

ASSEMBLEE GENERALE DU 26 MAI 2021

Réponses aux questions écrites des actionnaires

Dassault Systèmes SE (la « Société ») a reçu le 5 mai 2021 des questions écrites de la part du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR). Les réponses apportées par la Société ci-dessous seront publiées sur son site internet au plus tard avant la fin du cinquième jour ouvré à compter de la date de l'Assemblée Générale.

Dans le présent document, les mentions « Dassault Systèmes » ou « Entreprise » visent Dassault Systèmes SE et l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation. La « Société » ne vise que Dassault Systèmes SE, société européenne de droit français, tête de groupe.

Environnement

1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

Les investissements en CAPEX de la Société ne représentent que 2,5 % du chiffres d'affaires et sont constitués essentiellement de Capex liés :

- aux équipements informatiques (serveurs et PC) supportant notre activité d'éditeur de logiciels ou de fournisseur de solutions *Cloud*. Si ces investissements n'ont pas d'impact direct sur la réduction des émissions carbone de la Société, Dassault Systèmes porte une attention particulière à l'engagement des fournisseurs de ces équipements dans une telle démarche de réduction. Pour rappel, Dassault Systèmes est elle-même engagée dans une démarche SBTi de réduction ambitieuse de son empreinte carbone et, à ce titre, s'assure que ses achats de biens et services prennent en compte la dimension environnementale servant les accords de Paris, et
- aux aménagements de nos sites immobiliers pour l'accueil de nos collaborateurs. Ces investissements, comme les baux conclus pour la location de nouveaux bâtiments, prennent systématiquement en compte les meilleurs standards environnementaux afin de réduire la consommation d'énergie.

La Société publiera en 2022 le montant de ses Capex alignés avec la nouvelle réglementation Taxonomie de l'Union Européenne, à savoir le pourcentage de ses investissements contribuant directement ou indirectement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre.

2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

En tant qu'éditeur de logiciels, Dassault Systèmes n'est impacté qu'indirectement par la perte de biodiversité à l'échelle mondiale : il s'agit donc moins d'un risque spécifique à l'entreprise de nature à impacter ses revenus futurs, que d'un risque systémique pour l'économie.

A ce titre, les moyens que nous mettons en place concernent des programmes de sensibilisation des employés et des projets de soutien à la restauration et la conservation des écosystèmes, notamment *via* nos fondations, par exemple :

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

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

En tant qu'éditeur de logiciels, notre activité ne repose pas sur l'achat et la transformation de matières premières comme c'est le cas pour les entreprises manufacturières. Nous achetons ou louons essentiellement des équipements informatiques et c'est à ce titre que nous sommes exposés à la rareté de certaines matières premières entrant dans leur fabrication qui pourrait avoir pour effet une augmentation de coûts.

Par ailleurs, nos logiciels aident nos clients à accroître leur efficacité et à diminuer leur consommation en ressources naturelles, notamment grâce à l'intégration entre conception et simulation qui permet de grandement réduire le poids des produits en conservant leur résistance. Nous avons en outre créé des solutions dédiées à l'éco-design qui permettent d'optimiser la conception de produits sous contrainte d'empreinte écologique.

Social

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Conscient de sa responsabilité sociétale, notamment à l'égard de son écosystème, Dassault Systèmes est d'une manière générale soucieux de la qualité de ses relations avec ses partenaires et fournisseurs et de l'efficacité de ses processus de règlement de ses fournisseurs.

En particulier, dans ce contexte économique difficile pour les entreprises françaises, notamment les plus petites, Dassault Systèmes a décidé, dès le 9 avril 2020, de raccourcir les délais de paiement à 30 jours net pour les TPE/PME/ETI françaises, au lieu du délai contractuel par défaut de 45 jours à compter de la fin du mois d'émission de la facture.

Cette mesure, qui perdure depuis avril 2020, a bénéficié à 585 fournisseurs.

Pour mémoire, dès mars 2020, Dassault Systèmes a pris l'engagement de préserver les emplois des collaborateurs en garantissant une stabilité des effectifs sur l'année 2020 et a maintenu la politique salariale annuelle.

