



Rapport Environnement, Social et Gouvernance 2022

Sommaire

LETTRE DU CEO 3

NOTRE ENTREPRISE 5

À propos de Coupa	6
Notre mission et nos valeurs	7
Nos opérations et notre équipe	8
Repères 2021	9
Prix et distinctions	9

NOTRE STRATÉGIE 10

Évaluation de matérialité ESG	12
Gouvernance ESG	13
Implication des parties prenantes	14
Initiatives externes	14

BUSINESS SPEND MANAGEMENT DURABLE 15

Réduire l'empreinte carbone	17
Renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion des fournisseurs	18
Gérer les risques ESG	19
Santé et développement dans le monde	21

ENVIRONNEMENT 22

Énergie et émissions	23
Achats durables	25
Déchets	27

SOCIAL 28

Talents et culture	29
Diversité, équité et inclusion	32
Bénévolat et philanthropie	35
Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs	38
Droits humains	38

GOVERNANCE 39

Conduite éthique	40
Diversité du conseil d'administration	41
Rémunération des cadres	41
Confidentialité et sécurité des données	41
Gestion du risque	44
Protection de la propriété intellectuelle	44

ANNEXES 45

Index SASB	46
Index GRI	47
Framework UNGC	53

À propos de ce rapport

Coupa s'engage à promouvoir des pratiques métier durables et à avoir un impact positif sur ses clients et ses communautés, pour le bien des entreprises et celui de la société dans son ensemble. Nos initiatives stratégiques Environnement, Social et Gouvernance (ESG) progressent grâce à notre collaboration, tant interne qu'externe, avec nos parties prenantes. Conscients de l'importance de la transparence pour instaurer la confiance, nous avons publié en 2021 notre [premier rapport ESG](#) (disponible en anglais) dans lequel nous avons communiqué nos priorités, initiatives et performances ESG initiales.

Avec ce deuxième rapport annuel ESG, nous souhaitons présenter les progrès continus de nos initiatives ESG auprès des investisseurs, des collaborateurs, des clients et des autres parties prenantes. Sauf indication contraire, ce rapport met en évidence les activités et les performances au cours de l'exercice fiscal de Coupa se terminant au 31 janvier 2022.

Nous surveillons l'évolution des objectifs ESG et utilisons plusieurs normes et frameworks pour étayer notre stratégie et nos efforts de reporting, notamment :

- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- GRI (Global Reporting Initiative)
- UNGC (Pacte mondial des Nations unies)
- ODD (Objectifs de développement durable)
- TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)



Lettre du CEO

Pour une réussite durable

Partout dans le monde, des défis et des changements se présentent à nous : la pandémie, la guerre, l'inflation, le climat, les inégalités et les injustices. Nous nous demandons tous à quoi ressemblera l'avenir et nous cherchons des réponses aux côtés de notre famille, nos amis, nos collègues et nos communautés.

Pour Coupa, des solutions existent également grâce à la puissance d'une communauté unie autour du Business Spend Management (BSM). Nos clients, partenaires, fournisseurs et collaborateurs – que nous appelons la famille Coupa – se mobilisent pour imaginer ensemble des idées et concevoir des innovations pour le bien des entreprises et celui de la société dans son ensemble.

Aujourd'hui, Coupa optimise la valeur de près de 4 000 milliards d'euros de dépenses mondiales cumulées. Grâce à notre plateforme de Business Spend Management, nous tirons parti du pouvoir de ces dépenses engagées par plus de 2 500 clients auprès de 8 millions de fournisseurs pour favoriser l'inclusion, la durabilité, la gouvernance et les opportunités.

Mais nous pouvons faire encore plus.

Le PIB mondial approche les 100 000 milliards d'euros, soit une augmentation de 195 % en seulement 20 ans. Imaginez un monde où l'impact de ces dépenses viserait non seulement à générer des bénéfices, mais aussi à accélérer la réalisation des objectifs ESG.

Pensez à ce que cela signifierait pour notre engagement commun envers la lutte contre le changement climatique, l'inclusion des communautés sous-représentées, la réduction considérable du risque et la création de toujours plus de valeur dans toute l'économie, de l'idée produit à l'utilisateur final.

Cet impact exponentiel est ainsi possible grâce à la **puissance combinée des dépenses**.

Nos valeurs, notre vision et notre mission

Pour Coupa, tout est question de valeurs. Assurer la réussite de nos clients. Se focaliser sur les résultats. Viser l'excellence.

Ces valeurs nous guident dans tout ce que nous entreprenons au quotidien. Elles sont à la base de notre fonctionnement, de nos stratégies et de nos décisions. Nos valeurs sont les liens communs qui nous rassemblent en tant que communauté Coupa.

Voici la vision et la mission de Coupa.

Notre vision : nous formons une communauté mondiale d'entreprises et de dirigeants, qui contribue à rendre chaque dépense plus efficace, juste et durable.

Notre mission : ensemble nous allons plus loin. C'est sur la base de cette conviction commune que nous accompagnons nos clients vers la réussite grâce à l'analyse de centaines de milliards d'euros de dépenses.

Si nos valeurs constituent notre socle, notre vision et notre mission sont nos guides. Elles inspirent notre feuille de route en matière d'innovation et nos efforts pour produire des changements positifs dans nos communautés à travers le monde.

Nos valeurs, notre vision et notre mission doivent imprégner chacune de nos interactions avec notre communauté. Lorsque ses membres constatent que nos valeurs se reflètent dans leurs expériences et nos échanges, la confiance qu'ils nous accordent s'en trouve renforcée.

Faire plus au sein de nos communautés

Notre initiative Coupa Village nous donne les moyens de nous mobiliser pour faire encore plus afin de changer les choses là où nous vivons et travaillons. Partout dans le monde, nos équipes donnent de leur temps, de leur talent et de leur argent. Faire la différence est au cœur de notre raison d'être et nous voulons aller encore plus loin.

Nos collaborateurs jouent un rôle essentiel dans notre engagement en faveur du progrès ESG. C'est pourquoi nous avons augmenté de 150 % le temps que nos collaborateurs consacrent aux initiatives de bénévolat soutenues par l'entreprise. Ils disposent ainsi d'une semaine complète. Nous avons en outre doublé les contreparties pour les dons financiers réalisés par nos collaborateurs. En 2021, nous avons apporté notre contribution à plus de 1 000 entreprises dans le monde.

Notre nouvelle initiative bénévole basée sur les compétences nous permet de partager nos talents et notre technologie avec des organisations qui ont un impact, mais qui ont besoin d'aide pour se développer.

Nous allons également plus loin au niveau de notre équipe dirigeante, en faisant appel à de nouveaux talents pour superviser les efforts de Coupa en matière d'ESG et en rehaussant nos objectifs.

Et cette année, nous avons redoublé d'efforts pour aider les familles ukrainiennes, grâce à une communauté mondiale unie d'entreprises, de gouvernements et de particuliers. Nous sommes entrés en contact avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires présents dans la région pour les aider à relever des défis qu'ils n'avaient pas anticipés.

Nous sommes également déterminés à faire notre part pour lutter contre le changement climatique et nous avons mis en œuvre nos premières mesures afin d'atteindre la neutralité carbone.

Viser l'excellence

Malgré nos progrès, il faut encore nous améliorer.

Notre équipe internationale, aux origines et expériences diverses, est un puissant catalyseur d'innovation et de croissance. Plus nos équipes reflèteront les communautés et les entreprises que nous servons, plus Coupa deviendra un employeur de choix, où chacun peut rester, s'épanouir et construire un projet ensemble.

Comme vous le verrez dans ce rapport, nous avons progressé en 2021 : la part des minorités sous-représentées a ainsi augmenté de 2,5 %, passant à 11,5 % de notre effectif aux États-Unis. Notre diversité de genre au niveau mondial s'est également améliorée, passant à 31 % de représentation féminine dans notre effectif mondial en 2021, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2020. Mais nous pouvons faire encore plus.

Pour faire écho à cette priorité, nous avons mis en place une stratégie claire et des engagements correspondants en matière de diversité sur le lieu de travail. Le nouveau directeur DEI (Diversité, équité et inclusion) de Coupa contribuera à la réalisation des progrès nécessaires dans l'ensemble de l'entreprise.

Nous nous efforçons actuellement de renforcer nos partenariats avec des universités américaines historiquement noires et des organisations telles que Black Tech Pipeline et Professional Diversity Network.

Ces initiatives concernent également la communauté LGBTQ+, les personnes handicapées, les femmes, les vétérans et leurs familles.

Nous faisons également plus pour renforcer les compétences et élargir les opportunités des collaborateurs déjà présents chez Coupa.

Nous avons doublé notre engagement en matière de coaching dédié au développement de carrière pour les membres de notre équipe et lancé un framework interactif qui permet à nos collaborateurs de se fixer des objectifs de développement correspondant à leurs aspirations professionnelles.

Cette année, nous avons également lancé Coupa Rising Stars dans le but de développer les compétences et les liens de 100 responsables de la nouvelle génération, d'accroître leur visibilité au sein du secteur et de leur donner les moyens de produire un impact positif sur l'ensemble de la communauté Coupa.

Une plateforme BSM conçue pour le progrès et la concrétisation

La plateforme Coupa est la solution de transformation des dépenses la plus puissante du secteur.

Cette même plateforme permet en outre de justifier et de réinventer la raison d'être des entreprises. Grâce au BSM durable, nous mettons les membres de la communauté Coupa en relation pour que chaque euro dépensé par les entreprises soit plus durable et plus inclusif.

L'année dernière seulement, nous avons introduit plus de 30 nouvelles fonctionnalités pour aider nos clients à atteindre leurs propres objectifs ESG. Avec le lancement de notre tableau de bord dédié à la diversité des fournisseurs, nous contribuons à promouvoir la diversité des fournisseurs et à multiplier les opportunités. Nos clients ont déjà consacré des milliards d'euros de dépenses aux petites entreprises et aux fournisseurs issus de la diversité. Nous permettons également aux entreprises de réduire l'empreinte carbone de leur supply chain grâce à nos fonctionnalités de modélisation et à notre tableau de bord dédié aux émissions Scope 3, que nous venons de lancer.

Nous avons accompli beaucoup de choses, et ce n'est qu'un début.

Que l'avenir nous réserve-t-il ?

Dans ce rapport, vous découvrirez les objectifs que nous nous sommes fixés, les progrès que nous avons réalisés et les opportunités qui se présentent à nous. J'apprécie profondément les efforts de nos collaborateurs, partenaires, fournisseurs et autres intervenants pour faire en sorte que Coupa continue d'associer la puissance des dépenses à la puissance d'un objectif partagé.

Que l'avenir nous réserve-t-il ? Aucun d'entre nous n'a la réponse exacte. Mais je suis convaincu que nous la trouverons ensemble, grâce à nos valeurs partagées et à notre objectif commun.

Notre intention et notre clairvoyance mèneront à l'action. Nous tirerons plus de valeur de la diversité de nos idées et expériences. Nous viserons l'excellence et dirigerons avec authenticité.

Unis, nous formons une communauté puissante.

Nous rêvons. Nous osons. Nous inspirons.



Rob Bernshteyn
CEO et président du conseil d'administration



Notre entreprise

La plateforme cloud de Coupa permet à des milliers d'entreprises internationales de dépenser plus intelligemment et d'avoir un impact positif grâce à notre communauté. Nous sommes tous unis par le pouvoir des dépenses.

Dans cette section :

- À propos de Coupa →
- Notre mission et nos valeurs →
- Nos opérations et nos équipes →
- Repères 2021 →
- Prix et distinctions →



Repères clés :

**+ DE 3 600 MDS
D'EUROS**

de dépenses cumulées
sous contrôle

**+ DE 3 000
COLLABORATEURS**

répartis dans 32 bureaux
et 14 pays

**+ DE 8
MILLIONS**

de fournisseurs dans
le monde

À propos de Coupa

Reconnu comme étant l'un des leaders du marché du Business Spend Management (BSM), Coupa offre une plateforme cloud qui met en relation ses plus de 2 500 clients avec plus de 8 millions de fournisseurs dans le monde. Au cœur de notre plateforme SaaS (Software-as-a-Service), notre moteur transactionnel permet de gérer les dépenses à travers les fonctions Supply chain, Achats et Finance.

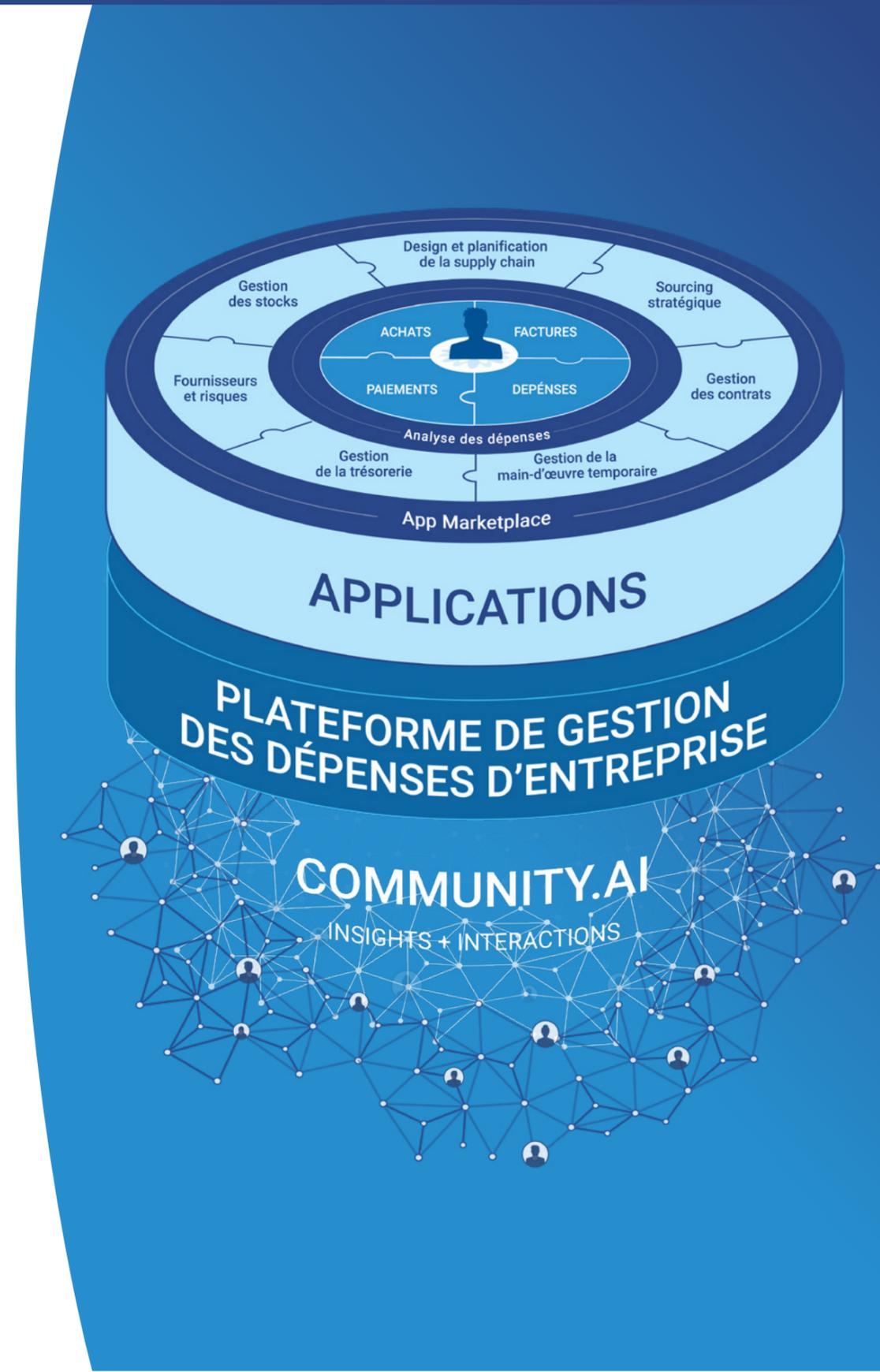


Étayée par un vaste éventail d'applications, notre plateforme aide les entreprises à gérer leurs dépenses grâce à des fonctionnalités dédiées au design et à la planification de la supply chain, au sourcing stratégique, à la gestion des contrats, à la main-d'œuvre temporaire, à la trésorerie, et à la gestion des fournisseurs et du risque, des voyages et notes de frais et des stocks. Nous avons conçu notre plateforme BSM pour les collaborateurs mobiles d'aujourd'hui qui attendent des résultats en temps réel, de la transparence et de l'agilité de la part des solutions qu'ils utilisent.

L'expérience de Coupa, les données de sa communauté et ses insights vous donnent les moyens d'améliorer l'impact de vos activités et de celles de la communauté Coupa dans son ensemble pour optimiser les supply chains durables à travers le monde. L'intelligence collective de nos clients et fournisseurs se développe en même temps que Coupa. La communauté Coupa bénéficie ainsi des puissants effets de réseau intégrés à notre produit, ce que nous appelons l'impact exponentiel.

Coupa génère de la valeur pour ses clients, partenaires et fournisseurs tout en ayant un impact significatif sur les communautés qu'elle sert. Au cours des deux dernières années, la taille de notre équipe a presque doublé et sa croissance se poursuivra de manière substantielle en 2022. Au 30 avril 2022, nos dépenses cumulées sous contrôle s'élevaient à 3 600 milliards d'euros.

Dans le cadre de nos efforts continus pour exploiter la puissance des dépenses, nous avons lancé [Coupa Ventures](#) en 2021, un fonds destiné à façonner l'innovation dans l'industrie du BSM en nous permettant de réaliser des investissements stratégiques dans des entreprises en phase de démarrage et de croissance. Ces investissements sont notamment consacrés à des entreprises qui ont fait de l'ESG un enjeu majeur, notamment en matière de diversité, d'inclusion et d'atténuation des risques liés aux fournisseurs.



Notre mission et nos valeurs

La culture de Coupa repose sur trois principes inébranlables que nous appelons nos valeurs fondamentales :

- 1 Assurer la réussite de nos clients
- 2 Se focaliser sur les résultats
- 3 Viser l'excellence

Nous mettons en avant ces principes dans l'ensemble de notre entreprise. Les membres de notre équipe les incarnent. Ils définissent nos pratiques de travail. Nos valeurs guident la façon dont nous nous considérons les uns les autres au sein de notre organisation, et la façon dont nous abordons les interactions avec nos clients, fournisseurs, partenaires et autres personnes avec lesquelles nous travaillons.

Ces valeurs servent également de base à notre raison d'être en tant qu'entreprise. C'est avec grand plaisir que nous partageons avec vous notre mission et notre vision et ce que les membres de notre équipe internationale s'efforcent de réaliser ensemble chaque jour.

