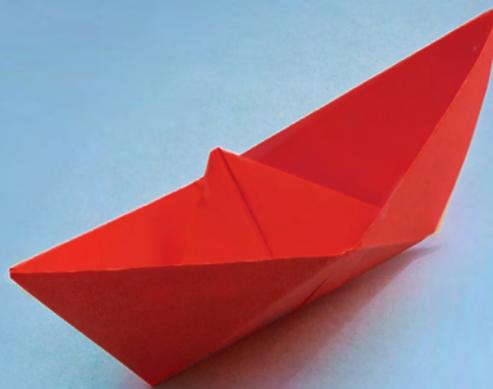


Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable et responsable



RAPPORT RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE

EXTRAIT DU DOCUMENT
D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

* Le monde est tel que nous le façonnons.

The world is how we shape it*

sopra  steria



Pour en savoir plus,
rendez-vous sur www.soprasteria.com

Société anonyme au capital de 20 547 701 € — 326 820 065 RCS Annecy
Siège Social : PAE les Glaisins - Annecy-le-Vieux — FR 74940 Annecy
Direction Générale : 6 Avenue Kléber — FR 75116 Paris

sopra  steria

The logo for Sopra Steria, featuring the word "sopra" in a lowercase sans-serif font, followed by a stylized "S" icon composed of two overlapping curved shapes in red and orange, and then the word "steria" in the same lowercase sans-serif font.

4. Responsabilité d'Entreprise

| | | |
|-----------|--|------------|
| | Message du Directeur général | 98 |
| 1. | Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria | 99 |
| 1.1. | La matrice de matérialité | 99 |
| 1.2. | Sept principaux engagements alignés sur les ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies) | 100 |
| 1.3. | Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise en appui de la stratégie du Groupe | 105 |
| 2. | Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé | 107 |
| 2.1. | Gouvernance | 107 |
| 2.2. | Les enjeux de la Responsabilité Sociale | 107 |
| 2.3. | Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle | 108 |
| 2.4. | Impact territorial | 109 |
| 2.5. | Attirer et fidéliser plus de talents | 109 |
| 2.6. | Maintenir et développer les compétences | 112 |
| 2.7. | Diversité et égalité des chances | 113 |
| 2.8. | Santé et sécurité et conditions de travail | 118 |
| 2.9. | Dialogue social | 119 |
| 3. | Responsabilité environnementale : Trajectoire de neutralité carbone – « Zéro émission nette » dès 2028 | 120 |
| 3.1. | Stratégie environnementale | 120 |
| 3.2. | Politique environnementale | 122 |
| 3.3. | Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie | 124 |
| 3.4. | Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES | 125 |
| 3.5. | Taxinomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020) | 132 |
| 3.6. | Perspectives | 134 |
| 4. | Des interactions avec la Société adaptées aux attentes de nos parties prenantes | 135 |
| 4.1. | Créer de la valeur pour nos parties prenantes | 135 |
| 4.2. | Accompagner nos clients dans l'innovation et un numérique durable | 136 |
| 4.3. | Fournisseurs et partenaires | 140 |
| 4.4. | Éthique et conformité | 141 |
| 4.5. | Engagements droits humains, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption | 146 |
| 4.6. | Engagement solidaire du Groupe dans la société civile | 147 |
| 4.7. | Devoir de vigilance et plan de vigilance | 148 |
| 5. | Note Méthodologique | 150 |
| 6. | Table de concordance ODD/GRI/TCFD-CDSB | 152 |
| 7. | Indicateurs sociaux et environnementaux | 155 |
| 8. | Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion | 163 |

Message du Directeur général



Cyril Malargé
Directeur général

Notre stratégie en matière de Responsabilité d'Entreprise est d'être une entreprise engagée sur les grands enjeux de société qui se posent aujourd'hui en nous appuyant sur nos principes éthiques et nos valeurs et en fixant des objectifs ambitieux porteurs de sens et créateurs de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour servir les enjeux du Groupe, nous avons lancé un important programme de transformation fondé sur l'excellence professionnelle et l'engagement de nos équipes. Notre politique de l'emploi, qui s'appuie sur le recrutement des meilleurs talents et le développement des compétences aligné sur les plus hauts standards du marché, positionne l'humain et le collectif au cœur du dispositif de gestion des Ressources Humaines.

« Notre contribution pour un monde plus durable est une exigence fondamentale de notre action au quotidien »

La dernière enquête de *Great Place To Work*, lancée en 2021 sur l'ensemble du Groupe, montre que près des trois quarts des collaborateurs considèrent que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler. De même, en matière de diversité, Sopra Steria se positionne aujourd'hui parmi les meilleures entreprises du marché.

S'agissant de notre politique environnementale, nous sommes convaincus que nous devons agir collectivement en anticipant les profonds changements auxquels nous devons faire face et en nous appuyant sur le potentiel des nouvelles technologies.

Depuis près de 10 ans, nous conduisons un important programme pour réduire l'impact environnemental lié à nos activités et contribuer à la lutte contre le changement climatique. Mais il est de notre responsabilité de considérer notre impact au-delà de nos activités directes. L'objectif « Zéro émission nette » que nous avons fixé dès 2028 intègre progressivement les activités indirectes du Groupe. Nous associons ainsi l'ensemble de notre chaîne de valeur, collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires, dans une démarche de progrès continu. Ces efforts viennent à nouveau d'être récompensés par le CDP *Climate Change* en positionnant le Groupe pour la 5^e année consécutive dans sa *A List*, le plus haut niveau de

reconnaissance en matière d'action en faveur de l'environnement et du climat.

Mais une entreprise responsable, c'est aussi une entreprise qui prend en compte les publics les plus fragiles. L'accélération de la *digitalisation* de la société lors de la crise sanitaire a encore renforcé les inégalités existantes face au numérique. En tant qu'acteur majeur de la transformation numérique, nous avons aussi une responsabilité pour contribuer à une société numérique inclusive et solidaire.

Cette responsabilité, nous la portons historiquement avec l'ensemble des collaborateurs sur toutes les géographies du Groupe. En 2021, à l'occasion des 20 ans de la Fondation Sopra Steria-Institut de France, le Groupe a lancé une étude en partenariat avec l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives et publié un livre blanc « Numérique et fragilités humaines » qui présente des pratiques inspirantes pour que le numérique ne soit plus un frein mais un levier au service de l'humain.

Notre contribution pour un monde plus durable est une exigence fondamentale de notre action au quotidien. Je suis fier de l'engagement et de la mobilisation de nos équipes pour servir notre projet d'entreprise responsable au service du bien commun.

Avant-Propos

Pour cette troisième année de mise en œuvre de la DPEF, Sopra Steria publie dans son Document d'enregistrement universel (ex. Document de référence) un Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE) intégrant les informations (sociales, environnementales, sociétales, informations relatives au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) pertinentes au regard des principaux risques extra-financiers du Groupe telles qu'exigées dans le cadre de la DPEF, mais également de manière volontaire et déclarative l'ensemble des informations sociales, environnementales, sociétales utiles et importantes dans le cadre du programme RE de Sopra Steria.

La description du modèle d'affaires du Groupe est présentée dans la section « Modèle d'affaires et chaîne de création de valeur » de la présentation intégrée de Sopra Steria, du présent Document d'enregistrement universel (pages 10 et 11).

Les risques principaux, la méthodologie, ainsi que les politiques, les procédures et les actions associées à la gestion et maîtrise de ces risques, y compris les risques extra-financiers, sont présentés dans le chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 37 à 52).

1. Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

La stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria est basée sur nos valeurs, nos convictions et un engagement fort de l'ensemble du Groupe. Nous voulons être une entreprise responsable qui contribue à un monde plus durable en mobilisant l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre démarche de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur la mission que Sopra Steria s'est fixée « Ensemble, construire un avenir positif, en mettant le numérique au service de l'humain ».

Nous avons la conviction que le numérique est une source d'opportunités et de progrès pour tous. Associé à l'humain, il crée un cercle vertueux et bénéficie à la Société dans son ensemble. Sopra Steria a fait le choix d'être une entreprise « contributive » pour construire un monde durable où chacun a un rôle à jouer.

Nous envisageons notre contribution de façon durable, humaine et éclairée.

Durable, car nous concevons nos actions dans une logique de long terme que ce soit dans l'exercice de nos métiers ou dans l'accompagnement de la transformation numérique de nos clients. Notre approche en faveur d'un monde plus durable couvre l'ensemble de nos engagements environnementaux, sociaux, éthiques et solidaires.

Humaine, car notre action porte sur la mise en œuvre de projets qui favorisent l'inclusion numérique, l'égalité des chances et l'ouverture

sociale. Nous nous engageons depuis plusieurs années en faveur de l'éducation des jeunes, de l'insertion des personnes en situation de handicap ou encore du développement professionnel des femmes.

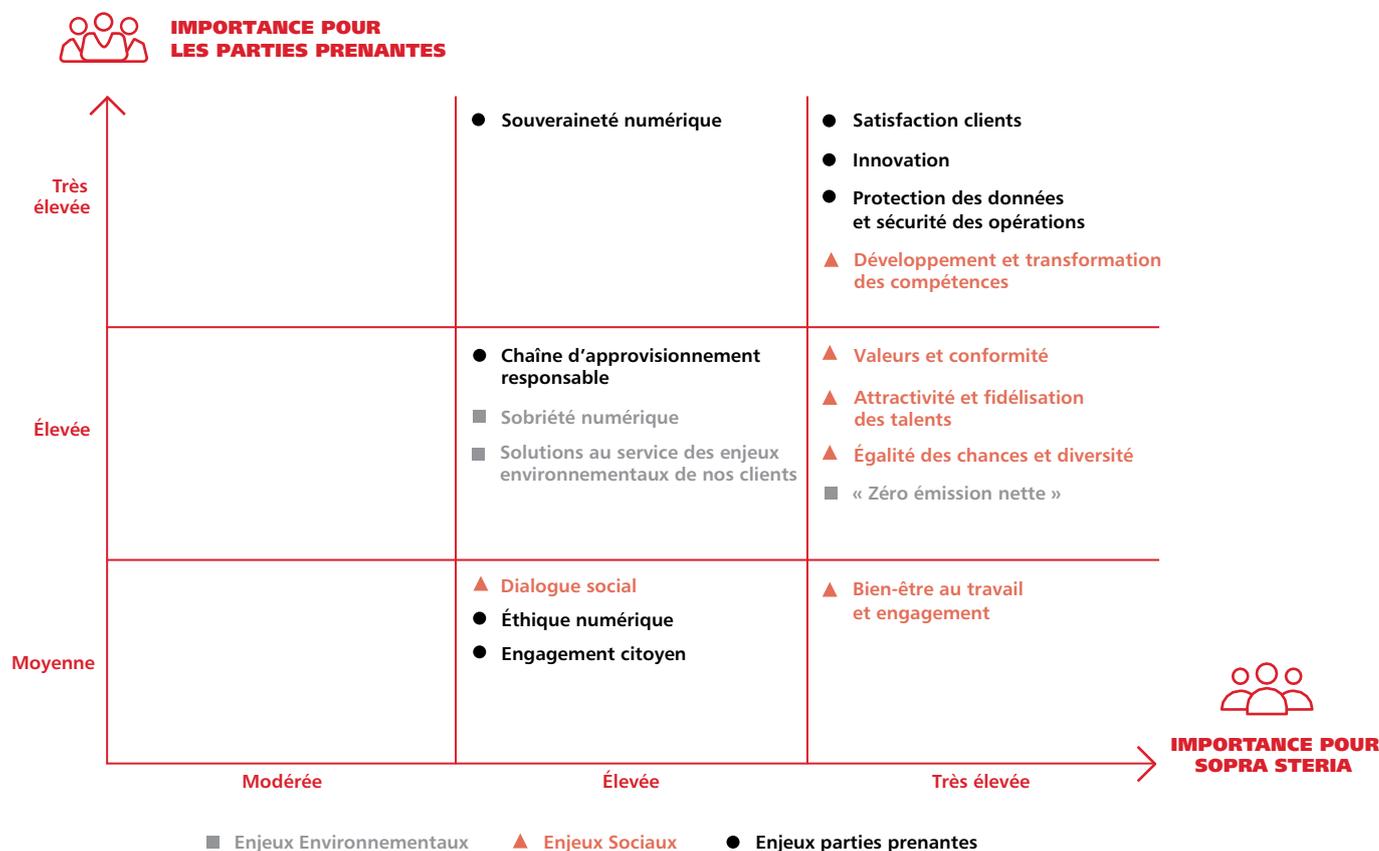
Éclairée, car notre contribution s'appuie sur notre capacité à anticiper les enjeux du numérique, à les comprendre, les traduire pour mieux évaluer leurs impacts sur le quotidien de tous. Nous aidons ainsi nos clients à répondre à leurs propres enjeux de durabilité. Nous travaillons avec notre écosystème et contribuons aux réflexions sur l'impact du numérique sur la société pour nourrir nos travaux pour un numérique responsable.

Cette stratégie est fondée sur notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Elle s'appuie sur la matrice de matérialité qui positionne les différents enjeux de durabilité du Groupe.

1.1. La matrice de matérialité

L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents pour le Groupe et pour ses parties prenantes.

À l'horizon 2023, seize enjeux ont été identifiés directement alignés sur la stratégie du Groupe.



RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

| ENJEUX PARTIES PRENANTES | ENJEUX SOCIAUX | ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX |
|---|--|--|
| Marché | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Satisfaction clients Capitaliser sur les points forts du Groupe : Proximité, réactivité, fiabilité et qualité du <i>delivery</i>. Atteindre et maintenir un niveau d'industrialisation à l'état de l'art ■ Innovation Accompagner la transformation numérique des clients en anticipant sur les meilleurs technologies et solutions du marché et en travaillant avec un écosystème innovant alliant grands partenariats technologiques et start-ups ■ Protection des données et sécurité des opérations Assurer la sécurité des activités et la confidentialité des données personnelles et clients en nous appuyant sur des dispositifs robustes et agiles notamment en matière de cybersécurité ■ Valeurs et conformité Inscrire nos valeurs et nos principes éthiques au cœur des relations avec nos parties prenantes et garantir la conformité de nos actions ■ Chaîne d'approvisionnement responsable Travailler avec des fournisseurs et prestataires alignés sur les enjeux sociaux, éthique et environnementaux du Groupe | <ul style="list-style-type: none"> ■ Développement et transformation des compétences Développer l'employabilité et aligner les compétences des collaborateurs sur les nouveaux enjeux clients ■ Attractivité et fidélisation des talents Être l'employeur de référence des meilleurs professionnels métier et du numérique ■ Égalité des chances et diversité Prévenir toute forme de discrimination, atteindre un haut niveau de mixité et favoriser la diversité à tous les niveaux de l'entreprise ■ Bien-être au travail et engagement Favoriser l'épanouissement des collaborateurs et développer leur engagement pour accompagner un projet d'entreprise porteur de sens et de valeur pour chacun ■ Dialogue social Instaurer un dialogue social constructif pour le développement du Groupe et les collaborateurs | <ul style="list-style-type: none"> ■ « Zéro émission nette » D'ici 2028, réduire au maximum les émissions liées à nos activités directes et indirectes et compenser progressivement les émissions non évitées en investissant dans des projets de capture carbone ■ Sobriété numérique des services délivrés à nos clients Inclure la durabilité numérique environnementale dans les solutions et services délivrés à nos clients ■ Solutions au service des enjeux environnementaux de nos clients Soutenir, à l'aide de nos solutions technologiques et services, la transition de nos clients vers une économie « Zéro émission nette » |
| Sociétal | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Souveraineté numérique Contribuer auprès des acteurs européens, publics et privés, à la maîtrise de leurs données ■ Éthique numérique Concevoir des dispositifs numériques « éthiques <i>by design</i> » ajustés à l'usage et répondant aux critères d'un numérique responsable ■ Engagement citoyen Amplifier l'engagement du Groupe et des collaborateurs notamment pour soutenir les publics les plus fragilisés et favoriser l'inclusion numérique | | |

Les enjeux issus de la matrice de matérialité définissent le cadre d'action du programme de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria.

1.2. Sept principaux engagements alignés sur les ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies)

En s'appuyant sur le modèle d'affaires du Groupe (voir « Présentation intégrée de Sopra Steria » du présent Document d'enregistrement universel pages 10 à 11) et sur l'évolution des attentes de ses parties prenantes, Sopra Steria a défini sept principaux engagements en matière de Responsabilité d'Entreprise au regard de sa matrice de matérialité mise à jour en 2021.

1. Être un **employeur** de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, la diversité et l'égalité des chances
2. Atteindre « Zéro émission nette » dès 2028, préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le **changement climatique**
3. Être un partenaire dans la durée pour **nos clients** au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable
4. Agir de manière **éthique** et intègre dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités
5. Instaurer un **dialogue constructif**, transparent et continu avec nos parties prenantes
6. **Collaborer avec notre écosystème** pour adapter nos programmes d'action face aux évolutions majeures auxquelles nous sommes confrontés
7. Soutenir les **communautés locales** en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique.

10 principes du Pacte Mondial et Objectifs de Développement Durable

Nous attachons une grande importance à l'alignement de notre activité et de nos enjeux clés au respect des 10 principes du Pacte Mondial et aux Objectifs de Développement Durable.

En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, (niveau *Global Compact Advanced*), nous soutenons les engagements relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

À l'occasion des 75 ans des Nations Unies et des 20 ans du Pacte Mondial, le Groupe a signé avec plus de 1 200 entreprises mondiales, l'engagement « *Uniting Business for a Better World* ». Cet engagement appelle à plus de paix, de justice, des institutions fortes, le respect des dix principes du Pacte Mondial et la réalisation des ODD.

En complément de nos sept engagements, nous avons défini trois priorités pour 2022 dans notre feuille de route ESG Environnement, Social et Gouvernance. Les politiques associées et principaux résultats sont déclinés dans les différentes parties du présent Document d'enregistrement universel.

Une gouvernance dédiée pilote le déploiement de la politique et les plans de progrès associés.

I NOS TROIS PRIORITÉS ESG

Priorité 1 : Être un employeur de référence qui favorise une politique volontariste de féminisation du management

| Indicateurs | Résultats 2020 | Résultats 2021 |
|--|----------------|----------------|
| Taux de féminisation du COMEX : objectif 2025 de 30 % | ■ 12 % | ■ 17,6 % |
| Taux de féminisation des 10 % des postes à plus haute responsabilité | ■ 18,6 % | ■ 19,4 % |
| Taux de féminisation de l'effectif | ■ 32,5 % | ■ 32,4 % |

Priorité 2 : Atteindre « Zéro émission nette » dès 2028

| Objectifs | Résultats 2020 | Résultats 2021 |
|---|--|--|
| Réduction des émissions par collaborateurs des activités directes (Scopes 1/2/3-6 et 3-8) par rapport à 2015 | ■ - 74,0 % (effets pandémie inclus) ■ - 45 % (effets pandémie exclus) | ■ - 83,5 % (effets pandémie inclus) ■ - 50 % (effets pandémie exclus) |
| Réduction des émissions des activités indirectes (notamment chaîne d'approvisionnement) : ■ Mesure de la part des fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement ayant un objectif de réduction de leurs émissions ■ Mesure des émissions de GES des déchets, trajets domicile/travail et télétravail | ■ 44 % sur France, Espagne, Allemagne et Italie | ■ 55 % sur l'ensemble des géographies ■ Émissions de GES des déchets, trajets domicile/travail et télétravail : 21 758 teqCO ₂ |
| Compensation des émissions non évitées de nos activités directes ⁽¹⁾ par des projets de capture carbone <i>Climate Neutral Now</i> ⁽²⁾ | ■ 100 % | ■ 100 % |

Priorité 3 : Intégrer un numérique durable dans notre proposition de valeur

| Objectifs | Résultats 2020 | Résultats 2021 |
|--|---|---|
| Inclure la durabilité environnementale du numérique et notamment la sobriété numérique dans la production de nos services (<i>Green IT</i>) | ■ France : + 3 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques | ■ Groupe : + 16 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques (35 % de l'effectif) ■ Insertion progressive de la sobriété numérique (<i>Green IT</i>) dans notre proposition de valeur |
| Soutenir, à l'aide de nos solutions et services numériques, la transition de nos clients vers une économie « Zéro émission nette » (<i>IT for Green</i>) | ■ Développement des outils et des compétences ■ Études stratégiques et analyse de l'Exploratoire : « Transition environnementale des organisations », « La frugalité numérique » | ■ Projets au service de la décarbonation des secteurs d'activité de nos clients ■ Taxinomie : atténuation au changement climatique et adaptation, éligibilité (chiffre d'affaires légèrement supérieur à 5 %, capex 97,3 %, opex non significatif) |
| Prendre en compte les différentes dimensions du numérique durable et notamment la souveraineté numérique, l'éthique numérique et l'inclusion numérique. | ■ Souveraineté numérique : Mécène de la chaire « Cybersécurité et souveraineté numérique » de l'IHEDN ■ Éthique numérique : Création de l'Exploratoire | ■ Souveraineté numérique : Gaia-X (architecture et standards du Cloud de confiance) ■ Éthique numérique : Partenariat data altruisme ■ Accessibilité numérique : + 8 400 collaborateurs sensibilisés en France |

(1) Les émissions des activités indirectes seront compensées à partir de 2025.

(2) *Climate Neutral Now* : initiative lancée en 2015 par l'ONU afin d'encourager tous les citoyens à passer à l'action pour contribuer à atteindre l'objectif d'un monde neutre sur le plan climatique avant le milieu du siècle, conformément à l'Accord de Paris.

