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) l'Italia si colloca al 18° posto fra i 27 Stati membri dell'UE. Poiché l'Italia è la terza economia dell'UE per dimensioni, i progressi che essa compirà nei prossimi anni nella trasformazione digitale saranno cruciali per consentire all'intera UE di conseguire gli obiettivi del decennio digitale per il 2030" [cit. *Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) 2022 – Italia*] e sebbene molti passi avanti siano stati fatti, rimangono dei temi strutturali a cui è necessario mettere mano, tra questi il più importante è la grave carenza sul fronte del capitale umano.



OBIETTIVO 6:

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



Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) 2022 – Italia

Il piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) definito nel 2022 ha fissato degli obiettivi su questo fronte che riguardano la digitalizzazione delle scuole, la riforma del sistema di formazione professionale terziaria "ITS", il potenziamento dei centri di ricerca e di trasferimento tecnologico e la modernizzazione della pubblica amministrazione.

Questi interventi statali sono indispensabili per accelerare lo sviluppo delle competenze digitali, ma anche il settore delle aziende private operanti nei settori della tecnologia può dare un contributo: Capgemini ha l'ambizione di creare un ponte tra tecnologia e società rendendo la rivoluzione digitale un'opportunità per tutti.

A conferma di questo impegno, abbiamo aderito alla coalizione [Business 4 Inclusive Growth \(B4IG\)](#), un partenariato tra OCSE e CEO di varie organizzazioni globali nel quale stiamo guidando un gruppo di lavoro sul divario digitale.

Il nostro impatto a livello globale



13,030

Persone diplomate nelle nostre Digital Academy nel 2021



40

Digital Academy



2,395

Persone diplomate nelle nostre Digital Academy assunte finora da Capgemini



Oltre
760,000

Beneficiari dei programmi di Digital Literacy dal 2018

Aiutare la società ad affrontare l'impatto della rivoluzione digitale

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

Diffondere le competenze digitali nelle nostre comunità di riferimento

Nel 2022, abbiamo continuato a sviluppare i nostri programmi di inclusione digitale insieme ai nostri partner no-profit per avere un impatto autentico e significativo contribuendo al contempo agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare SDG 4 (istruzione di qualità), SDG 5 (genere uguaglianza), SDG 8 (lavoro dignitoso e crescita economica) e SDG 10 (riduzione delle disuguaglianze).

Quest'anno segna anche una pietra miliare del nostro percorso di inclusione digitale poiché abbiamo avuto un impatto positivo su 1.899.744 beneficiari e assunto 5.881 talenti dei 25.735 laureati formati nelle nostre accademie digitali, dal lancio dei nostri programmi di inclusione digitale.

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

Alfabetizzazione digitale

Mai più fame: dall'emergenza all'autonomia

Nel corso del 2022 alcune colleghe sono state coinvolte come volontarie in uno dei progetti di Azione contro la Fame, un'organizzazione umanitaria internazionale attiva in 50 Paesi del mondo e oggi anche in Italia, per combattere cause e conseguenze della malnutrizione.

L'iniziativa "Mai più fame: dall'emergenza all'autonomia", progettata in Italia, prevede varie azioni tra cui la conduzione di un gruppo di supporto all'inserimento lavorativo, che mira ad assicurare la sicurezza alimentare nel lungo periodo e i cui partecipanti sono per la maggior parte arrivati in Italia da altri Paesi. L'iniziativa ha visto realizzarsi due edizioni a Milano, una partita a Marzo ed una a Settembre, che hanno coinvolto complessivamente **55 famiglie** (i partecipanti erano i "capifamiglia", spesso madri single). Tra gli elementi ostativi all'inserimento lavorativo di queste persone, oltre al problema connesso al riconoscimento dei titoli di studio esteri, c'è anche la scarsità di competenze digitali, ormai indispensabili per muoversi attivamente sul mercato del lavoro, sia dal punto di vista della ricerca di un lavoro che dello svolgimento ormai di qualunque tipo di mansione.

Le competenze digitali spesso non sono state acquisite nei Paesi d'origine e in Italia stentano a rafforzarsi, anche considerando che quasi nessuna di queste persone può permettersi adeguati device e una connessione internet domestica. Quasi tutto viene fatto attraverso il cellulare, ma se si tratta di curare la stesura di un cv o di una lettera di presentazione al computer le difficoltà, anche solo di potersi esercitare in questo, sono enormi.

La collaborazione con Capgemini, grazie al volontariato di competenze di alcuni propri dipendenti, ha curato delle ore di formazione informatica all'interno dell'aula. Si è parlato delle funzioni basilari di utilizzo di un documento MS Word o LibreOffice e di come stendere un cv e una lettera di presentazione con la corretta impaginazione e a seguire inviarli con l'e-mail.

Gli argomenti hanno incontrato l'entusiasmo dei partecipanti che, forse per la prima volta in Italia, hanno avuto a disposizione un pc tutto per loro per cimentarsi nell'impresa e alcune risorse dedicate e competenti che potessero affiancarli. *[Estratto da un'intervista ad Ilaria Adinolfi, tutor d'aula del progetto per Azione contro la fame.]*

Siamo partner del progetto "Nuovi LIDI - Laboratorio di Inclusione Digitale Intergenerazionale"

per l'accessibilità informatica degli anziani, che vede l'interazione fra junior e senior. Il progetto mira a sviluppare soluzioni formative online, aperte e gratuite, che permettano a comuni italiani e altri attori presenti sul territorio di attivare Laboratori di Inclusione Digitale Intergenerazionale (LIDI). In uno spazio fisico comune, le persone senior incontrano quelle junior per apprendere l'uso consapevole di dispositivi, app e servizi digitali più utili e frequenti attraverso una piattaforma online accessibile gratuitamente, con l'obiettivo di maturare insieme una piena e attiva cittadinanza digitale. Oltre a Capgemini, i partner del progetto sono Digit Srl, Grey Panthers, ProDIGI e Università di Urbino.

Orientamento scolastico

Da diversi decenni l'Italia soffre cronicamente di una sotto rappresentazione delle donne nei percorsi di studi STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Questo fenomeno è di certo influenzato, almeno in parte, da alcuni stereotipi di genere che vedono le donne meno "portate" per studi e mestieri scientifici a favore di studi e ruoli di "cura". E' quindi fondamentale agire su due fronti: creare una narrazione delle professionalità scientifiche che sia attraente per le donne e aiutare le giovani generazioni a riconoscere quei pregiudizi inconsapevoli che spesso indirizzano scelte di studio e professionali. In questo contesto si colloca il nostro rinnovato impegno nel **progetto Role models**, all'interno delle iniziative del Sistema Scuola-Impresa di ELIS. Per il secondo anno una ventina di nostre colleghe si sono recate (virtualmente) nelle scuole a realizzare degli inspirational talk incontrando nel biennio più di 800 studenti e studentesse, raccontando delle loro scelte di studio e professionali in ruoli ancora prevalentemente maschili, testimoniando con la loro esperienza quanto vari e interessanti siano i mestieri dell'informatica e quanto le donne possano avere successo e gratificazione in questi ruoli.

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

Formazione professionalizzante

Le nostre 40 digital academy a livello mondiale forniscono formazione specializzata in ambito IT e competenze abilitate dall'IT (ITES) alle popolazioni svantaggiate, per aiutarle a trovare un lavoro sostenibile e raggiungere l'indipendenza finanziaria.

Nel 2022 Capgemini in Italia ha ideato, promosso e finanziato la **"Digital Inclusion Academy"**, un percorso formativo che fornisce formazione specialistica sulle competenze informatiche più ricercate dalle aziende a persone con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di aiutarle a trovare un'occupazione sostenibile e raggiungere l'indipendenza finanziaria.

La prima edizione della Digital Inclusion Academy, organizzata in collaborazione con [AWS re/Start](#), prevede un programma full time gratuito di 12 settimane per lo sviluppo delle competenze e prepara i partecipanti a carriere di livello base in ambito cloud. L'iniziativa si avvale anche del supporto organizzativo di [Fondazione Engim Lombardia](#) e [Consorzio Ribes](#).