Valeurs fondamentales de Coupa

ASSURER LA RÉUSSITE DE NOS CLIENTS

Un engagement déterminé et inébranlable pour la réussite de nos clients.



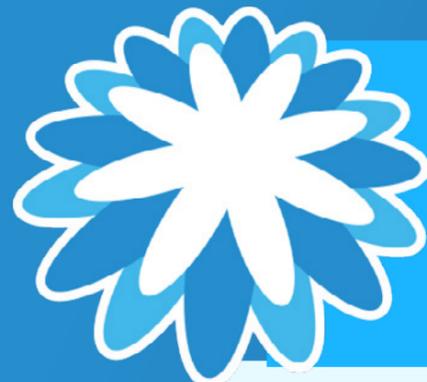
SE FOCALISER SUR LES RÉSULTATS

Un focus continu sur l'obtention de résultats grâce à l'innovation et un parti pris pour l'action.



VISER L'EXCELLENCE

Un engagement en faveur d'un environnement collaboratif imprégné de professionnalisme, d'intégrité, de passion et de responsabilité.



VISION

Nous formons une communauté mondiale d'entreprises et de dirigeants, qui contribue à rendre chaque dépense plus efficace, juste et durable.

MISSION

Ensemble nous allons plus loin. C'est sur la base de cette conviction commune que nous accompagnons nos clients vers la réussite grâce à l'analyse de centaines de milliards d'euros de dépenses.

Nos opérations et notre équipe

Basée à San Mateo, en Californie, Coupa est implantée dans de multiples pays à travers le monde. En 2022, notre entreprise continuera de se développer avec de nouvelles équipes et de nouveaux bureaux au Brésil, en Colombie, au Mexique et en Afrique du Sud.

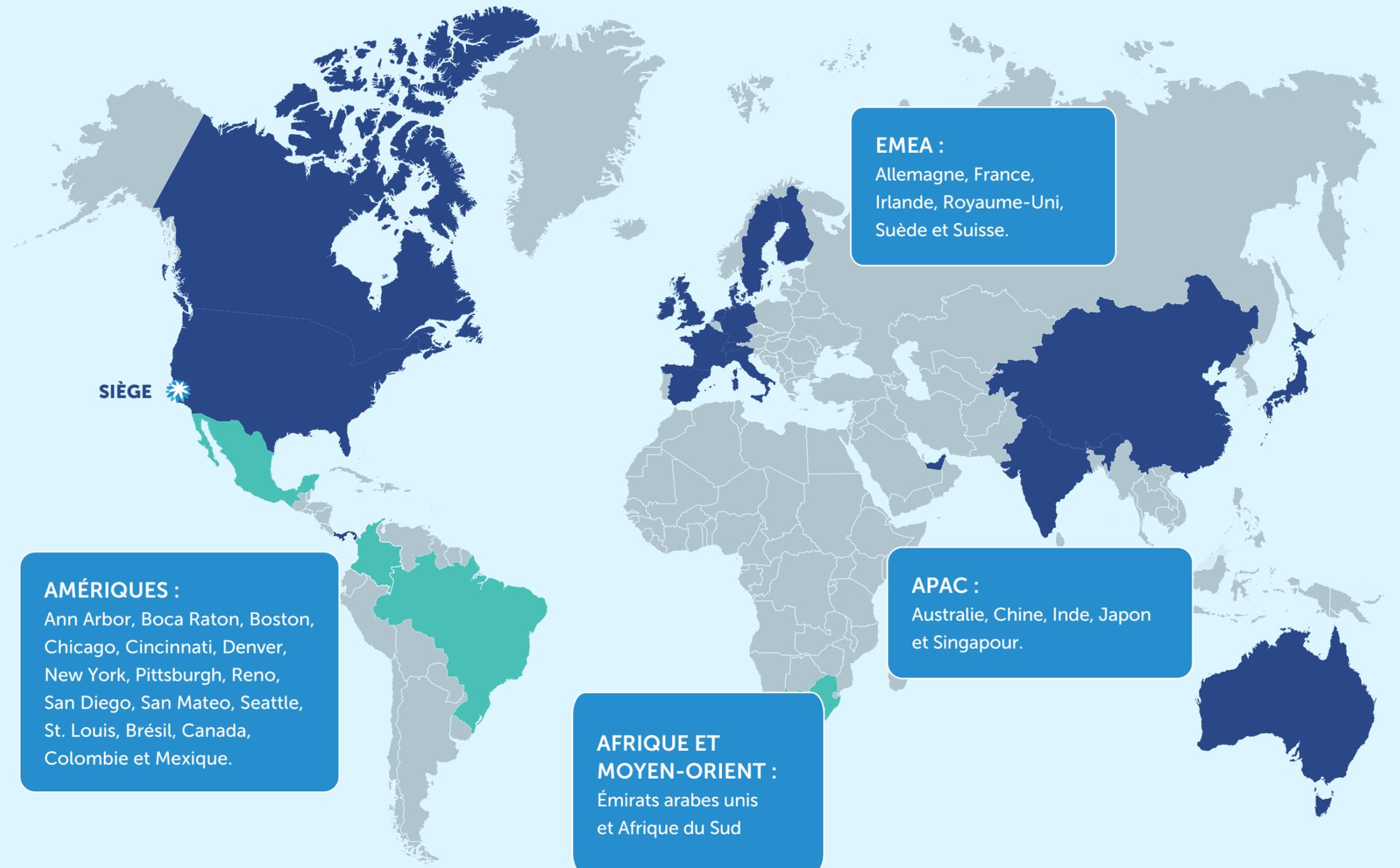


3 076

employés à temps plein dans le monde*

*Au 31 janvier 2022

■ Bureaux existants
■ Nouveaux bureaux



Repères 2021

BSM durable

Des milliards d'euros

de dépenses des petites entreprises et des fournisseurs issus de la diversité dans la communauté Coupa

+ de 285

clients utilisant activement la plateforme BSM Coupa pour l'ESG et la DEI

+ de 30

nouvelles fonctionnalités permettant de renforcer l'impact et la réalisation des objectifs ESG pour la gestion des dépenses

Environnement

Neutralité carbone

pour les émissions de Scope 1, Scope 2 et Scope 3 liées aux déplacements professionnels

100 %

d'énergie renouvelable pour couvrir la consommation électrique de nos bureaux dans le monde

+ de 5 400

kilos de déchets électroniques recyclés dans les bureaux de San Mateo et Ann Arbor

Social

2,5 %

d'augmentation des collaborateurs issus de minorités sous-représentées aux États-Unis

85 %

de score positif d'engagement des collaborateurs obtenu dans le cadre de l'enquête Great Place to Work®

630 000 \$

de dons caritatifs réalisés par Coupa

Gouvernance

Recrutement

de nouveaux vice-présidents et directeurs dans l'équipe ESG

Publication

d'une politique mondiale de lutte anticorruption

90 %

de conformité des collaborateurs avec la formation annuelle au code de conduite

Prix et distinctions

En 2021, nous avons eu l'honneur de recevoir les prix suivants :



FORTUNE

Future 50

Best Small & Medium Workplaces

Best Workplaces for Millennials

Best Workplaces in Technology

Best Workplaces in the Bay Area



Notre stratégie

Chez Coupa, notre communauté de collaborateurs, de clients, de fournisseurs et de partenaires, tous plus inspirés les uns que les autres, partage notre conviction : une meilleure gestion des dépenses peut avoir un impact positif sur les entreprises, la société et la planète.

Dans cette section :

- [Évaluation de matérialité ESG](#) →
- [Gouvernance ESG](#) →
- [Implication des parties prenantes](#) →

Repères clés :

EXPANSION DE L'ÉQUIPE ESG

en recrutant des dirigeants clés et en soutenant les membres de l'équipe

MÉDAILLE D'ARGENT

EcoVadis revalorise le score de durabilité de Coupa, qui figure désormais dans les 25 % des entreprises les plus performantes



Notre stratégie

Au cours des deux dernières années, nous nous sommes attachés à mettre en place les bases d'un programme ESG stratégique, notamment en établissant une meilleure gouvernance et en renforçant nos propres pratiques métier durables.

Nous avons ainsi reçu la médaille d'argent de la durabilité de la part d'EcoVadis, ce qui nous place dans le quart supérieur de toutes les entreprises évaluées. Grâce à notre engagement holistique en matière d'ESG, notre impact est plus important et nous faisons progresser la raison d'être de notre entreprise grâce à notre talent, notre temps et notre technologie.

E

Environnement

Nous nous soucions de la planète et nous nous efforçons d'aider nos clients à réduire leur empreinte environnementale tout en réduisant la nôtre, notamment dans les domaines suivants :

- Achats durables
- Énergie et émissions
- Déchets

S

Social

Nous amplifions notre impact social en favorisant une culture collaborative, diversifiée et inclusive, et en aidant nos collaborateurs, fournisseurs et communautés à s'épanouir :

- Diversité, équité et inclusion
- Talents et culture
- Bénévolat et philanthropie

G

Gouvernance

En tant que partenaires de confiance, nous sommes convaincus par l'intérêt de mettre en place des pratiques et des solutions de gouvernance performantes, et nous nous engageons à réduire les risques au sein des supply chains internationales :

- Gestion des risques
- Confidentialité et sécurité des données
- Conduite éthique

Business Spend Management durable

Foire aux questions

Quelle est votre vision ESG chez Coupa ?



Notre vision commence en interne par notre engagement en faveur de l'action climatique et par la volonté de mettre notre temps, notre talent et notre technologie au service de la société. Notre gouvernance doit respecter les normes les plus exigeantes. Aux côtés de nos clients, nous construisons l'infrastructure nous permettant d'ouvrir le champ des possibles et de nous positionner en tant qu'un des meilleurs éditeurs de logiciels durables.

Gina Tesla, VP, ESG

Évaluation de matérialité ESG et framework stratégique

Notre stratégie ESG se concentre sur dix priorités, des priorités définies dans le cadre de notre évaluation de matérialité réalisée en 2020. Nous avons interrogé des dirigeants ainsi que certaines de nos parties prenantes les plus stratégiques (investisseurs, clients, partenaires métier, fournisseurs, organisations à but non lucratif, etc.). Ces différents points de vue nous ont permis de définir les priorités les plus importantes pour nos parties prenantes et pour la réussite de Coupa. Ces priorités ESG nous ont ainsi donné les moyens de poser les bases de nos initiatives et de nos pratiques en matière de reporting.

L'année prochaine, nous prévoyons de revoir nos priorités afin de prendre en compte la croissance de notre activité, l'évolution des besoins de nos partenaires et les tendances ESG du marché.

Nous avons par ailleurs identifié six objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies sur lesquels nous estimons pouvoir avoir un impact via nos activités et notre plateforme BSM.

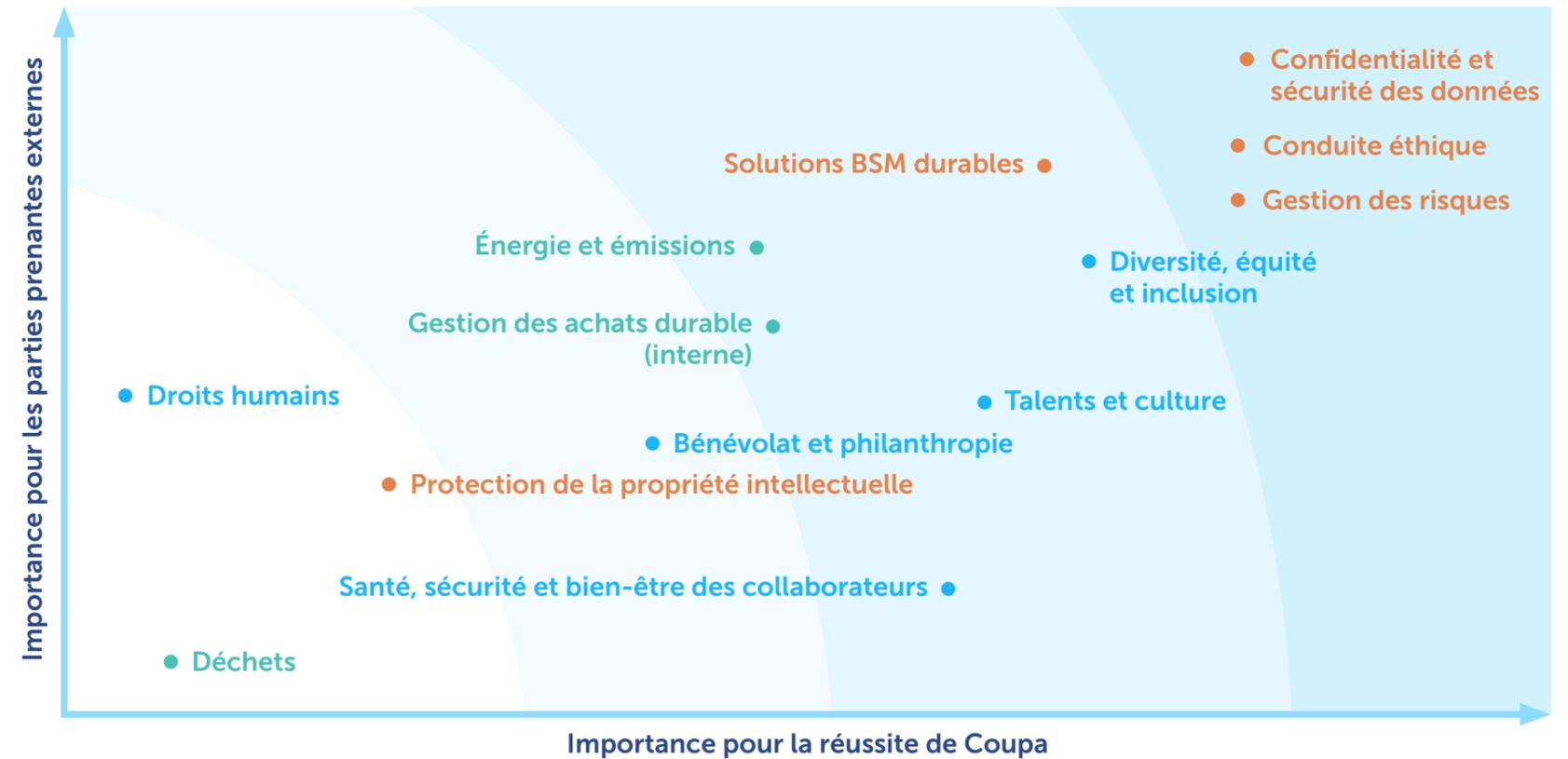


Coupa soutient les dix principes du Pacte mondial des Nations unies en matière de droits humains, de travail, d'environnement et de lutte anticorruption. Nous nous engageons à intégrer ces principes dans la stratégie, la culture et les activités quotidiennes de notre entreprise."

Rob Bernshteyn, CEO et président du conseil d'administration, Coupa

Matrice de matérialité Coupa*

● Environnement ● Social ● Gouvernance



NOUS SOUTENONS



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



* Certaines catégories sont significatives pour tous les domaines ESG.

Gouvernance ESG

En plus d'établir des priorités ESG essentielles et de créer des mécanismes de reporting afin de nous responsabiliser, nous avons étendu notre capacité organisationnelle pour nous donner les moyens de réaliser nos objectifs. Nous avons ainsi investi d'importantes ressources pour accélérer notre impact en nous appuyant sur nos fondations et notre dynamique organisationnelle.

Plus précisément, au cours de l'exercice 2022, nous avons créé et pourvu notre premier poste de direction, celui de vice-président de l'ESG rattaché à la direction juridique, pour superviser nos initiatives ESG. Nous avons également créé deux postes de directeur au sein de l'équipe ESG afin d'étendre nos initiatives à impact social et de renforcer notre expertise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Nous disposons d'un groupe de travail ESG interfonctionnel qui dirige et met en œuvre la stratégie du programme. De plus, nous avons récemment formé un comité directeur exécutif ESG chargé de prendre des décisions sur les principaux domaines d'intérêt. Le comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration assure la supervision, tout en étant régulièrement informé des avancées du programme.

Foire aux questions

Selon vous, qu'est-ce qui différencie l'approche de Coupa en matière de gouvernance ESG ?



En tant qu'entreprise, nous nous soucions profondément de notre impact ESG et nous bénéficions d'un soutien solide au sein de notre organisation. Pour nous, la gouvernance n'est pas l'apanage d'une seule équipe : des collaborateurs dirigent des initiatives ESG dans nos différentes fonctions. Nous encourageons d'ailleurs les collaborateurs de tout niveau à proposer des idées et à lancer de nouveaux projets et groupes.

Jon Stueve, Chief Legal Officer

Les objectifs ESG sont une priorité essentielle, sous le contrôle direct du conseil d'administration et de la direction de Coupa.

COMITÉ DE NOMINATION ET DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
Conseil d'administration : supervision

DIRECTION JURIDIQUE
Direction générale : management

ÉQUIPE ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET GOUVERNANCE
Stratégie et mise en œuvre

COMITÉ EXÉCUTIF DE PILOTAGE ESG

GROUPE DE TRAVAIL ESG

Implication des parties prenantes

Dans le cadre de ses activités, Coupa crée de la valeur pour les investisseurs, les collaborateurs, les clients, les fournisseurs, les partenaires métier et les communautés dans lesquelles elle opère, vit et offre ses services. Nous impliquons les parties prenantes par le biais de divers canaux afin d'établir des relations de collaboration. Nous obtenons ainsi un feedback nous permettant d'adapter notre approche et d'identifier les opportunités centrées sur la réalisation de nos objectifs.

INITIATIVES EXTERNES

- Pacte mondial des Nations unies
- CECP
- World 50
- Sustainable Purchasing Leadership Council
- Pledge 1%
- Points of Light
- MSDUK
- NMSDC
- WBENC



Investisseurs

Coupa communique avec les investisseurs par le biais d'états financiers, d'appels à destination des actionnaires et de réunions directes. En 2021, nous avons engagé avec sept de nos principaux investisseurs des discussions portant spécifiquement sur des sujets ESG afin de nous aligner sur leurs priorités.



Clients

Nous collectons les retours de nos clients et collaborons avec eux sur les questions ESG. Par exemple, Coupa a organisé deux réunions du conseil consultatif des clients et un événement avec son nouveau conseil exécutif des clients sur l'ESG. Nous recherchons également en permanence des idées et encourageons le dialogue par le biais de notre forum de la communauté Coupa via notre plateforme BSM et par l'intermédiaire de nos équipes clients.