L'Entreprise a aussi multiplié les initiatives afin de soutenir ses clients, ses partenaires et les communautés du monde entier pendant la pandémie de COVID-19. Ainsi, la disponibilité de la plateforme **3DEXPERIENCE** sur le *cloud* a offert les conditions de collaboration à distance permettant la continuité des projets et programmes d'innovation durable.

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

Dès le début de la pandémie, de nombreuses actions ont été mises en place afin de préserver la santé de nos collaborateurs et de les accompagner au mieux tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

Une gouvernance spécifique à la gestion de la situation épidémiologique et de ses conséquences a été définie et mise en œuvre, avec un comité de gestion de crise et des équipes pluridisciplinaires dédiées couvrant l'ensemble de nos pays d'implantation pour assurer le suivi des situations locales et la mise en œuvre des mesures requises.

En termes d'organisation du travail, ont été mis en place :

- des recommandations générales au sein d'un protocole de santé et de sécurité définissant un système de gestion global à adapter par zone géographique, en vue d'assurer la conformité aux réglementations locales édictées, y compris l'interdiction puis la limitation des déplacements et événements professionnels,
- une nomenclature et un référentiel commun pour gérer le plan capacitaire de chaque site, dans le respect des règles sanitaires et la continuité des activités de l'Entreprise et en tenant compte de la situation individuelle des collaborateurs (situation à risque, mode de transport, garde d'enfants, *etc.*),
- un travail à distance par défaut, en France, depuis le mois de novembre 2020. Ainsi, à l'exception des collaborateurs dont l'activité sur site est considérée comme indispensable, une journée maximum de présence sur site est autorisée chaque semaine par le *management* et toujours sur la base du volontariat. Dans le cadre de la sortie de crise, nous anticipons un retour sur site en prenant en compte les dispositions réglementaires par pays.

Afin d'être toujours à l'écoute de ses collaborateurs et d'évaluer les mesures prises, l'enquête annuelle « *Great Place To Work* » a été enrichie de trois questions sur le confinement et l'accompagnement par l'Entreprise et ses managers. Le taux de satisfaction en réponse à ces trois questions a été d'un très bon niveau puisqu'il s'est élevé à 87%.

Un renforcement des services de santé au travail de l'Entreprise. Nos équipes de santé sur sites ont beaucoup contribué, pour :

- assurer le suivi quotidien des collaborateurs ayant contracté le virus ou ayant été en contact avec des personnes malades (conseils individuels, suivi, *etc.*),
- accompagner les collaborateurs durant cette période si particulière, notamment *via* un questionnaire d'évaluation portant sur le stress, la performance et la qualité de vie au travail avec l'objectif de prévenir les RPS,
- déployer en France une campagne de vaccination, dans un premier temps contre la grippe et, lorsque cela a été possible, contre la Covid-19.

En matière de formation et de sensibilisation des collaborateurs. De nombreuses actions ont été menées :

- des formations/sensibilisations sur le management et la collaboration à distance ont été mises en place à destination des managers et de l'ensemble des collaborateurs,
- un dispositif de communication au travers de communautés intégrées à la plateforme **3DEXPERIENCE** a été déployé auprès des audiences cibles pour soutenir l'échange permanent des informations nécessaires à l'adaptation des mesures mises en œuvre,
- des guides pratiques sur les sujets relatifs au travail à distance et à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle ont été mis à disposition des collaborateurs.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Nous n'avons pas de définition interne de la notion de « salaire décent », mais les salariés de Dassault Systèmes perçoivent tous un salaire nettement supérieur au salaire minimum légal dans les pays dans lesquels l'Entreprise est présente, étant rappelé que la population de Dassault Systèmes est composée en grande partie d'ingénieurs et qu'à 99% nos collaborateurs sont recrutés en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, Dassault Systèmes conçoit le salaire comme une notion plus large que la seule rémunération monétaire, et porte une attention toute particulière aux couvertures sociales dont bénéficient ses collaborateurs à travers le monde. Ainsi, l'Entreprise veille à ce qu'un socle minimum d'avantages sociaux soit assuré à tous en termes de santé, d'incapacité-invalidité ainsi que de maternité.

La politique globale de gestion des ressources humaines de l'Entreprise, applicable dans toutes nos filiales, vise à s'assurer que chaque collaborateur est rémunéré conformément aux pratiques reconnues dans le secteur High-Tech dans chacun des pays où elle est implantée. A cet effet, Dassault Systèmes participe annuellement à des enquêtes de salaire réalisées par des cabinets externes, pour l'ensemble des rôles et des pays dans lesquels l'Entreprise est présente.