Risposta alle emergenze: lo scoppio della guerra in Ucraina e la gestione dei profughi

I primi mesi del 2022 sono stati tristemente contrassegnati dall'invasione russa dell'Ucraina con il conseguente esodo di milioni di profughi ucraini verso i Paesi europei, tra cui l'Italia.

Capgemini ha sostenuto i rifugiati ucraini in Italia al fianco di Bibliothèques sans Frontières, l'organizzazione no profit fondata nel 2007 per dare accesso all'informazione, all'istruzione e alle risorse culturali a coloro che ne hanno più bisogno, in contesti di crisi umanitarie o emergenziali. Il progetto a cui aderiscono Italia, Francia e Belgio, offre agli oltre 60.000 Ucraini di ogni età arrivati in Italia la possibilità di accedere a risorse digitali e cartacee nella propria lingua attraverso una rete di biblioteche presenti nelle principali città italiane.



Attraverso le biblioteche della A.P.S. (Associazione di Promozione Sociale) presenti a **Roma, Milano** e a **Torino**, i cittadini ucraini presenti in Italia hanno potuto usufruire liberamente di **contenuti culturali, educativi e linguistici che sono essenziali per una buona integrazione**.

A rendere Bibliothèques Sans Frontières un'associazione così importante e a farla crescere in maniera esponenziale è stata la creatività impiegata nel trovare soluzioni in grado di aiutare le popolazioni e le comunità in difficoltà, con strumenti flessibili e adattabili a vari contesti internazionali e territoriali.

Dal 24 febbraio 2022, la Onlus ha lavorato incessantemente per rendere operativi e accessibili questi spazi ludici e multimediali, in ragione del numero sempre crescente di cittadini ucraini in arrivo nel Paese, tra cui numerosi bambini.

Capgemini in Italia ha contribuito alla costruzione delle biblioteche da campo nei centri di accoglienza grazie alla donazione di **30 PC portatili e di 150+ libri e 75+ giochi da tavolo** donati dai dipendenti.

5.3 Governance: guidare con fiducia e trasparenza

F 5.3.1 Promuovere una Governance diversificata e responsabile



Per generare, a lungo termine, la creazione di valore per azionisti e per tutte le parti interessate è necessario contare su un governo societario diversificato e responsabile che incoraggi la trasparenza e promuova un processo decisionale di qualità. Questo per Capgemini significa rimanere fedeli ai propri principi guida: con il nostro spirito imprenditoriale e la passione per i clienti, manteniamo elevati standard etici in ogni momento per la crescita reciproca e ci impegniamo a proteggere le infrastrutture, l'identità e i dati personali che ci hanno affidato.

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

Rafforzamento della fiducia digitale

Comportamenti etici in tutte le sue attività

Una governance equilibrata, adattata alle specifiche esigenze di Capgemini



Riflettere gli interessi comuni sulla performance a lungo termine della Società

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a rispettare le migliori pratiche e politiche di Corporate Governance che servano gli interessi a lungo termine di Capgemini e dei suoi azionisti, prendendo in considerazione anche gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo.

La nostra ambizione è "mantenere la migliore Corporate Governance»; inoltre, per sostenere la nostra priorità di promuovere una governance diversificata e responsabile, il nostro obiettivo è garantire che le donne rappresentino il 30% delle posizioni dirigenziali del Gruppo nel 2025.

Sorveglianza e salvaguardia

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

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

Monitoraggio del rischio

Il Gruppo ha implementato un processo sistematico e dinamico di gestione del rischio, individuando quelli principali a cui sono esposte le attività del Gruppo attraverso un esercizio di mappatura e definendo una specifica strategia di mitigazione. Oltre alla mappatura dei rischi di Gruppo che identifica quelli critici, la mappatura specifica dei rischi non finanziari in tutta la catena del valore del Gruppo copre le attività, gli acquisti e l'utilizzo di attività e servizi di Capgemini, delle sue controllate, dei clienti, dei fornitori e dei subappaltatori. Le aree principali da analizzare sono: Sviluppo Umano legato al talento, Diritti Umani all'interno della filiera, Salute e Sicurezza, Rispetto per l'Ambiente, Protezione dei Dati e Obiettivi di Sostenibilità del Cliente.

Controllo interno

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

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

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

Anche in riferimento a Capgemini in Italia, l'assemblea dei soci identifica e nomina i membri del consiglio di amministrazione e dei vari organi di vigilanza e controllo, come il collegio sindacale, il revisore dei conti e l'organismo di vigilanza.

I membri del consiglio di amministrazione sono identificati dalla società controllante secondo i processi di gruppo e sulla base del ruolo ed incarico rivestito all'interno dell'organizzazione. Ogni membro del consiglio ha diritto di voto indipendente. Le decisioni sono sempre adottate dalla maggioranza dei consiglieri. Tutti i dipendenti della società e del gruppo seguono i principi aziendali etici e in ambito ESG, pertanto la scelta dei consiglieri verte principalmente sul ruolo internazionale e sulle capacità professionali necessarie per amministrare una società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è Bernard Guehenec, che ricopre anche un ruolo da Executive nella Holding Capgemini.

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

Il gruppo Capgemini ha emesso una politica per indirizzare i casi di conflitti di interessi e tutti i membri dell'Organizzazione sono sottoposti a questa politica.

Capgemini pone grande attenzione al tema dell'etica e, al fine di dare sempre maggiore supporto ai propri dipendenti, ha messo a disposizione di tutti (inclusi i componenti del board) un tool per la gestione del conflitto di interesse.

Un conflitto d'interesse, infatti, se identificato, dichiarato e gestito in modo efficace, può evitare che i dipendenti si trovino in situazioni in cui possono rischiare di compromettere i loro doveri professionali.

Il tool "Declare" dovrà essere utilizzato per la dichiarazione e la gestione dei diversi casi di potenziale conflitto di interesse quali, ad esempio, interessi commerciali esterni, parentele, partecipazione a consigli di amministrazione di altre realtà societarie, esposizione politica.

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

Il Consiglio d'Amministrazione era formato nel 2022 da: - Bernard Guehenec - Andrea Falleni - Eric Michel - Virginie Regis - Adolfo Cefis (quest'ultimo dimesso a dicembre 2022), mentre l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lvo 231/ 2001 nel 2022 era composto da: Adolfo Cefis - Maurizio Foti - Giuseppe Camia - Philippe Christelle - Angelica Marchese - Annalucia Di Pasquale - Biagino Costanzo (gli ultimi tre si sono dimessi a dicembre 2022).

Il Consiglio d'Amministrazione aggiorna, a seguito di ogni aggiornamento legislativo e organizzativo, il Modello di Organizzazione e Controllo di cui al D. Lvo 231/2001. Capgemini Italia ha adottato una serie di meccanismi di verifica e di escalation su temi sensibili come le donazioni caritatevoli, sperando controlli etici sulle organizzazioni non profit target e sottoponendo all'autorizzazione del Gruppo tutte le donazioni superiori ai 15KE.

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



Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno incarichi e ruoli internazionali all'interno del gruppo societario.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno incarichi e ruoli internazionali all'interno del gruppo societario.

Vengono inviate comunicazioni periodiche con l'aggiornamento delle principali iniziative attuate oltre che divulgare il bilancio di sostenibilità ai vertici aziendali.

Nel 2022, il bilancio di sostenibilità ed i temi connessi sono stati condivisi con l'Amministratore Delegato della società.

Tutti gli indicatori legati ai temi ESG sono valutati secondo criteri in linea con i processi di gruppo con frequenza almeno annuale. Nel corso dell'anno non sono state previste azioni successive alla valutazione dei temi ESG.

A livello locale tutti i membri del top management hanno avuto due obiettivi ESG che agiscono sul payout della retribuzione variabile annuale:

- andamento incrementale delle ore di formazione erogate ai dipendenti;
- il raggiungimento di un determinato valore positivo nelle indagini di clima sottoposte a tutti i dipendenti della società.

Percentuale Top Management *	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
	0%	67,74%	74,19%	70,96%
	0%	32,25%	25,80%	29,03%

*Dati italiani del 2022

G 5.3.2 Mantenere elevati standard etici in ogni momento per la crescita comune



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

Il tema etico è un valore fondamentale che richiediamo anche ai nostri partner. Teniamo molto a tali valori e abbiamo standard elevati anche perché i possibili impatti di lacune etiche potrebbero avere ripercussioni sulla visibilità e l'economia della società.