Fournisseurs et partenaires

Coupa travaille avec des fournisseurs de premier plan pour qu'ils adhèrent à son [code de conduite des fournisseurs](#) et effectuent des évaluations ESG. Au sein de notre communauté de fournisseurs Coupa, nous collaborons avec notre conseil consultatif des fournisseurs (lancé en 2020) pour éclairer notre approche visant à contribuer au développement de petites et moyennes entreprises diverses. Nous travaillons également avec divers partenaires pour sensibiliser aux questions ESG dans le cadre d'initiatives éclairées menées conjointement entre la direction et les clients.



Collaborateurs

Nous nous impliquons en permanence auprès de nos collaborateurs pour les informer et les sensibiliser via divers canaux : réunions générales d'entreprise, intranet et newsletters, enquêtes d'engagement, événements, webinars, accueil des nouveaux collaborateurs et groupes de ressources des collaborateurs. Nous veillons ainsi à ce que nos collaborateurs comprennent le rôle central qu'ils jouent dans la réalisation de notre stratégie et de nos objectifs ESG.



Communauté et organisations à but non lucratif

Coupa s'engage auprès d'organisations locales à but non lucratif par le biais du bénévolat et des dons des collaborateurs, du financement philanthropique et d'autres initiatives de partenariat stratégique. Nous sommes membres de Pledge 1% et avons récemment rejoint Points of Light.



Adhésion et initiatives externes

Nous maintenons notre adhésion au Pacte mondial des Nations unies. L'année dernière, nous avons été membres du Sustainable Purchasing Leadership Council et d'organisations de diversité des fournisseurs, notamment MSDUK, NMSDC et WBENC. Nous avons récemment rejoint Chief Executives for Corporate Purpose (CECP) et World 50.

BSM durable

Grâce à sa plateforme, Coupa crée un impact économique, social et environnemental positif. C'est ce que nous appelons le BSM durable. Notre objectif est que chaque euro dépensé par une entreprise devienne plus durable et plus inclusif. Nous sommes convaincus que la collaboration entre clients et fournisseurs, au sein d'une même communauté, peut générer un impact ESG exponentiel.

FOCUS ON RESULTS



Dans cette section :

- Réduire l'empreinte carbone →
- Renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion des fournisseurs →
- Gérer les risques ESG →
- Santé et développement dans le monde →

Repères clés :

DES MILLIARDS D'EUROS

de dépenses totales pour les petites et moyennes entreprises au sein de notre communauté Coupa

+ DE 285 CLIENTS

utilisent le BSM durable pour atteindre leurs objectifs ESG

+ DE 30 NOUVELLES FONCTIONNALITÉS

permettant de renforcer l'impact et la réalisation des objectifs ESG pour la gestion des dépenses

Business Spend Management (BSM) durable



Avec ses milliers de clients, plus de 8 millions de fournisseurs et des milliers de milliards d'euros de dépenses cumulées transitant par sa plateforme, Coupa a la capacité unique d'influencer les décisions d'achat à grande échelle. Un contexte qui permet de réduire les risques et d'entraîner un impact positif sur les activités des entreprises, les supply chains et les communautés au niveau mondial.

Le BSM durable offre une approche prescriptive qui donne les moyens aux utilisateurs de modifier en temps réel leurs dépenses au moment de la prise de décision. Notre plateforme BSM fournit à nos clients plus de 80 fonctionnalités qui permettent de générer un impact positif et d'encourager la réalisation des objectifs ESG à travers les processus dédiés aux dépenses, tels que la gestion des achats, le sourcing, la supply chain et les voyages. Grâce au BSM durable, nous voulons que chaque euro dépensé par la communauté Coupa soit plus durable et plus inclusif.

Communauté

Chez Coupa, nous sommes convaincus que rien n'est plus puissant que l'intelligence collective. Les communautés d'entreprises offrent une opportunité, celle de se différencier de la concurrence pour gagner en rapidité, en agilité et en efficacité, tout en répondant aux attentes des parties prenantes. C'est pourquoi nous nous appuyons sur des algorithmes d'intelligence artificielle (IA) pour extraire des insights à partir de milliards d'euros de données agrégées et anonymisées sur notre plateforme, afin d'aider nos clients à identifier de meilleures solutions pour réduire les risques, accroître leur durabilité, augmenter l'efficacité et optimiser leur rentabilité. Ces insights sont réunis au sein d'un système que nous appelons [Community.ai](#). En associant la puissance de l'IA aux relations entre pairs, nous pensons pouvoir aider la communauté Coupa à gagner exponentiellement en intelligence, y compris en matière d'ESG.

Après avoir organisé des centaines d'échanges et d'événements au cours de l'année écoulée, nous avons identifié trois grands domaines d'impact. Ceux-ci continueront à générer de la valeur pour la communauté Coupa : réduction de l'empreinte carbone, renforcement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion des fournisseurs, et gestion des risques ESG dans les supply chains.

Impact de la digitalisation sur la communauté

En digitalisant les différents processus de gestion des dépenses (contrats, factures, paiements et bien plus encore), notre logiciel aide les clients à réduire les coûts environnementaux habituellement associés à des processus inefficaces et à la tenue d'archives physiques. Pas de doute, tous les clients Coupa constatent l'impact de la digitalisation des processus de dépenses sur la réduction des émissions, la préservation des arbres et la diminution de la consommation d'eau et de carburant. Depuis que nous avons commencé notre travail de collecte et en raison des effets de la digitalisation sur la planète, la plateforme BSM de Coupa aux côtés de notre communauté de clients et de fournisseurs a eu un impact incroyable.

 **4 562 734 635**

litres d'eau économisés

 **9 672 997**

litres de carburant économisés

 **13 703**

tonnes d'émissions de CO₂ évitées

 **30 418**

arbres sauvés

Réduire l'empreinte carbone

La supply chain étant l'un des principaux facteurs d'émission de carbone pour de nombreuses entreprises et de plus en plus d'entreprises se fixant des objectifs ambitieux, Coupa a fait de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) un domaine important d'innovation et de réflexion pour sa plateforme BSM et pour l'ensemble de la communauté Coupa.

Coupa offre aux entreprises une plus grande visibilité sur les émissions indirectes qui se produisent au sein de leur chaîne de valeur dans le but de les aider à mener des projets de durabilité environnementale et à atteindre le zéro émission nette. Un sujet qui gagne en importance dans certaines régions à mesure que la législation ESG se déploie dans le monde entier, notamment la réglementation récemment proposée par la SEC concernant les déclarations relatives aux émissions pour les entreprises cotées en bourse aux États-Unis.

Nos clients tiennent de plus en plus compte des émissions dans leurs décisions complexes de design de la supply chain et de sourcing. En général, de nombreuses situations liées à la supply chain et au sourcing impliquent l'optimisation des économies et de l'efficacité, mais cela ne se limite souvent pas à des gains de temps et d'argent.

Les solutions de design et planification de la supply chain de Coupa permettent aux clients de mesurer et de pondérer les émissions en même temps que les coûts afin d'optimiser les décisions relatives au fret, à la logistique et aux stocks, et de trouver l'équilibre parfait entre émissions et cost-to-serve. Grâce à nos outils de sourcing, nos clients sont par ailleurs à même de prendre en compte les émissions ainsi que de nombreux autres critères pour trouver les meilleures offres en matière de sourcing de matières premières, de fret et de logistique, de biens et de services.



OPTIMISER LE TRANSPORT DANS LA SUPPLY CHAIN POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF DE NEUTRALITÉ CARBONE D'ICI 2050

Saint-Gobain est un fabricant mondial qui conçoit, produit et distribue des matériaux pour des dizaines de marques connues dans le monde entier. Dans l'optique d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, l'entreprise a utilisé Coupa pour concentrer ses efforts sur l'optimisation du transport au sein de sa supply chain.

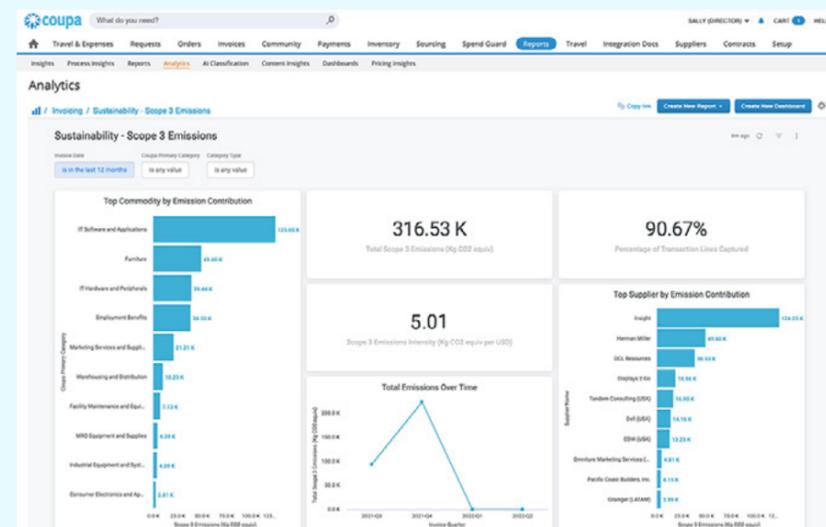
Avec plus de 1,7 million de kilomètres d'autoroutes, 3 900 itinéraires de transport et plus de 13 000 configurations de réseau potentielles pour son portefeuille d'activités au Brésil, Saint-Gobain a tiré parti de la plateforme Coupa pour identifier les gains d'efficacité possibles au niveau de la supply chain, en équilibrant les deux principaux KPI que sont les coûts et les émissions de CO₂. Ces efforts, appliqués à 40 projets au cours de l'année dernière, ont permis de réduire les émissions liées au transport de 13 % au total, avec une réduction atteignant 40 à 60 % sur certains projets.

« Avec Coupa, nous pouvons modéliser différents scénarios de supply chain pour réduire nos KPI de coûts et d'émissions de CO₂, ce qui nous permet d'améliorer nos résultats financiers et d'augmenter notre impact environnemental. »

Fabricio Saraiva Moreira
Operational Excellence Director LATAM chez Saint-Gobain

Tableau de bord des émissions Scope 3

La réduction et le reporting des émissions de gaz à effet de serre jouent également un rôle majeur dans le processus d'innovation du BSM durable. En mai 2022, nous avons lancé nos premières fonctionnalités de suivi dédiées aux émissions sous la forme d'un tableau de bord des émissions Scope 3, spécifiquement pour la catégorie 1 : Achats de biens et services, tels que définis par le [Protocole des gaz à effet de serre](#). Grâce à cette innovation, nous aiderons les clients à prendre des décisions avisées qui peuvent contribuer à réduire l'impact des émissions et à soutenir leurs objectifs climatiques.



Renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion des fournisseurs

La diversité des fournisseurs est l'un des moyens les plus efficaces dont dispose une entreprise pour garantir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). Elle accroît également la capacité d'une entreprise à innover et à se développer tout en fournissant de multiples voies permettant de stimuler la concurrence. Coupa aide ses clients à favoriser la diversité et l'inclusion des fournisseurs par le biais de leurs dépenses.

Notre démarche s'est accélérée avec l'acquisition de ConnXus en 2020, un éditeur de solutions de reporting sur la diversité d'envergure internationale, qui a permis d'initier l'intégration des données sur la diversité dans Community.ai. Nous continuons à affiner nos données sur la diversité et à renforcer les fonctionnalités dédiées à la diversité des fournisseurs sur la plateforme Coupa.

Nous allons également établir de nouveaux partenariats avec des organismes de certification spécialisés dans le domaine de la diversité à travers le monde et contribuer à éliminer les silos qui persistent encore pour les équipes chargées de la diversité des fournisseurs dans leurs activités quotidiennes. En 2021, Coupa s'est associée à Minority Supplier Diversity UK (MSDUK) pour favoriser l'augmentation des dépenses engagées par les entreprises britanniques auprès d'entreprises appartenant à des minorités ethniques.

2021

Des milliards de dollars

Total des dépenses auprès des petites entreprises et des fournisseurs issus de la diversité dans la communauté

Grâce à nos efforts d'innovation, la diversité des fournisseurs s'est étendue à un plus grand nombre d'applications de la plateforme BSM, avec notamment :

- La possibilité d'indiquer les fournisseurs issus de la diversité à la tête de petites entreprises, tout en favorisant une augmentation des dépenses en faveur de la diversité en permettant aux clients de trouver de nouveaux fournisseurs issus de la diversité, de s'approvisionner auprès de ces fournisseurs et de collaborer immédiatement avec eux.
- L'utilisation des données sur la diversité pour le lancement ou la suspension de campagnes de sourcing si les objectifs d'inclusion des fournisseurs ne figurent pas dans les demandes d'informations ou les appels d'offres. Les clients peuvent désormais avertir les parties prenantes lorsqu'au moins une petite entreprise ou un fournisseur issu de la diversité est inclus dans la campagne, ou la suspendre jusqu'à ce qu'un fournisseur issu de la diversité soit ajouté. Il s'agit là d'un avantage unique pour les clients Coupa, car nous mettons à leur disposition des données sur la diversité en temps réel, sans avoir à recourir à d'autres applications.

Avec le lancement du tableau de bord dédié à la diversité des fournisseurs en 2021, nous avons pu en mesurer l'utilisation et l'impact. Nous avons constaté une utilisation mensuelle d'environ 1 100 visites chez plus de 250 clients.

Nous avons par ailleurs activé notre fonctionnalité de benchmarking pour les petites entreprises et les fournisseurs issus de la diversité dans le cadre de Community.ai. Nous constatons actuellement que les dirigeants les plus performants de la communauté Coupa consacrent **20 % ou plus de dépenses auprès d'entreprises issues de la diversité**. Grâce à nos efforts et à la collaboration de nos clients et partenaires, nous espérons voir ce chiffre augmenter en 2022. Outre ces benchmarks, notre plateforme fournit des insights prescriptifs pour favoriser l'augmentation des dépenses auprès d'un plus grand nombre de petites entreprises et de fournisseurs issus de la diversité.

En 2022, nous continuons à nous focaliser sur l'amélioration de la diversité des fournisseurs grâce à la collecte et à la déclaration des données relatives à la diversité des fournisseurs de niveau 2, à l'amélioration du reporting des dépenses et catégories de niveau 1, à l'augmentation de la granularité des catégories minoritaires dans certaines régions et à l'élargissement des données sur la diversité mondiale issues de nouvelles sources et agences.

Foire aux questions

En quoi Coupa et le BSM durable sont-ils uniques ?



Pour avoir un impact exponentiel, les données ESG doivent être intégrées au processus décisionnel quotidien. Le BSM durable donne les moyens aux utilisateurs de modifier en temps réel leurs dépenses au moment de la prise de décision.

Donna Wilczek, SVP of Product Strategy & Innovation

Programme Coupa Advantage

Coupa Advantage, ce sont des économies et des appels d'offres clés en main pour que les clients Coupa puissent profiter de tous les avantages que leur offre la communauté Coupa. Cela inclut des fournisseurs référencés et des contrats prénégociés. Une partie des recettes de ce programme contribue en outre à financer les dons caritatifs de [Coupa Cares](#).

L'année dernière, le programme Coupa Advantage s'est axé sur la diversité, en intégrant plusieurs fournisseurs de haute qualité et issus de la diversité, tous prêts à travailler avec les clients Coupa. Les clients qui font partie de ce programme peuvent accéder à une liste de fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2. L'année dernière, 14 % des dépenses du programme ont été réalisées auprès de fournisseurs issus de la diversité. Notre objectif est de continuer à voir ce chiffre augmenter en 2022 et au-delà.



En 2021, nous avons publié un guide pour nos clients et prospects sur la constitution d'un panel fournisseurs issus de la diversité.

Outre la diversité, Coupa Advantage compte également des fournisseurs proposant des catalogues durables et écologiques auxquels les clients peuvent accéder, ce qui leur permet de soutenir leurs objectifs en matière d'achats durables.

À l'avenir, nous prévoyons de tirer parti de la puissance de notre communauté pour réduire les émissions de carbone à l'aide de Coupa Advantage. Nous prévoyons par exemple d'acheter des crédits de compensation carbone pour le compte de nos clients lorsqu'ils utilisent Coupa Advantage. Notre objectif est de remettre les certificats de compensation carbone obtenus à ces clients.

Gérer les risques ESG

Coupa aide ses clients à gérer et à réduire les risques ESG par deux moyens. Premièrement, notre équipe Conformité produit suit la législation ESG dans le monde entier. Deuxièmement, nous fournissons une plateforme aux fonctionnalités étendues pour intégrer les données ESG aux décisions relatives aux risques et les autres décisions BSM.

Face à une législation plus stricte sur les exigences de reporting ESG, comme la loi allemande sur la supply chain ou la proposition de la SEC sur les exigences de reporting climatique, de plus en plus d'entreprises se rendent compte des défis de conformité que pose une telle législation. Les décideurs sont ainsi de plus en plus conscients que leurs propres entreprises et celles de leurs homologues ont besoin de meilleures informations sur les références ESG de leurs fournisseurs.

Les données sur les risques ESG peuvent à présent être davantage exploitées au sein de la plateforme Coupa. Parmi nos innovations les plus importantes figure l'utilisation des données sur la santé des fournisseurs et le risque lié aux tiers dans les approbations relatives aux événements de sourcing. Les clients peuvent désormais informer les parties prenantes ou suspendre un appel d'offres si les fournisseurs n'atteignent pas les scores ESG et les scores de risque minimums, s'ils figurent sur une liste

de sanctions ou si d'éventuels problèmes peuvent se produire au sein de leur supply chain. La plateforme Coupa permet notamment de visualiser comment il est possible d'intégrer des vérifications (ESG, diversité et risques) au processus d'approbation d'un client pour garantir l'évaluation de l'ensemble des domaines de risque et l'atténuation éventuelle des impacts avant même le lancement d'un événement de sourcing.



ESG ET BSM, UNE INTÉGRATION D'EMBLÉE

Coupa et Accenture collaborent avec un grand client du secteur bancaire pour mettre au point un déploiement de la solution Coupa, qui intégrerait des sujets ESG importants tels que la diversité et l'inclusion des fournisseurs, le zéro émission nette et les droits humains au cœur de son design et de sa configuration. Le client pourrait ainsi atteindre son objectif, celui de se positionner comme leader des services financiers dans le domaine ESG pour la gestion des achats.

Les entreprises sont confrontées à un manque de visibilité sur les données de leur supply chain. Le recours à une technologie inadéquate les empêche en outre de réaliser pleinement leurs objectifs ESG. Le rapport de Coupa, [Comment atténuer le risque ESG au sein de votre supply chain](#), aide les entreprises à surmonter ces obstacles.