1.2.1. TABLEAU DE BORD FEUILLE DE ROUTE ESG

| Engagements/ODD | Enjeux de la matrice de matérialité | Principaux indicateurs | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|---|--|--|---|--|
| 1. Être un employeur de référence ODD : 3, 4, 5, 8, 10 et 17 | Développement et transformation des compétences | Moyenne d'heures de formation par salariés | 29 | 27 | 27 |
| | Attractivité et fidélisation des talents | Nombre de recrutements | 10 844 | 6 133 | 10 636 |
| | Égalité des chances et diversité | Féminisation de l'effectif | 32,0 % | 32,5 % | 32,4 % |
| | Bien-être au travail et engagement | Taux de participation au baromètre de satisfaction GPTW ⁽¹⁾ | 82,0 % | pas d'enquête | 82,0 % |
| | Dialogue social | Nombre d'accords en vigueur | 291 | 326 | 357 |
| 2. Préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le changement climatique ODD : 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17 | « Zéro émission nette » dès 2028 | Émissions de GES en teqCO ₂ – Scope 1 (émissions fugitives incluses) dont compensées <i>Climate Neutral Now</i> | 4 712 | 3 718 (100 %) | 3 650 (100 %) |
| | | Émissions de GES en teqCO ₂ – Scope 2 dont compensées <i>Climate Neutral Now</i> | 1 724 | 1 124 (100 %) | 627 (100 %) |
| | | Émissions de GES en teqCO ₂ – Scope 3 (Data centers hors-site et déplacements professionnels) dont compensées <i>Climate Neutral Now</i> | 35 560 | 12 691 (100 %) | 7 098 (100 %) |
| | | Émissions de GES en teqCO ₂ – Scope 3 (intégral) | - | - | 292 456 |
| | | Sobriété numérique des services et solutions livrés à nos clients | Actions pour promouvoir la sobriété numérique | 5 groupes de travail dédiés : Formation, transformation interne, outils et méthode, <i>business</i> et écosystème | <ul style="list-style-type: none"> ■ France : + 3 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques ■ Développement des outils et des compétences de sobriété numérique |
| Solutions au service de nos clients | Sopra Steria, acteur de la transition environnementale de nos clients | Conception de solutions et services écoresponsables, durables (mobilité bas carbone, dématérialisation, économie circulaire et ville intelligente,...) | Solutions et services pour répondre à la crise sanitaire | Solutions favorisant une décarbonation des secteurs d'activité, notamment mobilité, énergie, aviation, secteur public et banque | |

(1) GPTW : Great Place to Work®

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 3. Être un partenaire dans la durée pour nos clients ODD : 8, 9, 11, 16 et 17 | Satisfaction client | Croissance organique du chiffre d'affaires | + 6,5 % | - 4,8 % | + 6,4 % |
| | | Baromètre Customer Voice (100 clients stratégiques interrogés) | | 1 ^{re} édition : taux de satisfaction supérieur à 80 % | 2 ^e édition : taux de satisfaction supérieur à 80 % |
| 4. Agir de manière éthique et intègre ODD : 3, 8, 9 et 16 | Innovation | Actions en faveur de l'innovation | Création du Next : le flagship des DigiLabs, espaces de créations | Collaboration de Sopra Steria Ventures avec + 50 startups | Collaboration de Sopra Steria Ventures avec + 300 startups |
| | Protection des données et sécurité des opérations | Nombre de collaborateurs ayant suivi l'e-learning RGD | 15 296 | 21 056 | 41 397 |
| | | Non-conformités relevées par une autorité de contrôle telle que définie au chapitre VI du RGD | 0 | 0 | 0 |
| | Valeurs et conformité | Nombre de certifications ISO 27001 ⁽¹⁾ | 13 | 15 | 17 |
| | | Nombre de collaborateurs formés à la prévention de la corruption et du trafic d'influence | + 37 400 | 92 % | 92 % |
| 5. Instaurer un dialogue constructif avec nos parties prenantes ODD : 1, 5, 10, 12, 13 et 17 | Chaîne d'approvisionnement responsable | Signature de la charte fournisseur | Zéro condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcé au cours des cinq dernières années | Zéro condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcé au cours des cinq dernières années | Zéro condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcé au cours des cinq dernières années |
| | | | Évaluation EcoVadis | 247 fournisseurs cibles évalués | <ul style="list-style-type: none"> ■ 540 fournisseurs sollicités (72 % de la dépense globale) ■ 327 effectivement évalués (43 % de la dépense) |
| 6. Collaborer avec notre écosystème pour faire face aux évolutions majeures ODD : 4, 8, 11, 12, 13, 16 et 17 | Souveraineté numérique | Actions pour la construction d'un numérique de confiance | Mécène de la chaire « Digital, gouvernance et souveraineté » de Sciences Po | Mécène de la chaire « Cybersécurité et souveraineté numérique » de l'IHEDN | Contribution à la définition des architectures et des standards du cloud de confiance au sein de Gaia-X |
| | L'éthique numérique | Actions pour promouvoir l'éthique numérique | Membre de groupes de travail sur l'Intelligence Artificielle (IA) qui traitent des enjeux éthiques | Création de l'Exploratoire, le <i>Do Tank</i> qui place l'éthique numérique au cœur de l'action | Partenariat avec la Human Technology Foundation autour du data altruisme |
| 7. Soutenir les communautés locales ODD : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10 et 17 | Engagement citoyen | Impact des actions de solidarité | <ul style="list-style-type: none"> ■ 218 associations soutenues ■ Plus de 50 000 enfants accompagnés en Inde ■ 646 étudiants indiens bénéficiant de Bourses d'études supérieures | <ul style="list-style-type: none"> ■ 347 associations et écoles soutenues ■ + 54 000 enfants accompagnés en Inde ; ■ 755 étudiants indiens bénéficiant de Bourses d'études supérieures | <ul style="list-style-type: none"> ■ 626 associations et écoles soutenues ■ + 52 000 enfants accompagnés en Inde ■ 851 étudiants indiens bénéficiant de Bourses d'études supérieures |

(1) ISO/IEC 27001 Management de la sécurité de l'information

1.2.2. ÉVOLUTION DES NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES 2020- 2021

I UNE PROGRESSION CONTINUE DES SCORES ESG

| Agences d'évaluation extra-financière | | 2020 | 2021 | Progression |
|--|--|------------------------------------|------------------------------------|-------------|
| MSCI ESG | AA depuis 2019 | 7,4/10 AA <i>Leader</i> | 7,9/10 AA Leader | ↗ |
| Vigeo Eiris | Top 2 en 2020 | 62/100 <i>Advanced</i> | 60/100 Advanced | → |
| Sustainalytics | | 73/100 <i>Outperformer</i> | 75/100 Leader | ↗ |
| Sustainalytics ESG Risk ratings | | 19,2/100 <i>Low risk</i> | 15,1/100 Low risk | ↗ |
| ISS OEKOM | Prime depuis 2019 | C+ <i>Medium</i> | C+ Medium | → |
| Gaïa | Dans l'indice Gaia Index depuis plus de 10 ans | 78/100 | 87/100 | ↗ |
| CDP Climate Change | Score de A pour la 5 ^e année consécutive en 2021 | A | A | → |
| EcoVadis | Dans le top 1 % pour la 3 ^e année consécutive en 2021 | 74/100 Médaille <i>Platinum</i> | 78/100 Médaille Platinum | ↗ |

1.2.3. LES TEMPS FORTS DE L'ENGAGEMENT ESG EN 2021

- 11 mars 2021 : Signature de la convention ONU Femmes et le « *CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles* » pour soutenir les « *7 Women's Empowerment Principles* » (WEP's) et poursuite des engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes. Objectif : attirer plus de femmes dans le secteur du numérique et se mobiliser pour lutter contre les stéréotypes de genre
- 1^{er} avril 2021 : Signature de la charte de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et adhésion au réseau « Entreprises et Handicap »
- 22 avril 2021 : Intégration de l'initiative *Climate Neutral Now* de l'ONU et poursuite du partenariat avec *One Carbon World* permettant de compenser une partie de nos émissions par des projets de capture carbone
- 21 mai 2021 : Mise en œuvre d'un Plan d'incitation à long terme fondé sur des actions de performance
- 31 mai 2021 : En France, des élèves de 3^e inventent une application pour aider les autistes à communiquer et remportent le Prix Handinumérique de Sopra Steria 2021 – *Science Factor*
- 10 juin 2021 : La Fondation Sopra Steria-Institut de France annonce les six finalistes du Prix Entreprendre pour demain 2021
- 12 juillet 2021 : Signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle et poursuite des engagements pour l'égalité des chances
- 27 septembre 2021 : Adhésion à l'Institut du Numérique Responsable de Sopra Steria Next
- 30 septembre 2021 : Lauréat de la catégorie « Prix RSE et compliance » de la 18^e édition des Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise de l'AGEFI
- 7 octobre 2021 : Deuxième du palmarès Transparence avec le prix 2021 de la brochure de convocation lors des Grands Prix de la Transparence
- 12 octobre 2021 : Engagement avec l'*European Green Digital Coalition* – EGDC (signé en 2022)
- 14 octobre 2021 : Célébration des 20 ans de la Fondation Sopra Steria-Institut de France et remise des Prix Entreprendre pour demain
- Du 2 au 10 novembre : Semaine handicap : en devenant activateur de progrès, un pas de plus fait dans l'engagement en faveur d'une société numérique accessible à tous
- 8 novembre 2021 : Interventions du Groupe à l'occasion de la COP26 de Glasgow, lors de deux conférences : « Comment votre activité peut sauver notre planète ? » et « Que signifient les *Science Based Targets* pour votre organisation ? »
- 7 décembre 2021 : Reconnaissance par le CDP des actions en faveur du climat avec la note « A » pour la 5^e année consécutive – Top 1,5 % des 13 500 entreprises évaluées
- 22 décembre 2021 : Adhésion à Négaoctet, un référentiel pour mesurer l'impact environnemental des services numériques et proposer des pistes d'amélioration

1.3. Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise en appui de la stratégie du Groupe

Le Directeur général oriente, en lien avec le Président du Conseil d'administration, la stratégie en matière de Responsabilité d'Entreprise du Groupe, notamment dans les domaines social, environnemental et éthique. Il préside le Comité Exécutif du Groupe qui arrête les orientations opérationnelles dans ces domaines. La rémunération du Directeur général inclut plusieurs critères liés à la Responsabilité d'Entreprise.

Le Directeur général adjoint supervise les programmes de Responsabilité d'Entreprise du Groupe. Il représente la Direction générale sur les enjeux de la Responsabilité d'Entreprise auprès des grandes institutions gouvernementales et professionnelles et, à l'intérieur du Groupe, dans les instances majeures de pilotage de la Responsabilité d'Entreprise. À ce titre, il préside le Comité RE-DD ainsi que le Corporate Responsibility Advisory Board décrits plus loin. Il pilote, avec la Directrice RE-DD, l'analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Responsabilité d'Entreprise.

La Directrice RE-DD assure le rôle de Chief Sustainability Officer. Membre du Comité Exécutif du Groupe depuis 2020, elle dirige le programme de Responsabilité d'Entreprise du Groupe et sa rémunération inclut des objectifs liés à la performance de ce

programme. La gouvernance de la Responsabilité d'Entreprise s'organise autour de cette Direction Groupe et de quatre pôles interdépendants portés par des Directions fonctionnelles et opérationnelles.

1.3.1. LA DIRECTION RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE GROUPE (DIRECTION RE-DD)

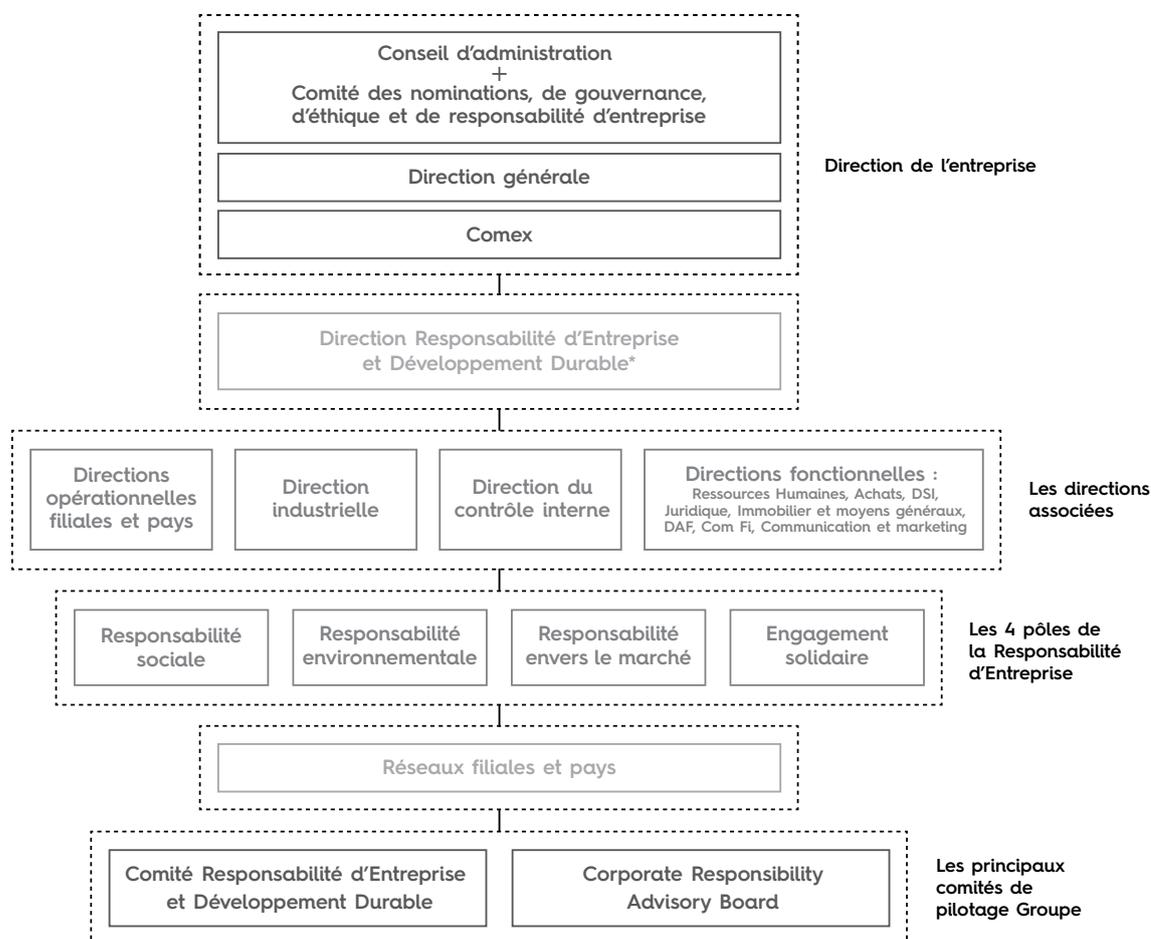
Directement rattachée à la Direction générale, la Direction RE-DD met en oeuvre le cadre de la stratégie de Responsabilité d'Entreprise du Groupe décidé avec la Direction générale. Elle coordonne les plans d'actions, pilote le reporting, analyse et valorise la performance. Elle s'appuie sur les Directions et divisions concernées et sur un réseau de référents au sein de chaque entité.

Sa mission est notamment d'accompagner les entités dans la prise en compte des objectifs de Responsabilité d'Entreprise et dans la maîtrise des risques pour :

- structurer les politiques ;
- définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie Responsabilité d'Entreprise.

La stratégie, les enjeux et les principales réalisations liés à la Responsabilité d'Entreprise sont présentés et discutés chaque année au Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'Entreprise du Conseil d'administration.

1.3.2. ORGANIGRAMME DE LA GOUVERNANCE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE



*La Directrice RE DD est membre du Comex

1.3.3. LE CORPORATE RESPONSIBILITY ADVISORY BOARD

Ce Comité est un organe consultatif dont l'objectif est d'apporter un éclairage externe sur la démarche de Responsabilité d'Entreprise du Groupe dans ses différentes composantes. Il est composé de cinq experts externes et des principaux responsables Groupe en charge des pôles et grands dossiers. En 2021, ce comité s'est réuni deux fois.

Les principaux sujets traités cette année regroupent :

- La politique d'approvisionnement du Groupe concernant la compensation des émissions de GES par des projets de capture carbone ;
- La féminisation des instances dirigeantes ;
- L'équilibre entre télétravail et travail dans les bureaux pour nos activités ;
- L'implication des populations étudiantes sur les sujets sociaux, environnementaux et engagement solidaire.

Le Comité consultatif comptait en 2021, cinq experts indépendants suivants :

Patrick Bourdet

Nationalité : Française

Membre du CR *Advisory Board* : depuis 2018

Biographie

Patrick Bourdet, ancien fondateur et Président-Directeur général d'AREVA Med, consultant et coach de dirigeants, engagé dans des instances éducatives et d'aide sociale à l'enfance.

Frédéric Tiberghien

Nationalité : Française

Membre du CR *Advisory Board* : depuis 2008

Biographie

Frédéric Tiberghien, Conseiller d'État honoraire, Président de FAIR (ex-FINANSOL depuis sa fusion avec l'*Impact Investment Lab*, intervenue en juin 2021) et Président d'honneur de l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Jan Corfee-Morlot

Nationalité : Américaine

Membre du CR *Advisory Board* : depuis 2021

Biographie

Jan Corfee-Morlot. Experte des sujets environnement et climat. Précédemment responsable du programme de développement environnement et climat de l'OCDE, Jan Corfee-Morlot est aujourd'hui Senior Advisor sur le Projet Nouvelle Économie du Climat et auteur principal du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du climat (GIEC).

Marie-Ange Verdickt

Nationalité : Française

Membre du CR *Advisory Board* : depuis 2012

Biographie

Ancienne Directrice de la Recherche et de l'Investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier, Marie-Ange Verdickt est administratrice d'entreprises, engagée auprès d'institutions qui œuvrent pour le développement social.

Mark Maslin

Nationalité : Britannique

Membre du CR *Advisory Board* : depuis 2011

Biographie

Mark Maslin, Professeur en climatologie à l'*University College London* (UCL), expert du changement climatique et auteur de nombreuses études et publications sur les enjeux climatiques.

2. Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

Le Groupe respecte les principes et droits fondamentaux de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies de 1948 et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il promeut également les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et s'engage à :

- Respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités, ou, le cas échéant, à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles.
- Respecter en particulier la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans chacun des pays concernés, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.

Il répond aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et contribue de façon directe ou indirecte aux ODD 3, 4, 5, 8, 9, 10 et 17.

Dans la continuité de ces engagements, il met en œuvre une politique de Responsabilité Sociale qui vise à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés. L'objectif est de favoriser un environnement de travail bienveillant où chacun se sente reconnu et valorisé quels que soient son origine, son genre, son âge ou son handicap.

Contexte 2021

Le contexte sanitaire et économique incertain ainsi que de nouvelles modalités de travail hybrides ont amené le Groupe à adapter l'environnement de travail pour protéger et engager les collaborateurs. L'objectif a été d'instaurer de véritables relations de confiance entre les managers et leurs équipes à distance avec le déploiement de programmes spécifiques et de nouveaux outils digitaux pour relever cet enjeu collectif. L'entreprise a su faire preuve d'adaptation ce qui a permis une continuité d'activité sans une forte incidence sur les indicateurs notamment de recrutement.

2.1. Gouvernance

Tous les sujets relatifs à la gestion des talents, la formation des salariés et la diversité sont gérés par la Directrice des Ressources Humaines Groupe qui s'appuie sur un réseau de Directeurs des Ressources Humaines pays et/ou filiales.

Concernant les sujets liés à la santé, à la sécurité et au dialogue social, chaque pays et/ou filiale est soumis à la législation propre de son pays. Des comités de santé et de sécurité dans les pays veillent à l'application des processus et des mesures spécifiques, déclinés au niveau local. Ces mesures portent en particulier sur le bâtiment (sécurité du bâtiment, mobilier, chauffage et climatisation...) et l'alimentation (cantine, eau...). Le dialogue social est animé à travers des séquences de pilotage régulières (hebdomadaires, mensuelles et annuelles) auxquelles participent les DRH des différentes sociétés. L'objectif de ces rencontres est de partager et

de s'assurer de la cohérence des orientations sociales avec la politique du Groupe.

La Directrice des Ressources Humaines reporte directement au Directeur de la Transformation RH de Sopra Steria, **membre du Comité Exécutif**.

2.2. Les enjeux de la Responsabilité Sociale

Le numérique est un secteur stratégique de l'économie. La transformation numérique s'est accélérée ces deux dernières années en raison du contexte sanitaire, en impactant un grand nombre de secteurs de la vie quotidienne. L'enseignement, la santé, le travail tertiaire se sont très rapidement digitalisés. Le numérique constitue plus que jamais une véritable nécessité, à l'heure où la Société doit se réinventer tout en privilégiant une vision à long terme.

Le Groupe Sopra Steria se transforme pour monter en valeur auprès de ses clients en adressant leurs enjeux *business*, en combinant ses différents métiers dans une approche *end-to-end*⁽¹⁾, et en intégrant le numérique dans toutes ses dimensions. Il veille à développer les capacités de ses équipes à s'adapter en permanence aux évolutions des technologies et du marché.

Les cinq principaux enjeux en matière de Responsabilité Sociale sont :

- **l'attractivité et la fidélisation de plus de talents** pour accompagner l'évolution du Groupe ;
- **le maintien et le développement des compétences** des collaborateurs pour répondre de façon proactive aux besoins actuels et futurs des clients ;
- **la diversité et l'égalité des chances** pour répondre aux enjeux d'intérêt général et prévenir toute forme de discrimination. L'insertion professionnelle des personnes handicapées et des jeunes sont notamment favorisées, mais également l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **le dialogue social** pour assurer avec les représentants des salariés un dialogue et des négociations constructifs, afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions majeures du Groupe ;
- **la santé, la sécurité et les conditions de travail** afin d'offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Les enjeux sociaux décrits ci-dessus, compte tenu de la nature de l'activité du Groupe, ne constituent pas tous des risques principaux au sens de la déclaration de performance extra-financière. Seuls les enjeux d'attractivité, de maintien et de développement des compétences sont des risques principaux pour le Groupe et traités comme tels dans les facteurs de risque. Les informations sont présentées dans la section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 38 à 44).