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

A ce jour, nous ne prenons pas en compte de critères environnementaux et sociaux dans nos formules d'intéressement. C'est un projet actuellement à l'étude. En revanche, la rémunération variable du Directeur général et Vice-président du Conseil repose depuis l'Assemblée générale 2020 sur un indicateur ESG, à hauteur de 15% de sa part variable cible. Cet indicateur a été étendu en 2021 à la part variable de l'ensemble du Comité Exécutif Opérationnel de l'Entreprise.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

A ce jour, un des FCPE (Amundi Label Equilibre Solidaire ESR) est de gestion socialement responsable ou « ISR ». Son encours représente environ 7% du total des avoirs placés par les collaborateurs.

A compter du 1^{er} juillet 2021, nous proposerons plusieurs fonds dédiés, pour lesquels un groupe de travail, composé des membres de la direction et des organisations syndicales représentatives dans l'ensemble des entités du groupe en France, a eu à cœur d'étendre l'offre ISR à la totalité de la gamme de FCPE proposés dans la gestion libre du PEE et du PERCOL, à l'exception d'un fonds.

Cette offre représentera désormais 85% des actifs gérés contre 7% actuellement.

Gouvernance

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Nous n'appliquons pas le standard GRI 207 dans son intégralité. Cependant, nous avons publié notre politique fiscale au sein du Document d'enregistrement universel 2020 (§2.6.3) et cette politique fiscale est également disponible en ligne sur notre site internet www.3ds.com/sustainability/esg-management/governance.

Notre politique fiscale s'articule autour de trois piliers fondamentaux : la conformité fiscale, la transparence fiscale et la responsabilité fiscale.

Elle repose sur les principes suivants :

- Une définition en conformité avec les réglementations en vigueur, nationales et internationales, notamment les principes issus des directives européennes et de l'OCDE,

- Une transparence de l'Entreprise sur son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations, qui sont publiées annuellement dans son Document d'enregistrement universel, l'Entreprise respectant en outre ses obligations fiscales annuelles de déclaration des données « pays par pays »,
- Une volonté de coopération, notamment avec les autorités fiscales, l'Entreprise n'étant par exemple pas implantée dans des Etats ou territoires non coopératifs. Par ailleurs, dans le cadre d'une démarche spontanée, Dassault Systèmes s'est engagé dans l'ICAP (« International Compliance Assurance Programme ») de l'OCDE qui est un programme de participation volontaire d'évaluation et d'assurance des risques prix de transfert dans un contexte international multilatéral coopératif.

Il est rappelé que Dassault Systèmes n'a de filiale que dans des pays où l'Entreprise a une activité opérationnelle et que l'Entreprise n'encourage ni ne promeut pas l'évasion fiscale.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Le périmètre pris en compte pour le calcul des ratios d'équité est celui de Dassault Systèmes SE. S'agissant non d'une *holding* mais de la principale société opérationnelle du groupe, comprenant 84,9% des effectifs en France au 31 décembre 2020, le calcul des ratios au niveau de Dassault Systèmes SE est donc représentatif.

L'évolution de la rémunération du Directeur général et du Président du Conseil d'administration est fondée sur la performance, l'évolution du périmètre de Dassault Systèmes et de ses parts de marché. Le Comité des rémunérations et de sélection suit l'évolution des ratios comme celle d'autres indicateurs, tant macro-économiques que propres à Dassault Systèmes, en particulier l'évolution de la rémunération des collaborateurs.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux n'est révisée qu'à intervalles de temps relativement longs, conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez- vous nous communiquer :

- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?**

Dassault Systèmes a une ambition forte en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Ainsi, une stricte parité a-t-elle été atteinte au Conseil d'Administration et le comité exécutif est composé de femmes à 40%. L'Entreprise souhaite continuer à promouvoir et améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Au niveau de la Société, un accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu en novembre 2019. Il porte sur les thèmes suivants : embauche et développement de la mixité professionnelle, politique de rémunération et égalité salariale entre les femmes et les hommes, promotion et évolution professionnelles, équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'évolution des mentalités et des pratiques.