97 %

considèrent que des données précises sur les fournisseurs sont importantes pour comprendre les risques

65 %

affirment ne pas disposer de la technologie nécessaire pour évaluer le risque ESG et la conformité

95 %

souhaitent accélérer leur réaction aux événements perturbateurs externes

71 %

n'ont pas accès aux données qui permettent d'avoir ce type d'agilité

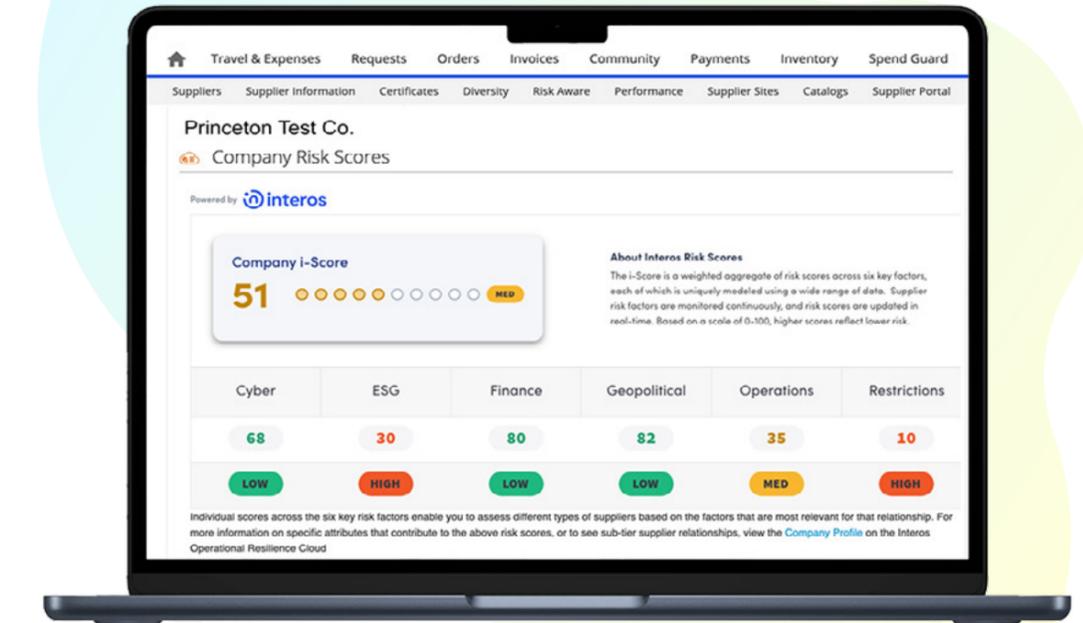
Données ESG et marketplace

Les données sont essentielles pour transposer la durabilité au niveau opérationnel à travers toutes les décisions relatives aux dépenses et aux fournisseurs. Coupa fournit une partie de ces données de manière native sous la forme d'évaluations des risques et de données sur la diversité des fournisseurs. Notre plateforme BSM est ouverte et permet d'intégrer facilement des sources de données clients et tierces. Lancée en août 2021, notre marketplace permet à nos clients d'exploiter des données externes et de dégager toujours plus de valeur.

Coupa App Marketplace offre l'opportunité d'étendre la puissance de la plateforme BSM de Coupa grâce à des applications et des sources de données tierces. La catégorie des partenaires et applications ESG ne cesse de s'étoffer. Les partenaires ESG déjà présents à nos côtés comprennent EcoVadis, Interos, SupplyShift, IntegrityNext, Supply Chain Partner et Avetta.

Un excellent exemple d'extension de Coupa BSM nous vient de l'un de nos partenaires, Interos. L'équipe d'Interos possède l'un des plus grands ensembles au monde de données sur la supply chain et le risque. Les clients Coupa ont désormais la possibilité de tirer parti des plugins Interos pour obtenir davantage de données fournisseurs, d'indicateurs ESG et d'évaluations des risques, et les utiliser dans le cadre de leurs décisions de sourcing et de d'achat.

Le 11 juin 2021, le Parlement allemand a adopté la **loi sur les obligations de due diligence des entreprises dans les supply chains** (« loi allemande relative à la supply chain »). Cette loi a un impact sur les entreprises ayant un siège ou des filiales en Allemagne et les oblige à mettre en place des processus adéquats pour identifier et évaluer les risques environnementaux ou sociaux au sein de leur supply chain, tout en les prévenant et en y remédiant.



Cette mesure est inédite, car elle crée de nouvelles obligations juridiquement contraignantes de due diligence en matière de droits humains et d'environnement pour les entreprises, et introduit des pénalités financières importantes en cas de non-respect. L'équipe de conformité produit de Coupa analyse actuellement la loi allemande sur la supply chain afin d'aider les clients qui utilisent Coupa Risk à créer un formulaire et un rapport pour assurer la conformité à cette nouvelle législation.



Pour se différencier sur le plan ESG, les entreprises doivent aller au-delà de la conformité, en alliant données et technologie. Elles auront ainsi les moyens de mettre efficacement en œuvre leurs stratégies. La solution Powered Procurement de KPMG, optimisée par les outils BSM de Coupa, incarne cet état d'esprit en donnant aux équipes de la gestion des achats les insights nécessaires pour prendre des décisions métier responsables, basées sur des données, afin de transformer les aspirations ESG en actions. "

Rob Fischer, IMPACT et ESG Leader, KPMG U.S.

Santé et développement dans le monde

L'équipe Supply Chain Value Services de Coupa est fière d'avoir mis ses capacités de modélisation et d'analyse au service de la santé publique mondiale et d'autres organisations à but non lucratif pour les aider à relever leurs défis en matière de supply chain. Voici quelques exemples de réalisations en 2021 :

- Conception et déploiement de l'application OptiDx dans Coupa Supply Chain App Studio afin de mettre en place des réseaux de diagnostic en laboratoire plus efficaces dans les pays en développement. Fast Company a reconnu OptiDx comme finaliste aux World Changing Ideas Awards 2022.¹

- Algorithmes personnalisés de machine learning et d'optimisation pour soutenir Eversight dans sa mission de restauration de la vue par la transplantation de cornée.
- Recherche sur le design de réseaux pour étendre et déployer des technologies de pointe en matière de supply chain, telles que des drones et des glacières de transport de vaccins à grande autonomie, qui permettent toutes deux la vaccination en zones reculées.
- Collaboration avec la banque alimentaire de Houston pour mettre en place une nouvelle application permettant d'identifier les zones de Houston où la précarité alimentaire est la plus élevée, ce qui permet à l'organisme de toucher plus efficacement davantage de personnes dans 18 comtés.
- En partenariat avec Top Box Foods, une application de gestion des transports a permis à cette organisation à but non lucratif de gagner du temps dans la planification des livraisons d'aliments équilibrés à 3 000 foyers de Chicago.

¹OptiDx a été développé grâce à un partenariat entre Coupa, la FIND (Fondation mondiale pour l'accès aux outils de diagnostic) et le projet Global Health Supply Chain Program - Procurement and Supply Management (GHSC-PSM) de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le financement est assuré par une subvention de la Fondation Bill & Melinda Gates. L'hébergement et la maintenance sont pris en charge par l'U.S. President's Emergency Plan for AIDS Relief (PEPFAR) via le projet GHSC-PSM de l'USAID.

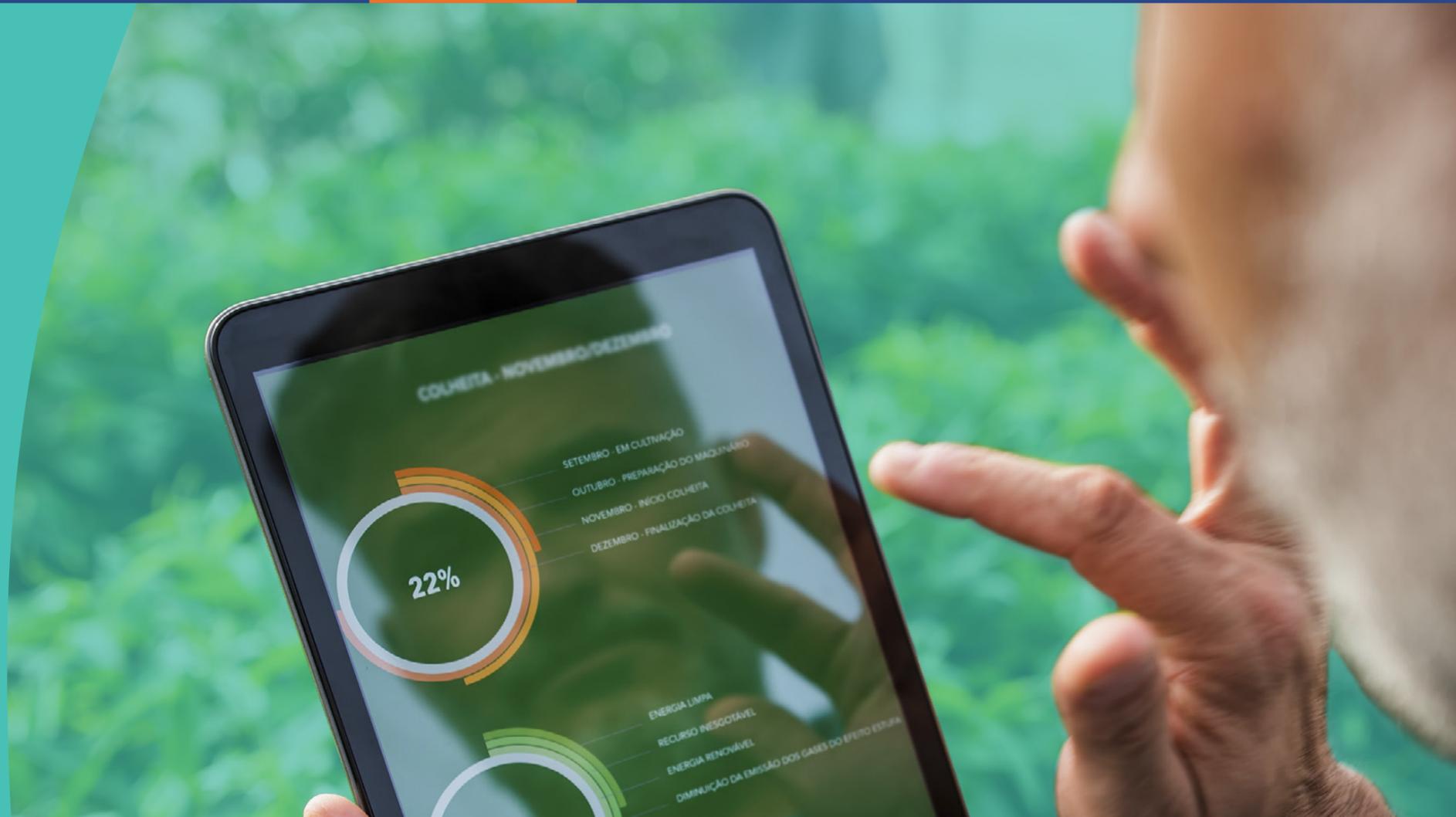


Environnement

Chez Coupa, nous travaillons chaque jour à la durabilité écologique de nos activités, tout en tirant parti de notre plateforme BSM pour aider nos clients à réduire leur propre empreinte environnementale.

Dans cette section :

- [Énergie et émissions](#) →
- [Achats durables](#) →
- [Déchets](#) →



Repères clés :

ZÉRO ÉMISSION NETTE

Nous nous engageons à fixer des objectifs fondés sur des données scientifiques et à atteindre un objectif de zéro émission nette.

NEUTRALITÉ CARBONE

pour les émissions de Scope 1, 2 et 3 liées aux déplacements professionnels en 2020 et 2021

2 450 KILOS

de déchets électroniques recyclés dans le cadre de notre programme interne

Environnement



Nous reconnaissons la nécessité et l'urgence de réagir face au changement climatique et de protéger l'environnement. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à réduire notre propre empreinte environnementale en tant qu'entreprise. Notre entreprise occupe une position unique qui lui permet de donner à ses clients les moyens de réduire leur impact sur l'environnement en améliorant l'efficacité de leurs processus et en intégrant des considérations environnementales dans leurs décisions d'achat.

Dans le cadre de nos activités métier, notre approche en matière de durabilité environnementale se concentre sur trois domaines : l'énergie et les émissions, les achats durables et les déchets.

En 2021, nous avons élaboré une politique environnementale interne, nous avons progressé vers la neutralité carbone et nous avons commencé le reporting de notre empreinte énergétique et de nos émissions. À l'avenir, nous souhaitons être plus ambitieux dans nos efforts en faveur du climat et inciter nos principaux partenaires à nous aider à prendre des mesures collectives pour réduire notre impact sur l'environnement.

Énergie et émissions

En tant qu'entreprise à la croissance rapide, nous avons la responsabilité de développer nos activités de manière durable et d'aider nos partenaires à faire de même.

Notre évaluation de matérialité a identifié la réduction de la consommation d'énergie et des émissions en tant que domaines clés pour notre contribution à la lutte contre le changement climatique. Dans le rapport de cette année, nous commençons à intégrer le framework de la Task Force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) pour étayer nos rapports sur le climat. Nous continuerons à améliorer notre approche à mesure que nous progresserons dans notre programme climatique et nos déclarations ESG.

Stratégie

Coupa met l'accent sur une gestion responsable de l'environnement à tous les niveaux de l'entreprise. Nos bureaux étant loués, nous collaborons avec les gérants et les propriétaires des immeubles pour recueillir des données sur la consommation d'énergie. Cette année, nous nous sommes associés à Watershed, une plateforme logicielle sur le climat, pour suivre nos émissions et nous aider à développer et mettre en œuvre une stratégie climatique, notamment des objectifs de réduction.

Nos data centres sont principalement gérés par Amazon Web Services (AWS), qui s'est fixé comme objectif d'alimenter ses activités en énergie renouvelable d'ici 2025. Notre stratégie consiste à ne pas exploiter nos propres data centres, et lorsque nous acquérons des entreprises qui utilisent des data centres physiques, nous nous efforçons de transférer rapidement ces opérations vers le cloud pour améliorer notre efficacité énergétique. Nous sommes par exemple sur le point de fermer trois data centres dans nos bureaux d'Allemagne et de Suède, et de les transférer vers AWS. Nous continuons également à réduire et à consolider l'empreinte de nos serveurs AWS et à revoir l'utilisation des ressources à la baisse.

Coupa encourage également l'adoption de pratiques durables chez ses collaborateurs par le biais de stations de recharge de véhicules électriques à énergie solaire installées à notre siège, de possibilités de recyclage et de compostage dans nos bureaux, et de l'achat d'équipements informatiques respectueux de l'environnement (avec des certifications telles que Energy Star et EPEAT). Alors que la pandémie de COVID-19 a continué à limiter notre temps de présence sur notre lieu de travail, nous avons autorisé nos collaborateurs à revenir au bureau au deuxième trimestre 2021 sur une base de volontariat. Avec le retour des collaborateurs et la reprise des déplacements professionnels, nous prévoyons une augmentation de notre empreinte énergétique et de nos émissions en 2022, mais nous continuerons à chercher des moyens de la réduire.

Foire aux questions

En ce qui concerne l'avenir, à quel niveau pensez-vous que Coupa peut avoir le plus grand impact sur l'environnement ?



Le changement climatique étant l'un des problèmes les plus urgents de notre époque, je suis particulièrement enthousiaste à l'idée que Coupa permette aux entreprises d'agir collectivement pour réduire les émissions de gaz à effet de serre grâce à une meilleure gestion de leurs dépenses.

Sandy Eapen
Senior Director, ESG & Sustainability

Gouvernance

L'équipe ESG, qui dépend de notre direction juridique, gère nos efforts en matière de climat. Notre groupe de travail ESG est en outre composé de membres de l'équipe de gestion des achats et du lieu de travail qui contribuent à la mise en œuvre de nos initiatives avec l'aide de notre comité directeur exécutif si nécessaire. Le conseil d'administration supervise notre programme ESG, y compris nos efforts en matière d'énergie et d'émissions.

Gestion des risques

Nous sommes conscients que le changement climatique peut avoir un impact sur nos activités et nous abordons le risque lié au changement climatique dans notre rapport 10-K pour l'exercice 2022. Bien que nous cherchions à atténuer les risques associés au changement climatique (tels que la sécheresse, les feux de forêt, les ouragans, les tempêtes toujours plus dévastatrices et l'élévation du niveau de la mer), nous avons conscience qu'il existe des risques inhérents liés au climat, quel que soit l'endroit où nous évoluons. La fréquence et l'impact des événements climatiques sont susceptibles de perturber nos activités et celles de nos clients et fournisseurs tiers, et peuvent augmenter nos coûts ou nous faire subir des pertes. De plus, il se peut que nous soyons soumis à un renforcement des réglementations, des exigences en matière de reporting, des normes ou des attentes concernant les impacts environnementaux de nos activités, notamment en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre.

Cette année, nous prévoyons d'intégrer nos considérations ESG, y compris celles relatives au climat, dans notre nouveau framework de gestion des risques. Nous restons également au fait des risques réglementaires et autres risques liés au climat par le biais de divers canaux et de discussions avec les principales organisations ESG dont nous sommes membres. Bien que notre profil de risque actuel puisse être moindre compte tenu de l'empreinte de nos bureaux et de notre stratégie cloud, nous sommes conscients de l'importance d'intégrer le risque climatique et nous avons l'intention de mieux appréhender cette question quant à son impact sur nos activités.

Indicateurs et objectifs

En 2021, nous avons commencé à rendre compte de notre empreinte en termes de consommation d'électricité et d'émissions dans notre premier rapport ESG. Nous avons également communiqué sur des objectifs visant à atteindre la neutralité carbone dans l'ensemble de nos bureaux et de nos déplacements professionnels, ainsi qu'une consommation énergétique 100 % renouvelable de nos bureaux à travers le monde. Nous avons atteint cet objectif pour notre empreinte 2020-2021 en investissant dans des compensations carbone et des crédits d'énergie renouvelable.

Coupa s'est associé à 3Degrees pour investir dans des projets visant à réduire ses émissions liées à ses activités métier et à ses déplacements professionnels pour 2020 et 2021. Les projets de compensation carbone que nous avons choisis soutiennent les énergies renouvelables dans les pays en développement et protègent les forêts aux États-Unis. Nous avons acheté des crédits d'énergie renouvelable en Amérique du Nord, en Europe et en Asie pour couvrir 100 % de notre consommation mondiale d'électricité en 2020 et 2021 grâce aux énergies renouvelables. Même si nous pensons que ces mesures ont un impact réel, nous sommes également convaincus qu'il ne s'agit que de premières étapes en vue d'une action climatique plus significative à mesure que nous développerons notre programme.

Lorsque nous nous portons acquéreurs de compensations carbone, nous tenons compte de critères de qualité essentiels pour produire des résultats significatifs, mesurables et permanents, notamment :

- **Additionnalité** : les réductions d'émissions n'auraient pas été réalisées sans le financement de compensations.
- **Quantification** : preuve de la réduction des émissions.
- **Vérification** : accréditation par un tiers.
- **Permanence** : les réductions d'émissions sont permanentes et ne peuvent être annulées.
- **Applicabilité** : les réductions d'émissions sont soutenues par un instrument juridique ou un contrat.