Sono stati attuati codici di condotta e policy a tutela dei rischi etici e anti corruttivi, fortemente sensibilizzati anche dal gruppo, che divulghiamo costantemente ai dipendenti tramite formazione e comunicazioni mirate.

Per prevenire o mitigare il rischio di potenziali impatti negativi, rinforziamo costantemente le norme etiche del gruppo, inviando comunicazioni mirate e organizzando iniziative di formazione periodica.

Inoltre teniamo monitorato il livello di ingaggio etico del nostro personale attraverso le domande di Pulse: nel 2022 la popolazione italiana ha ottenuto un punteggio di 7,9 su 10 con un aumento di 0,4 rispetto all'anno precedente.

Vengono analizzate le singole criticità e si procede con un rafforzamento delle misure di controllo, così come vengono analizzate le singole opportunità e si procede con una analisi delle misure di controllo in un'ottica di miglioramento continuo.

Policy e tool aiutano la società a monitorare eventuali criticità. Aspetto molto importante sono anche gli audit di certificazione che monitorano specifici aspetti che ci aiutano a tenere alto il livello di monitoraggio ed efficacia.

Si cerca di tenere costantemente aggiornato il livello formativo di tutto il personale dipendente.



I corsi di aggiornamento vengono seguiti da:
oltre 98% dei dipendenti

Ogni segnalazione ricevuta viene analizzata per capire i punti vulnerabili e rafforzare il processo di controllo e mitigazione. Tali azioni sono considerate in politiche e procedure ad ogni aggiornamento.

Il coinvolgimento dei responsabili di processo aiuta a capire l'efficacia delle azioni intraprese in relazione delle attività messe in campo.

Inoltre, le certificazioni ottenute dalla società, come la ISO 37001, presentano indicatori e target puntuali per essere conformi allo standard certificato.



Percentuale di persone hanno ricevuto comunicazione in materia di anti-corruzione

	CdA	Dirigenti	Quadri	Impiegati
Percentuale di persone hanno ricevuto comunicazione in materia di anti-corruzione	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Percentuale di persone che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione (Law 231)	100,00%	78,42%	74,54%	88,33%

Nel corso del 2022 non ci sono stati episodi di corruzione accertati e di conseguenza non sono state intraprese azioni correttive e neanche azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust e pratiche monopolistiche.

Nel 2022 sono stati segnalati due episodi di discriminazione, entrambi i casi sollevati da un segnalatore anonimo sembrano descrivere un unico caso.

In entrambi i casi si è trattato di una segnalazione che descriveva un trattamento discriminatorio verso una collega nera che, a detta del segnalatore anonimo, veniva mandata dal cliente una volta a settimana (a differenza degli altri membri del team che lavoravano interamente da remoto) e veniva pagata meno degli altri dipendenti dello stesso livello. Lo stato di questi episodi è ancora in revisione: l'anonimità della segnalazione non permette di fare approfondimenti mirati; il piano di azione è attualmente in via di discussione con HR.

OBBIETTIVO 10:

Entro il 2030, i fornitori che coprono l' **80%**

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

Capgemini ha centinaia di Fornitori e di tutte le dimensioni, che vengono raggruppati su quattro categorie di acquisto:

1. servizi professionali per clienti o per Capgemini stessa: 57% della spesa totale;
2. IT&Telco (HW, SW, maintenance): 26% (parte di questa spesa è gestita tramite accordi con fornitori internazionali, gestiti dal Gruppo Capgemini);
3. Indirects (buoni pasto, welfare, marketing, servizi generali...): 12% (parte di questa spesa è gestita tramite accordi con fornitori internazionali, gestiti dal Gruppo Capgemini);
4. Travel&Monbility 5%.

Le spese sono fatte in conformità alla policy di acquisto Globale e Locale; le eccezioni, qualora presenti, seguono la procedura prevista in questi casi dalle policy stesse.



I fornitori principali, quelli verso cui la spesa è maggiore, sono nella normalità dei casi grandi società che promuovono le stesse tematiche ESG di Capgemini e le promuovono anche nella loro catena di fornitura; ovviamente ci sono anche piccoli fornitori che difficilmente possono investire allo stesso modo tempo e risorse alla promozione di queste tematiche.

Indipendentemente dalla dimensione, tutti i fornitori con una spesa annua superiore a 50K€ devono accettare e rispettare il Supplier Standards of Conduct che contiene le linee guida che il fornitore si impegna a seguire e rispettare, nel rapporto con Capgemini e con i propri fornitori e subfornitori. Eccezioni alla accettazione del 'Suppliers Standard of Conducts' sono ammesse solo per società che hanno un proprio codice di condotta equivalente a quello richiesto da Capgemini o società con valore ordinato minore 50K€.

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

Le linee guida del SSC riguardano in particolare:

- il rispetto dei diritti umani
- il rispetto delle leggi nazionali e internazionali
- il rispetto dell'orario di lavoro
- il divieto del lavoro forzato e del lavoro minorile
- la tutela del lavoro giovanile
- la libertà di associazione
- il rispetto delle diversità
- la salute e la sicurezza dei lavoratori
- il rispetto dell'ambiente

Ove possibile diamo spazio ai fornitori locali, ma la tipologia di business, prevalentemente legato all'Informatica e a servizi specialistici, non si adatta a questa tipologia di approvvigionamento.

Il nostro approccio alla sostenibilità della catena di fornitura tiene conto di 4 dimensioni:

- 1. RESPONSABILITA' SOCIALE:** Lavoriamo solo con società che si impegnano nel rispetto delle politiche sociali di tutela dei lavoratori, di divieto del lavoro minorile, tutela del lavoro giovanile e rispetto della sicurezza e salute.
- 2. INCLUSIONE E DIVERSITA':** Lavoriamo solo con società che promuovono l'inclusione e la diversità.
- 3. INNOVAZIONE:** A livello di gruppo sono state create iniziative per promuovere e premiare i fornitori più virtuosi e per spingere alla collaborazione, attraverso la condivisione di best practice.
- 4. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE:** Tutti i fornitori, accettando il 'Suppliers Standard of Conducts', si impegnano a operare secondo quanto previsto dalla Policy ambientale del Gruppo Capgemini, aiutando la stessa Capgemini a perseguire i propri obiettivi ambientali.

In particolare, ciascun fornitore (incluso anche tutta la propria catena di fornitura), nell'ambito della propria attività, deve puntare a:

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

**Nuovi fornitori del 2022
sono stati valutati mediante:**

33%
criteri ambientali



33%
criteri sociali



Il motivo della riduzione di nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali e sociali rispetto al 2021, è da trovare prevalentemente nel fatto che il 2022 è stato l'anno della costituzione di Capgemini Finance Tech, società interamente controllata da Capgemini Italia e nata a seguito dell'acquisizione di un ramo di azienda di una primaria banca italiana.

Tale acquisizione ha obbligato Capgemini ad abilitare immediatamente tutti i fornitori dei contratti ceduti dal cliente, andando in deroga alla procedura e, quindi, ai criteri di valutazione di cui sopra.

Nel periodo di riferimento le misure adottate dall'organizzazione intese a contribuire all'eliminazione di qualunque forma di lavoro forzato o obbligatorio sono state: assessment, due diligence con terze parti, promozione uso tool Speak-up (tool per denunce anonime).

Le forniture a maggior rischio potenziale sono quelle svolte da remoto, perchè non sono da noi controllabili. Tuttavia il fatto che la maggior parte delle forniture richieste richiedano personale specializzato e, quindi molto richiesto sul mercato, e le misure precauzionali che Capgemini prende permettono di escludere quasi del tutto che ci siano casi di lavoro forzato

Politica fiscale di Gruppo

La strategia fiscale definisce gli obiettivi ed i principi adottati dalla Capogruppo nella gestione della fiscalità – propria e delle società del Gruppo. Il Gruppo Capgemini, attraverso lo strumento TRANSform (policy e regole finance) applica controlli atti a mitigare i rischi fiscali.