- (i) L'Entreprise s'est fixée des objectifs ambitieux sur l'ensemble de ces thématiques.

En matière de recrutement, les objectifs fixés et leur taux d'atteinte étaient les suivants :

- 25 % d'embauches de femmes en CDI dans la filière *Recherche & Développement* (R&D)
 - Objectif réalisé en 2020 : 28%
- 30 % d'embauches de femmes en CDI dans la filière *Marketing & Ventes* (M&S)
 - Objectif réalisé en 2020 : 30%
- 40% d'embauches d'hommes en CDI dans la filière *Administration* (G&A)
 - Objectif réalisé en 2020 : 49%

En matière de rémunération, Dassault Systèmes garantit à l'embauche un même niveau de classification et un salaire égal entre les femmes et les hommes pour un même poste avec les mêmes niveaux de responsabilité, qualification et expérience.

Dans le cadre de l'Index de l'égalité professionnelle en France Dassault Systèmes SE a obtenu la note globale de 95 points sur 100.

S'agissant des promotions, Dassault Systèmes s'engage à veiller à ce que les proportions de femmes *managers* tendent à devenir égales à la proportion de population féminine dans chaque filière, notamment grâce aux promotions individuelles.

(ii) Dassault Systèmes veille à respecter les réglementations applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des pays dans lesquels il emploie ses collaborateurs.

Ainsi, des rapports spécifiques en matière d'égalité professionnelle sont produits dans plusieurs pays (Royaume-Uni, Finlande, Pays-Bas notamment). En 2021, un rapport annuel d'égalité est négocié en Espagne avec les partenaires sociaux.

Enfin, la communauté interne 3DS WIN (*Women Initiative*), mise en place en 2012 au niveau mondial, continue d'animer un réseau de femmes et d'hommes qui tiennent à encourager, inspirer et soutenir les femmes dans leur évolution au sein de Dassault Systèmes et au sein de notre écosystème, plus largement.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

Notre approche du *lobbying* a été formalisée et est intégrée à notre stratégie de développement durable et dans les rapports s'y référant : www.3ds.com/sustainability/esg-management/governance.

Notre engagement en faveur d'un *lobbying* responsable comprend à la fois une volonté de transparence issue des meilleures pratiques (notamment par des publications détaillées dans les registres européens et français) et un engagement explicite à respecter les principes de responsabilité d'entreprise inscrits dans le Pacte mondial des Nations Unies, dont Dassault Systèmes est signataire.

Les activités de représentation d'intérêts sont suivies par la direction Secteur Public et contrôlées par la direction Ethique des Affaires & Conformité, avec la validation d'un comité interne de direction.

Elles s'organisent de la manière suivante :

- En France :
 - les personnes susceptibles d'être en contact avec des responsables publics français sont identifiées et leur liste est revue chaque année,
 - il leur est demandé de déclarer leurs activités *via* un formulaire dédié,
 - un rapport d'activité annuel est réalisé et publié auprès de la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP),
 - les activités effectuées et budgets alloués sont disponibles sur le registre de la HATVP, accessible à partir du lien suivant : <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=322306440>.
- Pour l'Union Européenne :
 - les activités de représentation d'intérêts sont identifiées et publiées au registre de transparence de l'Union Européenne,
 - les activités effectuées et budgets alloués par Dassault Systèmes sont disponibles à partir du lien suivant : <https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=454608238523-04>

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

Au niveau des entités françaises du groupe, les actions relatives au plan de vigilance sont présentées au Comité Social et Economique (CSE) de la Société et partagées avec les partenaires sociaux lors de leur mise en place. Le plan de vigilance lui-même a été présenté au CSE de Dassault Systèmes SE au mois de février 2020. Les informations figurant dans la déclaration de performance extra-financière sont communiquées régulièrement aux partenaires sociaux, notamment à travers la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), à l'occasion des réunions plénières des instances représentatives du personnel ou encore par le biais de groupes de travail informels.

Par ailleurs, le Comité de la Société Européenne (composé de représentants de toute l'Union Européenne et du Royaume-Uni) est informé sur la stratégie de l'entreprise chaque année et un focus spécifique a été fait en 2020 sur nos actions en matière de Responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Le plan de vigilance et la déclaration de performance extra-financière ne font pas l'objet d'un avis spécifique du CSE.