100 %

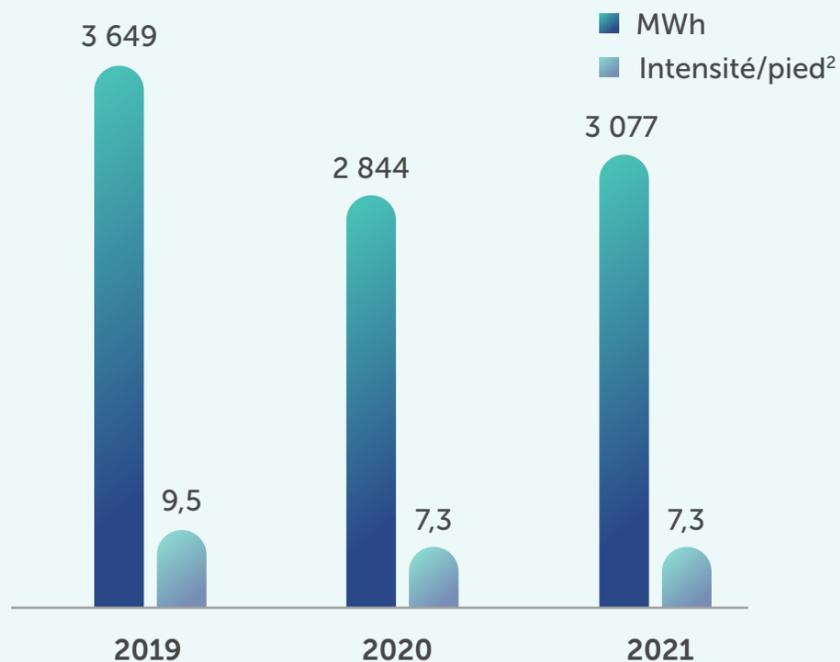
d'énergie renouvelable pour la consommation énergétique globale de nos bureaux en 2020-2021

En 2021, nous avons travaillé avec un partenaire tiers, Watershed, pour calculer notre empreinte énergétique et nos émissions. La consommation d'électricité de nos bureaux a été légèrement inférieure en 2021 en raison de leur fermeture ou de leur utilisation limitée faisant suite aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19. Si les déplacements ont été limités au cours du premier semestre, l'activité a été plus intense au cours du second semestre avec la levée des restrictions.

Ambition zéro émission nette

Alors que nous entamons la phase suivante de notre engagement en faveur du climat, notre ambition est de fixer des objectifs de réduction des émissions à court et à long terme, conformément à l'initiative Science-Based Targets (SBTi), et d'atteindre l'objectif zéro émission nette. Nous nous attacherons à élaborer des plans et à prendre des mesures conformes aux dernières avancées scientifiques afin de limiter

Consommation d'électricité



le réchauffement climatique à 1,5° au-dessus des niveaux préindustriels. Nous savons qu'en nous engageant à atteindre ces objectifs, nous devons agir, notamment investir et nous investir auprès de nos fournisseurs, de nos collaborateurs et d'autres parties prenantes clés. Nous apprenons également des autres et tirons parti de nos ressources pour acquérir des connaissances sur les bonnes pratiques. Par exemple, Coupa participe cette année à l'accélérateur Climate Ambition du Pacte mondial des Nations unies, qui vise à amplifier l'action climatique dans les entreprises.

Partenariat pour des résultats

Notre soutien aux organisations à but non lucratif qui luttent contre le changement climatique est un élément clé de nos efforts pour générer un plus grand impact positif sur l'environnement. À titre d'exemple, nous nous sommes récemment associés à The Nature Conservancy pour soutenir sa campagne Plant a Billion Trees. Cette année, nous nous associons à Earthwatch Institute dans le cadre d'un projet de justice climatique visant à atténuer les effets de la pollution de l'air

sur les populations minoritaires vulnérables. Dans le cadre de ce projet, nous sensibilisons et engageons nos collaborateurs sur les questions environnementales, et nous mettons l'expertise de nos cadres supérieurs au service de la résolution de problèmes.

Achats durables

Dans la mesure où nous influençons et aidons nos clients à rendre leurs propres processus de gestion des achats et de supply chain plus durables et plus inclusifs, nous voulons également faire de même pour nous-mêmes (par le biais de notre propre processus de Business Spend Management durable). À l'heure où l'économie mondiale n'a jamais été aussi interconnectée, toutes les entreprises ont la responsabilité de s'assurer que leurs processus de gestion des achats sont en phase avec leurs valeurs. Pour Coupa, cela consiste à identifier des fournisseurs et d'autres partenaires qui partagent son engagement à préserver l'environnement et à accroître la diversité des fournisseurs.

Émissions	2019*	2020**	2021**
	tCO ₂ e	tCO ₂ e	tCO ₂ e
Scope 1 (bureaux loués)	74	80	98
Scope 2 - basé sur la localisation (bureaux loués)	1 661	1 275	1 135
Scope 2 - basé sur le marché (bureaux loués) avec crédits d'énergie renouvelable*	1 662	1 271	237
Scope 3 (aérien et hôtel)	9 522	1 219	1 697
Total scope 1, 2 (basé sur la localisation) et 3***	11 258	2 574	2 930
Total scope 1, 2 (basé sur le marché) et 3	11 258	2 570	2 032

* Coupa a acheté des crédits d'énergie renouvelable pour couvrir sa consommation d'énergie en 2020 et 2021. Coupa ne prend toutefois en compte ces achats de crédits d'énergie renouvelable que pour 2021 en raison des contraintes liées à leur prise en compte dans la méthodologie du Protocole sur les gaz à effet de serre.

** L'année fiscale de la société se termine au 31 janvier. Les données pour 2021 concernent l'année fiscale se terminant au 31 janvier 2022. Les données pour 2020 concernent l'année fiscale se terminant au 31 janvier 2021, et ainsi de suite. La somme totale peut ne pas être parfaite en raison des arrondis.

*** Seuls les déplacements professionnels de Scope 3 sont inclus.

De robustes relations B2B reposent sur le partage de valeurs. C'est pourquoi nous disposons d'un code de conduite officiel destiné à nos fournisseurs (mis à jour en avril 2022) afin de définir des attentes claires pour nos partenaires. Notre code de conduite destiné à nos fournisseurs invite nos partenaires à se soucier de l'environnement et à mener leurs activités avec intégrité et éthique, de manière légale et socialement responsable. Coupa s'associe par ailleurs à des organisations telles que le Sustainable Purchasing Leadership Council, qui défend une gestion responsable des achats.

Coupa a passé l'année dernière à échanger avec ses 200 principaux fournisseurs stratégiques sur les questions ESG. Plus des trois quarts de ces fournisseurs ont ainsi accepté notre code de conduite ou ont pris un engagement similaire. Nous recueillons les évaluations de durabilité EcoVadis de nos 200 principaux fournisseurs afin d'obtenir une vue d'ensemble et d'identifier les opportunités d'amélioration des performances ESG dans notre base de fournisseurs stratégiques. Nous avons également inclus des questionnaires ESG dans nos événements de sourcing afin de recueillir des données sur la manière dont les fournisseurs invités à y prendre part abordent les questions ESG dans leurs propres activités. Nos fiches d'évaluation dédiées aux événements de sourcing comprennent une section pondérée pour les critères ESG afin de récompenser les fournisseurs qui s'efforcent de développer un programme ESG. Au fur et à mesure de notre croissance, nous ferons de la durabilité et de la diversité des fournisseurs des facteurs essentiels dans notre évaluation des nouveaux prestataires et bureaux.

Articles portant la marque de l'entreprise

Nous avons identifié plusieurs catégories d'achats durables sur lesquelles nous concentrons certains de nos efforts pour générer un impact significatif sur l'environnement : les articles portant la marque de l'entreprise, les fournitures de bureau et les équipements informatiques. L'une des initiatives sur lesquelles nous nous sommes concentrés cette année consiste à proposer à nos collaborateurs des articles portant notre marque qui sont plus respectueux de l'environnement. Nous nous efforçons de faire en sorte que la majorité des articles proposés dans notre magasin d'articles promotionnels soient fabriqués à partir de matériaux recyclés et/ou de matériaux certifiés par le Forest Stewardship Council (FSC). Actuellement, 70 % des articles proposés appartiennent à

ces catégories écologiques, et notre objectif est de parvenir à 80 %. Nous chercherons également à limiter notre empreinte écologique lorsque nous proposerons en externe des articles portant notre marque.

Diversité des fournisseurs

Nous pensons que le fait d'engager des dépenses auprès de petites entreprises et de fournisseurs issus de la diversité peut contribuer au développement économique des communautés locales. La diversité de notre portefeuille de fournisseurs nous permet également de bénéficier de perspectives et d'innovations supplémentaires tout en soutenant différents types d'entreprises. Les entreprises issues de la diversité intègrent des catégories essentielles, telles que les entreprises appartenant à des minorités, à des femmes, à des vétérans, à des personnes LGBTQ+, à des personnes handicapées, etc. 75 % des demandes d'informations, de devis et de propositions envoyées en 2021 incluaient un ou plusieurs fournisseurs issus de la diversité. Nous tirons également parti de notre propre plateforme BSM et de notre tableau de bord dédié à la diversité des fournisseurs que nous avons récemment lancé pour effectuer le suivi de la diversité parmi nos fournisseurs.

En 2021, nous nous sommes concentrés sur la diversité des fournisseurs en Amérique du Nord, hors petites entreprises, et avons inclus ce que nous considérons comme nos dépenses adressables et non adressables. Une part importante de nos dépenses en matière d'hébergement cloud est considérée comme non adressable. Conscients de cette réalité, nous avons ajusté nos objectifs de diversité des fournisseurs pour 2022 en conséquence. Nous estimons également qu'il est important de suivre et de comprendre les petites entreprises, comme en témoignent les progrès présentés dans ce rapport.

Nos objectifs de diversité des fournisseurs pour 2022 sont de 8 % de dépenses diversifiées et de 5 % de fournisseurs issus de la diversité dans l'ensemble de nos dépenses adressables, à l'exclusion des petites entreprises. Nous souhaitons progresser vers ces objectifs en nous concentrant sur les catégories importantes, en veillant à ce que les fournisseurs issus de la diversité soient inclus dans les événements de sourcing, en nous engageant auprès des équipes internes les plus stratégiques, en exploitant les bonnes pratiques et en mesurant nos progrès. À mesure que nos performances s'améliorent à l'échelle mondiale, nous déterminerons également la nécessité de mettre à jour nos objectifs.



~20 millions €

Total des dépenses mondiales auprès des petites entreprises et des fournisseurs issus de la diversité*

Indicateurs de diversité des fournisseurs de Coupa pour 2021	Monde*
% de dépenses auprès des petites entreprises et des fournisseurs issus de la diversité	4,0 %
% des petites entreprises et des fournisseurs issus de la diversité	5,8 %
% de dépenses auprès de fournisseurs issus de la diversité	2,9 %
% de fournisseurs issus de la diversité	3,2 %

*Les chiffres sont des estimations, basées sur une analyse réalisée le 22 juin 2022, et sont susceptibles d'être modifiés en fonction de l'évolution des données et de la méthodologie de calcul.

Déchets

Avec l'augmentation du travail à distance en raison de la pandémie de COVID-19, nous nous sommes plus que jamais concentrés sur la gestion des déchets électroniques. En 2021, le service informatique de Coupa et Coupa Green, notre groupe de ressources axé sur la durabilité, se sont associés pour lancer une initiative visant à réduire nos déchets électroniques. Bien que nous ayons mené quelques initiatives ponctuelles de recyclage des déchets électroniques par le passé, nous souhaitons trouver un partenaire plus stratégique pour nous soutenir. C'est pourquoi Coupa s'est associée à Revivn, une entreprise certifiée B-Corp qui réadapte les technologies pour aider les communautés défavorisées. En 2021, nos efforts en la matière ont aidé à soutenir plusieurs organisations à but non lucratif.

Au début de l'année 2021, notre bureau de Dublin a également fait don d'ordinateurs portables aux écoles et aux organisations caritatives locales. Cette année, nous prévoyons d'étendre nos capacités de collecte de déchets électroniques à d'autres bureaux et d'identifier d'autres partenaires à soutenir dans des régions clés.

Recyclage des déchets électroniques dans les bureaux de San Mateo et Ann Arbor

2 459

kilos d'articles recyclés

706

articles réutilisés au total



CONFÉRENCE INSPIRE

Après une interruption de deux ans due à la pandémie mondiale, nous avons à nouveau réuni notre communauté Coupa de clients, partenaires et collaborateurs pour des événements en présentiel à Las Vegas (avril 2022) et Berlin (mai 2022). Cette année, nous avons intégré la durabilité à chaque aspect de notre conférence, notamment :

- La réduction des déchets en privilégiant l'affichage numérique et l'utilisation d'une application, un recours minimum aux produits promotionnels et un partenariat avec les équipes de gestion des salles pour assurer le recyclage
- L'établissement de critères de durabilité pour les stands
- Un partenariat avec le projet Plant a Billion Trees de The Nature Conservancy
- La compensation de l'impact carbone de la conférence

MISSION



Coupa Green, un groupe de collaborateurs désireux d'avoir un impact positif sur l'environnement, a été lancé pendant le mois de la Terre en avril 2021. Le groupe soutient également les objectifs de durabilité de l'entreprise et se concentre sur les aspects liés à l'énergie et aux émissions, aux déchets et aux pratiques durables.

PILIERES



Former



Donner les moyens



Influencer

REPÈRES 2021

- Participation bénévole à des opérations locales de nettoyage de l'environnement à l'occasion du Mois de la Terre et de la Journée mondiale du bénévolat organisée chaque année par Coupa
- Plantation d'arbres avec le soutien de collaborateurs bénévoles dans nos bureaux d'Allemagne et du Royaume-Uni
- Partenariat avec le service IT pour lancer une initiative sur les déchets électroniques

Social

Alors que nous poursuivons notre croissance, Coupa s'engage à établir des relations solides avec les acteurs de la communauté et à augmenter de manière exponentielle son impact social dans le monde de l'entreprise et au-delà.

Dans cette section :

- Talents et culture →
- Diversité, équité et inclusion →
- Bénévolat et philanthropie →
- Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs →
- Droits humains →



Repères clés :

**77 000
HEURES**

de formation
en présentiel
et en distanciel

**85 %
POSITIF**

de feedback positif concernant
l'engagement des collaborateurs
dans le cadre de l'enquête Great
Place to Work®

**630 000 \$
DE DONNS**

réalisés par Coupa

Social



Sans nos collaborateurs qui impulsent le changement, créent nos produits et nous guident vers la durabilité et la croissance, Coupa ne serait pas l'entreprise qu'elle est aujourd'hui.

Efforts pour accroître la diversité et l'inclusion, engagement des collaborateurs, projets caritatifs dans les communautés du monde entier... Nous savons que nos collaborateurs peuvent nous aider à générer un impact exponentiel dans le cadre de nos activités quotidiennes.

En 2021, nous nous sommes concentrés sur l'élargissement de nos offres en matière de formation et développement, l'amélioration de l'expérience de nos collaborateurs, le suivi des mesures de diversité et l'augmentation des dons et du bénévolat de la part de nos équipes.

Enquête menée dans l'ensemble de l'entreprise

93 %

des collaborateurs pensent que nous travaillons dur pour assurer la réussite de nos clients

94 %

des collaborateurs considèrent que notre action est axée sur les résultats

93 %

des collaborateurs se sentent motivés à viser l'excellence au quotidien

Talents et culture

Nos équipes sont la force vive de notre organisation. Nous sommes donc fiers de notre culture, ainsi que de l'implication et de l'engagement de nos collaborateurs. Nos équipes sont des plus solides, car une écrasante majorité de nos collaborateurs comprennent et adhèrent aux valeurs fondamentales de l'entreprise. Ces principes sont à la base de notre culture. Notre enquête annuelle 2021 menée auprès de nos collaborateurs a été effectuée par Great Place to Work et démontre que Coupa obtient en moyenne 85 % de feedback positif. En 2022, Coupa vient compléter cette approche en utilisant un autre outil d'enquête visant à recueillir un feedback plus précis qui permettra à nos équipes de s'appuyer sur leurs points forts et de s'améliorer.

Attraction et rétention des talents

Nous sommes engagés sur la voie d'une croissance rapide. Au 31 janvier 2022, nous comptons 3 076 collaborateurs dans le monde, soit une augmentation de 18 % par rapport à l'année précédente. Alors que nous continuons à étendre notre présence mondiale, nous nous engageons à créer un environnement axé sur les valeurs afin de répondre aux besoins de nos différents partenaires. Cette approche fait partie de notre ADN.

Avec une culture aussi forte et en constante évolution, nous continuons d'attirer les meilleurs talents, car nous sommes perçus comme employeur de choix : en 2021, nous avons figuré dans les classements Best Workplaces in Technology de *Fortune*, Best Workplaces et Best-Led Companies d'*Inc. Magazine* et 100 Best Large Companies to Work For de Built In. Nous avons également été nommés dans les classements Most Innovative Companies de *Fast Company* et Future 50 de *Fortune*. Consultez la liste complète de nos récompenses sur notre [page Repères clés](#).

PROGRAMME D'INTÉGRATION DES VÉTÉRANS

De nombreux vétérans américains ont des compétences et des connaissances techniques pratiques inestimables, mais ils ne sont pas toujours préparés à s'intégrer au monde professionnel, à savoir créer des CV ciblés, postuler à des postes en entreprise et passer des entretiens. C'est avec grand plaisir que Coupa lancera en 2022 un nouveau programme destiné aux vétérans intéressés par des rôles techniques dans notre entreprise. Nous travaillons avec des organisations d'anciens combattants pour créer une réserve de candidats en mesure d'utiliser leurs spécialités militaires dans le monde de l'entreprise et être mobilisés dans le cadre de notre collaboration avec des agences gouvernementales américaines. Nous prévoyons ainsi de proposer des postes dans les domaines de l'IT, du support technique, des opérations de sécurité et autres. Les vétérans se verront dispenser une formation complète en entreprise et passeront des certifications, le cas échéant.

Prix et distinctions

La reconnaissance et la récompense de nos collaborateurs sont un élément clé de leur engagement. C'est pourquoi nous décernons des prix MVP trimestriels aux collaborateurs de Coupa qui font preuve d'un engagement envers nos valeurs fondamentales, des prix auxquels chacun peut prétendre. Nous proposons également des prix semestriels de leadership, qui récompensent les dirigeants les plus talentueux qui cultivent le talent et le potentiel de leurs collègues. Il s'agit ici d'un moyen d'améliorer notre culture d'entreprise, d'accroître la collaboration et de stimuler l'engagement au sein des différents services et équipes. En 2022, nous avons également lancé un nouveau programme, Rising Stars, qui vise à mettre en avant 100 collaborateurs à fort potentiel et à leur offrir des opportunités supplémentaires.