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

La struttura del Gruppo Capgemini prevede una funzione Tax che segue gli aspetti fiscali di tutti i paesi, ci si confronta mensilmente sugli aspetti comuni e si discute l'approccio comune; localmente i Legal Financial Directors e gli Amministratori Delegati, con il supporto dei Tax Managers, implementano la strategia del Gruppo.

Il team finance è costantemente aggiornato attraverso canali di Gruppo, istituzionali e consulenti esterni.

L'aggiornamento costante permette l'implementazione di controlli interni ai processi affinché la conformità fiscale sia rispettata. La funzione compliance di Gruppo dà indicazioni in merito alla corretta applicazione del sistema di controllo interno, che viene sviluppato dal team compliance in Italia.

Quest'ultimo supervisiona la funzione finance affinché i controlli vengano effettuati e i processi monitorati.

Le scelte fiscali, nel rispetto della compliance e della normativa, sono sempre in linea con la strategia fiscale di gruppo e vengono prese in accordo con la funzione Tax di gruppo.

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

H 5.3.3 Dati, infrastrutture e identità protette e sicure

L'utilizzo delle tecnologie nell'era digitale, la gestione del cyber risk e della sicurezza delle informazioni consentono di definire programmi di politica economica e sociale in grado di assicurare agli utenti una maggior fiducia nel mondo digitale e favorire la crescita economica; anche per Capgemini risulta pertanto fondamentale coniugare gli obiettivi di sviluppo sostenibile con l'accrescimento della cybersecurity per migliorare la competitività delle imprese nel panorama odierno.

D'altro canto, la mancanza di fiducia delle persone e dei mercati, anche a causa del crescente aumento delle vulnerabilità connesse alla digitalizzazione e all'incremento di agenti di minaccia, possono compromettere la fiducia pubblica e minare lo sviluppo socio-economico e delle entità che se ne servono. Il rischio è che le organizzazioni subiscano violazioni informatiche, che possono comportare la compromissione di informazioni sensibili ed avere effetti negativi sia a livello economico sia a livello reputazionale. Un attacco ai servizi essenziali di una nazione può essere drammatico per le persone anche dal punto di vista dei diritti umani, un attacco può arrivare ad avere ricadute a cascata che possono compromettere la stabilità delle comunità e dei governi.

Per Capgemini è assolutamente necessario promuovere interventi riguardanti la Cybersecurity in quanto fondamentali per poter consentire sia la continuità operativa della propria organizzazione e di quelle con cui collabora (le attività operative, infatti, possono essere precluse in caso di attacco informatico) che per tutelare il know-how aziendale.



Stabilire una forte cultura della sicurezza informatica nell'organizzazione è uno degli impegni dell'organizzazione. Le simulazioni di attacchi di phishing sono frequenti in modo che tutti nell'organizzazione sappiano come funziona il meccanismo fraudolento e comprendano l'importanza della sicurezza dei dati, così come della segnalazione degli incidenti di sicurezza al fine di promuovere il coinvolgimento delle persone e accrescere la cultura della sicurezza. Il radicarsi della cultura della sicurezza informatica consente di vedere dei ritorni in tema di conformità agli standard e norme.

L'incremento e la sofisticazione degli attacchi informatici ha portato anche Capgemini a rivedere il modello di sicurezza adottando lo schema "zero trust". Nello specifico, "zero trust" è [un modello di sicurezza di rete](#) basato sulla filosofia secondo cui a nessuna persona o dispositivo all'interno o all'esterno della rete aziendale deve essere concesso l'accesso per connettersi ai sistemi o ai servizi IT aziendali fino a quando non viene autenticato e sottoposto ad una verifica continuativa nel tempo. Non fidarsi di alcuna connessione senza una previa verifica risulta altresì essenziale di fronte alla quantità di endpoint e dati che circolano negli attuali ambienti.

L'azione intrapresa è aver strutturato un framework di cyber resilience a livello di Gruppo. Il framework ha tenuto conto del contesto globale di aumento degli attacchi cyber che possono avere impatti negativi sui sistemi aziendali e quelli dei Clienti. Il Framework consente di aggiornare o modificare continuamente le strategie di risk management, di business continuity e di cybersecurity a fronte dell'evoluzione della tecnologia e dello scenario dei rischi e delle minacce, in modo tale da garantire la resilienza. Attraverso una strategia strutturata di cyber resilience, l'organizzazione è in grado di ridurre sia la probabilità di successo di un attacco sia l'entità del danno qualora un attacco cyber avesse successo.

E' fondamentale per Capgemini conoscere i rischi e reagire alla loro rapida evoluzione, per fare questo è necessario saper monitorare il funzionamento dell'organizzazione e apportare velocemente le azioni correttive. A tale scopo ha un ruolo importante l'attività di audit interno e di sicurezza per capire se l'organizzazione, i progetti e le funzioni stanno adottando un approccio appropriato, rispettano regole e standard se sono adeguatamente dotate di risorse formate per traguardare gli obiettivi attesi.

Capgemini nel 2022 non ha ricevuto reclami riguardanti la perdita di dati e informazioni; il team interno per la gestione degli incidenti oltre a essere responsabile della gestione degli incidenti di sicurezza informatica, lavora costantemente per identificare, contenere ed eliminare le minacce. Il team lavora anche nel sensibilizzare il personale su come evitare incidenti di sicurezza anche grazie a campagne interne di test di phishing. Non si registrano violazioni comprovate di eventi relativi ad anni precedenti.



Per sostenere questo obiettivo, Capgemini intende fare in modo che:

- Entro il 2025, l'80% dei ricavi associati agli impegni dei clienti che gestiscono il trattamento dei dati personali siano soggetti a una valutazione della maturità digitale end-to-end.
- Nel 2025, il 98% delle nostre attività sia coperto dalla certificazione ISO 27001. Ottenere a livello di Gruppo "un grado" da RiskRecon, "Advanced" Bitsight rating e mantenere il suo posizionamento nel primo 3% nella valutazione Cybervadis.

Per Capgemini e le Global Business Line (GBL) afferenti e le consociate, il rafforzamento della fiducia digitale con clienti, partner, impiegati è un aspetto fondamentale che si concretizza anche assicurando la protezione dei dati e della sicurezza informatica. Il percorso che Capgemini sta seguendo è incentrato sul miglioramento continuo anche attraverso un ciclo olistico di azioni per prevenire in modo proattivo e rispondere efficacemente alle minacce provenienti da tutte le possibili fonti.

Capgemini si impegna a proteggere tutte le informazioni che le vengono affidate nell'ambito delle proprie attività e all'interno di Capgemini i team di protezione dei dati e della cyber sicurezza lavorano fianco a fianco e assicurano all'organizzazione la disponibilità di una politica di gestione delle violazioni dei dati e degli incidenti di sicurezza, nonché degli strumenti pertinenti per garantire l'effettiva attuazione degli obblighi di protezione dei dati e il rispetto dei requisiti contrattuali in tema di cyber sicurezza.

Grazie anche alle politiche Cybersecurity a livello di Gruppo si è costruito un ecosistema "Trust" con i nostri dipendenti, clienti, autorità e partner proteggendo le attività interne e prevenendo le minacce esterne per fornire servizi digitali affidabili. Abbiamo risposto all'aumento delle sfide sulla sicurezza informatica con una strategia e una Governance sponsorizzata dalla Direzione e basata sulla gestione del rischio informatico che tiene in considerazione:

- le minacce interne ed esterne, ovvero attori della minaccia e tattiche di attacco;
- l'attenzione alla vulnerabilità comprese le risorse esposte all'esterno;
- la conformità a leggi, regolamenti e standard di sicurezza (ISO 27001, NIST, NIS, GDPR, come minimo).

E' da considerare che il panorama odierno delle minacce in rapida evoluzione richiede una visione olistica della sicurezza informatica. Gli attori della minaccia sono organizzati e attrezzati, hanno tempo e denaro per definire le tecniche di attacco anche attraverso complessi metodi di ingegneria sociale. Gli attaccanti prendono di mira sistemi e infrastrutture di alto valore e dati personali/sensibili.