(1) de bout-en-bout

À ces cinq enjeux sont associées des politiques, des actions et des réalisations décrites dans les tableaux suivants.

Dans le cadre de ses engagements pour un collectif responsable, Sopra Steria présente **sa feuille de route** pour atteindre ses objectifs annoncés en 2021 :

| Enjeux | Objectifs 2025 | Résultats 2020 | Résultats 2021 |
|--|---|--|---|
| 1. Attirer et fidéliser plus de talents | Augmenter la visibilité des actions et les abonnés sur les réseaux sociaux | 336 762 abonnés | 420 200 abonnés |
| | Associer plus étroitement les salariés à la performance de l'entreprise | 6,3 % de participation gérée pour le compte des salariés actionnaires (FCPE – Trust) | 5,8 % de participation gérée pour le compte des salariés actionnaires (FCPE – Trust). Lancement du programme We Share |
| 2. Maintenir et développer les compétences | Augmenter le % de collaborateurs de – 30 ans ⁽¹⁾ | + 0,2 points | - 4,8 points dû à la reprise tardive du recrutement sur S2 2021 |
| | Atteindre 20 % d'heures de formation liées à l'innovation et transformation numérique ⁽²⁾ | Non disponible | 13,3 % |
| | 100 % des collaborateurs suivent une formation chaque année | 90 % | 41,7 % du périmètre : France |
| | 100 % du programme « Management & Leadership » déployé au niveau du Groupe | Lancé en France en 2021 | Lancé en France en 2021 41,7 % du périmètre : France |
| 3. Diversité et égalité des chances | 30 % de femmes dans le COMEX | 12 % | 17,6 % |
| | 20 % de femmes dans les instances dirigeantes (17 % en 2023) | 15 % | Point de situation en 2023 |
| | Augmenter la part des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités | 18,6 % | 19,4 % |
| | 3,3 % de salariés en situation de handicap sur le périmètre France | 2,48 % ⁽³⁾ | 2,96 % |
| | 100 % des collaborateurs ont accès à un module de formation à la non-discrimination | Lancé en 2021 | 96,3 % |
| | 100 % des collaborateurs ont accès à un programme de bien-être au travail ⁽⁴⁾ | Lancé en 2021 | 97,7 % |
| 5. Dialogue social | Maintenir un dialogue social de qualité et réussir le déploiement des accords | 74,2 % périmètre : Europe | 74,4 % du périmètre : Europe |

(1) Indicateur de performance répondant aux risques principaux DPEF : **2019-2021 renouvelé en 2022-2025.**

(2) Indicateur de performance répondant aux risques principaux DPEF : **repositionné en 2022-2025**

(3) En 2020, le taux publié de 2,21 % a été recalculé pour tenir compte des nouvelles règles de calcul entrées en vigueur en 2020 et issues de l'AGEFIPH et non disponibles lors de la publication 2020.

(4) Le programme bien-être au travail comprend des formations sous forme de conférences et ateliers, autour des thématiques sur la santé et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

2.3. Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle

Depuis plusieurs années, la croissance du Groupe s'appuie sur une politique d'emploi volontariste fondée sur le recrutement de talents et le développement des compétences des collaborateurs. Cette politique, déclinée dans un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel et au bien-être contribue à attirer et à fidéliser les talents.

Des opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Les différentes acquisitions en 2021

(420 collaborateurs) permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2021, le Groupe comptait 47 437 collaborateurs, acquisitions incluses. L'effectif est en hausse par rapport à 2020, grâce à la reprise des recrutements à un niveau quasi égal à celui de 2019 (10 636 vs 10 844 en 2019). Les collaborateurs sont principalement situés dans les pays suivants : Allemagne, Espagne, France, Inde, Norvège, Royaume-Uni. Ce périmètre représente

88,8 % de l'effectif total du Groupe. Le Groupe poursuit sa politique dynamique de recours à l'alternance et aux stages avec : 995 stagiaires accueillis en 2021 vs 846 en 2020 (66,6 % du périmètre : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Maroc, Pologne, Suisse, Tunisie) et 564 alternants accueillis en 2021 vs 557 en 2020 (41,7 % du périmètre : France).

Au niveau du Groupe, le turnover est de 16 %. Il est en hausse par rapport à 2020 mais en retrait par rapport à 2019 et 2018 (13,6 % en 2020, 17,7 % en 2019 et 16,9 % en 2018). Les licenciements représentent 6,9 % du total des sorties du Groupe.

En France, le turnover est de 13,1 %. Il est en hausse par rapport à 2020, mais en retrait par rapport à 2019 et 2018 (10,1 %

en 2020, 15,9 % en 2019 et 16,2 % en 2018). Les licenciements représentent 3,3 % du total des sorties vs 2,4 % en 2020.

La part des contrats permanents est en hausse par rapport aux quatre dernières années (+ 1,3 point depuis 2018) et celle des contrats temporaires poursuit sa baisse (- 1,1 point en 4 ans). Cela confirme l'engagement du Groupe à proposer des emplois pérennes tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en CDI et en alternance (94,8 % des CDD sont en alternance vs 100 % en 2020).

Objectif de recrutement 2022 :

- 11 000 recrutements au niveau du Groupe
- 3 800 recrutements en France

| Chiffres clés emploi | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Effectif total (acquisitions incluses) | 44 114 | 46 245 | 45 960 | 47 437 |
| Total ETP (hors stagiaires) | 42 614 | 44 230 | 43 989 | 45 852 |
| Contrat permanent | 95,7 % | 96,1 % | 96,7 % | 97,0 % |
| Contrat temporaire | 3,6 % | 3,3 % | 2,9 % | 2,5 % |
| Effectif temps plein | 93,1 % | 94,1 % | 93,9 % | 93,6 % |
| Effectif temps partiel | 6,1 % | 5,9 % | 6,1 % | 6,4 % |
| Ancienneté moyenne des contrats permanents (ans) | 7,1 | 7,1 | 7,7 | 7,5 |
| Âge moyen des contrats permanents (ans) | 37,8 | 37,8 | 38,7 | 38,8 |

L'âge moyen des salariés en contrat permanent est en légère hausse par rapport aux années précédentes (+ 1 point en trois ans) et leur ancienneté est en légère hausse (+ 0,4 point en trois ans),

due à la reprise tardive du recrutement et à la baisse du turnover. **La répartition par tranche d'âge est équilibrée entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans.**

| Âge | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|--------|--------|--------|
| < 30 ans | 25,6 % | 25,8 % | 21,3 % |
| 30-50 ans | 55,1 % | 54,7 % | 57,2 % |
| > 50 ans | 19,3 % | 19,5 % | 21,8 % |

2.4. Impact territorial

Renforcer l'impact positif des activités du Groupe sur les territoires

Le Groupe est un employeur de référence. Il a un impact territorial important par sa taille et son ancrage territorial. C'est également un recruteur majeur dans les territoires où il exerce ses activités (voir section 2.3 « Politique de l'excellence au service de l'emploi », page 108).

Sopra Steria intègre également dans le développement de ses activités, les enjeux économiques, sociaux et environnementaux des régions où le Groupe opère. En tant qu'entreprise responsable, elle agit notamment auprès des publics en difficulté ou en grande précarité, en y associant l'ensemble de son écosystème.

2.5. Attirer et fidéliser plus de talents

Le Groupe a pour ambition d'attirer les meilleurs professionnels et d'anticiper les futurs besoins en compétences en disposant d'un large choix de formations. L'engagement, la motivation et les compétences des salariés jouent un rôle essentiel dans la réussite du Groupe et dépendent de sa capacité à attirer et fidéliser les talents.

Avec l'accélération de la numérisation, accentuée par la crise COVID, la guerre des talents s'est amplifiée en 2021. Dans ce contexte, le Groupe a continué à renforcer ses politiques de marque employeur, de recrutement, de fidélisation et de rémunération.

Ces politiques s'inscrivent dans une stratégie long terme et veillent à garantir la transparence de nos pratiques RH. Elles se déclinent comme suit :

- **la politique de marque employeur** se décline par des actions de communication visant à faire connaître et rendre attractive la promesse employeur de Sopra Steria auprès des candidats et des collaborateurs (avantages hors rémunération, opportunités métiers, ambiance de travail, dispositifs de formation, suivi managérial, etc.) Ces actions s'appuient sur quatre piliers au centre de l'*Employee Value Proposition* du Groupe : agir collectif, révéler son talent, entreprendre et innover, partager le sens des missions ;
- **la politique de recrutement** est fondée sur le principe d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle s'inscrit dans les nouveaux usages digitaux et dans la transparence plébiscitée par les candidats. Cette politique volontariste contribue à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes : par l'embauche de jeunes diplômés, de stagiaires, et d'alternants mais également par des parcours de reconversion aux métiers du numérique avec un emploi à la clé. Ces parcours de reconversion sur-mesure sont proposés à un public éloigné de l'emploi. Une partie de nos recrutements vise également à renforcer la part de profils expérimentés dans nos effectifs, notamment sur des profils en pénurie nécessitant des compétences rares ;
- **la politique de fidélisation** s'attache à répondre aux attentes et besoins des salariés, en leur offrant un cadre de travail bienveillant où chacun peut s'épanouir, être acteur de sa carrière et peut se sentir soi-même ;

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

■ **la politique de rémunération** est un levier de management fondé sur la reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du Groupe et vient compléter les législations locales en vigueur. Elle est basée sur un principe d'équité et est adossée au dispositif d'évaluation annuelle individualisée de l'ensemble des salariés. Les rémunérations proposées sont conformes aux règles locales. Elles sont supérieures au salaire minimum des pays où le Groupe est implanté quand il existe.

L'ensemble des politiques décrites ci-dessus sont déclinées en actions et en réalisations comme suit :

Marque employeur et recrutement : une année 2021 contrastée en raison du contexte sanitaire. Cette année est marquée par un ralentissement des actions au premier semestre et une reprise d'un certain nombre d'événements distanciels et présentiels au second semestre, notamment au sein des écoles.

Actions

Réalizations 2021

Attirer et recruter : veiller au respect de la diversité des profils que nous recrutons.

10 636 recrutements vs 6 133 en 2020.
Dont 31,7 % de moins de 25 ans vs 29,5 % en 2020.
53 nationalités parmi les recrutés en France (15 nationalités européennes et 38 nationalités hors Europe).

Fait marquant en Inde : programme d'attractivité. 574 jeunes ont été recrutés dans le cadre d'un Graduate program avec 4 à 7 semaines de formation et un accompagnement sur mesure.

Renforcer la proximité avec les écoles : promouvoir les métiers du numérique pour attirer plus de jeunes, accueillir plus d'étudiants en stage et en alternance, etc.

995 stagiaires vs 846 en 2020 accueillis.
564 alternants vs 557 en 2020 accueillis.
420 actions écoles menées vs 614 en 2020. Une baisse due au contexte Covid mais également à une évolution de la politique orientée vers des actions de contenu (cours, chaires...) et moins de forums.

54,6 % du périmètre : Europe, Afrique, Inde
Fait marquant au Maroc : programme innovant en partenariat avec 17 écoles de commerce et d'ingénieurs pour accompagner les étudiants, dispenser des cours et co-crée des solutions innovantes. 700 participants.

Explorer de nouveaux circuits de recrutement : nombreuses campagnes de sourcing sur les réseaux sociaux, etc.

Glassdoor : score 3,7/5 (+ 0,1 point vs 2020).
LinkedIn : Label Top Companies sur 25 entreprises sélectionnées avec 420 200 vs 336 762 abonnés en 2020.

Potential Park : Label Top 5 du classement France (+ 13 places vs 2020).

Happy Trainees : score 4,06/5 (vs 3,82 en 2020).

Universum : Label Top 3 « Développement des compétences ».

Fait marquant en France : nouveaux canaux de recrutement avec cinq formats d'événements originaux déployés avec des concours de code, défis e-sport, job dating dans des lieux insolites, portes ouvertes ou encore conférences d'experts Sopra Steria.

Favoriser la mobilité internationale : permettre aux étudiants ⁽¹⁾ ainsi qu'à nos collaborateurs d'enrichir leur parcours professionnel.

62 mobilités internationales vers 13 destinations (vs 78 en 2020).
76,2 % du périmètre : Europe, Afrique et Etats-Unis

Inciter davantage de femmes à nous rejoindre pour contribuer à l'objectif de féminisation des métiers du numérique, à tous les niveaux hiérarchiques, présenté section 2.7. « Diversité et égalité des chances » (page 113).

Part des femmes dans le recrutement : 33 % vs 34 % en 2020.
(Présenté section 2.7. « Diversité et égalité des chances » (page 113))

(1) Étudiants : en raison du contexte sanitaire avec l'interdiction de réaliser un stage ou une alternance à l'étranger aucun stage ou alternance n'ont été réalisés en 2021 et 2020.

Fidélisation un enjeu majeur dans un contexte complexe. L'année 2021 est marquée par un bouleversement de l'organisation du travail, l'apparition du travail hybride et le retour au bureau, après une longue période 100 % en télétravail.

Actions

Réalizations 2021

Veiller à l'intégration et au suivi des nouveaux arrivants avec un programme d'accueil et d'intégration « Immediate Boarding » sur deux jours, adapté au niveau de séniorité. Dispositif en distanciel innovant et immersif.

Dispositif d'intégration Get on Board (France) et dispositifs spécifiques des pays :
■ 4 207 participants accueillis vs 1 500 en 2020 ;
■ Niveau de satisfaction Get on Board : 4,4/5.
67,9 % du périmètre : Europe, Afrique, Amérique du Sud, Moyen Orient
Dispositif d'amélioration continue avec des enquêtes de satisfaction régulières.

Préserver l'employabilité : dispositif permanent d'évaluation et de développement des carrières et des compétences.

100 % des collaborateurs du Groupe évalués avec les mêmes processus et dispositifs RH.

Renforcer la proximité : dispositif complémentaire de mentorat à la main de chaque collaborateur.

22 667 collaborateurs dans 15 pays sont couverts par un dispositif RH renforcé. En complément de l'accompagnement opérationnel et RH, 70 % des collaborateurs ont choisi un mentor pour les accompagner dans leur carrière.
64,9 % du périmètre : Afrique, Etats-Unis, Europe
En 2022 : poursuite du déploiement auprès des autres géographies.

| Actions | Réalisations 2021 |
|--|--|
| Mettre à disposition des programmes de formation , permettant au Groupe de se positionner en « entreprise apprenante ». | Voir section 2.6. « Maintenir et développer les compétences » (page 112). Plus de 10 000 ressources digitales sont notamment accessibles aux collaborateurs, via un portail web et une application mobile : Fondamentaux du Groupe, Management, Stratégie et Offres, Commerce, Qualité & Méthodes, Technologies, ... |
| Mesurer le niveau de satisfaction des collaborateurs avec des enquêtes régulières. | Enquête GPTW reconduite en 2021 à l'échelle internationale. 82 % de participants vs 82 % en 2019. |
| Favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle. | Mise en place du télétravail sur toutes les géographies : 2 à 3 jours de télétravail en fonction des pays et du contexte. 100 % du périmètre |
| Résultat enquête Great Place to Work. | 85 % (vs 78 % en 2019) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis ». |

Great Place To Work

L'enquête menée auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe avec l'institut Great Place to Work a été lancée en 2019 et reconduite en 2021. Elle s'inscrit dans une démarche globale de transformation dont les collaborateurs du Groupe sont les premiers acteurs.

Les progrès sont significatifs avec notamment 72 % des collaborateurs qui pensent que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler, soit 10 points de plus qu'en 2019.

Globalement, toutes les entités se sont améliorées puisque 20⁽¹⁾ sur 22 entités sont éligibles à la certification (10 de plus qu'en 2019), soit 88,9 % de nos collaborateurs travaillent dans une entreprise *Great Place to Work*.

Au total, 8⁽²⁾ entités du Groupe concourent pour obtenir le label « Best Workplaces » qui récompense les meilleures entreprises certifiées.

Les principales forces identifiées sont la proximité et la communication avec les collaborateurs. Malgré un contexte marqué par la crise sanitaire et des modalités de travail hybrides, le Groupe a progressé : il a su maintenir une ambiance conviviale et porter une attention particulière aux nouveaux arrivants lors de l'accueil et l'intégration dans les équipes, souvent à distance.

Ces deux points ressortent très distinctement cette année encore, ainsi que la confiance accordée par le management et le respect de la diversité, déjà identifiés comme de véritables forces en 2019. Le Groupe se positionne parmi les meilleures entreprises du classement GPTW sur le sujet de la diversité.

Les principaux axes de progrès portent sur l'équité des promotions et des rémunérations, la fierté d'appartenance et l'expression claire des attentes de management. En 2022, le Groupe poursuit sa démarche d'amélioration pour progresser davantage sur ses forces et redoubler d'efforts sur les axes de progrès identifiés.

Une nouvelle enquête sera lancée en fin d'année afin de redonner la parole aux collaborateurs et d'évaluer les progrès réalisés. Cela reflète l'engagement du Groupe à s'assurer de la satisfaction des collaborateurs et de veiller à proposer un environnement de travail sain et bienveillant.

D'autres distinctions non-exhaustives :

Lauréat du Grand prix de la « Good Économie » dans la catégorie « Favoriser l'inclusion et la diversité » avec notre partenaire Diversidays

Sélection par le jury du Grand Prix du programme Dé Clics Numériques qui a pour objectif de faciliter l'orientation et la reconversion vers les métiers du numérique des demandeurs d'emploi issus de quartiers populaires et de zones rurales.

Par ailleurs, l'agence de notation extra-financière Humpact, qui récompense les entreprises ayant déployé les politiques sociales les plus vertueuses pour l'emploi en France, a décerné à Sopra Steria, parmi 250 sociétés analysées en France, **la 8e place de son Grand Prix Humpact Emploi France 2021.**

La rémunération un levier de reconnaissance

Les principes relatifs à la composition de la rémunération et à son évolution sont communs à l'ensemble du Groupe et s'articulent autour :

- d'une rémunération fixe : déterminée en fonction du niveau de responsabilité en cohérence avec le Référentiel Métiers Groupe ;
- d'une rémunération variable : pour encourager la performance individuelle et collective pour une partie des équipes notamment les managers, les commerciaux et les experts ;
- d'un programme international d'actionnariat salarié Groupe pour associer plus étroitement l'ensemble des collaborateurs à la performance de l'entreprise ;

Les ratios présentés ci-dessous sont le résultat d'une politique d'harmonisation des processus RH afin de favoriser l'équité sur l'ensemble des pays où le Groupe est implanté :

- ratio par rapport au 1 % des rémunérations les plus élevées du Groupe (100 % Groupe hors stagiaires, alternants et acquisitions) : 86,9 % des collaborateurs travaillent dans un pays dont le rapport entre la moyenne des 1 % des salaires les plus élevés et le salaire moyen se situe en dessous du ratio de 4,5. Ce ratio reste stable par rapport à 2020 ;
- ratio d'équité des dirigeants, détaillé dans la section 3.2. « Ratios d'équité » du chapitre 3. « Gouvernement d'entreprise » du présent Document d'enregistrement universel en page 92 à 95.

(1) Sopra Steria (France, Espagne, Luxembourg, Belgique, Pays-Bas, Inde, Pologne, Allemagne, Norvège, Suède, Danemark, Italie, Suisse et Royaume-Uni), CIMPA (France, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni), GALITT (France), Sopra Financial Technology (Allemagne), IT-Economics (Allemagne et Bulgarie), Sopra HR Software (Espagne et Luxembourg), Sopra Banking Software (Royaume-Uni, Inde, Brésil, Espagne et Luxembourg)

(2) Sopra Steria (Norvège, Suède, Danemark, NHS Royaume-Uni, Allemagne, Italie et Suisse) et IT-Economics (Allemagne).

Ratio entre la moyenne des 1 % des salaires les plus élevés et le salaire annuel moyen

| | 2019 ⁽¹⁾ | 2020 ⁽²⁾ | 2021 ⁽³⁾ |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Inférieur à 4,5 | 85,5 % | 86,9 % | 86,9 % |
| 4,5 ≤ x ≤ 5 | 14,4 % | 13,0 % | 13,1 % |
| Supérieur à 5 | 0,2 % | 0,0 % | 0,0 % |

(1) 99,8 % du Groupe, effectifs, hors Cassiopae Tunisie, hors stagiaires hors acquisitions.

(2) 99,9 % du Groupe, effectifs hors stagiaires, hors acquisitions.

(3) 100 % du Groupe, effectifs hors stagiaires, hors acquisitions.

Actionnariat salarié

Au 31 décembre 2021, l'ensemble des participations gérées pour le compte des salariés représentait 5,8 % du capital et 7,8 % des droits de vote.

Le Conseil d'administration du 12 janvier 2022 a décidé la mise en œuvre d'un nouveau plan d'actionnariat salarié We Share 2022 au premier semestre 2022, sur le modèle des précédents plans qui avaient rencontré un grand succès. Dans le cadre de ce nouveau plan, les collaborateurs bénéficient ainsi d'un abondement d'une

action gratuite pour une action acquise, dans la limite de 3 000 € d'apport personnel.

Ce plan s'inscrit dans la volonté de Sopra Steria d'associer durablement les collaborateurs à la réussite du projet d'entreprise et à la performance du Groupe. Il contribue à la reconnaissance de l'engagement des collaborateurs au service de Sopra Steria. Vecteurs de motivation, les plans We Share favorisent la fidélisation des collaborateurs et contribuent à l'attractivité de l'entreprise lors des recrutements.