Équité salariale

Nous reconnaissons le problème de l'inégalité salariale homme/femme dans le secteur technologique et dans l'ensemble de l'économie. Pour garantir une rémunération équitable, nous effectuons une analyse annuelle de l'équité salariale afin d'identifier et de résoudre les disparités liées au sexe et aux origines ethniques. Les écarts de rémunération statistiquement significatifs entre des groupes de collaborateurs sensiblement similaires sur la base des compétences, des efforts et de la responsabilité sont identifiés et résolus le cas échéant.

Pour Coupa, il ne s'agit pas d'un simple processus de conformité. Il s'agit d'équité au travail et de justice. En conséquence, Coupa s'appuie sur un processus analytique fondé sur des données pour s'assurer que sa philosophie et ses pratiques en matière de rémunération conduisent à des résultats équitables.

Foire aux questions

Alors que Coupa envisage l'avenir du travail, quels seront les facteurs pour attirer et retenir les talents ?



Il est essentiel de soutenir nos collaborateurs là où ils sont et de prendre en compte l'ensemble de leurs besoins en dehors du travail. Cela inclut un environnement plus flexible, équitable, diversifié et durable.

— Ray Martinelli, Chief People Officer

EXPÉRIENCE DES COLLABORATEURS

En 2021, nous avons également mis sur pied une nouvelle équipe chargée de l'expérience des collaborateurs, qui travaille en partenariat avec les cadres, les dirigeants, les groupes de ressources pour les collaborateurs et les équipes de Coupa afin d'améliorer l'expérience de chacun et de favoriser l'établissement de liens grâce à l'organisation d'événements. Chez Coupa, notre objectif est de donner naissance à un espace sûr pour que les collaborateurs puissent se faire entendre et s'engager dans un dialogue constructif. Près de 80 % de nos collaborateurs ont participé à un ou plusieurs de ces événements l'année dernière. Nous avons par ailleurs pris des mesures pour améliorer l'expérience des collaborateurs :

- En célébrant les étapes importantes de la vie de chacun, comme les nouvelles embauches, les promotions, les mutations, etc.
- En organisant des événements, tels que notre tournée Village Connection pour mettre en relation les cadres en déplacement et notre équipe People avec les bureaux régionaux, afin d'impliquer les collaborateurs
- En mettant en avant des collaborateurs talentueux à travers notre série Humans of Coupa
- En organisant des rencontres Coupa Chats, un événement mensuel destiné à mettre en relation nos collaborateurs et partager des témoignages afin de promouvoir la santé mentale

Avantages

Nous prenons soin de nos collaborateurs grâce à un programme de rémunération compétitif. Celui-ci comprend des avantages complets en matière de santé et de bien-être pour les collaborateurs et leurs familles, des plans de retraite et des options d'achat d'actions, des congés payés et bien plus encore. Voici les avantages que nous leur offrons :



Assurance : nous proposons à nos collaborateurs un éventail d'options d'assurance dédiées à leur bien-être et à celui de leur famille. Les options d'assurance comprennent la prévoyance, l'assurance vie et l'assurance pour les animaux de compagnie.



Soutien aux familles : nous aidons les familles à se préparer aux changements qui surviennent dans leur vie. Ces avantages comprennent la préparation à la naissance d'un enfant, les soins aux personnes âgées, le retour au travail et la participation à des comptes de dépenses flexibles (FSA).



Assistance juridique : nous aidons les collaborateurs à trouver des cabinets qui peuvent les conseiller sur des décisions de vie, telles que la création de testaments, le transfert de propriété ou l'achat d'une maison.



Aide aux prêts étudiants : nous aidons les collaborateurs à poursuivre leurs études en faisant équipe avec des prestataires locaux et en offrant des allocations mensuelles pour les prêts étudiants.



Assistance aux collaborateurs : nous aidons nos collaborateurs en leur donnant accès à des spécialistes du soutien émotionnel, à des solutions pour concilier vie professionnelle et vie privée, à des conseils juridiques, à des ressources financières et à un soutien en ligne.



Réductions : nous offrons à nos collaborateurs des réductions sur des biens et des services par le biais de partenariats, notamment des réductions sur les abonnements à des salles de sport, les services de restauration, les locations de voitures, les services de télécommunications, etc.

Formation et développement

La formation est une priorité majeure chez Coupa, c'est pourquoi les collaborateurs consacrent chaque année des dizaines de milliers d'heures à leur apprentissage et à leur développement. Par exemple, nous offrons un large éventail de possibilités de formation par le biais de Coupa University, une plateforme qui propose des tutoriels en ligne gratuits, des sessions dispensées par des formateurs et des certifications complètes. Nous mettons également à leur disposition une plateforme de formation en ligne appelée Coupa Edge, ainsi qu'un accès à LinkedIn Learning, que nous avons lancé en 2021.

Notre programme de développement des responsables améliore les compétences et la cohérence au sein de l'entreprise, tout en créant un sentiment de communauté parmi les responsables. Des centaines de responsables participent ainsi à ce programme chaque année, tandis que les collaborateurs bénéficient de milliers d'heures de coaching. En parallèle, les nouveaux collaborateurs découvrent nos valeurs fondamentales (et la manière dont elles influencent nos relations avec nos clients et partenaires) grâce à la formation Coupa Core. Ces derniers passent également l'auto-évaluation Coupa Colors pour connaître leur style de communication et de travail personnel, et découvrir les moyens d'interagir plus efficacement avec leurs collègues ainsi qu'avec les clients.

Partenariat avec les universités

Coupa s'associe à des universités du monde entier pour permettre à plus de 3 000 étudiants d'utiliser ses logiciels dans le cadre de leurs études et de leurs recherches. Nous disposons de partenariats stratégiques avec cinq universités et leur fournissons un accès à nos logiciels, licences et supports de formation. Après cinq examens, les étudiants obtiennent des certifications qui les aideront à décrocher des emplois dans le domaine de la supply chain à la fin de leurs études. En 2021, nous avons permis à nos partenaires universitaires d'économiser 1,5 million d'euros en frais de formation et de certification.

INITIATIVES DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Notre approche de formation englobe de nombreuses étapes du parcours du collaborateur : intégration, formation axée sur les rôles, formation produit, ateliers culturels et développement du leadership. En 2021, les collaborateurs ont suivi près de 77 000 heures de formation en présentiel et en virtuel. Voici un résumé de nos initiatives de développement personnel en 2021.

Formation à la résilience et au leadership :

67 HAUTS DIRIGEANTS

Ateliers de formation des responsables :

961 PARTICIPANTS

Ateliers de développement professionnel :

564 PARTICIPANTS

Coaching :

1 200 HEURES

Programme de développement des responsables de six mois :

84 DIPLÔMÉS

Programme d'intégration et de formation continue :

5 087 PARTICIPANTS

Ateliers sur la culture d'entreprise :

1 761 PARTICIPANTS

Diversité, équité et inclusion

Chez Coupa, l'amélioration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) est l'une de nos convictions les plus marquées. Nous pensons ainsi qu'il est primordial de maintenir une culture d'entreprise saine, d'attirer les meilleurs talents et de demeurer l'un des acteurs les plus innovants du secteur. Depuis toujours, Coupa a mis un point d'honneur à promouvoir les valeurs DEI, ce qui a fait de nous une entreprise plus forte, plus dynamique et plus accueillante.

Attirer

La responsabilisation est un élément essentiel de tout effort visant à accroître la diversité. C'est pourquoi une équipe Coupa effectue chaque mois une évaluation de nos données d'embauche afin de déterminer si nous progressons vers nos objectifs de recrutement. Ce processus nous a permis de mesurer les progrès réalisés par rapport aux priorités du DEI et d'augmenter la représentation au sein de l'entreprise.

Notre équipe d'acquisition de talents utilise également des enquêtes, accessibles sur la base du volontariat, pour déterminer les points à améliorer dans notre processus d'embauche des femmes et des candidats issus de groupes sous-représentés. Coupa recrute dans les établissements d'enseignement supérieur et les universités historiquement noirs (HBCU), et nous travaillons avec des organisations

telles que Blacks in Tech, National Society of Black Engineers, National Society of Hispanic MBAs (Prospanica), National Black MBA Association et Professional Diversity Network.

Former

Les objectifs DEI font partie intégrante de nos programmes de formation et de développement professionnel : tous les collaborateurs sont ainsi encouragés à suivre une formation sur les préjugés inconscients au cours de leur processus d'intégration. Par ailleurs, notre programme de développement des responsables comprend des modules sur les équipes diversifiées et sur la manière d'éviter les préjugés dans le processus d'entretien. Au total, 92 dirigeants ont suivi une formation à l'intelligence culturelle dans le cadre de nos efforts DEI en 2021. Nous avons également remboursé tous ceux qui ont choisi de suivre le programme DEI in the Workplace Certificate par l'intermédiaire de l'Université de Floride du Sud. Notre équipe en charge de l'expérience des collaborateurs a également fait la promotion d'un programme sur les principaux événements annuels en matière de DEI.

Promouvoir

Les programmes et les politiques DEI sont intégrés à toutes les activités de Coupa, et nous sommes fiers que nos collaborateurs aient choisi d'encourager la diversité à tous les niveaux. Plusieurs groupes de ressources pour les collaborateurs (ERG) ont ainsi été créés pour rendre notre entreprise plus inclusive et établir une culture basée sur l'équité et le respect mutuel.

Nous sommes conscients que nous pouvons encore nous améliorer. C'est pourquoi nous affinons actuellement notre approche pour élaborer une stratégie DEI complète. Les objectifs DEI sont des composantes essentielles du « S » dans ESG. À ce titre, nous approfondissons aujourd'hui notre engagement en accordant une nouvelle importance à la DEI. Nous avons ainsi commencé par affecter une partie de notre équipe ESG à la promotion de la DEI et par recruter un directeur DEI au sein de l'équipe ESG. Nous élaborons également notre feuille de route DEI pour 2022 et au-delà, que nous commencerons à mettre en œuvre en 2022.



Les groupes de ressources pour les collaborateurs (ERG) aident les collaborateurs à agir avec authenticité et à s'exprimer sur des sujets qui enrichissent notre culture. Nos ERG collaborent les uns avec les autres sur des initiatives d'engagement des collaborateurs. Ils incluent :

MISSION

Coupa Empower se donne pour mission de faire tomber les obstacles à la réussite des femmes en créant une communauté d'individus et d'entreprises qui travaillent ensemble pour libérer le plein potentiel des femmes dans le monde des affaires.

PILIERS

-  Découvrir
-  Établir des liens
-  Impacter

REPÈRES 2021

- Lancement d'un programme de mentorat interne pour promouvoir l'impact des femmes dans le monde des affaires, avec 60 participantes
- Organisation d'un panel McKinsey sur les femmes dans le monde du travail avec 134 participantes
- Lancement de l'initiative trimestrielle Charity of Impact pour soutenir les organisations à but non lucratif et encourager les collaborateurs à faire des dons en faveur de Free the Girls et Vital Voices

L'objectif d'Illuminate est de soutenir notre communauté LGBTQ+ en inspirant la cohésion, l'inclusion et la diversité.

-  Sensibilisation
-  Unité
-  Communauté

- Organisation d'événements dans le cadre du Mois des fiertés avec plus de 300 participants
- Animation de sessions LGBTQ+ pour sensibiliser les collaborateurs
- Partenariat avec le sommet Out and Equal pour promouvoir la diversité auprès de 5 000 participants et découvrir les bonnes pratiques

Coupa Engage s'efforce de développer les communautés sous-représentées chez Coupa et de leur donner une plus grande place.

-  Développement du leadership
-  Inclusion et équité
-  Enrichissement de la communauté

- Organisation de 3 sessions Pulse avec plus de 1 200 participants, offrant un environnement sûr pour que nos collègues Coupa puissent s'exprimer
- Soutien aux dons caritatifs à six organisations à but non lucratif et encouragement à dépenser auprès d'entreprises appartenant à des Noirs
- Collaboration avec l'équipe d'acquisition de talents pour identifier des candidats issus de la diversité et les inviter à rejoindre Coupa Village





Indicateurs DEI

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont au cœur de tout ce que nous entreprenons. Nous donnons le meilleur de nous-mêmes lorsque nous partageons des expériences et des perspectives diverses, lorsque nous nous investissons avec empathie et désir d'apprendre, et lorsque nous reflétons les valeurs des communautés et entreprises avec lesquelles nous travaillons. Dans le cadre de notre engagement à améliorer nos pratiques DEI, nous renforçons actuellement notre transparence.

Nous avons donc commencé à mettre en place des systèmes de mesure et de reporting pour suivre nos progrès en matière d'initiatives DEI. Il s'agit d'un impératif métier essentiel et nous continuerons à chercher des moyens d'améliorer notre diversité, à suivre davantage les paramètres de diversité de nos équipes et à réfléchir à d'autres moyens de rendre notre culture encore plus inclusive et équitable.

Foire aux questions

Pourquoi la diversité, l'équité et l'inclusion constituent-elles une priorité stratégique pour Coupa ?

La DEI n'est pas seulement un impératif moral, c'est également un impératif métier. Des études montrent que les entreprises qui définissent des objectifs DEI sont plus performantes que les autres. Nous voulons exploiter le pouvoir de la DEI pour enrichir la vie de nos collaborateurs et renforcer nos performances professionnelles, tout en faisant progresser l'équité pour tous.

Zach Logan
 Director, Global Diversity, Equity, & Inclusion

Nous reconnaissons également que nous disposons de données limitées en ce qui concerne l'identité sexuelle. Nous savons que le genre n'est pas binaire et nous échangerons à l'avenir sur la manière de mieux inclure chacun. Même si nos chiffres ne sont pas parfaits, nous avons estimé qu'il était préférable de partager nos progrès avec les informations dont nous disposons actuellement.

Bien que ces données correspondent aux niveaux observés au sein de notre industrie, des progrès restent à faire. À l'avenir, nous effectuerons le suivi d'un plus grand nombre d'indicateurs de diversité et nous améliorerons nos données pour qu'elles soient plus inclusives.

Indicateurs de diversité Coupa	2020	2021
Sexe - Effectif mondial		
Femmes	29 %	31 %
Hommes	71 %	69 %
Sexe - Direction mondiale *Dirigeants définis comme Directeurs+		
Femmes	22 %	21 %
Hommes	78 %	79 %
Sexe - Effectif US		
Femmes	31 %	33 %
Hommes	69 %	67 %
Répartition ethnique US		
Indiens d'Amérique ou d'Alaska	0,1 %	0,3 %
Asiatiques	23,6 %	22,2 %
Noirs	2,2 %	3,2 %
Hispaniques	4,1 %	4,9 %
Natifs hawaïens ou autres insulaires du Pacifique	0,2 %	0,3 %
Deux ethnies ou plus	2,7 %	3,1 %
Blancs	64,0 %	63,8 %
Ne se prononce pas	3,0 %	2,2 %
% nouvelles embauches		
Femmes	30,5 %	33,4 %
Hommes	69,5 %	66,6 %



Bénévolat et philanthropie

Les collaborateurs de Coupa s'engagent à donner de leur temps, de leur talent et de leur expertise pour résoudre des problèmes à l'échelle mondiale et générer un impact social exponentiel. Donner en retour est depuis longtemps au cœur de la culture de notre entreprise. Grâce à notre programme d'impact social, Coupa Cares, nos collaborateurs ont de nombreuses opportunités de soutenir les communautés locales et d'augmenter leur impact collectif sur les questions qui leur tiennent à cœur. Coupa Cares s'articule autour de trois axes : **servir, donner, ouvrir la voie.**



coupa cares

Depuis le lancement de Coupa Cares en 2016, Coupa a fait don de près de 2,8 millions de dollars, soutenant ainsi plus de 1 100 organisations à but non lucratif.



Servir

Les collaborateurs sont encouragés à consacrer leur temps et leur talent à des causes qui comptent pour la communauté. Ils disposent de 40 heures de temps libre rémunéré par an pour se consacrer au bénévolat (en augmentation de 150 % cette année).

Coupa continue d'innover en matière de bénévolat, par exemple avec le programme de service bénévole stratégique que nous venons de lancer. Celui-ci permet aux collaborateurs d'utiliser leurs compétences professionnelles pour aider nos partenaires à but non lucratif à relever des défis complexes grâce à des engagements approfondis à plus long terme. Dans le cadre du lancement de ce programme à l'occasion de la conférence Coupa Inspire dédiée à la communauté BSM organisée cette année à Las Vegas, 32 collaborateurs Coupa ont travaillé aux côtés de deux partenaires à but non lucratif, Free the Girls et National Minority Supplier Development Council (NMSDC), sur des problématiques afin de fournir des solutions pratiques et personnalisées. En petites équipes, les Rising Stars de Coupa ont ainsi participé à un défi visant à développer les solutions les plus innovantes, réalisables et durables aux problèmes posés par nos partenaires. Il s'agit d'un outil essentiel pour aider nos collaborateurs à développer leurs compétences, qui vient compléter les objectifs de Coupa. Nous sommes impatients de donner davantage d'ampleur à ce programme dans les années à venir.

535 collaborateurs

engagés à travers 25 bureaux en présentiel et en virtuel lors de la Journée mondiale du bénévolat



Donner

Pour Coupa, il est vital d'investir dans nos communautés en soutenant des organisations efficaces grâce à une stratégie de dons globale alignée sur ses priorités ESG.

En 2021, Coupa Cares a attribué 75 000 \$ à 15 étudiants d'Amérique du Nord pour le financement de leurs études STEM : 80 % de ces bénéficiaires sont des femmes, tandis que 55 % sont membres de minorités. En parallèle, 60 bénévoles Coupa ont conseillé les étudiants sur les dossiers de candidature, et 15 collaborateurs ont servi de mentors aux boursiers pendant leur premier semestre à l'université. Depuis 2019, Coupa a attribué 200 000 \$ de bourses d'études.

La guerre en Ukraine est dévastatrice. Pour soutenir le peuple ukrainien, Coupa a fait l'un de ses dons les plus importants à ce jour – 100 000 \$ – au Comité international de la Croix-Rouge pour soutenir ses efforts visant à fournir des services de secours essentiels en Ukraine. Nous soutenons également des organisations telles que l'UNICEF et International Medical Corps en versant une contribution financière égale aux dons réalisés par nos collaborateurs. Avec nos collaborateurs, nous avons versé plus de 125 000 \$ depuis mai 2022 pour soutenir les personnes touchées par la guerre en Ukraine.