Il miglioramento continuo della cyberposture di Capgemini Italia si concretizza anche nel continuare a seguire le indicazioni sulla reputazione e rilievi forniti da organizzazioni quali BitSight, SecurityScorecard atte a quantificare la Cyber Posture della realtà aziendale a partire da un mix di tecniche che sfruttano analisi dei dati pubblici disponibili in rete e tecniche di cyberintelligence. La verifica del miglioramento continuo e risposte immediate ai rilievi di sicurezza è altresì effettuata dalla compliance Cybersecurity di Gruppo anche attraverso audit interni e incontri periodici.

Il Chief Information Security Officer della Business Unit Italia ha continue interazioni con la comunità di cyber sicurezza di Gruppo, ricevendo un costante supporto e definendo il piano di sensibilizzazione e di test di phishing, associati anche questi a specifici moduli di sensibilizzazione per il personale che non risponde in maniera efficace. A queste attività si aggiunge il programma di formazione basato su corsi obbligatori ed eventi dedicati, quali l'appuntamento fisso del mese di ottobre dedicato alla cyber sicurezza.

Particolare attenzione viene data ai diffusione dei criteri per lo sviluppo sicuro, attraverso specifiche piattaforme di training (per es. Codebashing,..).

La tabella di marcia prevede nuovi progetti significativi quali l'Air Gap solution letteralmente "vuoto d'aria", ovvero tecniche informatiche e di networking che permettono di mettere in sicurezza sistemi/ reti che richiedono maggior attenzione rispetto ad altre.

Altra attività fondamentale e centrale per la Cybersecurity è l'aggiornamento continuo delle policy di sicurezza locali ed il recepimento delle policy del Framework di Gruppo, a titolo di esempio la politica dei "Penetration Test", la politica di "Gestione degli incidenti di sicurezza e violazione dei dati", la politica di "Gestione della sicurezza e di analisi del rischio delle terze parti".

Il Team di Cybersecurity

Il team di cybersecurity è rappresentato da una rete dinamica e inclusiva di diversi talenti in cui uomini e donne, giovani e meno giovani, indipendentemente dal loro background, hanno la possibilità di costruire carriere significative nel domino della cybersecurity. A tutti loro è data la possibilità di lavorare nella sicurezza informatica per rafforzare la loro esperienza offrendo e ricevendo il supporto e il confronto con una comunità multiculturale che si sviluppa attraverso tutto il Gruppo.

In particolare il programma #WomenInCyber consente alle donne che operano nell'ambito della sicurezza informatica di sviluppare varie capacità, di apprendere e far crescere la consapevolezza di sé e del valore delle proprie competenze.

Innovazione e Sicurezza informatica come ambito di offerta di Capgemini

La sicurezza informatica è sempre di più un tema chiave nella protezione dei dati personali e, a causa di tecnologie diversificate e in continua evoluzione, oltre che del verificarsi di cyber attacchi a scopi di riscatto o addirittura terroristici, è indispensabile che le istituzioni e le aziende si dotino di sistemi sempre più robusti di protezione e che questi sistemi, così come le competenze delle persone che operano all'interno delle aziende e delle istituzioni, vengano costantemente monitorati ed aggiornati nel tempo.

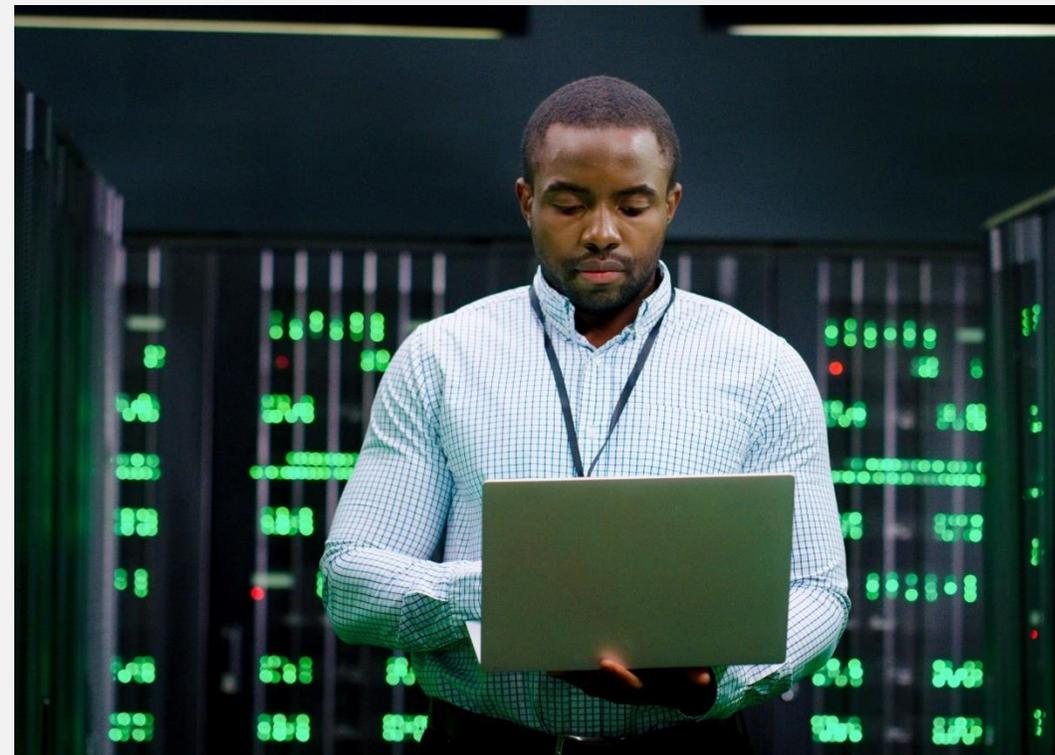
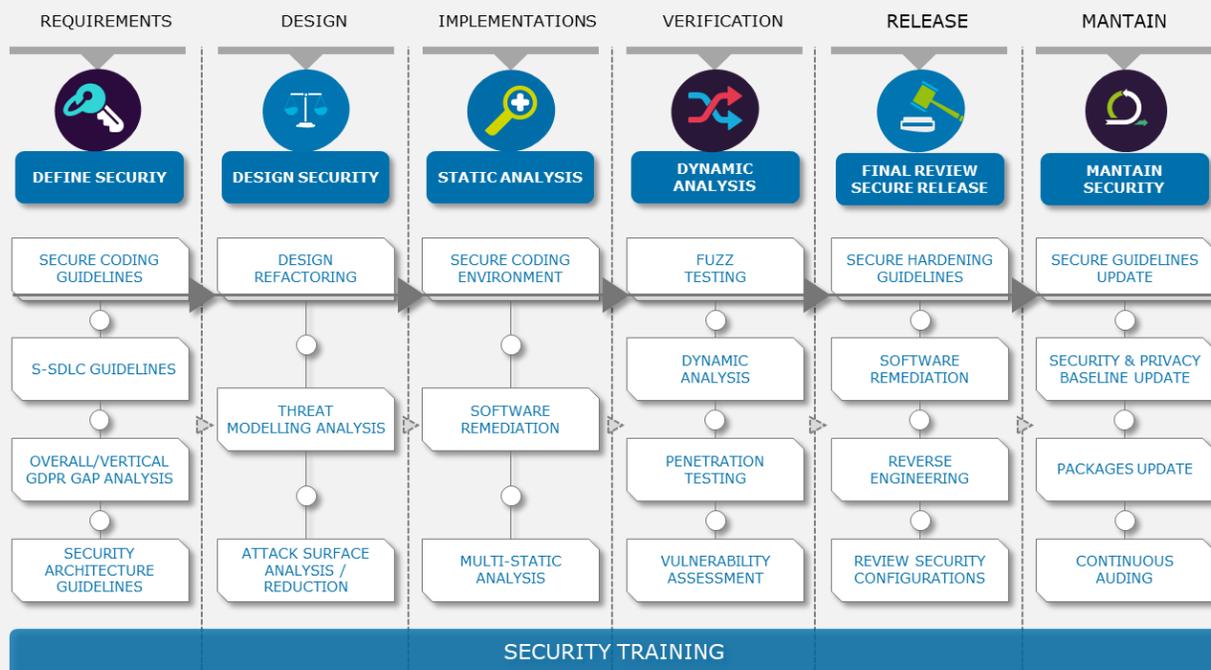
In questo scenario le competenze che Capgemini mette a disposizione dei propri clienti si sono sviluppate ed estese, non solo in considerazione delle diverse normative di settore (ad es. Automotive, Healthcare, Railways), ma anche articolando specifiche linee di offerta e soluzioni in grado di rafforzare il livello di sicurezza di persone, processi e tecnologie.