Réalisations : indicateur de performance 2019 – 2021 :

| Objectif | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|-------------|-----------------------------|
| Augmenter le % de collaborateurs de moins de 30 ans | ND* | + 0,2 point | - 4,8 points ⁽¹⁾ |

(1) La part des collaborateurs de moins de 30 ans a baissé en raison de la reprise tardive des recrutements. Néanmoins, le recrutement des moins de 25 ans a augmenté de manière significative entre 2020 et 2021 (31,7 % vs 29,5 % en 2020).

* ND : non disponible.

Objectif de l'indicateur de performance 2022-2025 : augmenter le % de collaborateurs de moins de 30 ans.

2.6. Maintenir et développer les compétences

La révolution numérique, les attentes des nouvelles générations, ainsi que l'environnement incertain que nous traversons sont autant de facteurs qui nous conduisent à développer en permanence les compétences de nos collaborateurs. Il est estimé en effet que près de 50 % des compétences techniques (« *hard skills* ») sont « obsolètes » en moins de cinq ans.

Le maintien et le développement des compétences des collaborateurs sont portés par deux politiques majeures : celles des ressources humaines et de la formation. Elles sont au service du Projet d'Entreprise et des orientations stratégiques avec pour objectif de disposer des compétences adéquates, en tout temps et en tout lieu, du fait notamment de l'accélération des cycles projets. Adossé à ces politiques, le Référentiel Métiers Groupe, apporte un cadre commun à la compréhension des métiers du Groupe, à

l'évaluation et à l'évolution des parcours professionnels des salariés. Ces deux politiques et le Référentiel Métiers Groupe font partie des principaux leviers d'adaptation des compétences et répondent à trois enjeux :

- toujours mieux répondre aux attentes des clients et servir la stratégie du Groupe ;
- soutenir la motivation et développer l'engagement des équipes ;
- développer la performance et préserver l'employabilité aux meilleurs niveaux d'expertise technologique et métier.

Ces politiques visent également à entretenir une culture partagée porteuse de sens et créatrice de liens au sein de la communauté Sopra Steria. Quelques chiffres-clés 2021 des heures de formation (hors alternants et stagiaires) pour illustrer la dynamique :

| Heures de formation | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|--|-----------|-----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|
| Nombre d'heures et moyennes d'heures par salarié | 1 244 583 | ND* | 1 263 354 | 29 | 1 207 065 | 27 | 1 219 922 | 27 |
| Nombre d'heures et moyennes d'heures par femme | ND* | ND* | 369 505 | 27 | 374 536 | 26 | 378 547 | 27 |
| Nombre d'heures et moyennes d'heures par homme | ND* | ND* | 893 850 | 30 | 832 528 | 27 | 841 375 | 27 |

* ND : non disponible.

Le maintien et le développement des compétences : une année 2021 marquée par l'accélération de la numérisation des contenus de formation et l'impulsion d'une organisation apprenante.

Actions

Mettre à disposition un dispositif d'évaluation de la performance commun, fondé sur le dialogue continu entre le salarié et son manager et qui se traduit par un plan de développement individuel.

Servir la performance à court terme et le Projet d'Entreprise. Deux axes prioritaires :

1) Internationalisation de l'offre : partage du Projet d'Entreprise, des fondamentaux (valeurs, basiques, principes de gouvernance) et des règles de conformité au niveau du Groupe.

2) Programme de « Management & Leadership » déployé auprès de l'ensemble des managers du Groupe (lancement en France en 2021 et déploiement Groupe progressif à partir de 2022).

Maîtriser les risques opérationnels futurs avec le déploiement de l'approche « People Dynamics ».

Déclinaison en deux actions majeures :

1) Identifier les transformations de nos métiers sur un horizon de 1 à 3 ans (emplois émergents, en tension positive, durables, sensibles).

2) Définir les plans d'action RH permettant d'intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires, actuelles et futures.

S'inscrire dans une performance durable en facilitant l'auto-formation, le partage des connaissances, l'expérimentation et l'apprentissage au travail.

Permettre aux collaborateurs de renouveler en continu leur savoir pour favoriser leur employabilité et répondre aux exigences clients.

Apprendre et transmettre son savoir doivent devenir des éléments clés des activités au quotidien.

Réalisations 2021

6 792 collaborateurs promus dont 32 % de femmes (vs 4 117 collaborateurs promus dont 35 % de femmes en 2020). Le nombre de promotions représente 15,7 % de l'effectif CDI présent toute l'année (9,8 % en 2020). 100 % du périmètre vs 94 % en 2020

1 219 922 heures de formation vs 1 207 065 heures en 2020.

Internationalisation de l'offre formation :

Offre anglophone : 40 sessions mensuelles, 49 000 heures

(lancement en 2021) – objectif 2022 : 80 sessions.

Offre francophone : 280 sessions mensuelles et 385 000 heures.

Fait marquant en France : programme de « Management & Leadership »

L'objectif de ce parcours est de développer une culture de leadership commune et de permettre aux managers d'appréhender les enjeux stratégiques du Groupe.

58 172 heures de formation et 40 % des managers formés en France.

41,7 % du périmètre : France

Effort de formation Groupe : 4,1 % de la masse salariale du périmètre considéré.

54,6 % du périmètre : France, Allemagne, Espagne

Effort de formation France : 4,6 % de la masse salariale vs 4,6 % en 2020.

41,7 % du périmètre : France

Déployé sur 100 % des géographies

Fait marquant en France : programme ciblé « Newskill »

permettant l'acquisition de nouvelles compétences et/ou la reconversion pour préserver et renforcer l'employabilité des collaborateurs.

118 collaborateurs formés et 17 315 heures de formation.

13,3 % d'heures de formation sur les modules « innovation et transformation numérique ».

100 % du périmètre : Groupe

25 % d'auto-formation à travers des contenus digitaux.

100 % du périmètre : Groupe

Objectifs des indicateurs de performance 2022-2025 :

- Augmenter le nombre d'heures de formation sur les modules « innovation et transformation numérique » **passer de 14 % à 20 % d'heures de formation sur ces modules**
- Augmenter la part de l'auto-formation en pratiquant le *micro-learning* : **passer de 25 % de modalité asynchrone (e-learning et plate-formes) à 30 %**
- Déployer le programme « Management & Leadership » du Groupe pour l'ensemble des entités et pays (lancement en 2022)

faire preuve d'équité envers tous. Cette démarche s'appuie sur cinq politiques inclusives :

- une politique de mixité qui vise à équilibrer la part des femmes à tous les niveaux de l'organisation ;
- une politique handicap qui vise à maintenir dans l'emploi et à recruter des salariés porteurs d'un handicap, quel qu'il soit ;
- une politique intergénérationnelle qui vise à attirer les jeunes talents tout en favorisant la transmission des savoirs entre les générations ;
- une politique de diversité et d'insertion professionnelle de jeunes issus de quartiers populaires et de zones rurales, qui vise à diversifier nos recrutements et à favoriser l'ouverture sociale ;
- une politique LGBT+, qui vise à offrir à chacun, quelles que soient son identité de genre, son apparence, son orientation sexuelle, les mêmes chances de s'épanouir et de réussir son parcours dans l'entreprise.

2.7. Diversité et égalité des chances

Le Groupe affirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche de lutte contre les discriminations, fondée sur le principe de l'égalité des chances. Le Groupe s'attache à instaurer un climat de bienveillance pour favoriser l'inclusion et le bien vivre ensemble. Il veille ainsi à recruter des collaborateurs issus d'horizons divers et à

Et un engagement sur la non-discrimination qui se traduit par la signature de plusieurs chartes ou conventions nationales et internationales considérées comme prioritaires, pour soutenir une démarche volontariste et agir en faveur de la diversité :

| Thématiques | Adhésion aux chartes et conventions |
|--|--|
| L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | <i>Women's Empowerment Principles</i> du Pacte Mondial de l'ONU (convention 2021-2023). |
| La promotion et l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap | Charte « Entreprises et Handicap » sous l'égide de l'OIT (charte 2021 renouvelée tous les ans). |
| Diversité et ouverture sociale | Charte de la Diversité : en Allemagne, en France et en Norvège, signées en 2021 et renouvelées tous les ans, au Royaume-Uni, signée en 2018 et renouvelée tous les ans. |
| La non-discrimination des personnes LGBT+ dans le monde du travail | Charte Autre Cercle en France signée pour les années 2021-2023 avec pour objectif de fixer un cadre permettant de lutter contre les discriminations liées à l'orientation ou l'identité sexuelle dans le monde du travail. |

2.7.1. POLITIQUE DE MIXITÉ

Une politique de mixité doit faire progresser les femmes au sein du Groupe et les accompagner dans leur évolution de carrière à tous les niveaux de l'entreprise. Des actions concrètes mettent cette politique en œuvre pour assurer, à terme, une représentation des

femmes proportionnelle à leur poids dans l'effectif à tous les échelons de la Société. Une attention particulière est portée notamment au niveau du management et des instances dirigeantes.

| Représentativité des femmes | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Femmes au Conseil d'administration | 46 % | 50 % | 42 % | 42 % |
| Femmes au COMEX | 0 % | 0 % | 12 % | 17,6 % |
| Femmes Instances Dirigeantes | ND* | ND* | 15 % | ND* |
| Femmes dans les 10 % des postes à plus haute responsabilité | 18,0 % | 18,0 % | 18,6 % | 19,4 % |
| Femmes embauchées | 32,8 % | 33,1 % | 34 % | 33 % |
| Femmes dans l'effectif | 31,6 % | 32,0 % | 32,5 % | 32,4 % |

* ND : Non disponible.

La représentativité des femmes reste stable dans l'effectif à 32,4 % vs 32,5 % en 2020. Les femmes sur des postes d'ingénieures, consultantes, management de projets représentent 29,8 % vs 29,9 % en 2020. Cette proportion de femmes reste supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (28 %).

Augmenter la proportion de femmes dans l'effectif et le management

Le Groupe a mis en place un programme mixité « TogetHER For Greater Balance » impulsé par la Direction générale afin d'engager

les collaborateurs dans un exercice d'intelligence collective innovant et faire émerger des idées et des bonnes pratiques.

Ce dispositif s'inscrit dans la durée. Il contribue à la prise de conscience de la nécessité de féminiser le secteur du numérique dans lequel les femmes sont largement sous-représentées. Il vise aussi à valoriser les initiatives et les réussites, collectées et partagées tout au long de l'année. Elles sont mises à disposition sur une plate-forme dédiée et accessible à l'ensemble des collaborateurs. Ce partage d'initiatives a pour objectif d'inspirer et de susciter des interactions entre les pays pour impulser une meilleure dynamique.

Les six types d'actions identifiés par le collectif et mises en œuvre sont :

| Actions | Indicateurs 2021 |
|---|--|
| Fixer des objectifs chiffrés pour suivre l'évolution de la représentation des femmes dans l'effectif et dans le management (proportion de femmes dans le recrutement, effectif, promotion). | Stabilité des femmes dans l'effectif : elles représentent 32,4 % de l'effectif (32,5 % en 2020). Stabilité des femmes recrutées : 33 % de femmes (34 % en 2020). Reconversion aux métiers du numérique : 26,4 % de femmes recrutées vs 33,3 % en 2020 (41,7 % du périmètre : France). |
| Indicateurs 2021-2025 : - 30 % de femmes au COMEX - 20 % de femmes dans les instances dirigeantes (avec une étape intermédiaire en 2023 à 17 % pour les femmes dans les instances dirigeantes). | Proportion équilibrée de promotions entre les femmes et les hommes dans le Groupe : 15,5 % de femmes promues vs 15,8 % d'hommes promus. Parmi les promotions, 32 % de femmes ont été promues vs 35 % en 2020. |
| Lancer des campagnes de sensibilisation Groupe « TogetHER For Greater Balance » portées par la Direction générale pour réaffirmer les engagements mixité. | Progression des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités : 19,4 % vs 18,6 % vs 2020 sont occupés par des femmes. Campagne de sensibilisation annuelle Groupe « TogetHER For Greater Balance » : 7 684 participants . Faits marquants Groupe : cycles de conférences inspirantes animées par des experts internationaux (représentants d'ONU Femmes ou experts sur la place des femmes dans le numérique) à destination des collaborateurs du Groupe. |

| Actions | Indicateurs 2021 |
|---|---|
| Former les collaborateurs à tous les niveaux pour conduire les évolutions culturelles et comportementales nécessaires à la progression des femmes (agir sur l'impact des stéréotypes sur les processus de décision, harcèlement sexuel, sexisme...). | 5 011 collaborateurs formés aux enjeux de l'égalité F/H. 87 % du périmètre : Europe, Amérique du Sud, Afrique, Moyen Orient, Singapour Faits marquants Groupe : « Gender Equality Tour » avec l'organisation de sessions multiculturelles en cinq langues : 1 088 collaborateurs formés. « Agir pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » : 3 923 collaborateurs formés. 72,8 % du périmètre : Europe, Amérique du Sud, Afrique, Moyen Orient, Inde et Singapour |
| Accompagner l'évolution de carrière des femmes avec des programmes de mentorat. | Programmes d'accompagnement des femmes pour accélérer la féminisation du management : au total 188 femmes mentorées vs 137 femmes en 2020. 82,5 % du périmètre : Europe et Inde |
| Promouvoir les rôles modèles pour susciter des vocations de femmes inspirantes du Groupe sous forme de témoignages, conférences, webinars, ou campagnes multimédia internes ou externes. | Fait marquant Groupe : plate-forme « TogetHER For Greater Balance » de partage des parcours inspirants de femmes Sopra Steria. Campagne dans les médias : #WomenWhoInspire en Espagne, vidéos de femmes inspirantes en Belgique. |
| Favoriser les réseaux mixtes pour faire découvrir et attirer les femmes dans le secteur du numérique par des interventions, notamment dans les écoles, collèges et lycées. | 2 717 membres de réseaux mixtes (Europe et Inde) pour agir pour plus de mixité dans le secteur du numérique, en incluant davantage d'hommes dans la démarche. Fait marquant en Italie : promotion des filières STIM par une collaboratrice inspirante (rôle modèle) auprès de lycéennes dans le cadre du projet « Elis Training » |
| Enquête Great Place to Work | 85 % vs 77 % en 2019 des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « le personnel est traité équitablement quel que soit son sexe ». |

Accélérer la féminisation des instances dirigeantes « FID »

La féminisation des instances dirigeantes fait partie des trois priorités ESG du Groupe. Conformément aux exigences Afep-Medef, la Direction générale a élaboré des objectifs et un plan d'action pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes (FID). Afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs, une gouvernance opérationnelle a été mise en place au plus haut niveau de l'entreprise pour suivre l'avancement de ce plan d'action.

La population FID cible regroupe :

- Le Comité Exécutif (COMEX Groupe) ;
- « L'encadrement supérieur », soit environ les 3 % de collaborateurs en contrat à durée indéterminée appartenant aux deux niveaux hiérarchiques les plus élevés (futurs membres COMEX).

Actions

Promotion des talents féminins pour les identifier et accélérer leur accès aux plus hauts niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Réalisations 2021

29 % de femmes promues sur les plus hauts niveaux hiérarchiques de l'entreprise en phase avec la représentativité des femmes dans l'effectif.

Gestion des recrutements pour contribuer à l'atteinte des objectifs de représentativité des femmes sur les niveaux concernés en complément du dispositif de promotion interne.

16,4 % de femmes recrutées sur les plus hauts niveaux hiérarchiques.

Évolution des pratiques RH et managériales pour favoriser la mixité.

Mise en place d'objectifs de recrutement.
Objectifs de féminisation des instances dirigeantes intégrés dans la définition de la part variable de la rémunération du management.

Actions d'accompagnement des talents féminins pour inciter et sécuriser les changements de postes en mettant en place des formations, du coaching ou du mentorat.

Mise en place de dispositif de mentorat (188 femmes mentorées).
Fait marquant en France : mise en place du programme **Boost'Her**, un dispositif de mentorat, de coaching et de formation pour accompagner les talents féminins dans leur évolution au plus haut niveau de l'entreprise.

Objectif de l'indicateur de performance 2021-2025

L'ambition à terme est d'assurer une représentation des femmes proportionnelle à leur poids dans l'effectif à tous les échelons de la Société et plus particulièrement sur les plus hauts niveaux de l'entreprise.

- 30 % de femmes au COMEX,
- 20 % de femmes dans les instances dirigeantes (avec une étape intermédiaire en 2023 à 17 % pour les femmes dans les instances dirigeantes).

situation de handicap en menant des actions innovantes de recrutement, d'adaptation de poste, de formation et de sensibilisation.

Le Groupe réaffirme son engagement et devient membre du ILO *Global Business and Disability Network*, initiative menée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ce réseau international d'entreprises a pour vocation de partager les bonnes pratiques dans les pays pour mieux recruter et intégrer des collaborateurs en situation de handicap.

Le Groupe s'engage à respecter les dispositions légales, la réglementation et les préconisations locales prévues pour l'emploi des personnes handicapées.

La divergence des définitions du handicap selon les pays ne nous permet pas de collecter des données homogènes et comparables.

2.7.2. UNE POLITIQUE HANDICAP

Une politique handicap est déployée pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en

Actions

Réalizations 2021

| | |
|---|--|
| Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. | 2,96 % vs 2,48 % ⁽¹⁾ de taux d'emploi en 2020. |
| Accompagner les collaborateurs en situation de handicap. | Poursuite du plan d'écoute et d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap pendant la période Covid-19 et de télétravail. |
| Former et sensibiliser pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. | 6 000 collaborateurs sensibilisés (Groupe). 12 400 collaborateurs formés et sensibilisés vs 6 195 en 2020. |
| Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des lycéens et étudiants. | 51 lycéens handicapés accompagnés dans le cadre du programme annuel HandiTutorat de soutien scolaire. 39 bourses allouées à des étudiants en situation de handicap (programme annuel). |
| Soutenir le développement du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). | Faciliter les achats inclusifs : ■ procédure d'achat vers les entreprises du STPA ; ■ référentiel de fournisseurs du STPA ; ■ partenariat avec le réseau national UNEA des EA (Entreprises Adaptées). |
| Encourager l'innovation pour faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap. | « <i>Challenge Innovation Awards</i> » : trois projets sélectionnés portés par des collaborateurs en cours de réalisation. Une mobilisation des collaborateurs pour faire émerger des solutions pour faciliter le quotidien et l'autonomie des personnes handicapées. |

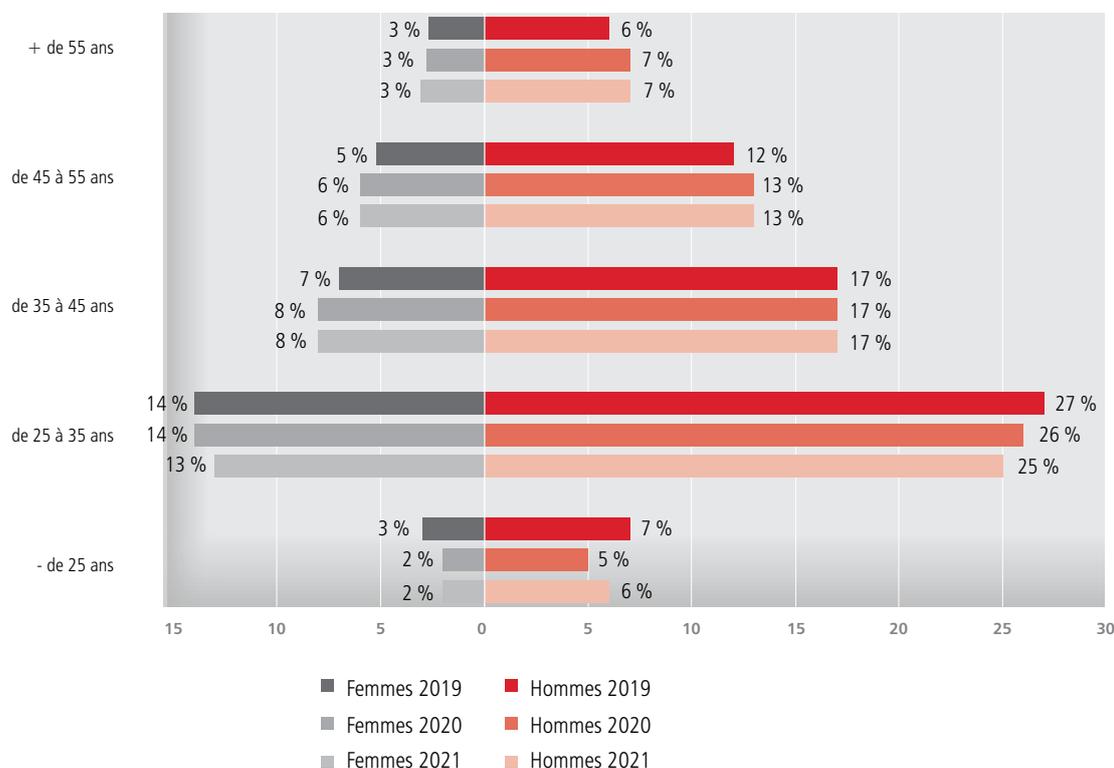
(1) En 2020 le taux publié de 2,21 % a été recalculé pour tenir compte des nouvelles règles de calcul entrées en vigueur issues de l'AGEFIPH en 2020 et non disponibles lors de la publication 2020.

Objectif de l'indicateur de performance 2021-2025 : Passer d'un taux d'emploi de 2,96 % à 3,30 %.

2.7.3. UNE POLITIQUE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Une politique intergénérationnelle pour attirer les jeunes talents tout en respectant la représentativité des différentes générations. Le Groupe favorise la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de sa politique intergénérationnelle, en nommant un tuteur pour chaque nouvel embauché de moins de 25 ans.