En 2021

~ 700 000 \$

ont été collectés par Coupa Cares et les collaborateurs Coupa pour des organisations à but non lucratif dans le monde



Ouvrir la voie

Les collaborateurs Coupa ont à cœur de faire le maximum de bien, pour nos communautés locales et le monde dans son ensemble. Et ils le savent, cela implique d'inspirer les autres à suivre leurs pas.

L'année dernière, nous avons organisé nos tout premiers Jeux olympiques Coupa, ainsi que notre premier défi virtuel. Nous avons ainsi versé 20 000 \$ aux organisations à but non lucratif sélectionnées, un don correspondant à la participation des collaborateurs.

AUGMENTER L'IMPACT DES DONNS DES COLLABORATEURS

En 2021, nous avons également lancé un nouveau programme visant à récompenser le bénévolat, dont l'objectif a cette année été doublé, passant à 500 \$ par an et par collaborateur. Au cours de notre première année, 51 % de nos collaborateurs se sont mobilisés pour effectuer un don.

Voici quelques exemples d'événements Coupa Cares de l'année dernière :

- Soutien à l'Inde lors d'un pic de la crise de COVID-19 en mai dernier en doublant les dons des collaborateurs
- Lancement de notre premier événement « Giving Tuesday » (le mardi de la générosité), avec le doublement des dons des collaborateurs
- Augmentation de l'impact de notre communauté Coupa en doublant chaque euro donné par Coupa Advantage





Partenariats

En 2021, nous avons commencé à cibler davantage nos initiatives, notamment dans les domaines des supply chains durables et diversifiées, du sourcing à fort impact et de l'éducation. Nous continuerons à affiner cette vision et à chercher des solutions pour que nos partenariats aient un impact plus global.

L'année dernière, nous avons travaillé avec MIT Solve pour organiser plusieurs sessions de bénévolat virtuel pour les collaborateurs. Nous avons aussi noué de nouveaux partenariats avec [Women Who Code](#) et Earthwatch Institute.

Nous avons également lancé un nouveau partenariat avec [Nature Conservancy](#), en rejoignant la campagne Plant a Billion Trees, un important programme de restauration des forêts dont l'objectif est de planter un milliard d'arbres à travers la planète.



En tant que membre de la communauté MIT Solve, Coupa est fière de soutenir les initiatives qui stimulent l'innovation pour apporter des solutions aux défis qui touchent chacun d'entre nous. En 2021, Coupa Cares a ainsi organisé un événement bénévole au cours duquel nos collaborateurs ont évalué des centaines de candidatures d'entrepreneurs sociaux spécialisés dans les technologies pour le programme MIT Solve Global Challenges. Cet événement portait sur des questions telles que l'inclusion numérique, les salles de classe équitables, la sécurité sanitaire et les pandémies, et les écosystèmes résilients. Plusieurs collaborateurs sont également intervenus en tant que conseillers bénévoles auprès des équipes finalistes. À ce jour, les équipes qui font partie du programme ont eu un impact sur plus de 120 millions de vies.



Aux côtés de Women Who Code, nous accompagnons les femmes à optimiser leur carrière dans le secteur des technologies. Grâce à notre collaboration et à un don de 50 000 \$, nous œuvrons pour aider plus de 290 000 professionnels à donner naissance à un monde où les femmes sont proportionnellement représentées, à tous les niveaux. Ce don, le plus important de Coupa en 2021, nous a permis d'accroître notre impact collectif et notre portée.



Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs

La santé de nos collaborateurs sera toujours une priorité absolue chez Coupa, et nous sommes conscients que cet engagement doit être complet, de la sécurité au travail à la santé mentale.

Coupa respecte toutes les lois et réglementations applicables en matière de sécurité sur le lieu de travail : nous surveillons les taux d'accidents et de maladies, nous utilisons un programme mondial de santé lors des déplacements et nous maintenons des plans d'urgence et de reprise après sinistre détaillés.

Au début de la pandémie de COVID-19, nous avons immédiatement fermé tous nos bureaux et sommes passés au travail à distance. Depuis la seconde moitié de 2021, nous avons invité nos collaborateurs à revenir au bureau s'ils le souhaitent, mais nous continuons à soutenir pleinement tous ceux qui travaillent à distance, en offrant également la possibilité de conjuguer bureau et télétravail. Nous proposons ainsi des ressources virtuelles dédiées au bien-être telles que des programmes de fitness à la demande et d'autres contenus pour aider les collaborateurs à rester en bonne santé à la maison. Au cours des deux dernières années, nous sommes passés à des événements virtuels, dont notre conférence annuelle Coupa Inspire, que nous avons intitulée Smarter Together. En 2022, nous sommes revenus à l'ancien format, en présentiel, avec les précautions sanitaires applicables.

Coupa a également mis à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un programme d'ergonomie en ligne (suivi par 80 % de ses effectifs), qui mettait l'accent sur l'auto-formation pour éviter les douleurs et les blessures, et sur la manière d'organiser correctement son environnement pour résoudre les problèmes d'ergonomie. Nous avons également proposé des webinars en direct, ainsi que des évaluations virtuelles individuelles pour les collaborateurs qui en avaient besoin.

Notre engagement en faveur de la formation et du développement est directement lié à l'importance que nous accordons au bien-être de nos collaborateurs. Coupa propose un large éventail de formations en ligne, qui portent notamment sur la santé mentale et le bien-être, la sûreté et la sécurité, l'ergonomie, le travail à distance et la résilience. De nouvelles sessions sont continuellement ajoutées en fonction des besoins et des demandes des collaborateurs. Au début de la pandémie de COVID-19, par exemple, nous avons immédiatement publié une série en quatre parties sur la résilience dans un cadre de télétravail.

Droits humains

Tous les collaborateurs de Coupa sont traités avec respect, et nous attendons la même attitude de la part de tous les maillons de notre supply chain. Dans le cadre de nos actions visant à contrôler le bon respect des droits humains dans notre supply chain et nos opérations, Coupa a volontairement publié en mars sa première [déclaration annuelle sur l'esclavage moderne](#). Cette déclaration stipule que nous surveillerons en permanence notre supply chain et nos opérations afin d'éviter le trafic d'êtres humains et autres abus. Nous avons récemment mis à jour cette déclaration, qui résume également les principales mesures que nous avons mises en œuvre.

L'année dernière, nous avons publié une session de formation en ligne sur l'esclavage moderne afin de sensibiliser nos collaborateurs à cette question. Cette année, nous envisageons d'intégrer tout risque y afférent dans notre programme de gestion des risques. La réduction des risques liés aux droits humains au sein de la supply chain est l'un des éléments clés de nos solutions de gestion des risques liés aux fournisseurs.

Gouvernance

Nous nous efforçons en toutes circonstances de créer un impact exponentiel pour nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs et les communautés du monde entier. Nous y parvenons grâce à une gouvernance d'entreprise solide.

Dans cette section :

- [Conduite éthique →](#)
- [Diversité du conseil d'administration →](#)
- [Rémunération des cadres →](#)
- [Confidentialité et sécurité des données →](#)
- [Gestion des risques →](#)
- [Protection de la propriété intellectuelle →](#)



Repères clés :

90 % DES COLLABORATEURS

à jour dans leur formation annuelle sur le Code de conduite

NOUVELLE POLITIQUE

élaborée et publiée pour la lutte anticorruption

~30 % DE FEMMES

au sein du conseil d'administration

Gouvernance



Interactions avec nos clients et nos communautés, protection des données sensibles et de la propriété intellectuelle, création d'un environnement de travail sécurisé et inclusif : la confiance est à la base de tout ce que nous entreprenons chez Coupa.

Pour maintenir cette confiance, nous améliorons en permanence nos pratiques de gouvernance en matière de conduite éthique, de sécurité et de confidentialité des données, de gestion des risques, etc.

Conduite éthique

Coupa possède une structure organisationnelle unique, où le leadership commence avec les collaborateurs de premier échelon, et où chaque dirigeant soutient ses équipes plutôt que de les diriger. Toute l'entreprise est liée par un ensemble de valeurs communes, qui sous-tendent la façon dont nous interagissons avec les clients et la culture que nous nous efforçons de mettre en place. Ces valeurs sont formalisées dans notre [Code de conduite](#), notre Manuel du collaborateur et notre Politique mondiale de lutte anticorruption. Elles sont présentes dans toutes les pratiques quotidiennes de nos collaborateurs.

Nous disposons également de solides mécanismes de supervision et de signalement. Les collaborateurs peuvent ainsi soumettre en toute confidentialité leurs préoccupations concernant des comportements discutables, qui sont ensuite examinées de manière impartiale, selon un ensemble objectif de normes de conformité. Nous nous donnons pour objectif que l'intégralité de nos collaborateurs soient à jour dans leur formation annuelle sur notre Code de conduite et que l'intégralité de nos collaborateurs concernés soient formés à la lutte anticorruption.

En octobre 2021, nous avons également publié notre Politique mondiale de lutte anticorruption. Cette politique stipule clairement que la corruption n'est pas tolérée chez Coupa. Elle s'applique à tous les collaborateurs Coupa, y compris nos dirigeants, auxquels s'ajoutent notre conseil d'administration et les tiers travaillant pour le compte de Coupa. Comme pour nos autres politiques, notre Politique mondiale de lutte anticorruption prévoit une ligne d'assistance téléphonique anonyme et un engagement de non-représailles pour les lanceurs d'alerte.

IA et éthique

Coupa a mis en place un groupe de travail sur l'éthique de l'intelligence artificielle (IA) avec pour objectif, en 2022, de soutenir un processus centralisé de gouvernance, d'examen et de prise de décision pour les politiques, pratiques, communications, recherches, produits et services de Coupa en matière d'éthique appliquée à l'IA et au machine learning (ML). Les objectifs de notre groupe de travail sur l'IA sont les suivants :

- Établissement des principes de Coupa en matière de responsabilité, de transparence, d'équité et de sécurité pour la communication, et renforcement de la confiance des clients
- Élaboration de directives pour le développement et l'exploitation par Coupa de technologies IA fiables
- Mise en place d'un comité d'éthique dédié à l'IA pour superviser la gouvernance, l'évaluation des risques et les stratégies d'atténuation



Diversité du conseil d'administration

Notre engagement DEI ne se limite pas à l'embauche de talents d'origines et d'expériences différentes et à la constitution d'un écosystème de fournisseurs diversifié : il fait partie intégrante du leadership de notre entreprise à tous les niveaux. Les femmes représentent environ 30 % de notre conseil d'administration, pourcentage que nous nous efforçons d'augmenter. Cette année notamment, une nouvelle femme a été élue au conseil d'administration pour remplacer un administrateur sortant.

Lors de la détermination de la composition de notre conseil d'administration, nous tenons compte de nombreux facteurs, notamment l'étendue et la diversité de l'expertise, l'expérience dans des domaines pertinents pour notre activité, le caractère, le discernement, le sexe, la diversité, l'âge, l'expérience professionnelle et l'ancienneté. En outre, d'autres engagements liés à chaque membre du conseil d'administration, ainsi qu'au conseil dans son ensemble, jouent un rôle important dans toutes les décisions relatives à sa composition. Pour la nomination récente d'un membre du conseil d'administration, nous n'avons ainsi pas hésité à faire appel à une agence de recrutement externe.

Rémunération des cadres

Le comité de rémunération du conseil d'administration supervise nos politiques et programmes de rémunération. Nous rencontrons également nos principaux actionnaires pour obtenir leur avis sur notre programme de rémunération des cadres, entre autres sujets. Nous fournissons des informations détaillées sur la rémunération des dirigeants et des cadres dans notre déclaration de procuration annuelle disponible [ici](#).

Confidentialité et sécurité des données

Coupa a élaboré une architecture de confidentialité et de sécurité des données capable d'assurer la sécurité des clients et de l'entreprise, grâce à de solides pratiques de gestion des données et à des protocoles de cybersécurité (tels que la formation des collaborateurs et la surveillance des risques). Nous avons également mis en place des mécanismes pour faire face de manière proactive aux menaces, maintenir la continuité technologique et limiter les risques de perturbations, à l'instar de notre plateforme de gestion des risques ainsi que de l'équipe dédiée à son fonctionnement. Tous ces éléments sont réunis pour disposer d'une plateforme de confidentialité et de sécurité des données qui protège les données des clients, bloque les cyberattaques potentielles et assure le bon déroulement des opérations.

Confidentialité des données

Coupa et ses clients sont implantés dans le monde entier, et sont donc soumis aux lois sur la confidentialité de plusieurs juridictions. Afin d'aider à garantir la conformité réglementaire à la fois pour ses clients et pour ses propres opérations, Coupa dispose d'un programme mondial de protection de la confidentialité, conforme aux lois et réglementations suivantes :

- Règlement général sur la protection des données (RGPD)
- Loi californienne sur la protection de la vie privée des consommateurs (CCPA)
- Loi californienne sur les droits à la vie privée (CPRA)
- Loi sur la portabilité et la responsabilité en matière d'assurance maladie (HIPAA)
- Programme fédéral de gestion des risques et des autorisations (FedRAMP)
- Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (PIPEDA)
- Lois sur la confidentialité en vigueur au Royaume-Uni, en Afrique du Sud, en Inde, en Chine, à Singapour, au Japon, en Australie, au Mexique et au Brésil

Notre programme de confidentialité fournit les informations et les indicateurs décrits par les normes de reporting SASB et GRI ESG, et nous nous conformons aux rigoureuses exigences de la loi Sarbanes-Oxley.

La Politique de confidentialité de Coupa est accessible au public et repose sur quatre principes essentiels :

- Nous ne recueillons que les informations nécessaires à la fourniture de nos produits et services.
- Nous mettons en œuvre des contrôles pour maintenir la sécurité et la confidentialité des données.
- Nous limitons la façon dont les informations sensibles sont partagées.
- Nous ne conservons les informations que le temps nécessaire à l'exécution des tâches décrites ci-dessus.

Les produits Coupa font l'objet d'une revue formelle de design avant la mise en production de chaque version majeure, qui comprend un examen de la confidentialité afin de garantir la conformité aux principes de prise en compte du respect de la confidentialité dès la conception et de confidentialité par défaut.

Sécurité des données

Pour Coupa, aucune mission n'est plus importante que la protection des données de ses clients. Les clients font confiance à Coupa pour gérer leurs transactions financières et leurs données sensibles grâce à un large éventail de contrôles de sécurité, de programmes de sécurité de l'information et d'audits de certification.



Sauvegarde des données

Avec l'augmentation de la gravité et de la rapidité des cyberattaques, les consommateurs sont de plus en plus conscients de la manière dont leurs informations personnelles sensibles et leurs données financières sont stockées et utilisées, et il n'a jamais été aussi important pour les entreprises de disposer de solides politiques de gestion des données. Cela est particulièrement crucial dans une industrie telle que la nôtre, qui repose sur la collecte et l'analyse de grandes quantités de données pour fournir des insights exploitables sur les achats, les paiements et la supply chain. Coupa suit les bonnes pratiques et principes métier du secteur : anonymisation des données, dépersonnalisation des données à caractère personnel, confidentialité et conformité dès la conception, et minimisation des données.

Coupa utilise Risk Assess, notre propre solution de gestion des risques, pour mettre en œuvre un processus rigoureux d'examen de la sécurité des sous-traitants tiers. Chaque sous-traitant fait ainsi l'objet chaque année d'un examen et d'une revalidation. Risk Assess est également utilisé par nos équipes de sécurité et de gestion des achats pour gérer les processus de réponse aux incidents de la supply chain et valider tout impact sur la supply chain pouvant émaner de tiers dans l'ensemble de notre écosystème de fournisseurs.

Programmes de sécurité de l'information

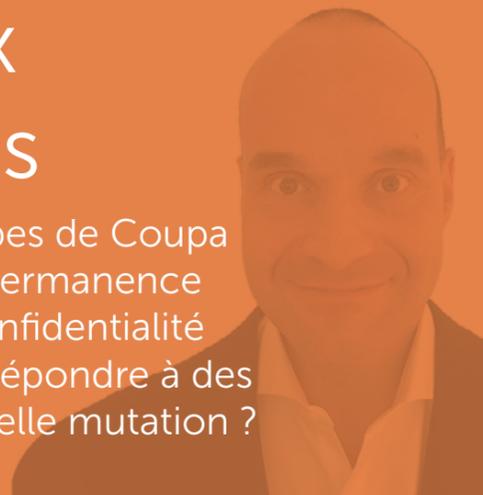
Les programmes de confidentialité et de sécurité des données de Coupa ont été établis pour protéger les informations qui nous sont confiées et traitées sur notre plateforme BSM. Le système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) et le système de gestion des informations confidentielles (PIMS) de Coupa protègent les données des consommateurs et des partenaires, surveillent et signalent les risques, et fournissent aux clients et aux autres parties prenantes des informations sur notre approche en matière de sécurité des données et de confidentialité. En 2021, nous avons adapté notre programme de protection de la confidentialité aux clients de différentes régions géographiques afin de soutenir leurs efforts de conformité dans un environnement réglementaire mondial en constante évolution. Nous avons ainsi introduit des certifications et des audits de confidentialité dans les régions Amériques, UE et APAC.

Nous avons créé un programme de protection des données en 2021, dans le cadre duquel notre équipe composée de collaborateurs issus de plusieurs domaines fonctionnels optimise la prévention de l'accès du personnel non autorisé aux informations sensibles des clients. Le programme se concentre sur trois domaines : le moindre privilège, la protection des données et les contrôles de surveillance. Ce dernier continue de s'étoffer et a un impact significatif sur la planification se déroulant à chaque cycle de mise en production.

En 2022, Coupa continuera d'élargir son programme de sécurité grâce à des investissements supplémentaires consacrés à des outils de premier ordre et de développer son organisation dédiée à la sécurité. Coupa dispose d'un solide programme de sensibilisation et de formation à la sécurité, qui permet aux collaborateurs de mieux comprendre les menaces émergentes et de maintenir un niveau élevé de conformité. Tous les collaborateurs de Coupa doivent suivre une formation à la sécurité de l'information et tous les sous-traitants doivent se soumettre à un processus strict de vérification de la sécurité lors de leur intégration. Le programme actuel de formation à la sécurité est géré à l'échelle de l'entreprise par le biais d'un système d'e-learning, et nous poursuivons nos initiatives telles que les newsletters mensuelles, les blogs internes et les concours annuels durant le mois de la sensibilisation à la cybersécurité (octobre).

Foire aux questions

Comment les équipes de Coupa adaptent-elles en permanence leur stratégie de confidentialité des données pour répondre à des besoins en perpétuelle mutation ?