Con la progressiva migrazione delle aziende verso il cloud è diventata per Capgemini fondamentale la comprensione dei requisiti di sicurezza necessari per garantire una protezione efficace dei dati anche negli ambienti cloud. A tal proposito Capgemini in Italia continua a perseguire l'adozione dei requisiti dei diversi standard della famiglia ISO27000 (es. ISO/IEC27017:2015-ISO/IEC27018:2019).

Dal punto di vista degli aspetti di Information Security applicabili al contesto cloud, Capgemini adotta un approccio volto a presidiare adeguatamente sia la dimensione Cliente, che quella di Provider di servizi Cloud.

Capgemini è anche impegnata nella progettazione di sistemi di protezione dei prodotti dei nostri clienti grazie ad un team di cybersecurity dedicato al mondo OT (OPERATION TECHNOLOGY) con focus sulla sicurezza dei sistemi embedded e prodotti connessi (IOT). Nell'ambito della sicurezza di prodotto (ad esempio nei domini Automotive, AeroSpace, Railway, Energy, Industry, LifeSciences, Telecom/Media) Capgemini adotta gli standard di riferimento (es: TISAX, IEC 62443, IEC 61508, IEC 61511, etc.) e accompagna i propri clienti sia nell'analisi di compliance che all'ottenimenti delle certificazioni dedicate a questi ambienti e metodologie.

Tra i servizi per i clienti Capgemini propone un framework integrato che consente di garantire il "secure by design" in ogni fase del processo di sviluppo di un sistema informativo, erogando servizi di sicurezza e compliance fin dalle prime fasi di progettazione.



Dopo le fasi progettuali Capgemini offre dei servizi di sicurezza continuativa gestita di Security Operation Center (SOC) attraverso soluzioni che abilitano capacità di detection, monitoraggio e gestione di attacchi informatici.

6. NOTA METODOLOGICA

6.1 Rendicontazione ESG Capgemini

Il Bilancio di sostenibilità fa riferimento alla società Capgemini Italia S.p.A. e Capgemini Finance Tech S.r.l.

Capgemini in Italia produce il proprio rendiconto sulle tematiche ESG con periodicità annuale, questo report di sostenibilità fa riferimento all'anno 2022.

Il bilancio fiscale della Capgemini in Italia, ha cadenza annuale come il report di sostenibilità e l'ultimo documento fiscale prodotto si riferisce all'anno 2022.

Questo Report di sostenibilità non è soggetto ad assurance esterna.

Questo report è pubblicato nel mese di Luglio 2023.

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

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

Fattori di conversione 2022			
Unità di partenza	Unità di conversione	2022	Fonte
Gas Naturale (metano)	GJ/smc	0,038988	Capgemini Carbon Team
Energia	Kwh/GJ	0,0036	Capgemini Carbon Team
Gasolio per Autotrazione	GJ/ton	42,873	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
Gasolio per Autotrazione (densità)	ton/litro	0,000836	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
GPL per Autotrazione	GJ/ton	45,858	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
GPL per Autotrazione (densità)	ton/litro	0,00059	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
Benzina per Autotrazione	GJ/ton	43,128	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
Benzina per Autotrazione (densità)	litri/ton	0,000743	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022

Fattori di conversione 2022			
Unità di partenza	Unità di conversione	2022	Fonte
Gas Naturale (metano)	(tCO ₂ eq/smc)*1000	1,97691	Capgemini Carbon Team
Gasolio per autotrazione	ton/tCO ₂	3,169	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
Benzina per autotrazione	ton/tCO ₂	3,152	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022
GPL per autotrazione e non	ton/tCO ₂	3,026	Tabella parametri standard nazionali ISPRA 2022

6.2 Capgemini ESG index

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
GRI 2: Disclosure Generale (2022)				
1. L'organizzazione e le sue pratiche di reporting				
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 5, 51		
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 46		
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 46		
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	Pag. 51		
GRI 2-5	Assurance esterna	Pag. 46		
2. Attività e lavoratori				
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 51		
GRI 2-7	Dipendenti	Pag. 54		
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 54		
3. Governance				
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 38, 39, 56		
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 38		
GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	Pag. 38		
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 10		
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pag. 10		
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 10		
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	Pag. 38		
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	Pag. 11		
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Pag. 39		
GRI 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Pag. 39		
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Pag. 39		

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Pag. 27		
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuo	Pag. 27		
4. Strategia, politiche e pratiche				
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 6		
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	Pag. 10		
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 10		
GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag. 10		
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pag. 10		
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 10		
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	Pag. 34		
5. Stakeholder engagement				
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 13		
GRI 2-30	Contratti collettivi	Pag. 34		
GRI 3: Gestione dei temi materiali (2022)				
Disclosure 3-1	Processo per determinare i temi materiali	Pag. 14		
Disclosure 3-2	Lista dei temi materiali	Pag. 14		
Specific Standard Disclosure				
Conformità e etica del business				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Conformità e etica del business	Pag. 14, 18, 39		
GRI 205: Anticorruzione (2016)				
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag. 40, 57		
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Pag. 40		

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
GRI 206: Comportamento anti-competitivo (2016)				
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche	Pag. 40		
GRI 207: Imposte (2019)				
207-1	Approccio fiscale	Pag. 42		
Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Innovazione e sicurezza dei servizi e dei prodotti	Pag. 44		
GRI 416: Centralità del cliente (2016)				
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categoria di prodotto e servizi	Pag. 32		
Inclusione digitale				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Inclusione digitale	Pag. 34		
GRI 413: Comunità locali (2016)				
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo	Pag. 52		
Approvvigionamento responsabile				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Approvvigionamento responsabile	Pag. 40		
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)				
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 41		
GRI 408: Lavoro minorile (2016)				
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Pag. 41		

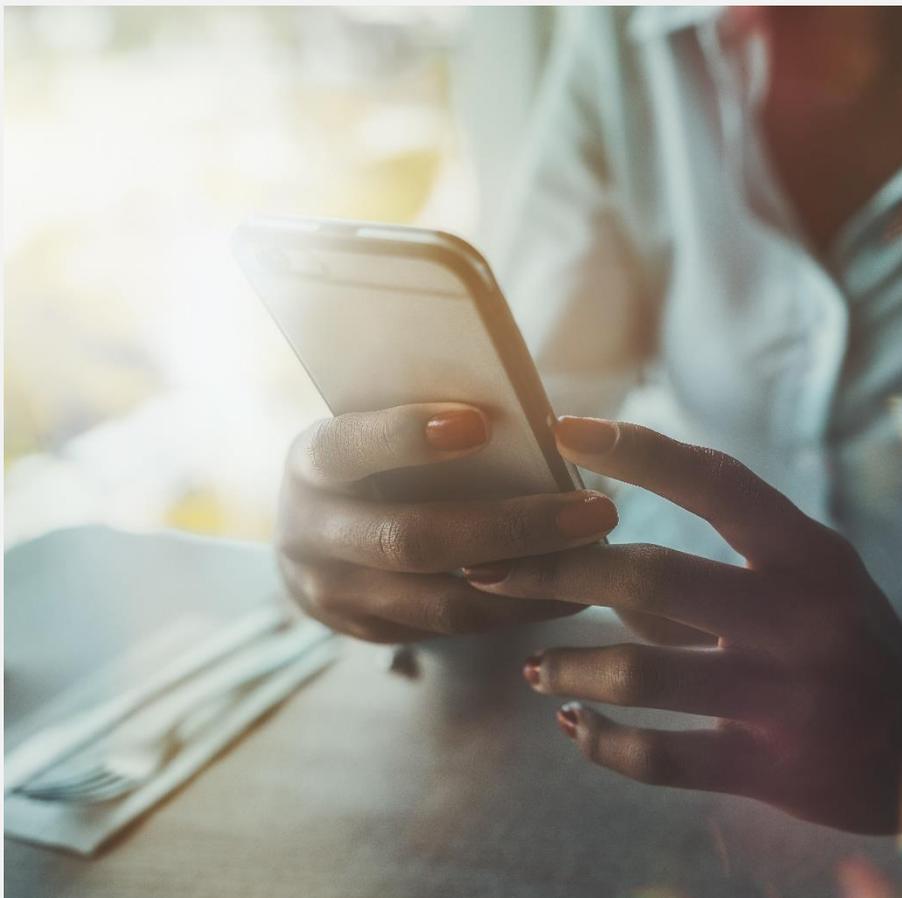
Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)				
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Pag. 42		
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)				
414-1	Percentuale di nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Pag. 41		
Persone e diversità				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Persone e diversità	Pag. 26		
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)				
405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	Pag. 39, 54, 55, 57		
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne e degli uomini	Pag. 54		
GRI 406: Non discriminazione (2016)				
406-1	Episodi di non discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 40		
Sviluppo dei talenti				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Sviluppo dei talenti	Pag. 24		
GRI 401: Occupazione (2016)				
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 55		
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)				
404-2	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 15, 22, 30		
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 56		