La pyramide des âges, ci-dessous, représente la répartition par sexe et par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions). Elle reste stable depuis trois ans.



| Actions | Réalisations 2021 |
|---|--|
| Respecter l'équilibre dans la représentativité des générations. | 7,9 % de l'effectif a moins de 25 ans (7,0 % en 2020) et 10,4 % a plus de 55 ans vs 9,9 % en 2020. |
| Faciliter la transition vers la retraite. | Mise en place du système de retraite progressive pour faciliter la transition vers la retraite. Session d'information à la retraite : 812 participants. 41,7 % du périmètre : France |

2.7.4. UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Une politique de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes pour favoriser l'accès à l'éducation pour tous et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette politique est en accord avec le principe d'égalité des chances. Elle s'appuie sur une volonté

de recrutement et de développement de jeunes talents. Le Groupe lance des actions concrètes, ci-dessous, notamment à destination des jeunes issus des quartiers prioritaires.

| Actions | Réalisations 2021 |
|---|--|
| Eclairer l'orientation : faire découvrir nos métiers dès le collège. | 327 collégiens issus des quartiers prioritaires accueillis dans le cadre de leur stage de 3 ^e pour découvrir les métiers du numérique et démystifier les algorithmes en partenariat avec l'association Tous en Stage en France (41,7 % du périmètre). |
| Être à l'écoute et créer du lien soutenir dès le lycée accompagner les jeunes à comprendre le monde de l'entreprise pour soutenir et aider les jeunes à se familiariser avec le monde de l'entreprise. | 153 mentors et parrains pour accompagner les lycéens tout au long de l'année en France (41,7 % du périmètre). |
| Faciliter l'inclusion et l'insertion professionnelle : favoriser l'inclusion et la réinsertion professionnelle de jeunes éloignés de l'emploi. | 320 jeunes accompagnés vers une réinsertion professionnelle par une formation sur mesure aux métiers du numérique. 26,4 % de femmes (Engagement Manifeste de la reconversion des femmes aux métiers du numérique – Numeum). 43,1 % du périmètre : France et Tunisie |
| Former et sensibiliser à la non-discrimination. | 3 357 collaborateurs formés en 2021. 100 % des acteurs recrutement formés à la non-discrimination en France. 96,3 % du périmètre : Afrique, Europe, Inde, Singapour |
| Enquête Great Place to Work | 93 % (vs 89 % en 2019) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « le personnel est traité équitablement quelles que soient son origine ethnique, sa religion, ses orientations sexuelles ». |

Des programmes de reconversion aux métiers du numérique sur mesure pour favoriser l'insertion professionnelle d'un public éloigné de l'emploi.

Le Groupe mène depuis de nombreuses années en France plusieurs actions de reconversion aux métiers du numérique auprès d'un public éloigné de l'emploi. Ces actions sont menées annuellement en partenariat avec des structures d'aide à l'insertion comme l'EPEC, Pôle Emploi, la Maison des Jeunes Talents, ou plus récemment avec l'association Diversidays, et son programme national Dé Clics Numériques. Ce programme de reconversion aux métiers du numérique s'adresse à un public éloigné de l'emploi des quartiers populaires ou de zones rurales. Sopra Steria intervient pour promouvoir son programme de reconversion aux métiers du numérique et proposer des opportunités de carrière.

En Tunisie depuis 2018, un programme de reconversion sur quatre ans est également déployé auprès des demandeurs d'emploi. Les profils recrutés sont titulaires d'un diplôme BAC+3 et sont accompagnés vers un diplôme d'ingénieur BAC+5. Cet accompagnement porte notamment sur le financement de toute leur scolarité, la mise en place d'un dispositif de mentorat sur

mesure pour veiller à une bonne intégration et d'un plan de formation spécifique.

Objectif 2022 : reconduire les actions et renforcer cette même dynamique au niveau du Groupe.

2.7.5. UNE POLITIQUE LGBT+

Une politique LGBT+ engagée au service du respect de la singularité de chacun. Cette démarche porte concrètement sur les engagements suivants :

- prévenir toute forme de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ;
- permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs d'être eux-mêmes et de ne pas avoir à cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail ;
- veiller à l'égalité de traitement de toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Soutenir les collaborateurs et collaboratrices victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

| Actions | Réalisations 2021 |
|---------------------------------------|---|
| Former et sensibiliser | Campagne de sensibilisation interne, mise en place d'un espace intranet dédié. |
| Favoriser les réseaux internes | En France : des référents sont à l'écoute des signalements de « LGBTphobies ». En Norvège (135 membres) et au Royaume-Uni (141 membres), des réseaux internes ont été déployés. |

2.8. Santé et sécurité et conditions de travail

La politique santé et sécurité au travail de Sopra Steria est en conformité avec les exigences réglementaires de chaque pays dans lequel le Groupe est implanté. Elle s'inscrit dans une démarche préventive des risques professionnels. Elle vise à préserver la santé et la sécurité des salariés et des sous-traitants, à améliorer leurs conditions de travail. Elle contribue au bien-être au travail mais

également à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Cette politique préventive et d'accompagnement repose sur une approche systématique articulée autour d'un plan d'action et de réalisations concrètes :

| Actions | Réalisations 2021 |
|--|---|
| Former et sensibiliser pour identifier et prévenir les risques professionnels. | 24 615 collaborateurs formés dans le cadre du programme TechCare. |
| Mettre à disposition des salariés une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique indépendante et accessible en permanence de manière anonyme, confidentielle et gratuite. | Déployée sur : 85,1 % du périmètre (Europe et Inde). |
| Analyser les dispositifs de protection , de prévoyance et les couvertures d'assurance de voyage et rapatriement dans les pays. | À actualiser en 2022. |
| Disposer d'un réseau d'acteurs pour agir au plus près du terrain : assistantes sociales, infirmières, médecine du travail, ergonomes, référents, managers, représentants du personnel... | 100 % du périmètre. |
| Assurer un bon rythme de travail. | Télétravail sur l'ensemble des géographies : 2 à 3 jours de télétravail en fonction du contexte. Temps partiel choisi : 6,4 % vs 6,1 % en 2020. Le temps partiel n'est jamais imposé. |
| Manager les équipes avec bienveillance et valoriser le travail au quotidien. | Programme de formation pour accompagner les managers (travail hybride) et des outils mis à leur disposition (guides pratiques, coaching...). |
| Enquête Great Place to Work | 93 % (vs 88 % en 2019) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les conditions de sécurité sont adéquates ». 85 % (vs 82 % en 2019) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « je peux prendre un congé lorsque je juge qu'il est nécessaire ». |

En 2021, dans ce contexte sanitaire incertain, le Groupe a souhaité renforcer son dispositif d'accompagnement avec le déploiement du programme TechCare. Ce nouveau programme de formation et de sensibilisation a pour objectifs de prévenir les accidents, d'améliorer la santé et la sécurité, et de promouvoir le bien-être au travail et l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle des collaborateurs.

Ce programme est multimodal (classes virtuelles, *e-learning*, webinars, guides...) et adapté à différentes cibles (recruteurs, collaborateurs, managers, référents RPS, assistants...). Cet accompagnement est renforcé pour les managers. Le programme s'articule autour de trois grands axes :

- **Santé et sécurité** pour prévenir les risques physiques et psychologiques : sécurité incendie, conduite en cas d'accident, travail sur écran, prévention des risques psychosociaux (RPS)... ;
- **Bien-être au travail** pour garantir un environnement de travail sain, prendre soin de soi et des autres et gérer ses émotions : ateliers de sophrologie, d'ergonomie, de yoga, webinars autour de la bienveillance et de l'énergie positive, savoir déconnecter... ;
- **Accompagner les nouvelles modalités de travail** hybrides : management à distance, gestion du retour sur site....

Les activités du Groupe relèvent du secteur tertiaire. Elles ne comportent donc pas d'activité à risque notamment en matière d'accidents du travail qui restent liés aux aléas du quotidien.

| Indicateurs | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|
| Absentéisme (%) | ND* | ND* | ND* | 2,7 |
| Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (LTIFR) | ND* | ND* | ND* | 0,12 |
| Taux de fréquence d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt de travail (TRIFR) | ND* | ND* | ND* | 0,21 |

* ND : non disponible.

79,6% du périmètre : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Maroc, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suisse, Tunisie.

| Indicateurs France | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Absentéisme (%) | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 2,7 |
| Maladie professionnelle (nombre) | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Taux de fréquence des accidents du travail | 1,91 | 2,47 | 1,26 | 0,89 |
| Taux de gravité des accidents du travail | 0,056 | 0,033 | 0,013 | 0,013 |

41,7% du périmètre : France.

Objectif 2022 : poursuivre le déploiement du programme TechCare et étendre le périmètre aux pays francophones.

2.9. Dialogue social

Le dialogue social est un levier stratégique de performance pour une économie au service d'un collectif inclusif soutenu par les valeurs du Groupe. L'adhésion du Groupe au Pacte Mondial des Nations Unies s'inscrit dans la continuité de son engagement de respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective, en accord avec les principes des conventions de l'OIT.

Sopra Steria veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles même dans les pays non dotés d'un cadre institutionnel encadrant la reconnaissance du statut de représentants du personnel. Des politiques et des procédures non-discriminatoires sont mises en place à l'égard des représentants du personnel.

C'est dans ce contexte et dans le respect des législations en vigueur dans chaque pays où le Groupe est implanté, que Sopra Steria a la volonté d'instaurer un dialogue social constructif avec les représentants du personnel. Ce dialogue porte sur des questions relatives à la stratégie de l'entreprise, à la politique économique et financière et à la politique sociale de l'entreprise.

Dans le cadre de projet de réorganisation, les sociétés du Groupe s'attachent à mener une action responsable afin d'accompagner le

changement et guider la transformation en y associant leurs représentants du personnel.

Dès lors, les sociétés peuvent mobiliser de nombreux dispositifs d'accompagnement et de développement tels que la mobilité et la formation. De véritables parcours de formation individualisés peuvent être mis en œuvre, voire des programmes comme le programme « *Newskill* » présenté section 2.6. « Maintenir et développer les compétences » (page 112).

Les thèmes traités via les accords collectifs permettent de renforcer le sentiment d'appartenance des salariés, d'assurer la mobilisation de tous autour du Projet d'Entreprise et de relever les défis de la transformation.

Le Groupe promeut ces principes dans sa Charte éthique disponible sur le site Internet accessible à toutes les parties prenantes – www.soprasteria.com, rubrique Éthique et conformité.

Les relations sociales sont placées dans chaque pays sous l'autorité du Directeur général et du DRH. Ils ont la responsabilité :

- d'animer les points réguliers avec les partenaires sociaux afin de répondre aux attentes sociales ;
- de mettre en place l'ensemble des instances légales en vigueur dans le pays.

Réalisations 2021

Accords collectifs

Réalisations 2021

| | |
|--|--|
| Signatures accords | 31 vs 56 signatures et déploiement d'accords sociaux structurants en 2020. |
| Accords en vigueur | 357 vs 326 accords en vigueur en 2020. |
| Périmètre couvert par un accord d'entreprise | 74,4 % du périmètre vs 74,2 % de collaborateurs couverts. |

Objectif 2022 : poursuivre la dynamique d'un dialogue social constructif pour accompagner les évolutions du Groupe et réussir le déploiement des nouveaux accords.

3. Responsabilité environnementale : Trajectoire de neutralité carbone – « Zéro émission nette » dès 2028

Le changement climatique est l'un des plus grands défis auquel l'humanité est confrontée. Les gouvernements, les entreprises et la société civile doivent agir collectivement pour préserver les générations futures.

L'Union européenne a répondu à l'appel des Nations Unies visant à limiter la hausse de la température mondiale à 1,5°C en légiférant sur l'obligation d'atteindre une économie « Zéro émission nette » dès 2050.

Depuis près de 10 ans, Sopra Steria innove en faveur de l'environnement et est précurseur dans ce domaine. Le Groupe se positionne ainsi depuis plusieurs années dans les leaders de l'action contre le changement climatique et la préservation des ressources.

À travers notre feuille de route environnementale, nous contribuons de façon directe ou indirecte aux ODD suivants : 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

3.1. Stratégie environnementale

Sopra Steria s'est engagé à atteindre « Zéro émission nette » dès 2028. Le Groupe contribue activement aux initiatives internationales visant à atténuer les risques climatiques et soutient la transition vers une économie bas carbone dans le cadre des services qu'il fournit à ses clients. Ses objectifs à long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) sont approuvés par le *Science Based Targets Initiative* (SBTi) et alignés sur une trajectoire climat compatible avec les 1,5°C.

3.1.1. LES ÉTAPES MARQUANTES DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

| | |
|------|--|
| 2012 | Carbone neutre par des projets d'évitement des émissions de GES pour les déplacements professionnels |
| 2013 | 1 ^{re} entreprise cotée en France avec un score 100 A au CDP <i>Climate</i> |
| 2015 | Carbone neutre pour les activités directes par des projets d'évitement des émissions de GES dues aux déplacements professionnels, bureaux et <i>data centers</i> sur site |
| 2017 | Objectifs de réduction des émissions de GES de l'ensemble du Groupe alignés sur 2°C validés par l'initiative Science Based Targets |
| 2019 | Objectifs de réduction des émissions de GES de l'ensemble du Groupe alignés sur 1,5°C validés par l'initiative Science Based Targets |
| 2020 | Lancement du programme « Zéro émission nette » dès 2028 incluant les émissions dues aux déplacements domicile-travail/télétravail et à la chaîne d'approvisionnement. « Zéro émission nette » par des projets de capture carbone pour les émissions non évitées des bureaux et <i>data centers</i> sur site |
| 2021 | Score de A au CDP Climate Change pour la 5^e année consécutive « Zéro émission nette » par des projets de capture carbone pour les émissions non évitées des bureaux, <i>data centers</i> sur site et déplacements professionnels. |

3.1.2. ADOPTION DES RECOMMANDATIONS DU TCFD, CDSB ET ANALYSE PAR SCÉNARIO

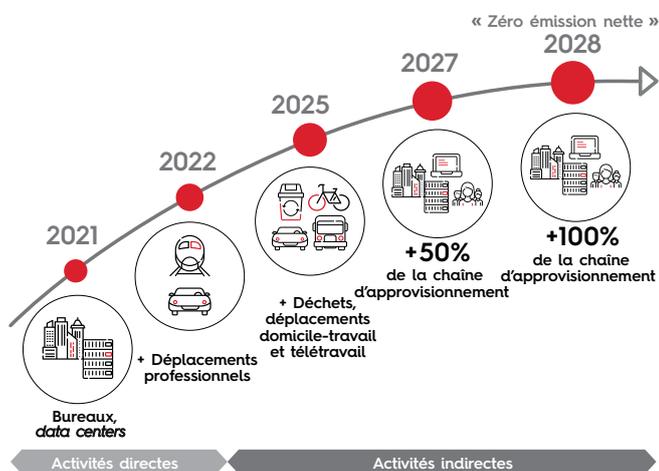
Sopra Steria continue de structurer son reporting environnemental et rend compte de ses risques et opportunités en conformité avec les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)* en utilisant le cadre du *Climate Disclosure Standards Board (CDSB)*, et en intégrant les règles des nouvelles directives européennes et / ou nationales sur une base annuelle. Cet exercice apporte plus de transparence et de clarté à l'ensemble des parties prenantes. L'utilisation du cadre de référence proposé

par le **CDSB** et le **TCFD** est séquencé dans cette section et rappelé dans la section 6. « Table de concordance ODD/GRI/TCFD-CDSB » (pages 152-154).

Nous utilisons les tendances développées dans ces scénarios pour déterminer les principaux domaines d'intervention dans lesquels nous devons développer des stratégies d'atténuation et d'adaptation pour nos opérations.

3.1.3. ATTEINDRE « ZÉRO ÉMISSION NETTE » DÈS 2028

I TRAJECTOIRE « ZÉRO ÉMISSION NETTE » DÈS 2028



Notre objectif principal au cours des dix prochaines années est l'optimisation constante de notre consommation de ressources, la réduction continue de nos émissions de gaz à effet de serre et la compensation des émissions non évitées par investissement dans des projets de capture carbone conformément au programme « Climate Neutral Now » de l'ONU afin d'atteindre l'objectif « Zéro émission nette », en alignement avec une trajectoire 1,5°C, selon les étapes suivantes :

- D'ici fin 2022 : rendre « Zéro émission nette » nos activités directes (bureaux, data centers et déplacements professionnels) ;
- D'ici fin 2025 : intégrer aux activités couvertes par « Zéro émission nette » nos activités indirectes (déchets, trajets domicile-travail des collaborateurs et télétravail, énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2) ;
- D'ici fin 2028 : inclure l'ensemble de la chaîne de valeur au programme « Zéro émission nette » en y ajoutant les achats de biens et services.

I OBJECTIFS

| Objectifs | 2020 | 2021 | 2022 | 2025 | 2027 | 2028 | 2040 |
|---|------------------------------------|---|-------------------------------------|--|-----------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| | Résultats | | Objectifs | | | | |
| SBTi 1 Réduire en valeur absolue les émissions de GES Scopes 1 et 2 (bureaux et data centers sur site) | -73,0 % | -76,2 % | | -42 % (Base 2015) | | | |
| SBTi 2 Réduire en valeur absolue les émissions de GES Scopes 3-6 et 3-8 (déplacements professionnels et data centers hors-site) | -61,8 % | -78,6 % | | -21 % (Base 2015) | | | |
| SBTi 3 Réduire les émissions de GES par collab. Scopes 1, 2 et 3-6 et 3-8 (Base 2015) | -74,0 % | -83,5 % | | | | | -85 % (Base 2015) |
| SBTi 4 Engager les fournisseurs du Groupe à maîtriser leurs émissions de GES | 30,8 % sur 4 pays | 38,6 % sur tous les pays | | Fournisseurs du Groupe représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approv. | | | |
| SBTi 5 Engager les fournisseurs du Groupe à mettre en place des objectifs de réduction de GES | 44,0 % de 70 % sur 4 pays | 55,2 % de 70 % sur tous les pays | | Engager 90 % de ces fournisseurs représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approv. | | | |
|  «Zéro émission nette» | | Bureaux, data centers : 1,5 % | + déplacements professionnels | + déchets, déplacements domicile-travail | 50 % de la chaîne d'approv. | 100 % de la chaîne d'approv. | |

Optimisation des ressources et réduction des émissions

Compensation des émissions résiduelles par capture carbone

La première étape de ce programme « Zéro émission nette » se concentre sur l'optimisation de la consommation de ressources, la réduction des émissions de GES issues de nos activités directes puis sur la compensation des émissions non évitées par investissement dans des projets de capture carbone. Cette étape est pilotée par les trois objectifs validés par le *Science Based Targets initiative* (SBTi) suivants :

- Réduire en valeur absolue les émissions de GES issues des *Scopes 1* et *2* (bureaux et *data centers* sur site, émissions fugitives incluses en 2021 et exclues en 2015) de 42 % d'ici 2025 par rapport à 2015 (Objectif SBTi I) ;
- Réduire en valeur absolue les émissions de GES issues du *Scope 3* (déplacements professionnels et *data centers* hors-site) de 21 % d'ici 2025 par rapport à 2015 (Objectif SBTi II) ;
- Réduire de 85 % les émissions de GES par collaborateur issues des *Scopes 1, 2* et *3* (déplacements professionnels, bureaux et *data centers* sur et hors-site, émissions fugitives incluses en 2021 et exclues en 2015) d'ici 2040 par rapport à 2015 (Objectif SBTi III).

Les deux étapes suivantes du programme couvrent les activités indirectes et notamment le recyclage de nos déchets la réduction des émissions de GES issues des trajets domicile-travail des collaborateurs, du télétravail et des achats de biens et services.

La réduction de l'empreinte environnementale de notre chaîne d'approvisionnement occupe une place majeure dans notre programme « Zéro émission nette ». Cet objectif, validé par le SBTi et aligné sur une trajectoire 1,5°C, porte sur notre engagement à ce que nos fournisseurs représentant au moins 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement, maîtrisent leurs émissions de GES et mettent en place, pour 90 % d'entre eux, des objectifs de réduction des émissions d'ici 2025.

L'objectif lié à nos fournisseurs et validé par le SBTi, se décline en trois 3 étapes clés :

- **De 2019 à 2023**, évaluer la part des fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de notre chaîne d'approvisionnement. La couverture de l'évaluation pourra s'élever à 80 % en 2022 et 100 % d'ici fin 2023 ;
- **De 2020 à 2025**, mesurer la part de GES des fournisseurs (représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement), qui maîtrisent leurs émissions de GES (SBTi Target IV). Cette part pourra s'élever à : 30 % en 2023, 65 % en 2024, 100 % d'ici fin 2025 ;
- **De 2020 à 2025**, identifier la part des fournisseurs (représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement) ayant mis en place des objectifs de réduction des émissions (SBTi Target V). Cette proportion pourra s'élever à 20 % en 2023, 45 % en 2024, 90 % d'ici fin 2025.

Le programme d'engagement des fournisseurs est déployé progressivement dans les pays où nous sommes fortement implantés, en encourageant communication et évaluation à l'aide de diverses plate-formes (CDP *Climate*, EcoVadis, Provisis...).

Tout au long de ce programme « Zéro émission nette », Sopra Steria continuera à dialoguer et à travailler avec les décideurs politiques et des organisations de premier plan, y compris les universités, pour incuber et développer des solutions innovantes.

Accompagner nos clients dans leur transition vers une économie bas carbone

Atteindre « Zéro émission nette » dès 2028 permet à Sopra Steria d'accompagner ses clients dans leur propre transition environnementale, notamment en s'appuyant sur les expertises développées par le Groupe pour sa stratégie environnementale et bas carbone et sur les expertises des équipes opérationnelles pour :

- **Optimiser les consommations et l'empreinte environnementale du numérique** : accélérer l'adoption de la durabilité numérique, notamment en sélectionnant l'infrastructure et les technologies les plus alignées sur les Objectifs de Développement Durable du client, en appliquant les principes d'écoconception au développement de solutions et en évaluant la valeur des nouveaux services par rapport à leurs coûts environnementaux ;
- **Favoriser l'émergence de nouveaux comportements et usages, en faveur d'une économie décarbonée** : s'appuyer sur le potentiel des nouvelles technologies pour développer des solutions innovantes en faveur de l'environnement et du climat.