Notre programme de protection de la confidentialité est fondé sur une évolution continue prenant en compte les changements qui se produisent au niveau réglementaire et au niveau des attentes de nos principaux partenaires. Nos efforts font l'objet de revues internes et externes pour s'assurer qu'ils restent efficaces tout en respectant les lois, réglementations et normes applicables.

Peter Gaspar, Senior Director, Global Data Protection

Programmes de certification

Nous avons mis en place un solide programme d'audit de tierce partie. En complément de multiples audits tiers, Coupa a établi un calendrier d'audit interne pour tous les produits Coupa. Depuis 2015, Coupa a élargi son programme d'audit, passant de trois audits annuels sur un produit en 2015 à 33 sur 10 offres de produits en 2022. La visibilité et la confiance dans nos produits se sont accrues grâce à notre programme de conformité. En 2022, Coupa a fièrement annoncé l'achèvement de l'audit FedRAMP ayant abouti à une autorisation complète FedRAMP Moderate. Les investissements de Coupa dans ses initiatives de conformité continuent de renforcer les contrôles de sécurité sur l'ensemble de la plateforme de Coupa. Les programmes de conformité et les audits Coupa incluent :

- ISO 27001
- SOC2
- PCI
- ISO 27701
- HIPAA
- TISAX
- SOC1
- ITAR
- APEC PRP

En 2022, Coupa évalue la mise en place de plusieurs nouvelles initiatives de conformité, notamment :

- L'audit australien du programme d'évaluateur agréé Infosec (IRAP)
- Le catalogue allemand des critères de conformité du cloud computing (C5)

Ces initiatives visent à soutenir davantage de clients internationaux et à contribuer à la normalisation des contrôles de sécurité obligatoires de chaque pays pour le cloud. Nous participons également à des programmes de certification externes, tels que l'auto-évaluation STAR de la Cloud Security Alliance (CSA).

Opérations cloud et infrastructure sécurisée

Coupa applique une sécurité stricte au niveau du système d'exploitation en maintenant un nombre minimal de points d'accès à tous les serveurs de production. Les systèmes d'exploitation sont protégés en désactivant ou en supprimant les utilisateurs superflus, les ports ouverts et les processus inutiles. Les collaborateurs de Coupa n'ont pas d'accès direct aux équipements de production, aux bases de données ou aux données des clients, sauf lorsque cela est nécessaire pour la gestion, la maintenance et les sauvegardes du système. L'accès aux réseaux et aux applications de Coupa est contrôlé par des mécanismes d'authentification, tandis que l'accès aux systèmes d'information est vérifié par une authentification multifactorielle. Des examens d'accès sont effectués sur une base trimestrielle pour assurer une séparation appropriée des tâches.

Coupa est responsable de la sécurité de sa plateforme BSM et y accorde beaucoup d'importance. La sécurité de la plateforme BSM commence par l'identification des bons fournisseurs d'infrastructure. Les fournisseurs d'infrastructure en tant que service (IaaS) de Coupa maintiennent des programmes de certification de conformité permettant à Coupa de valider leurs contrôles de sécurité, notamment ISO 27001, SOC1, SOC2, HIPAA, ITAR, SOX, PCI et TISAX, au cours de son processus de révision annuelle. Les fournisseurs IaaS étant responsables de la sécurité physique, de la sécurité du réseau et des données au repos, il est essentiel de s'assurer que nous collaborons avec les meilleurs partenaires.

Développement logiciel et pratiques de codage sécurisés

Les ingénieurs de Coupa sont tenus de suivre une formation annuelle de sensibilisation ainsi qu'une formation sur la sécurité des applications. Ces formations sont axées sur l'identification des vulnérabilités de sécurité et sur la manière de les prévenir.

Le cycle de vie du développement des produits de Coupa garantit que les clients de Coupa bénéficient du plus haut niveau de qualité, de sécurité et d'innovation pour donner les moyens à leurs fonctions Finance et Achats de passer à la vitesse supérieure. Il s'agit essentiellement d'un modèle de développement logiciel agile.

Coupa développe et fournit de nouvelles fonctionnalités et des correctifs de manière itérative sur une période relativement courte. Avec le rythme rapide du développement, la sécurité doit être une préoccupation majeure à chaque étape du processus de développement : conception, développement, test et mise en production.

Notre équipe de développement s'appuie sur les normes sectorielles décrites dans des projets tels que l'Open Web Application Security Project (OWASP). Par exemple, les développeurs utilisent l'analyse statique et dynamique du code à l'aide d'un scanner de vulnérabilité pour examiner le code dans le cadre de notre processus de développement logiciel. Cet outil permet d'analyser statiquement le code des applications au cours de leur développement afin d'identifier les problèmes de sécurité potentiels.

En 2022, nous continuerons à développer nos programmes de sécurité et de conformité, à étendre notre gouvernance en matière de gestion des identités, à renforcer la protection des données au sein de nos produits, à améliorer nos capacités d'audit interne et à mettre en œuvre des contrôles d'accès aux données stricts.



Gestion des risques

Il est essentiel de gérer efficacement les différents risques liés à nos activités pour maintenir la confiance de nos clients, partenaires, collaborateurs et communautés. Grâce à notre programme mondial de gestion des risques, nous identifions, hiérarchisons, gérons et surveillons les risques métier. Notre comité d'audit supervise et examine toute exposition à des risques importants, ainsi que les processus de gestion et de surveillance en place. Notre équipe dédiée pilote notre approche en matière de gestion des risques, en organisant notamment des réunions trimestrielles avec la direction pour étudier les menaces et discuter des publications, des présentations annuelles au conseil d'administration et des réunions trimestrielles avec le comité d'audit. Pour mettre en œuvre notre plateforme de gestion des risques, nous évaluons les risques internes et externes, et effectuons une surveillance continue des risques.

Coupa est consciente que ses processus de gestion des risques doivent suivre le rythme de sa croissance, ainsi que les évolutions externes telles que la complexité toujours plus importante de l'environnement réglementaire et le paysage toujours changeant des cybermenaces. Les entreprises doivent être capables de gérer les risques dans de nombreuses dimensions différentes : cybersécurité, changement climatique, incidents critiques, vulnérabilités émanant de tiers, etc. La gestion des risques est un élément central de notre programme de gestion de la sécurité de l'information.

Cette année, nous prévoyons d'intégrer les risques ESG dans notre structure globale de gestion des risques, qui englobe nos équipes en charge des aspects juridiques, de la sécurité et de la confidentialité. Les membres de notre équipe ESG participent aux principaux sous-comités de gestion des risques, notamment ceux dédiés aux fournisseurs et à la supply chain, à la sécurité et aux ressources humaines, ainsi qu'au service juridique et à la confidentialité.

Protection de la propriété intellectuelle

La protection de la propriété intellectuelle (PI) est cruciale pour Coupa. Nous nous appuyons sur des brevets, des copyrights, des marques et des contrats pour protéger notre propriété intellectuelle. Tous les collaborateurs, entrepreneurs et autres tiers doivent adhérer à des accords de confidentialité et de droits de propriété. En outre, nous contrôlons strictement l'accès et la distribution de nos logiciels et données. Nous enregistrons des noms de domaine, des marques commerciales et des marques de service dans des juridictions du monde entier.

En partenariat avec la communauté BSM, Coupa co-crée des fonctionnalités nouvelles et uniques qui donnent les moyens à nos clients, partenaires et fournisseurs de bénéficier d'une visibilité accrue, d'insights exploitables et de solutions pour gérer leurs dépenses. En 2021, Coupa a dépassé les 100 brevets américains publiés et en instance. Ce succès confirme l'engagement de l'entreprise à développer la plateforme cloud la plus innovante pour aider les entreprises à maximiser la valeur de chaque euro dépensé grâce au Business Spend Management.



Foire aux questions

Comment Coupa considère-t-elle la gestion des risques ?



Coupa intègre une approche fondée sur le risque dans tous les aspects de son organisation par le biais de son programme GRC (gouvernance, risques et conformité). Nous sommes convaincus que le développement d'une culture et d'un processus de décision basés sur le risque nous permet de ne pas négliger des risques importants dans un environnement strictement axé sur la conformité.

Ken Ricketts, Chief Information Security Officer

Annexes

Dans cette section :

- [Index SASB](#) →
- [Index GRI](#) →
- [Framework UNGC](#) →



Index SASB

Le framework Sustainability Accounting Standards Board (SASB) permet aux entreprises d'identifier, de gérer et de communiquer aux investisseurs des informations financièrement significatives sur la durabilité. L'index ci-dessous présente nos publications actuelles pour les principaux sujets ESG dérivés des normes applicables à l'industrie des logiciels et des services IT. Nous continuons à intégrer davantage d'informations et à évaluer d'autres paramètres dans le cadre de nos efforts futurs de reporting.

DOMAINE	INDICATEUR COMPTABLE	CODE	RÉPONSE
Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle	(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	TC-SI-130a.1	Pages 24-25
	Discussion sur l'intégration des considérations environnementales dans la planification stratégique des besoins des data centres	TC-SI-130a.3	Page 23
Confidentialité des données et liberté d'expression	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la confidentialité des utilisateurs	TC-SI-220a.1	Page 41
	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	TC-SI-220a.2	Nous n'utilisons pas les informations des utilisateurs à des fins secondaires.
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la confidentialité des utilisateurs	TC-SI-220a.3	Aucune procédure judiciaire associée à la confidentialité des utilisateurs.
	(1) Nombre de demandes d'application de la loi pour obtenir des informations sur les utilisateurs, (2) nombre d'utilisateurs dont les informations ont été demandées, (3) pourcentage aboutissant à une divulgation	TC-SI-220a.4	(1) 0 ; (2) s/o ; (3) s/o
Sécurité des données	Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces	TC-SI-230a.2	Pages 41-43
Recrutement et gestion d'une main-d'œuvre mondiale, qualifiée et issue de la diversité	Engagement des collaborateurs en pourcentage	TC-SI-330a.2	Page 29
	Pourcentage de représentation des sexes et des groupes ethniques parmi (1) les cadres, (2) le personnel technique et (3) tous les autres collaborateurs	TC-SI-330a.3	Page 34
Protection de la propriété intellectuelle et comportement concurrentiel	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à des réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	TC-SI-520a.1	Formulaire 10-K 2022 (page 11) Page 44
Gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques	Nombre (1) de problèmes de performance et (2) d'interruptions de service ; (3) temps d'arrêt total côté client	TC-SI-550a.1	Page 41 Temps de disponibilité : 99,84 % (moyenne 2021)
	Description des risques de continuité d'activité liés aux perturbations des opérations	TC-SI-550a.2	Formulaire 10-K 2022 (page 16) Page 44

Index GRI

Les normes GRI (Global Reporting Initiative) représentent un large éventail de publications ESG standard pour aider les entreprises à rendre compte de leurs impacts. Comme pour notre premier rapport, nous avons établi une correspondance entre les informations pertinentes des normes GRI et nos priorités ESG, déterminées par une évaluation de matérialité. Nous continuerons à évaluer et à améliorer nos informations dans les prochains rapports.

INDICATEUR	DESCRIPTION	RÉPONSE
Publications générales		
Profil de l'entreprise		
102-1	Nom de l'entreprise	Coupa Software Incorporated
102-2	Activités, marques, produits et services	Page 6 Nos produits
102-3	Localisation du siège social	1855 S. Grant Street, San Mateo, CA 94402, États-Unis
102-4	Localisation des opérations	Page 8 Nos bureaux
102-5	Propriété et forme juridique	Formulaire 10-K 2022
102-6	Marchés desservis	Page 8
102-7	Échelle de l'entreprise	Pages 5-6
102-8	Informations sur les collaborateurs et autres travailleurs	Page 34
102-9	Supply chain	Page 25-27 Page 38
102-10	Changements significatifs au niveau de l'organisation et de sa supply chain	Formulaire 10-K 2022
102-11	Principe ou approche de précaution	En tant que membres de l'UNGC, nous nous engageons à respecter le principe de précaution.
102-12	Initiatives externes	Page 14 Informations complémentaires sur Coupa.com
102-13	Adhésion à des associations	Page 14 Informations complémentaires sur Coupa.com

Index GRI

INDICATEUR	DESCRIPTION	RÉPONSE
Stratégie		
102-14	Déclaration du décideur principal	Pages 3-4
102-15	Impacts, risques et opportunités clés	Formulaire 10-K 2022 (page 14) Page 44 Page 12, Page 14
Éthique et intégrité		
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de comportement	Page 7
102-17	Mécanismes pour les conseils et les questions d'éthique	Page 40
Gouvernance		
102-18	Structure de gouvernance	Charte du comité de nomination et de gouvernance Page 13
102-20	Responsabilité de la direction en matière économique, environnementale et sociale	Page 13
102-21	Consultation des partenaires sur les questions économiques, environnementales et sociales	Page 12, Page 14
102-22	Composition de l'organe supérieur de gouvernance et de ses comités	Page 41
102-23	Président de l'organe supérieur de gouvernance	Page 13
102-24	Nomination et sélection de l'organe supérieur de gouvernance	Page 41 Déclaration de procuration 2022
102-26	Rôle de l'organe supérieur de gouvernance dans la définition de la raison d'être, des valeurs et de la stratégie	Page 13 Charte du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise
102-27	Connaissance collective de l'organe supérieur de gouvernance	Page 13

Index GRI

INDICATEUR	DESCRIPTION	RÉPONSE
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Page 13 Charte du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise
102-30	Efficacité des processus de gestion des risques	Page 44
102-31	Examen des questions économiques, environnementales et sociales	Pages 11-12
102-32	Rôle de l'organe supérieur de gouvernance dans le reporting de durabilité	Page 13
102-35	Politiques de rémunération	Déclaration de procuration 2022
Implication des parties prenantes		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Page 14
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Page 12 , Page 14
102-43	Approche en matière d'engagement des parties prenantes	Page 14
102-44	Principales questions et préoccupations soulevées	Page 12 , Page 14
Processus de reporting		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Formulaire 10-K 2022
102-46	Définition du contenu du rapport et des limites	Page 2
102-47	Liste des thématiques importantes	Page 12
102-48	Retraitements d'informations	Aucun retraitement des informations n'a été donné dans les rapports précédents.
102-49	Changements au niveau du reporting	Aucun changement significatif par rapport aux périodes de reporting précédentes dans la liste des thématiques importantes et des limites.
102-50	Période de reporting	Du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. Dans certains cas, les données sont rapportées par rapport à l'exercice de l'entreprise, du 1er février 2021 au 31 janvier 2022. Ces cas sont signalés dans le rapport.
102-51	Date du rapport le plus récent	15 juillet 2021

Index GRI

INDICATEUR	DESCRIPTION	RÉPONSE
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Point de contact pour les questions concernant le rapport	sustainability@coupa.com
102-54	Déclarations relatives au reporting conformément aux normes GRI	Page 2
102-55	Index du contenu GRI	Page 47
102-56	Assurance externe	Le présent rapport 2021 n'a pas fait l'objet d'une vérification externe, mais l'entreprise l'envisage pour les futurs rapports.
Approche de la direction		
103-1	Explication de la thématique importante et de ses limites	Pages 11-12
103-2	Approche de la direction et ses composantes	Pages 11-12
103-3	Évaluation de l'approche de la direction	Pages 11-12
Normes et publications économiques		
Performance économique		
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures anticorruption	Page 40 Code de conduite
Normes et publications environnementales		
Énergie		
302-1	Consommation d'énergie au sein de l'entreprise	Page 25
302-3	Intensité énergétique	Pages 23-25
302-4	Réduction de la consommation d'énergie	Pages 23-25

Index GRI

INDICATEUR	DESCRIPTION	RÉPONSE
Émissions		
305-1	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Page 25
305-2	Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'énergie (Scope 2)	Page 25
305-3	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)	Page 25
305-4	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Pages 24-25
305-5	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Pages 24-25
Déchets		
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Page 27
306-4	Déchets détournés pour être éliminés	Page 27
Évaluation environnementale des fournisseurs		
308-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères environnementaux	Page 26
Normes et publications sociales		
Emploi		
401-1	Embauches de nouveaux collaborateurs et rotation du personnel	Page 34
401-2	Avantages offerts aux collaborateurs à temps plein, non offerts aux collaborateurs temporaires ou à temps partiel	Page 31
Santé et sécurité au travail		
403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Page 38
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Page 38
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Page 38

Index GRI

INDICATEUR	DESCRIPTION	RÉPONSE
Formation et éducation		
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par collaborateur	Page 31
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des collaborateurs et programmes d'aide à la transition	Page 29 , Page 31
Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des collaborateurs	Page 34
Travail des enfants		
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail des enfants	Page 38
Travail forcé ou obligatoire		
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	Page 38
Évaluation des droits humains		
412-1	Opérations ayant fait l'objet d'un examen ou d'une évaluation d'impact sur les droits humains	Page 38
412-2	Formation des collaborateurs aux politiques ou procédures relatives aux droits humains	Page 38
Communautés locales		
413-1	Opérations avec engagement des communautés locales, évaluations d'impact, et programmes de développement	Pages 35-37
Évaluation sociale des fournisseurs		
414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères sociaux	Pages 25-26
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la supply chain et mesures prises	Pages 25-26

Framework UNGC

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DU CHIEF EXECUTIVE OFFICER

[Page 3-4](#), [Page 12](#)

2. DESCRIPTION DES MESURES

Droits humains

- | | | |
|---------------------|--|---|
| Principe 1 : | Promotion et respect de la protection des droits humains proclamés au niveau international | Page 38 , Page 40 , Code de conduite , Code de conduite des fournisseurs et Déclaration sur l'esclavage moderne |
| Principe 2 : | S'assurer de l'absence de complicité dans les violations des droits humains | Page 38 , Page 40 , Code de conduite , Code de conduite des fournisseurs et Déclaration sur l'esclavage moderne |

Emploi

- | | | |
|---------------------|--|---|
| Principe 3 : | Respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective | Page 38 |
| Principe 4 : | Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire | Page 38 |
| Principe 5 : | Abolition effective du travail des enfants | Page 38 |
| Principe 6 : | Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession | Page 32 , Page 38 |

Environnement

- | | | |
|---------------------|--|---|
| Principe 7 : | Adoption d'une approche prudente face aux problèmes touchant à l'environnement | Page 17 , Page 23 , Page 25 , Page 27 |
| Principe 8 : | Prise d'initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale | Page 17 , Page 23 , Page 25 , Page 27 |
| Principe 9 : | Encouragement du développement et de la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement | Page 17 , Page 23 , Page 25 , Page 27 |

Lutte anticorruption

- | | | |
|----------------------|--|--|
| Principe 10 : | Lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin | Page 40 , Code de conduite , Code de conduite des fournisseurs |
|----------------------|--|--|

3. MESURE DES RÉSULTATS

[Pages 46-52](#)