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale	Pag. 15		
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)				
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pag. 15		
Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori	Pag. 32		
GRI 401: Occupazione (2016)				
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Pag. 32		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)				
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 33		
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 33		
Gestione degli impatti ambientali				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Gestione degli impatti ambientali	Pag. 18		
GRI 302: Energia (2016)				
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Pag. 52		
302-3	Intensità energetica	Pag. 52		
GRI 305: Emissioni (2016)				
305-1	Emissioni Dirette SCOPE 1	Pag. 53		

Indicatori GRI	Informativa	N° Pagina	Omissioni	Note
305-2	Emissioni Indirette SCOPE 2	Pag. 53		
305-3	Altre emissioni indirette SCOPE 3	Pag. 53		
Cybersecurity				
GRI 3-3	Gestione del tema materiale Cybersecurity	Pag. 42		
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)				
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag. 43		

6.3 Contatti

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



6.4 La ESG Digital Governance con la piattaforma ESGeo

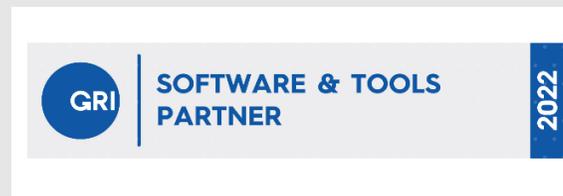
Nel corso del 2022 Capgemini Italia ha mantenuto il suo ambizioso progetto per digitalizzare la raccolta dei dati ESG (Ambientali, Sociali e di Governance).

La rilevazione dei dati afferenti alla sostenibilità richiede di strutturare un processo complesso che interessa molti soggetti interni ed esterni al perimetro aziendale; tuttavia le informazioni ESG svolgono un ruolo sempre più cruciale nei diversi processi economici e finanziari. L'adozione di uno strumento digitale rappresenta l'evoluzione necessaria, al fine di produrre dati ESG di alta qualità ed efficienti, oltre a favorire la condivisione del valore creato con i nostri stakeholder.

In particolare, il progetto ha avuto la finalità di:

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

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



7. ALLEGATI TECNICI

7.1 Capgemini in Italia - Carta d'Identità

Dati al 31 Dicembre 2022

Numero totale di dipendenti	9.021
Ricavi	773.6 milioni di €
Capitalizzazione totale	491.8 milioni di €
Debiti	316,7 milioni di €
Capitale azionario (equity)	175.1 milioni di €

Le sedi di Capgemini Italia sono le seguenti:

BARI	LA SPEZIA	ORBASSANO	POMIGLIANO D'ARCO
BOLOGNA	MARCON	PADOVA	ROMA
FIRENZE	MILANO	PALERMO	SALERNO
GENOVA	MODENA	PIACENZA	TORINO
IVREA	NAPOLI	PISA	TRISTE

Il bilancio consolidato fa riferimento alla società Capgemini Italia S.p.A. società di capitali per azioni, la sede legale è a Roma (Italia), Via di Torre Spaccata, 140 - 00173.

Da Gennaio del 2022 le diverse legal entities presenti in Italia (Altran Italia S.p.A., Interactive Thinking S.r.l., ECSI Consulting S.r.l., Frog Design S.r.l.) e facenti capo alla Capgemini sono state fuse e incorporate nella Capgemini Italia Spa. A partire dal mese di Aprile, a seguito di una operazione di business con una primaria Banca italiana è attiva una nuova Società: la Capgemini Finance Tech Srl. di proprietà 100% di Capgemini. Tale società rientra nel perimetro di rendicontazione di questo report in quanto completamente integrata nei processi e nelle attività della Capgemini in Italia.

*Dati al 31 Dicembre 2022



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

Mercati Serviti

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

Località geografiche in cui vengono offerti prodotti e servizi

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

Settori Serviti

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

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

Categorie di clienti e beneficiari

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

7.2 Indicatori di Performance

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

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

Le Associazioni nostre partner vengono sistematicamente coinvolte in incontri durante l'anno per valutare le esigenze, anche territoriali, delle popolazioni vulnerabili che rappresentano, per definire obiettivi e piani di lavoro.

Nel corso del 2022 sono stati tenuti 10 Comitati interni su ambiente, salute e sicurezza e 5 Comitati interni su Gender Equity/ Diversity per affrontare gli impatti.

Nel corso dell'anno non ci sono stati reclami o segnalazioni dalle comunità locali.



Indicatori ambientali

Consumo di energia all'interno dell'organizzazione

	Valore (smc)	GJ
Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili		10.426,46
Gas Naturale	267.427,00	10.426,46
per riscaldamento	267.427,00	10.426,46
per altri scopi (no riscaldamento, no auto - specificare note)	0,00	0,00
Totale consumo di combustibile		10.426,46
Energia elettrica acquistata - da terze parti	2.712.722,00	9.765,80
di cui da fonte rinnovabile (es. garanzie di origine) - da terze parti	2.378.200,00	8.561,52
Totale energia elettrica acquistata	2.712.722,00	9.765,80
TOTALE CONSUMI DI ENERGIA	-	20.192,26

Intensità energetica

	Valore
Parametro specifico: superficie dell'organizzazione (m2)	40.814,00
Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ)	20.192,24
Intensità energetica (m2/GJ)	0,49
Tipi di energia inclusi nel rapporto di intensità	elettricità e gas metano

Emissioni dirette di GHG (SCOPE 1)

	Quantità	Quantità (t CO ₂)
Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili (per usi diversi da autotrazione)	-	528,68
di cui Gas Naturale (smc)	267427,00	528,68
Consumo totale di combustibile flotta aziendale	-	0,00
Gasolio (per auto ad uso aziendale)	0,00t	0,00
Benzina (per auto ad uso aziendale)	0,00t	0,00
GPL (per auto ad uso aziendale)	0,00t	0,00
Metano (per auto ad uso aziendale)	0,00smc	0,00
Gasolio (per auto ad uso promiscuo)	0,00t	0,00
Benzina (per auto ad uso promiscuo)	0,00t	0,00
GPL (per auto ad uso promiscuo)	0,00t	0,00
Metano (per auto ad uso promiscuo)	0,00smc	0,00
TOTALE SCOPE 1	-	528,68

Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (SCOPE 2)

	t CO ₂ anno 2022
TOTALE SCOPE 2 (t CO₂) energia elettrica acquistata - Location Based	720,77
TOTALE SCOPE 2 (t CO₂) energia elettrica acquistata - Market Based	129,88

Altre emissioni indirette di GHG (SCOPE 3)

	t CO ₂ anno 2022
Aria	810,54
Auto	2705,50
Energia	40,42
Hotel	303,74
Treno	70,47
Taxi	50,43
Rifiuti	10,29
Acqua	17,35
Altro	14,31
TOTALE SCOPE 3	4023,05
Gas inclusi nel calcolo	CO ₂ , N ₂ O, CH ₄
Approccio di consolidamento	I fattori di emissione per ciascuno di questi gas vengono moltiplicati per l'utilizzo e le emissioni generate vengono sommate per ottenere le emissioni di CO ₂ equivalenti.
Fonte dei fattori di emissione e GWP	BIES (DEFRA)

Nota: Comparati con i dati del 2021 i totali Scope 1, Scope 2 e Scope 3 del 2022 hanno subito alcune variazioni di perimetro dovute alla sostituzioni di alcuni dati effettivi, rispetto a dati stimati e alla modifica di alcune stime fatte sui valori della ex Altran, suggeriti dagli auditor di Gruppo.