Ce point est présenté dans la section 4.2.2. « Inclure la durabilité numérique dans notre proposition de valeur » (pages 136-138).

La gouvernance de la Responsabilité Environnementale est présentée dans la section 1.3. « Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise en appui des enjeux du Groupe » (pages 105-106).

3.2. Politique environnementale

3.2.1. SEPT AXES D'ACTION PRIORITAIRES

Une politique, déclinée autour de sept axes d'actions prioritaires, porte la stratégie environnementale du Groupe :

1. Extension de la certification ISO 14001 de notre Système de Management Environnemental (SME) fixant le cadre de la politique Groupe à l'évolution des enjeux environnementaux ;
2. Optimisation de la consommation des ressources dans la gestion de ses activités ;
3. Développement de la part des énergies renouvelables couvrant la consommation électrique et maintien au minimum de 95 % de couverture ;
4. Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) directes issues des bureaux, *data centers* et déplacements professionnels et des émissions indirectes ;
5. Contribution à l'économie circulaire en optimisant la durée de vie des équipements, la gestion des déchets, notamment les DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) ;
6. Engagement et contribution de l'ensemble de la chaîne de valeur (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires...) dans la démarche de progrès ;
7. Intégration des enjeux du Développement Durable dans la proposition de valeur (sobriété numérique, numérique durable, impact des solutions et services sur l'environnement).

Pour renforcer sa politique et la démarche de progrès associée, Sopra Steria a fait le choix de travailler avec des organismes internationaux de premier plan qui ont pour objectif d'engager les entreprises, les états, les ONG et la société civile dans la lutte contre le changement climatique.

3.2.2. SYNTHÈSE DES ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE

Le tableau suivant résume l'ensemble des émissions de GES par *Scope*, ainsi que par catégories. Le tableau donne également un aperçu de la raison pour laquelle certaines catégories ne sont pas applicables.

* Les résultats de 2021 concernant les émissions de la chaîne d'approvisionnement (*Scope* 3-1) comprennent pour la première fois 100 % de données réelles, ce qui donne une valeur plus précise par rapport aux années précédentes qui contenaient des données estimées. C'est la raison principale de la différence avec les données de 2020. Toutes les catégories de données couvrant notre chaîne de valeur en 2021 ont fait l'objet d'un audit indépendant pour la première fois.

| Scope | Catégorie | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---|--|--------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|
| | | % | Émissions (teqCO ₂) | % | Émissions (teqCO ₂) | % | Émissions (teqCO ₂) |
| Scope 1 (Bureaux + data centers sur site) | Fuel, Gaz | 0,8 % | 2 664 | 1,0 % | 2 315 | 0,9 % | 2 526 |
| | Émissions directes fugitives | 0,6 % | 2 048 | 0,6 % | 1 403 | 0,4 % | 1 124 |
| Scope 2 (Bureaux + data centers sur site) | Électricité, chauffage urbain | 0,5 % | 1 724 | 0,5 % | 1 124 | 0,2 % | 627 |
| | 3-1. Achat de produits et de services | 65,8 % | 221 311 | 80,6 % | 189 406 | 87,3 % | 259 011* |
| Scope 3 | 3-3. Émissions liées à l'énergie non incluse dans les <i>Scopes</i> 1 et 2 | 1,6 % | 5 464 | 1,6 % | 3 833 | 1,5 % | 4 439 |
| | 3-5. Déchets (DEEE, papier et carton, eau) | 0,02 % | 78 | 0,02 % | 50 | 0,01 % | 42 |
| | 3-6. Déplacements professionnels | 10,2 % | 34 310 | 4,9 % | 11 559 | 2,3 % | 6 957 |
| | 3-7. Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs | 19,9 % | 66 778 | 10,1 % | 23 714 | 7,3 % | 21 716 |
| | 3-8. <i>Data centers</i> hors-site | 0,4 % | 1 250 | 0,5 % | 1 132 | 0,05 % | 141 |
| | 3-13. Locataires | 0,1 % | 494 | 0,2 % | 509 | 0,1 % | 151 |
| SOPRA STERIA GLOBAL : EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE TOTAL | | 100 % | 336 120 | 100 % | 235 045 | 100 % | 296 733 |

| Scope | Catégorie | Raisons d'exclusion |
|--|---------------------------------------|---|
| Scope 3 Sous-catégories non-applicables | 3-2. Immobilisation des biens | Les émissions dues aux achats immobilisés sont incluses dans la sous-catégorie 1 du <i>Scope</i> 3 |
| | 3-4. Transport de marchandise amont | Inclus dans la sous-catégorie 1 du <i>Scope</i> 3 |
| | 3-9. Transport des marchandises aval | L'activité de Sopra Steria ne nécessite pas de transport ou de distribution de marchandises en aval |
| | 3-10. Traitement des produits vendus | Sopra Steria ne vend pas de produits sujets à transformation |
| | 3-11. Utilisation des produits vendus | Les émissions liées à l'utilisation des produits vendus par Sopra Steria ne sont pas significatives |
| | 3-12. Fin de vie des produits vendus | Les émissions liées au traitement en fin de vie des produits vendus par Sopra Steria ne sont pas significatives |
| | 3-14. Franchise aval | Sopra Steria ne possède pas de franchises |
| | 3-15. Investissements | L'empreinte environnementale des investissements de Sopra Steria dans d'autres sociétés n'est pas matérielle |

3.3. Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie

L'analyse des impacts du changement climatique nourrissent les mises à jour annuelles de la cartographie générale des risques du Groupe. En raison de la nature de nos activités, de la variété des secteurs dans lesquels nous intervenons et du développement et du renforcement des actions de prévention et d'atténuation, l'exposition aux risques liés au changement climatique n'est pas classée parmi les principaux risques résiduels du Groupe dans l'analyse à cinq ans décrites dans la section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel, pages 38 à 44.

3.3.1. PROCESSUS D'IDENTIFICATION

Conformément aux recommandations du TCFD, Sopra Steria a analysé qualitativement et quantitativement **deux scénarios climatiques** : le *Sustainable Development Scenario* (SDS) de l'Agence Internationale de l'Énergie (aligné sur l'Accord de Paris), et le scénario *Business as usual* RCP 8.5 du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat.

3.3.2. RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les risques et opportunités liés au changement climatique sont classés soit en risques physiques, soit en risques de transition (évolution du marché ou risque sur la réputation). Ils sont appréciés au regard de leur horizon temporel et de l'importance de leur impact.

| Risques | Horizon Temporel | Importance de l'impact |
|---|------------------|------------------------|
| Marché, changement de comportement des clients | | |
| Perturbations dues aux événements climatiques de plus en plus violents et sévères et leurs impacts sur notre chaîne d'approvisionnement | Moyen terme | ++ |
| Risque physique, phénomènes météorologiques extrêmes tels que les cyclones et les inondations | | |
| Changement des exigences environnementales de nos clients et impacts sur les types de solutions et de services que nous leur fournissons. | Moyen terme | ++ |
| Réputation, préoccupations accrues des parties prenantes | | |
| Réputation de la marque pour notre succès sur le long terme auprès de toutes nos parties prenantes | Moyen terme | + |

| Opportunités | Horizon temporel | Importance de l'impact |
|--|------------------|------------------------|
| Numérique durable | | |
| Démarche d'éco-conception des évolutions et réduction de l'impact environnemental de l'utilisation des services numériques, tout en maintenant un niveau constant de qualité et de services. | Court terme | ++ |
| Numérique au service de la durabilité | | |
| Tirer profit du potentiel des nouvelles technologies pour développer des solutions innovantes en faveur de l'environnement et du climat. | Court terme | ++ |

3.3.3. RISQUES PHYSIQUES

■ Définition du risque : Les risques physiques les plus importants pour Sopra Steria sont les conséquences de l'intensification, en impact et en fréquence, des événements climatiques extrêmes, tels que les cyclones ou les inondations. La magnitude potentielle est considérée comme intrinsèquement faible pour les propres implantations du Groupe, compte tenu de la répartition géographique actuelle et des processus en place. En revanche, le risque est plus prégnant dans la chaîne amont. Tout événement majeur touchant nos fournisseurs et partenaires pourrait générer

Cette analyse permet d'identifier, chaque année depuis 2015, à horizon 2040, les risques physiques (augmentation de la probabilité d'événements climatiques extrêmes), les risques liés à la transition (nouvelle réglementation carbone) et les opportunités – dont les principales sont décrites section 4.2.2. « Inclure le numérique durable dans notre proposition de valeur » (pages 136-138).

Les risques et opportunités identifiés au niveau local ou niveau national sont remontés par les correspondants au Comité de Développement Environnemental du Groupe (GESD) qui en effectue une analyse plus approfondie. Les résultats de cette analyse sont présentés, lors du Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, aux responsables concernés pour prise en compte dans leurs programmes d'actions. Le cas échéant, les enjeux les plus significatifs pour le Groupe peuvent être traités lors de séances du Comité Exécutif Groupe et au Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de responsabilité d'entreprise, qui soumettent leurs conclusions au Conseil d'administration.

La Directrice RE-DD, membre du Comité Exécutif du Groupe, informe directement le Comex de toute question environnementale ou climatique nécessitant une attention particulière et de toute décision à prendre.

Le détail de notre analyse est publié chaque année dans la réponse de Sopra Steria au questionnaire CDP *Climate Change*.

des désorganisations dans l'approvisionnement des composants, la fabrication des équipements et leur transport. Ces situations pourraient entraîner des répercussions négatives sur la tenue de nos engagements opérationnels et contractuels envers nos clients.

■ Gestion du risque : Des plans d'atténuation sont en place pour supprimer ou minimiser les conséquences de ces risques physiques. Il s'agit notamment de développer des accords d'approvisionnement alternatifs auprès de nos fournisseurs et

d'exiger qu'ils mettent en place des plans de continuité d'activité robustes, en mesure de répartir la production des sites touchés vers ceux qui ne sont pas affectés par l'événement climatique.

Les achats de composants et d'infrastructures informatiques et de télécommunication sont donc étroitement supervisés par la Direction des Achats et la Direction des Systèmes d'Information du Groupe, car ces matériels sont principalement fabriqués dans des pays d'Asie et d'Extrême-Orient, où le risque climatique apparaît nettement plus élevé. Les usines de fabrication du principal fournisseur de matériel informatique du Groupe sont réparties dans le monde entier, notamment en Inde, aux États-Unis, au Mexique et en Chine. Par le passé, ce fournisseur a subi des inondations dans l'une de ses plus grandes unités de production. En appliquant le plan d'atténuation prévu, Sopra Steria a pu réduire les impacts négatifs du retard de livraison des équipements, sans effets notables sur ses engagements envers ses clients.

3.3.4. RISQUES DE TRANSITION

Marché :

- Définition du risque : Un accroissement des exigences réglementaires en matière d'environnement dans le secteur des services numériques, mais aussi dans les secteurs d'activité de nos clients (les plus évidents étant par exemple celui de l'énergie et de l'aviation), pourrait obérer notre capacité à contribuer autant que nous le voulons à la nécessaire transition vers une économie bas carbone ;
- Gestion du risque : Nous abordons ce double enjeu :
 - en surveillant étroitement et en permanence les changements à venir dans notre secteur : veille juridique, participation à des initiatives internationales comme le programme *Climate Neutral Now*, échange avec les réseaux actifs sur ces sujets (*GreenIT.fr*, *Numeum*, *European Green Digital Coalition*). Aucune amende environnementale et aucune sanction extra-financière n'a jamais été répertoriée dans le Groupe,
 - en maintenant notre *leadership* en matière de durabilité environnementale : performance dans la gestion de nos propres émissions de GES, développement continu de solutions et services qui contribuent à réduire l'impact environnemental des systèmes numériques (exemples : projet de numérisation de la gestion des indicateurs de performance environnementale pour un acteur majeur de l'aviation, appui à la stratégie de décarbonation dans le secteur de l'énergie avec la mise en place des modules de suivi et d'optimisation des consommations, projets mobilité bas carbone incitant les utilisateurs à adopter des modes de transport moins émetteurs) ; investissements dans des initiatives qui soutiennent les ambitions de transition environnementale de nos clients (exemples : participation au projet *Boavizta* et adhésion au référentiel *NégaOctet*, dédiés à la mesure d'impact environnemental des services numériques des organisations).

Réputation :

- Définition du risque : Toute difficulté à définir et à exécuter des plans d'actions proportionnés aux enjeux environnementaux auxquels la planète fait face pourrait dégrader la réputation construite de longue date, vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes, d'un groupe fortement soucieux de son engagement écocitoyen ;
- Gestion du risque : Il s'agit principalement pour le Groupe de s'engager, dès que cela est possible, à agir au-delà des exigences réglementaires. Ces actions comprennent le développement de la politique environnementale du Groupe, le renforcement du système de management environnemental en conformité avec la norme ISO 14001, la mise en œuvre des programmes à impact environnemental (« Zéro émission nette », sobriété numérique),

celle du programme d'engagement des fournisseurs sur la réduction de leur empreinte environnementale, la réponse aux attentes spécifiques de nos clients (formation à l'analyse du cycle de vie de solutions numériques, sobriété numérique), la participation à des évaluations externes, ainsi que des interventions dans des événements majeurs liés à la lutte contre le changement climatique (intervention lors de la COP26 au Royaume-Uni en novembre 2021).

3.3.5. OPPORTUNITÉS POUR LE GROUPE

Sopra Steria adresse les opportunités commerciales liées à la lutte contre le réchauffement climatique et à la préservation des ressources en proposant des solutions innovantes à la fois en matière de numérique durable et de numérique au service de la durabilité, en ligne avec le programme « Zéro émission nette ».

Ces opportunités sont présentées section 4.2.2. « Inclure le numérique durable dans notre proposition de valeur » (pages 136-138).

L'ensemble des Risques et Opportunités de Sopra Steria est rendu public chaque année dans notre communication au CDP selon les directives de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD).

3.4. Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES

Le programme « Zéro émission nette » de Sopra Steria se concentre en premier lieu sur l'optimisation de la consommation de ressources et la réduction des émissions de GES issues de ses activités directes et indirectes.

3.4.1. ACTIVITÉS DIRECTES

L'impact environnemental de nos activités directes est relatif à nos bureaux, nos *data centers* sur site et hors-site, et aux déplacements professionnels du Groupe.

Approche simplifiée pour déterminer l'impact de la crise sanitaire sur nos activités directes

Nous avons adopté les hypothèses et principes suivants pour attribuer les réductions d'émissions provenant des activités directes aux effets de la pandémie :

- Utiliser 2019 comme dernière année non pandémie et 2020 et 2021 comme années pandémiques.
- Utiliser les réductions moyennes annuelles constatées entre 2015 (l'année de référence pour nos objectifs SBTi) et 2019 pour estimer proportionnellement les réductions des émissions de GES au cours des années pandémiques afin d'isoler l'impact de réduction hors Covid.
- Attribuer les réductions restantes aux effets de la crise sanitaire.

L'impact de (ou réduction due à) la crise sanitaire sur les émissions de GES dépend de l'activité qui en est à l'origine ; ainsi, l'impact dû à la crise sanitaire est plus significatif sur les émissions du *Scope 3-6* (déplacements professionnels), que sur celles du *Scope 1* (bureaux et *data centers* sur site), et du *Scope 3-8* (*data centers* hors-site). L'impact de la crise sanitaire sur les émissions du *Scope 2* est non significatif, par conséquent la réduction des émissions relatives au *Scope 2* due à la crise sanitaire n'a pas été calculée.

Réduire la consommation de ressources et les émissions de GES issues de nos activités directes

- Aligner nos résultats sur la trajectoire SBTi

Sopra Steria a réduit ses émissions issues de ses activités directes globales de 83,5 % en 2021 par rapport à 2015 (effets pandémie inclus). Ce résultat est proche de l'objectif SBTi III mentionnant une réduction de 85 % en 2040 par rapport à 2015. Cette diminution, principalement due à la crise sanitaire en 2021, aurait été de 50 % hors effets pandémie. L'intensité de nos émissions dues aux activités directes globales en 2021 était de 0,24 teqCO₂ par collaborateur (effets crise sanitaire inclus) ; elle aurait été de 0,8 teqCO₂ par collaborateur, effets de la pandémie exclus.

■ Renforcer le déploiement du Système de Management Environnemental (SME)

L'optimisation de la consommation de ressources notamment d'énergie et d'eau est pilotée via le Système de Management Environnemental (SME) du Groupe, basé sur la certification ISO 14001 : 2015 sur la majeure partie de nos géographies.

Certification ISO 14001 en place : Allemagne, Espagne, France, Inde, Italie, Norvège, Pologne, Royaume-Uni et Suède. Le site de Limonest en France a reçu sa certification ISO 14001 : 2015 en janvier 2022.

Optimiser la consommation d'énergie et d'eau dans nos bureaux et data centers, et réduire leurs émissions

La réduction de la **consommation d'énergie et d'eau** dans nos bureaux et data centers est opérée grâce à la mise en place des actions suivantes :

- Choix de nouveaux bâtiments présentant les meilleures références environnementales (BREEAM, HQE, LEED) ;
- Choix de nouveaux équipements informatiques écolabellisés (Energy Star® 7.0, EPEAT® Gold) ;
- Utilisation généralisée des outils collaboratifs pour limiter l'envoi de courriels et de documents volumineux ;
- Utilisation de *data centers* disposant d'un système de refroidissement efficace et d'un faible PUE (*Power Usage Effectiveness*), comme à Oslo Digiplex (1,1) et Oslo Rata (1,2).

Grâce à ces actions, la consommation d'énergie (fuel, gaz, biodiesel, chauffage urbain, électricité) par collaborateur a été réduite de 30,1 % entre 2015 et 2021.

Les fermetures de bureaux dues à la pandémie ont provoqué une réduction importante de la consommation d'électricité et de chauffage urbain ainsi que du chauffage de nos bureaux et des services associés. Nous attribuons à la pandémie environ la moitié de la réduction (des émissions de *Scope 1*) en 2021 par rapport à 2019 (la dernière année non pandémique). Le reste de la réduction est principalement dû à la réduction des émissions fugitives. L'impact de la crise sanitaire sur les émissions du *Scope 2* est non significatif. La réduction est principalement due à l'augmentation de la proportion d'énergies renouvelables dans l'électricité que nous consommons sur site.

Pour minimiser les fuites et le gaspillage d'eau, Sopra Steria pilote la consommation d'eau et a réduit la consommation d'eau par collaborateur de 56,8 % entre 2017 et 2021.

I CONSOMMATION DE RESSOURCES – ACTIVITÉS DIRECTES

| Indicateurs | Objectif | Année de référence | | | 2021 |
|--|---|--------------------|---------|---------|---------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | |
| Énergie bureaux | | 2015 | | | |
| Consommation en valeur absolue (MWh) | | 61 625 | 73 126 | 59 615 | 58 638 |
| Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur) | | 1,98 | 1,62 | 1,30 | 1,25 |
| Énergie data centers sur site | | 2015 | | | |
| Consommation en valeur absolue (MWh) | Réduire la consommation d'énergie par collaborateur ; en France, réduire de 40 % la consommation d'énergie absolue dans les bâtiments tertiaires d'ici 2030 (conformément à la loi ELAN) ⁽¹⁾ | 14 561 | 9 063 | 9 714 | 8 467 |
| Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur) | | 0,38 | 0,20 | 0,21 | 0,18 |
| Énergie data centers hors-site | | 2015 | | | |
| Consommation en valeur absolue (MWh) | | 20 223 | 16 621 | 15 949 | 15 461 |
| Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur) | | NA | 0,37 | 0,35 | 0,33 |
| Énergies renouvelables | | 2015 | | | |
| Couverture par des énergies renouvelables de la consommation d'électricité dans les bureaux et data centers sur site | Augmenter la part d'énergies renouvelables couvrant la consommation d'électricité du Groupe (dans ses bureaux et data centers sur site) au-delà de 85 %. | 20,4 % | 90 % | 95 % | 99,2 % |
| Eau bureaux | | 2017 | | | |
| Consommation en valeur absolue (m ³) | Piloter la consommation d'eau pour minimiser les fuites et le gaspillage. | 244 480 | 246 985 | 164 250 | 121 926 |
| Consommation par collaborateur (m ³ /collaborateur) | | 6,00 | 5,50 | 3,60 | 2,59 |

En 2021, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et inclut les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021 inclus, notamment les acquisitions Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Les effectifs des acquisitions réalisées en décembre 2021, EGG Design et EVA Group ne sont pas inclus. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2017.

En 2020, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT), et inclut les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Consulting, E-Business Solutions), Holocare, xpartners.

En 2019 le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte les sociétés SAB et Sopra Financial Technology GmbH.

(1) ELAN : évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019.

Afin de **réduire les émissions de GES** de ses bureaux et *data centers* sur site, Sopra Steria continue de couvrir une forte proportion de sa consommation électrique par des **énergies renouvelables** via l'achat de contrats d'électricité verte en direct auprès des fournisseurs ou en utilisant des certificats de garantie d'origine (GO et REGO en France, en Espagne, en Norvège, en Suisse, en Pologne, en Italie, en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg, à Monaco, en Allemagne, en Autriche, en Bulgarie et au Royaume-Uni) ou des certificats internationaux d'énergie renouvelable (I-REC au Cameroun, en Côte d'Ivoire, au Maroc, au Sénégal, en Tunisie, au Liban, aux Émirats arabes unis, en Inde, au Brésil, en Chine, aux États-Unis et à Singapour).