Indicatori relativi alle persone

Dipendenti suddivisi per genere

	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti a contratto	6.360	2.661	9.021
A tempo indeterminato	6.270	2.619	8.889
A tempo determinato	90	42	132
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	6.360	2.661	9.021
Full-time	6.326	2.491	8.817
Part-time	34	170	204

Lavoratori non dipendenti

101
Lavoratori in
somministrazione

139
Lavoratori in stage

4
Lavoratori con contratto di
collaborazione coordinata e
continuativa

TOTALE 244

Tali lavoratori vengono inseriti nelle varie aree business o staff in affiancamento ai colleghi; le figure di staff per loro natura svolgono attività di formazione e acquisizione competenze dell'area di riferimento; i co.co.co. per natura di lavoro parasubordinato sono inseriti in contesto business con competenze professionali e seniority elevate.

Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

		Uomini	Donne	Rapporto Donne/Uomini
Stipendio medio base	Dirigenti	102.552,00€	105.567,00€	1,02
	Quadri	54.956,00€	52.660,00€	0,95
	Impiegati	32.431,00€	31.846,00€	0,98
Retribuzione media totale	Dirigenti	130.935,00€	134.150,00€	1,02
	Quadri	59.702,00€	56.853,00€	0,95
	Impiegati	32.873,00€	32.267,00€	0,98

Altri indicatori di diversità delle categorie di dipendenti

		Altri indicatori di diversità		
		Categorie protette	Invalidi	Totale
 Numero di persone	Dirigenti	0	2	2
	Quadri	5	17	22
	Impiegati	12	162	174
	Totale	17	181	198
 Percentuale di persone	Dirigenti	0,00%	1,01%	1,01%
	Quadri	2,52%	8,58%	11,11%
	Impiegati	6,06%	81,81%	87,87%
	Totale	8,58%	91,41%	100,00%

Diversità delle categorie di dipendenti*

		<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
 Numero di persone	Dirigenti	0	0	0	143	35	178	135	30	165	278	65	343
	Quadri	6	2	8	574	195	769	402	133	535	982	330	1.312
	Impiegati	1.676	683	2.359	2.85	1.301	4.151	574	282	856	5.100	2.266	7.366
	Totale	1.682	685	2.367	3.567	1.531	5.098	1.111	445	1.556	6.36	2.661	9.021
 Percentuale di persone	Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	1,58%	0,38%	1,97%	1,49%	0,33%	1,82%	3,08%	0,72%	3,80%
	Quadri	0,06%	0,02%	0,08%	6,36%	2,16%	8,52%	4,45%	1,47%	5,93%	10,88%	3,65%	14,54%
	Impiegati	18,57%	7,57%	26,15%	31,59%	14,42%	46,01%	6,36%	3,12%	9,48%	56,53%	25,11%	81,65%
	Totale	18,64%	7,59%	26,23%	39,54%	16,97%	56,51%	12,31%	4,93%	17,24%	70,50%	29,49%	100,00%

Nuove assunzioni e turnover *

		<30 anni			30-50 anni			>50 anni			Totale		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
 Nuovi assunti		1.010	414	1.424	716	263	979,0	108	30	138	1.834	707	2.541
Nuove uscite		548	208	756	853	383	1.236	111	35	146	1.512	626	2.138
Tasso di assunzione		60,04%	60,43%	60,16%	20,07%	17,17%	19,20%	9,72%	6,74%	8,86%	28,83%	26,56%	28,16%
Tasso di turnover		32,58%	30,36%	31,93%	23,91%	25,01%	24,24%	9,99%	7,86%	9,38%	23,77%	23,52%	23,70%

* Dati del 2022

Ore medie di formazione annua per dipendente

	Ore Uomini	Media ore Uomini	Ore Donne	Media ore Donne	Ore Totali	Media ore Totali
Dirigenti	5.186,54h	18,65h	1.292,82h	19,88h	6.479,37h	18,89h
Quadri	24.209,00h	24,65h	7.517,48h	22,78h	31.726,48h	24,18h
Impiegati	117.174,20h	22,97h	42.415,67h	18,71h	159.589,88h	21,66h
Totale	146.569,75h	23,04h	51.225,98h	19,25h	197.795,74h	21,92h

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

	Uomini	Donne	Totale
Numero di manager che ricevono una valutazione regolare	206	43	249
Numero totale di manager	248	57	305
Percentuale di manager che ricevono una valutazione regolare	83,06%	75,43%	81,63%
Numero di quadri che ricevono una valutazione regolare	864	279	1.143
Numero totale di quadri	864	282	1.146
Percentuale di quadri che ricevono una valutazione regolare	100,00%	98,93%	99,73%
Numero di dipendenti rimanenti che ricevono una valutazione regolare	3.952	1.790	5.742
Numero totale di dipendenti rimanenti	3.969	1.809	5.778
Percentuale di dipendenti rimanenti che ricevono una valutazione regolare	99,57%	98,94%	99,37%
Numero totale di valutazioni regolari	5.022	2.112	7.134
Percentuale sul totale	98,83%	98,32%	98,68%

Formazione su Salute e sicurezza

	Ore formazione effettuate	N. persone
Addetto per la gestione antincendio ed emergenze	176,00	22,0
Addetto Servizio Prevenzione e Protezione	32,00	1,0
CEI 11-27 per motori ibridi	416,00	24,0
CEI 11-27 PES/PAV	560,00	35,0
Formazione rischio alto	480,00	30,0
Formazione rischio medio	1.064,00	86,0
Guida sicura	88,00	22,0
Guida sicura su pista	56,00	7,0
Preposti alla sicurezza	16,00	2,0
Primo soccorso	312,00	26,0
Responsabili Lavoratori Sicurezza	32,00	1,0
Videoterminalista	11.920,00	1.490,0
Grand Total	15.152,00	1.746,0

Struttura e composizione della Governance (quantitativo)

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale di membri	3	1	4	75,00%	25,00%	100,00%
Membri non esecutivi	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Membri esecutivi	3	1	4	75,00%	25,00%	100,00%
Membri con requisito di indipendenza	3	1	4	75,00%	25,00%	100,00%
Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Membri con competenze relative ai temi ESG	0	1	1	0,00%	25,00%	25,00%

Il Consiglio di Amministrazione ha una durata triennale fino all'approvazione del bilancio. I soggetti indicati hanno incarichi e ruoli internazionali all'interno del gruppo societario.

Diversità degli organi di Governance



	2022			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Top Management - Uomini	0	21	23	44
Top Management - Donne	0	10	8	18
Top Management - Totale	0	31	31	62
Percentuale Uomini - Top Management	0,00%	67,74%	74,19%	70,96%
Percentuale Donne - Top Management	0,00%	32,25%	25,80%	29,03%

Comunicazione e formazione in materia politiche e procedure anticorruzione



	CdA	Dirigenti	Quadri	Impiegati
Numero di persone che hanno ricevuto comunicazione in materia di anti-corruzione	4	343	1.312	7.366
Percentuale di persone hanno ricevuto comunicazione in materia di anti-corruzione	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Numero di persone che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione (Law 231)	4	269	978	6.507
Percentuale di persone che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione (Law 231)	100,00%	78,42%	74,54%	88,33%
Totale dipendenti per categorie	4	343	1.312	7.366



About Capgemini

Capgemini is a global leader in partnering with companies to transform and manage their business by harnessing the power of technology. The Group is guided everyday by its purpose of unleashing human energy through technology for an inclusive and sustainable future. It is a responsible and diverse organization of over 360,000 team members more than 50 countries. With its strong 55-year heritage and deep industry expertise, Capgemini is trusted by its clients to address the entire breadth of their business needs, from strategy and design to operations, fueled by the fast evolving and innovative world of cloud, data, AI, connectivity, software, digital engineering and platforms. The Group reported in 2022 global revenues of €22 billion.

Get The Future You Want | www.capgemini.com



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

Copyright © 2023 Capgemini. All rights reserved.