L'objectif de 85 % a été largement dépassé dès 2019, il a encore progressé en 2021 en portant à 99,2 % la part des énergies renouvelables couvrant la consommation électrique de Sopra Steria. La pandémie n'a pas eu d'impact matériel sur les activités des *data centers* sur site et hors-site. La réduction des émissions constatée sur les *data centers* est principalement due à l'augmentation de la proportion d'énergies renouvelables dans l'électricité consommée.

■ Réduire les émissions issues des déplacements professionnels

Pour réduire les émissions de GES issues des déplacements professionnels de ses collaborateurs, Sopra Steria applique un prix carbone interne et fournit à chaque pays son empreinte environnementale liée aux déplacements professionnels. Ces actions de sensibilisation, associées au développement d'outils de communication performants, à l'usage de moyens de transports alternatifs plus verts et à l'impact drastique de la restriction de mouvements dû à la crise sanitaire, ont permis de réduire les émissions de GES par collaborateur provenant des **déplacements professionnels** de 41 % en 2021 par rapport à 2020 (soit une réduction en valeur absolue de 40 %), et de 84 % par rapport à 2015 (les hôtels sont inclus depuis 2016 et les *joint-ventures* depuis 2017). L'impact de la réduction attribué à la crise sanitaire est importante (de l'ordre de 70 % à 75 % en valeur absolue) par rapport à 2019, la dernière année sans Covid.

I RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ACTIVITÉS DIRECTES

| Indicateurs | Scope | Objectif | Année de référence | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------|--|--------------------|----------|----------|----------|
| Déplacements professionnels, bureaux, data centers sur et hors-site et émissions fugitives | 1 2 3 | | 2015 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | o o o | Mettre en place un prix carbone interne virtuel relatif aux déplacements professionnels dans les principales géographies du Groupe d'ici 2025 . | 51 192 | 41 996 | 17 533 | 11 375 |
| Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur) | | | NA | - 36,7 % | - 74,0 % | - 83,5 % |
| Bureaux | | | 2015 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | o o | | 15 234 | 4 336 | 3 400 | 3 125 |
| Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur) | | | NA | - 76 % | - 81 % | - 83 % |
| Data centers sur site | | | 2015 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | o o | Intégrer les déplacements professionnels, les bureaux, les data centers du Groupe, les émissions fugitives dans le programme « Zéro émission nette ». | 2 726 | 54 | 39 | 27 |
| Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur) | | | NA | - 98,3 % | - 98,8 % | - 99,3 % |
| Data centers hors-site | | | 2015 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | o | | 1 227 | 1 250 | 1 132 | 141 |
| Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur) | | | NA | - 13 % | - 23 % | - 91 % |
| Émissions fugitives | | | 2017 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | o o | Objectifs SBTi I et III | 1 725 | 2 048 | 1 403 | 1 124 |
| Réductions des émissions par rapport à 2017 (teqCO ₂) | | | NA | 19 % | - 19 % | - 35 % |
| Déplacements professionnels* | | | 2015 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | o | Objectifs SBTi II et III | 32 005 | 34 310 | 11 559 | 6 957 |
| Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur) | | | NA | 0,80 | 0,30 | 0,15 |
| Activités directes par chiffre d'affaires / EBITDA pro forma** | | | 2018 | | | |
| Ratio émissions des activités directes / chiffre d'affaires (teqCO ₂ /M€) | o o o | | 11,0 | 9,5 | 4,1 | 2,4 |
| Ratio émissions des activités directes / EBITDA pro forma** (teqCO ₂ /M€) | | | 122,3 | 102,9 | 46,4 | 25,4 |

Concernant l'énergie, les émissions sont calculées dans le cadre du GHG Protocol de Greenstone, et à partir de facteurs d'émission de mélange résiduel publiés par Association of Issuing Bodies. Concernant les déplacements professionnels, les facteurs d'émissions sont issus du GHG Protocol. Pour 2021, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et inclut les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021 inclus, notamment les acquisitions Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Les effectifs des acquisitions réalisées en décembre 2021, EGGG Design et EVA Group ne sont pas inclus. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2017. Pour 2020, le périmètre de calcul des indicateurs comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et inclut toutes les sociétés acquises au cours de l'année. Pour 2019, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte SAB et Sopra Financial Technology GmbH. Pour les autres années, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2MoRO.

* Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 7 402 teqCO₂ en 2021, 12 698 teqCO₂ en 2020, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

** EBITDA pro forma tel que calculé au chapitre 5 en note 12.5.1

Compenser les émissions non évitées issues des activités directes

Sopra Steria choisit d'investir dans des projets de compensation par capture carbone, conformément à son projet *Climate Neutral Now*, ce qui lui a permis d'atteindre l'objectif « Zéro émission nette » sur l'ensemble de ses activités directes en avance d'un an sur son objectif.



Depuis 2015, les émissions des bureaux, des *data centers* (émissions fugitives incluses) et des déplacements professionnels sont carbone neutre.

En 2020, le Groupe a intégré les émissions issues de ses bureaux et *data centers* dans le programme *Climate Neutral Now* des Nations Unies. Ces émissions ont été compensées par des projets de capture carbone par **afforestation** ⁽¹⁾ dans le cadre du programme « Zéro émission nette ». Sopra Steria a choisi d'investir dans le projet d'afforestation **CEIBO situé dans l'est de l'Uruguay**. Ce projet couvre environ 22 000 hectares de terre et son objectif est de convertir les prairies dégradées par une longue histoire de pâturage du bétail en plantations forestières bénéfiques qui aideront à la restauration de la terre, en améliorant la qualité des sols grâce à la rétention d'eau et à l'administration de micronutriments au sol, et en prévenant l'érosion des sols. Ces plantations forestières bien gérées produisent du bois à longue durée de vie tout en séquestrant de grandes quantités de dioxyde de carbone provenant de l'atmosphère. Les émissions de GES séquestrées par le boisement de ce projet sont vérifiées par *Verified Carbon Standard (VCS)* et ont obtenu la certification *Compliance Certification Board (CCB)*.

En 2021, Sopra Steria a intégré les déplacements professionnels au programme « *Climate Neutral Now* » et est devenu « Zéro émission nette » pour toutes ses activités directes, un an avant l'objectif fixé.

Agir en faveur de la biodiversité

Sopra Steria doit se conformer aux six objectifs environnementaux de la taxonomie européenne, dès 2021 sur l'atténuation et l'adaptation au changement climatique, puis au cours des années suivantes, en identifiant l'éligibilité puis l'alignement de ses activités au regard de l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et le contrôle de la pollution, et la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Quelques exemples de contribution à la biodiversité :

Depuis 2014, nous entretenons des ruches sur l'un de nos bureaux à Bruxelles et depuis 2017 sur un site à Hambourg. Nous contribuons à protéger les races d'abeilles européennes et la biodiversité locale dépendante des pollinisateurs.

En partenariat avec la Fondation de la Mer, Sopra Banking a soutenu la Journée Internationale de la Biodiversité des Nations Unies le 22 mai 2021. En Inde, Sopra Steria mène des campagnes de plantation d'arbres et suit la progression de ces plantations.

Le projet CEIBO d'afforestation en Uruguay et de capture d'émissions de GES présenté section 3.4.1. « Activités directes » (page 129) contribue également à l'action du Groupe en faveur de la biodiversité. Sur le terrain, les études environnementales et études d'impact sont réalisées par une équipe d'experts. Sur la base des résultats obtenus, la gestion et le suivi des plans d'afforestation sont élaborés afin de restaurer les systèmes naturels qui ont pu être affectés par des pratiques antérieures telles que l'agriculture, l'élevage ou d'autres activités. Une surveillance régulière est

effectuée afin d'évaluer les effets des opérations forestières sur le sol, la pollution et les écosystèmes. Des études sur la faune sont menées pour déterminer les espèces, leur composition et leur distribution. Les résultats de ces études fournissent des informations sur l'interaction et la dynamique des différentes espèces en lien avec l'activité forestière et permettent ainsi de formuler des recommandations en matière de gestion forestière et/ou l'établissement de zones de valeur de conservation.

3.4.2. ACTIVITÉS INDIRECTES

Les activités indirectes comprennent le traitement des déchets, les déplacements domicile-travail et le télétravail, l'achat de biens et de services.

Réduire la consommation de ressources et les émissions de GES issues de nos activités indirectes

Afin d'optimiser les ressources consommées par ses activités indirectes et réduire les émissions liées, Sopra Steria a déployé en 2021 des campagnes de sensibilisation visant à encourager la réduction des impressions de documents papier et l'augmentation de la durée de vie des équipements électriques et électroniques (optimisation de la gestion des DEEE).

Le Groupe poursuit également son programme d'achats responsables visant à sélectionner des fournisseurs qui répondent à ses exigences et s'engagent à réduire leur impact sur l'environnement.

■ Renforcer notre contribution à l'économie circulaire

Papier et carton

Pour réduire les **déchets de papier et de carton**, Sopra Steria optimise les impressions et mène des campagnes de sensibilisation pour changer le comportement des collaborateurs. Cette année, une augmentation des déchets de papier et cartons de 73,6 % par rapport à 2020 a été constatée en raison d'une meilleure qualité de données récoltées, notamment dans les Déchets Industriels Banals (DIB) au Royaume-Uni. Cependant, la consommation de papier par collaborateur a pour sa part été réduite de 32, % entre 2017 et 2021. Dans le **cadre d'une démarche d'achat responsable de papier**, en 2021 la part de papier certifié écologiquement responsable (FSC 100 %, FSC Mixte et PEFC) a augmenté de 4 % par rapport à 2020 en excluant le Royaume-Uni, qui revoit sa politique d'achats par typologie de produit afin de favoriser l'achat de papier certifié. D'autre part, 99,8 % des déchets de papier et carton ont été recyclés en 2021.

Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques – DEEE

Pour maximiser la durée de vie des **déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)**, le Groupe fait appel à des fournisseurs spécialisés pour les collecter et les éliminer, en **maximant les possibilités de réutilisation et de seconde vie**. En 2021, plus de 99,5 % des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) ont été réutilisés ou recyclés, et ont profité d'une seconde vie. Il y a aussi eu le déport de collecte et rétention de DEEE pour prévenir une pénurie.

Sopra Steria ne produit pas de **déchets dangereux** au sens des définitions ROHS et REACH. Dans ses activités de travail, le Groupe produit des DEEE considérés comme dangereux au sens de la « Décision n° 2000/532/CE du 03/05/00, de la directive 75/442/CEE du Conseil relative aux déchets », et maximise le réemploi de ses équipements électriques et électroniques dès qu'ils sortent de son inventaire.

En 2021, la part des DEEE dangereux n'ayant pas de seconde vie, est de 0,08 % du total des DEEE et déchets de papier et carton.

(1) L'afforestation ou boisement est une plantation d'arbres ayant pour but d'établir un état boisé sur une surface longtemps restée dépourvue d'arbre, ou n'ayant éventuellement jamais appartenu à l'aire forestière. Elle se distingue du reboisement ou de la reforestation qui sont réalisés par l'homme sur une surface déboisée par lui.

I CONSOMMATION DE RESSOURCES – ACTIVITÉS INDIRECTES

| Indicateurs | Objectif | Année de référence | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--|--------------------|---------|---------|---------|
| Déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE | | 2017 | | | |
| Quantité en valeur absolue (kg) | Donner une seconde vie à 100 % de nos DEEE d'ici 2025 (réutilisation par la revente et le don, récupération de la chaleur ou des matières premières pour le recyclage). | 82 609 | 82 947 | 64 657 | 62 541 |
| Quantité par collaborateur (kg/collaborateur) | | 2,10 | 1,90 | 1,50 | 1,34 |
| Part ayant une seconde vie | | 96,2 % | 97,0 % | 97,0 % | 99,5 % |
| Déchets papier et carton* | | 2017 | | | |
| Quantité en valeur absolue (kg) | Recycler 100 % de nos déchets de papier et carton d'ici 2025 par récupération de la chaleur ou des matières premières. | 435 196 | 415 122 | 194 418 | 337 455 |
| Quantité par collaborateur (kg/collaborateur) | | 10,80 | 9,40 | 4,40 | 7,25 |
| Part des déchets collectés séparément et recyclés | | 97,0 % | 96,0 % | 99,7 % | 99,8 % |
| Papier acheté | | 2017 | | | |
| Quantité achetée en valeur absolue (kg) | Réduire la consommation de papier et augmenter l'utilisation de papier labellisé écoresponsable. | 112 409 | 96 873 | 39 132 | 23 549 |
| Quantité achetée par collaborateur (kg/collaborateur) | | 3,00 | 2,40 | 0,90 | 0,51 |

En 2021, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et inclut les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021 inclus, notamment les acquisitions Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Les effectifs des acquisitions réalisées en décembre 2021, EGGG Design et EVA Group ne sont pas inclus. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2017.

En 2020, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT), et inclut les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Consulting, E-Business Solutions), Holocare, cpartners.

En 2019 le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte les sociétés SAB et Sopra Financial Technology GmbH.

* Données prenant en compte le changement de méthodologie au Royaume-Uni. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

Inciter notre chaîne d'approvisionnement à maîtriser son empreinte environnementale

Sopra Steria a mis en place un programme pour sensibiliser et mobiliser ses fournisseurs et partenaires en les incitant à réduire leur impact environnemental. Ce programme est fondé sur la charte Fournisseur du Groupe qui rappelle que le fournisseur ou partenaire s'engage à :

- Réduire l'impact environnemental de ses sites, produits, services et activités, ainsi qu'à contribuer aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre associées ;
- Prévenir la pollution issue de ses activités ;
- Contribuer à l'économie « Zéro émission nette » ;
- Préserver les ressources naturelles et la biodiversité ;
- Maîtriser les risques liés à l'utilisation de produits chimiques et de matières dangereuses ;
- Favoriser l'économie circulaire, gérer les déchets en les réduisant au minimum et maximiser leur recyclage.

La mesure de l'empreinte environnementale des achats de biens et services de Sopra Steria et son pilotage contribuent à la réalisation des objectifs SBTi.

En 2021, nous avons mesuré l'intégralité (100 %) de la part de nos fournisseurs représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement. Le Groupe a poursuivi l'évaluation de ses fournisseurs via les plate-formes Provigis, EcoVadis et CDP. Pilotant ses objectifs SBTi IV et SBTi V, Sopra Steria a constaté que 55 % de ses fournisseurs représentant 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement maîtrisent leurs émissions de GES et ont un objectif de réduction de leurs émissions.

Le Groupe a augmenté son niveau de vérification en obtenant en 2021 un niveau d'assurance modérée validé par l'OTI couvrant l'analyse des données résiduelles du Groupe. Le périmètre a été étendu, passant de quatre pays en 2020 (France, Allemagne, Italie et Espagne) à l'ensemble des pays du Groupe en 2021. Cette approche nous a permis d'estimer les émissions totales résiduelles de GES issues des achats du Groupe à 259 011 teqCO₂ en 2021 en utilisant la méthode des facteurs d'émission recommandée par l'ADEME. Ces émissions ont augmenté de 37 % par rapport à 2020, en raison de données plus précises et d'une augmentation significative de notre périmètre d'étude. L'objectif est de continuer d'étendre le programme d'évaluation des fournisseurs du Groupe et d'encourager ces fournisseurs à se fixer des objectifs de réduction des émissions d'ici 2025. **Un programme de formation des acheteurs du Groupe et de sensibilisation de nos fournisseurs sera déployé en 2022.**

Mesurer l'empreinte environnementale de nos déchets

Cette année, le groupe Sopra Steria a mesuré les émissions produites par ses DEEE et papier-carton collectés selon leur type de traitement, et par ses eaux usées en utilisant les facteurs d'émission DEFRA ⁽¹⁾. En 2021, l'empreinte environnementale de nos déchets, faiblement matérielle, est de 42 teqCO₂.

Mesurer l'empreinte environnementale des déplacements domicile-travail et du télétravail de nos collaborateurs

Nous avons mené une enquête sur les habitudes de déplacement des collaborateurs en France et en Inde afin de connaître les distances parcourues et par quels moyens ils se rendent au travail. Nous avons ajusté ces distances pour tenir compte de la proportion de collaborateurs travaillant à domicile en raison de la pandémie de Covid. De plus, nous avons corrigé les chiffres des émissions liées aux déplacements domicile-travail en ajoutant les émissions dues à l'énergie consommées par les personnes travaillant à domicile (équipement informatique, chauffage/climatisation).

Nous avons utilisé les données sur les habitudes de déplacement des collaborateurs en France afin d'estimer les distances parcourues par les collaborateurs au Royaume-Uni, et avons calculé les émissions associées de la même manière que pour la France.

Ensemble, la France, le Royaume-Uni et l'Inde représentaient 67 % des collaborateurs du groupe Sopra Steria en 2021. Nous avons estimé les émissions dues aux déplacements domicile-travail et au travail à domicile des 33 % restants en utilisant comme référence les usages des collaborateurs en France.

Les émissions domiciles-travail, auditées pour la première fois en 2021, représentent 21 716 teqCO₂. Nous avons dans le cadre de notre réponse CDP estimé l'empreinte environnementale de ces émissions et celles-ci comptaient pour 21 573 teqCO₂ en 2020 et 66 778 teqCO₂ en 2019.

Nous pouvons donc voir que les émissions dues au déplacements domicile-travail et au télétravail de nos collaborateurs ont été divisées par trois en 2021 par rapport à 2019. 2021 note un changement des habitudes de travail initié par la crise sanitaire qui privilégie le télétravail. Ainsi, en France, les collaborateurs ont passé 85 % de leur temps en télétravail, soit 4,25 jours par semaine (contre 1 jour par semaine en 2019). Nous avons une politique flexible de travail à domicile correspondant aux exigences de nos clients et aux attentes de nos employés, toujours alignée sur les lois des pays et les recommandations des autorités sanitaires. Cela nous permet d'évoluer dans une fourchette de 0 à 100 % de télétravail.

I RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ACTIVITÉS INDIRECTES

| Indicateurs | Objectif | Année de référence | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|---|--------------------|---------|---------|----------|
| Achats (hors émissions issues des déplacements professionnels, bureaux, data centers sur et hors-site, émissions fugitives) | | 2018 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | | 246 447 | 221 311 | 189 406 | 259 011* |
| Ratio émissions résiduelles / chiffre d'affaires (teqCO ₂ /€m) | | 60,2 | 49,9 | 44,4 | 55,3 |
| Ratio émissions résiduelles / EBITDA <i>pro forma</i> ** (teqCO ₂ /€m) | | 666,8 | 542,0 | 501,5 | 578,4 |
| Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs*** | | 2019 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | | - | 66 778 | 23 714 | 21 716 |
| Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur) | Scope 3 | - | 1,48 | 0,52 | 0,46 |
| Déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE | | 2017 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | | 1,75 | 1,75 | 1,37 | 0,73 |
| Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur) | Capture des émissions de carbone | 0,00004 | 0,00004 | 0,00003 | 0,00002 |
| Déchets papier et carton | | 2017 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | | 9,27 | 8,84 | 4,14 | 7,97 |
| Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur) | | 0,00023 | 0,00020 | 0,00009 | 0,00017 |
| Eaux usées | | 2017 | | | |
| Émissions en valeur absolue (teqCO ₂) | | 66,50 | 67,18 | 44,68 | 33,16 |
| Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur) | | 0,00164 | 0,00149 | 0,00097 | 0,0007 |

En 2021, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et inclut les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021 inclus, notamment les acquisitions Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Les effectifs des acquisitions réalisées en décembre 2021, EGGG Design et EVA Group ne sont pas inclus. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2017.

En 2020, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT), et inclut les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Consulting, E-Business Solutions), Holocare, cpartners.

En 2019 le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte les sociétés SAB et Sopra Financial Technology GmbH.

* En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs s'élèveraient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019. Les valeurs pour les ratio/CA s'élèveraient à : 56,8 teqCO₂/€m en 2020, 61,1 teqCO₂/€m en 2019. Les valeurs pour les ratio/EBITDA *pro forma* s'élèveraient à : 641,5 teqCO₂/€m en 2020, 663,3 teqCO₂/€m en 2019.

** EBITDA *pro forma* tel que calculé au chapitre 5 en note 12.5.1

*** Les émissions dues au domicile-travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte pour notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et audité.

(1) DEFRA : Le département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (Department for Environment, Food and Rural Affairs ou DEFRA) est un département exécutif du gouvernement britannique chargé de l'environnement et de l'agriculture

Compenser les émissions non évitées issues des activités indirectes

La compensation des émissions non évitées issues des activités indirectes de Sopra Steria sera réalisée, comme pour les activités directes, par investissement dans des projets de capture carbone, conformément au projet *Climate Neutral Now*. Ceci permettra au Groupe d'atteindre l'objectif « Zéro émission nette » dès 2028 selon les deux étapes prévues suivantes :

- En 2025, compenser les émissions liées aux déchets, aux déplacements domicile-travail et au télétravail de nos collaborateurs par des projets de capture carbone,
- En 2028, compenser totalement les émissions non évitées liées à notre chaîne d'approvisionnement par ce type de projets.

3.5. Taxinomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Le règlement Taxinomie (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020) est une des mesures clés du plan d'actions de l'Union européenne inscrite dans son « *Green Deal* ». Celui-ci consiste en un ensemble d'initiatives visant à permettre d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 grâce :

- À la réorientation des flux de capitaux vers des investissements durables ;
- À la gestion des risques financiers induits par le changement climatique, les catastrophes naturelles, la dégradation de l'environnement et les problématiques sociales ;
- À la promotion de la transparence et d'une vision de long terme dans les activités économiques et financières.

La Taxinomie verte, précisée par des actes délégués publiés le 10 décembre 2021 au Journal Officiel de l'Union européenne, établit un système de classification unique, transparent, selon un langage commun, des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental pour les distinguer des autres activités économiques.

Ce système de classification identifie les activités réalisées pour le compte des clients, les activités d'investissement et celles liées à l'exploitation courante. Il les traduit par **trois indicateurs** :

- Le chiffre d'affaires ;
- Les dépenses d'investissements (dites capex) ;
- Les dépenses d'exploitation (dites opex).

Ils seront exprimés en pourcentage d'alignement avec la Taxinomie. Une activité alignée sera une activité durable et pourra contribuer à un ou plusieurs des objectifs environnementaux suivants :

- L'atténuation du changement climatique ;
- L'adaptation au changement climatique ;
- L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- La transition vers une économie circulaire ;
- La prévention et la réduction de la pollution ;
- La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Au titre des données de l'exercice 2021, seuls les deux premiers objectifs environnementaux cités sont considérés.

La classification des activités, quel que soit l'indicateur, se base sur une démarche en cinq étapes :

- Identifier les activités éligibles à la Taxinomie au regard d'un ou de plusieurs objectifs environnementaux. Elles sont listées dans les actes délégués définissant l'application du règlement européen ;
- Qualifier la contribution substantielle de l'activité à l'objectif environnemental en fonction du respect de critères techniques ;
- S'assurer, à l'aide aussi d'examen techniques, que l'activité ne cause de préjudice important à aucun des cinq autres objectifs environnementaux ;
- S'assurer du respect des principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, en particulier pour ce qui concerne les droits fondamentaux au travail et aux droits de l'homme. À l'issue de cette étape, une activité qui aura satisfait à tous les critères précédents sera considérée comme alignée, c'est-à-dire durable ;
- Déterminer la valeur de l'indicateur en rapportant les activités alignées (numérateur) au total des activités. Il sera exprimé en pourcentage.

Pour l'exercice 2021, les trois indicateurs de la Taxinomie à publier ne portent que sur les activités éligibles et non sur les activités alignées.

3.5.1. UNE DÉMARCHE LANÇÉE EN 2021 POUR METTRE EN ŒUVRE LE RÈGLEMENT TAXINOMIE

La démarche suivie par le Groupe a consisté en trois étapes pour le reporting 2021 de Taxinomie :

1. Interprétation des activités considérées par la Taxinomie pour les traduire en activité du Groupe

Le Groupe s'est appuyé en interne sur des entités pilotes en vue de clarifier le périmètre des activités éligibles, de qualifier ce que pourrait être l'ordre de grandeur des activités éligibles au 31 décembre 2021 et de tester sa méthodologie avant de la déployer dans l'ensemble du Groupe en 2022.

2. Mobilisation de l'écosystème

L'équipe projet échange régulièrement avec ses pairs en France au sein de Numeum, syndicat professionnel des Entreprises de Services du Numérique (ESN), des éditeurs de logiciels, des plate-formes et des sociétés d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT), pour disposer d'une compréhension harmonisée du règlement européen et de ses actes délégués en particulier en matière d'identification des activités éligibles au titre de l'indicateur de chiffre d'affaires.

3. Un reporting 2021 basé sur des pilotes et des estimations

À ce stade, le projet n'est encore que dans sa phase de cadrage, les phases de déploiement sur l'ensemble du Groupe, de reporting des entités du Groupe et d'exploitation des résultats d'ensemble sont à venir, tout comme la construction d'une solution de reporting pérenne et industrielle. Le Groupe n'est donc en mesure de fournir, à ce stade d'avancement, que des estimations « Corporate » du niveau de ce que pourrait être ses activités éligibles, en particulier en termes de chiffres d'affaires.

Elles seront sujettes à évolutions à la hausse comme à la baisse en 2022. Celles-ci résulteront des précisions qui seront données par l'Union européenne sur les activités couvertes par les textes, des discussions de place notamment au sein de Numeum et des interprétations qui pourront en ressortir, de l'analyse détaillée des projets au niveau de l'ensemble des entités du Groupe lors des phases de déploiement puis d'analyse.

3.5.2. DES ACTIVITÉS MARGINALES AU REGARD DE LA TAXINOMIE

La principale difficulté rencontrée par le Groupe réside dans l'application des activités définies dans la Taxinomie et dans leurs correspondances avec le modèle d'affaires de Sopra Steria.

Le Groupe, comme une partie des ESN, ne développe pas des activités ayant un impact important sur la dégradation du climat. Il est donc concerné marginalement par les activités identifiées dans la Taxinomie et essentiellement par celles définies dans l'objectif d'atténuation du changement climatique.

Indicateur de chiffre d'affaires

En termes de chiffre d'affaires, le modèle d'affaires de Sopra Steria trouve partiellement sa correspondance dans les activités suivantes définies par la Taxinomie :

1. « Traitement de données, hébergement et activités connexes » ;
2. « Solutions fondées sur des données en vue de réduction des émissions de gaz à effet de serre ».

■ Traitement de données, hébergement et activités connexes

Cela concerne les activités d'hébergement réalisées pour le compte des clients sur des infrastructures propres du Groupe. Sont exclues, à ce stade, toutes activités d'hébergement réalisées sur des infrastructures tierces telles que celles d'opérateurs de *data centers* ou de fournisseurs de *Cloud*, toute prestation d'*infrastructure management* réalisée en dehors de celle du Groupe, toute prestation de conseil ou tout projet de transformation et d'évolution vers le *Cloud*. Au regard de son modèle d'affaires, l'éligibilité du Groupe pour cette activité serait très négligeable.

■ Solutions fondées sur des données en vue de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Cela touche principalement aux activités de Conseil et intégration. Cela concerne tous les projets réalisés pour le compte des clients qui pourraient avoir un impact favorable, directement ou indirectement, sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Cet effet doit pouvoir être mesurable d'un point de vue scientifique pour aller vers l'alignement. Ainsi, à titre d'exemple, des projets impliquant la construction de solutions permettant de déterminer et de mesurer les émissions de gaz à effets de serre, la mise en œuvre de systèmes compensant les émissions de ces mêmes gaz, l'intégration de solutions permettant aux clients du Groupe de réduire leurs consommations de matières premières ou de composants ont un effet direct sur le climat. Des projets d'intégration visant à optimiser une contrainte ou à remplacer des flux physiques par un processus numérique (régulation du trafic routier par exemple, dématérialisation) ou à améliorer l'empreinte environnementale des clients des propres clients du Groupe pourraient avoir aussi un effet favorable indirect sur le climat. Ces prestations seraient adressées principalement par les équipes des marchés « énergie et utilities », « transport » et « secteur public ». Ainsi, au regard de son modèle d'affaires, l'éligibilité du Groupe pour cette activité serait très faible.

Sur la base de ces toutes premières analyses et tenant compte du stade d'avancement de son projet Taxinomie, le Groupe estime que

les activités éligibles au titre de l'indicateur de chiffre d'affaires seraient légèrement supérieures à 5 % du chiffre d'affaires total du Groupe en 2021.

Indicateur de capex

Le deuxième indicateur nécessite l'analyse de l'éligibilité des dépenses d'investissements. Les capex à considérer ne correspondent pas au flux de décaissement de trésorerie tel qu'il est présenté dans un tableau de flux de trésorerie mais à l'augmentation des actifs. Ainsi, les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location seront considérés dès la signature des contrats de location et les modalités particulières de financement des dépenses d'investissement, tels que des décalages de paiement, ne seront pas prises en compte. Les dépenses d'investissement intègrent aussi les nouveaux actifs incorporels issus de regroupements d'entreprises (technologies, relations clientèles, marques...)

Les dépenses d'investissement éligibles sont celles liées aux activités potentiellement durables, celles faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable et celles individuellement éligibles liées à des activités économiques définies dans la Taxinomie telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données. Le Groupe estime que **ces dépenses éligibles** représenteraient de l'ordre de 97,3 % de ses **capex totaux** au titre de 2021. Ce taux d'éligibilité pourra varier d'années en années en fonction des natures d'investissement.

Indicateur d'opex

Enfin, le troisième indicateur requiert l'analyse des dépenses d'exploitation. Elles comprennent celles liées aux activités éligibles, celles incluses dans un plan visant à étendre ou à rendre une activité durable et les dépenses individuellement éligibles liées à des activités économiques définies dans la Taxinomie telles que celles liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données. Toutes les dépenses d'exploitation ne sont pas à prendre en compte. Seuls sont à considérer les coûts de recherche et développement, les frais de rénovation des bâtiments, les charges des contrats de location à court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels qui est nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Le modèle d'affaires du Groupe s'appuie essentiellement sur des ressources humaines. Il comprend aussi des dépenses essentielles de sous-traitance, de frais de déplacement, de services de communication qui n'entrent pas dans le champ d'application défini dans la Taxinomie.

À l'exception des dépenses de recherche et développement, qui sont essentielles aux activités d'édition, les autres coûts entrant dans la définition du dénominateur de l'indicateur « opex » ne sont que très accessoires à la réalisation du modèle d'affaires du Groupe. Ces charges ne sont pas significatives ; elles représentent au plus 5,4 % des « opex » totales. Le Groupe a donc décidé, à ce stade, de se prévaloir de l'exemption de matérialité prévue dans le règlement européen au titre des dépenses d'exploitation. **Le numérateur représentatif des activités éligibles au titre des opex** est donc égal à 0 comparé à un dénominateur qui s'élèverait tout au plus à 236,5 M€.

3.6. Perspectives

En résonance avec la Conférence des Nations Unies sur le climat ou COP26 menée à Glasgow, et aux défis auxquels l'humanité est confrontée, Sopra Steria a été modèle en la matière comme l'attestent les certifications et distinctions externes. Mais le Groupe souhaite aller plus loin en faisant du numérique un accélérateur et une source d'opportunités et de progrès pour tous. Sopra Steria y trouve également des opportunités *business* en soutenant les clients dans leur transition vers une économie « Zéro émission nette ».

Principaux objectifs de Sopra Steria pour les trois à cinq prochaines années :

- **Opérations directes** : continuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) en réduisant la consommation d'énergie, en augmentant le recours aux énergies renouvelables, en optimisant la consommation énergétique des bureaux et *data centers*, en s'appuyant sur la technologie pour réduire les déplacements professionnels et en utilisant des modes de transport à faible émission carbone ;
- **Services clients** : accompagner nos clients dans leur transition vers une économie « Zéro émission nette » en appliquant les principes d'écoconception à nos solutions, en adoptant des approches respectueuses de l'environnement dans nos prestations de services, et en exploitant le potentiel des nouvelles technologies pour réduire les émissions de GES ;
- **Chaîne d'approvisionnement** : accélérer notre programme autour de la chaîne d'approvisionnement pour engager nos principaux fournisseurs et analyser leurs progrès dans les réductions d'émissions nécessaires pour limiter la hausse de température du réchauffement climatique en dessous de 1,5°C ;
- **« Zéro émission nette » dès 2028** : continuer à réduire les émissions de GES et à investir dans des projets de capture carbone par afforestation ayant des impacts positifs pour les communautés concernées, tout en explorant avec nos partenaires des solutions basées sur la technologie d'élimination du carbone ;
- **Ambassadeur du climat** : s'engager de manière proactive aux côtés des décideurs politiques et des acteurs d'influence tels que les gouvernements, le Pacte Mondial des Nations Unies, l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), le CDP, la Coalition européenne du numérique vert, le Pacte européen pour le climat, les universités et les acteurs de niche dans l'agenda climatique pour la société.
- **Prêt Lié à la Durabilité** : la nouvelle Facilité de Crédit Renouvelable (FCR) de Sopra Steria Group, convenue en 2022 sera un Prêt Lié à la Durabilité (PLD) une marge liée au KPI annuel sur la réduction des émissions de GES par collaborateur sur une trajectoire en ligne avec l'objectif SBTi de Sopra Steria (réduction de 85 % des émissions de GES par collaborateur d'ici 2040). Le crédit (en cas de KPI atteint, payé par la banque en bonus) et la pénalité (en cas de non-atteinte du KPI, payée par Sopra Steria) seront alloués à des projets technologiques permettant de réduire l'empreinte environnementale d'une ou plusieurs activités. Exemples de projets :
 - Agriculture durable : projets intégrant des « technologies numériques » pour améliorer l'efficacité de l'agriculture tout en protégeant l'environnement grâce à une utilisation efficace des ressources (énergie et eau), de jeunes plants issus de la permaculture, des robots agricoles et d'autres ressources et pratiques réduisant les émissions et permettant la séquestration de carbone et, si possible, par la monétisation des bénéfices en crédits carbone ;
 - Technologies de réduction et de capture carbone : projets tirant parti des meilleures « technologies numériques » pour une utilisation dans plusieurs secteurs industriels et zones géographiques afin de mesurer et de réduire l'empreinte environnementale et d'optimiser la capture et la séquestration des GES ;
 - Toute catégorie supplémentaire qui bénéficierait au climat telle que l'énergie renouvelable et la réduction des déchets.

L'approche de Sopra Steria pour atteindre ces objectifs s'appuie sur nos principes des « 5C pour l'action pour le climat » :

1. **Contenir** – La tactique la plus importante dans la gestion de nos émissions est de réduire la quantité que nous produisons tout au long de nos opérations et de notre chaîne de valeur. Nous menons des opérations à faible émission de carbone et nous avons un code de conduite qui définit les responsabilités environnementales de nos fournisseurs dans la maîtrise de leurs émissions. En poursuivant notre objectif d'être « Zéro émission nette » dès 2028, nous nous concentrerons sur les initiatives de réduction des émissions tout au long de la chaîne de valeur et sur la suppression des émissions résiduelles notamment à l'aide de programmes d'afforestation ;
2. **Crédit** – L'intégrité et la responsabilité sont vitales pour lutter contre le changement climatique, car nos parties prenantes doivent être convaincues que les mesures que nous prenons pour atténuer le changement climatique font une différence. Nos auditeurs externes audient nos performances dans la réduction de nos émissions selon la norme ISAE3000, couvrant la gouvernance, la stratégie, les risques et opportunités, les objectifs et les mesures dans nos opérations directes, l'engagement des fournisseurs et les services clients. Le CDP reconnaît depuis 5 ans notre performance en nous positionnant dans la « liste A », le plus haut niveau de reconnaissance ;
3. **Communiquer** – La communication est un élément clé dans la lutte contre le changement climatique. Il est important que nous puissions informer, persuader et mobiliser nos parties prenantes, tant en interne qu'en externe, pour contribuer à la lutte contre le changement climatique ;
4. **Collaborer** – Nous collaborons avec des partenaires allant d'acteurs établis à des acteurs de niche ou des nouveaux entrants sur le marché. Nous diffusons nos connaissances et notre expérience via des organismes commerciaux, des forums d'affaires et des organisations internationales telles que le Pacte Mondial des Nations Unies et l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) afin de promouvoir les meilleures pratiques en matière d'actions et de solutions climatiques ;
5. **Contribuer** – Nous communiquons notre expertise à la société dans son ensemble. Le SBTi a invité Sopra Steria à expérimenter son premier standard *Net Zero*. Nous avons contribué au projet du Pacte Mondial des Nations Unies sur l'importance de la définition d'objectifs scientifiques et les initiatives que les entreprises peuvent entreprendre. Nous travaillerons dans les années à venir avec d'autres organisations telles que la *European Green Digital Coalition*.

Sopra Steria a la volonté claire de continuer à intégrer l'action climatique et la durabilité environnementale en mode « *business as usual* » dans son activité, d'utiliser le numérique comme un levier dans le développement de solutions climatiques et de jouer un rôle actif dans l'accompagnement pour un monde durable pour tous.

4. Des interactions avec la Société adaptées aux attentes de nos parties prenantes

Pour renforcer notre attractivité, nous devons démontrer à nos parties prenantes (clients, collaborateurs et candidats, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs, société civile) que nos engagements de Responsabilité d'Entreprise sont au cœur de notre stratégie et de notre action. Nous développons ainsi des relations de confiance et un dialogue transparent, ouvert et inclusif avec nos parties prenantes et les associations à nos engagements et programmes d'action. En tant qu'entreprise contributive, nous sommes un partenaire engagé dans la transformation numérique des grandes organisations. Cet engagement repose notamment sur l'intégration du numérique durable dans notre proposition de valeur pour en faire un accélérateur et une source de progrès pour tous.

À travers un dialogue constant et transparent avec nos parties prenantes et une gouvernance ouverte et inclusive, nous contribuons de façon directe ou indirecte aux ODD suivants : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16 et 17.

4.1. Créer de la valeur pour nos parties prenantes

Dans une démarche où le collectif est essentiel, nous mobilisons nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et la société civile pour apporter des réponses durables. Ensemble, nous voulons rendre l'innovation utile au plus grand nombre et avoir un impact positif, de manière responsable et éthique sur la Société dans son ensemble.

Grace à la pertinence de sa politique et des programmes associés sur les grands enjeux sociétaux, le Groupe figure parmi les entreprises les plus engagées et performantes en matière de Responsabilité d'Entreprise.

Pour être une entreprise contributive et construire un monde durable, Sopra Steria associe l'ensemble de ses parties prenantes dans une approche collaborative, source de valeur pour chacun.

EXEMPLES D'INITIATIVES ET ENGAGEMENTS AU BÉNÉFICE DES PARTIES PRENANTES



CLIENTS

- Priorité du Groupe d'inclure le numérique durable dans sa proposition de valeur et notamment la sobriété numérique, l'éthique numérique et la souveraineté numérique.
- Lancement du programme d'actions associé à l'engagement « Zéro émission nette » d'ici 2028.
- Innovation avec l'Exploratoire de Sopra Steria Next, le *Do Tank* dédié à l'éthique, la confiance et la Responsabilité d'entreprise qui appuie ses travaux sur un dialogue permanent avec l'ensemble des parties prenantes.
- Lancement par Sopra HR Software d'une nouvelle génération de solutions RH « Sopra HR 4YOU » adaptée aux enjeux actuels, un espace RH 100 % numérique.
- Etude Sopra Steria et Forrester sur les priorités des institutions financières.



COLLABORATEURS CANDIDATS

- Priorité du programme de féminisation du management.
- Sopra Steria signe la charte ONU Femmes.
- Sopra Steria signe la charte de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et rejoint le réseau « Entreprises et Handicap ».
- Engagements sociaux, diversité : *Diversidays*, article 1, Tous En Stage, Joblrl.
- 2e édition du « Group People Survey » avec *Great Place To Work*.
- 5 *e-learning* obligatoires du « Passeport Prévention ».
- + 16 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques, soit 35 % de l'effectif
- *e-learning* obligatoire « Zéro émission nette ».
- + 700 collaborateurs bénévoles engagés pour l'environnement à travers des réseaux *Green Light* (France) et *Sustainability Champions* (Royaume-Uni).
- Deux plate-formes d'engagement solidaire des collaborateurs, en bénévolat et mécénat de compétence.



ACTIONNAIRES INVESTISSEURS

- Résultats et chiffres d'affaires commentés auprès des investisseurs et analystes via :
 - des réunions webcast bilingues pour les résultats annuels et semestriels,
 - des conférences téléphoniques bilingues pour les trimestriels
- Rencontres avec les investisseurs :
 - 26 roadshows, 10 conférences,
 - 188 institutions rencontrées,
 - 12 pays et 18 villes couverts.
- Réponses aux questionnaires des investisseurs et des agences de notation extra-financières : MSCI, Sustainability, Vigeo Eiris, ISS QualityScore, Gaïa Index, CDP *Climate Change*.
- Part des investisseurs institutionnels dans le capital de Sopra Steria au 31.12.2021 :
 - 29,1 % : investisseurs institutionnels internationaux ;
 - 26,6 % : investisseurs institutionnels français.
- 11,0 % : part des actionnaires individuels dans le capital de Sopra Steria au 31.12.2021.



PARTENAIRES

- 300 startups intégrées à notre proposition de valeur en Europe via le programme *Sopra Steria Ventures*.
- Partenariats avec les meilleurs éditeurs du marché pour accroître la valeur apportée à nos clients.
Partenaires stratégiques : Axway, Microsoft, IBM, SAP, Oracle, Dassault Systems ; Principaux acteurs du cloud : AWS, Google, OVH ; Acteurs technologiques majeurs : Pega, Red Hat, Salesforce, Orange, Talend, Ulpath, Informatica, Microfocus.
- Partenariats avec des universités et instituts de recherche autour de projets d'innovation, dans les principales géographies du Groupe. Sopra Steria contribue à des travaux d'éducation et de recherche, intègre des chercheurs à ses projets et développe des solutions innovantes (IA, Nouvelles réalités, IoT et données).
- Sobriété numérique : Adhésion à NégaOctet, au Pacte Climat européen et à la *European Green Digital Coalition*.
- Souveraineté numérique : Sopra Steria a rejoint l'initiative franco-allemande Gaia-X (*European Association for Data and Cloud*).
- Éthique numérique : Partenariat avec la *Human Technology Foundation* autour du data altruisme.



FOURNISSEURS

- Évaluation par EcoVadis des fournisseurs représentant plus de 100 % de la dépense cible 2021.
- Achats inclusifs avec le recours au STPA – Secteur du travail protégé et adapté (France).
- Accès facilité aux fournisseurs intégrant des critères diversité et égalité des chances.
- Objectifs SBTi intégrant les engagements fournisseurs pour l'environnement.
- Intégration progressive au programme « Zéro émission nette » de nos achats de biens et services qui font partie de la chaîne d'approvisionnement avec un objectif de 50 % en 2027 et de 100 % en 2028.
- Note A au 2021 *CDP Supplier Engagement Leader* pour la performance du Groupe dans l'engagement de ses fournisseurs en faveur du climat.



SOCIÉTÉ CIVILE

- Publication à l'occasion des 20 ans de la Fondation Sopra Steria-Institut de France d'un livre blanc « Numérique et fragilités humaines » en partenariat avec l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives.
- Accessibilité numérique : + 8 400 collaborateurs sensibilisés
- + 174 projets de soutien aux communautés locales et aux territoires.
- + 800 bénévoles engagés dans des programmes de solidarité.
- Deux projets numériques solidaires Clic&Moi et H'ability, lauréats du Grand Prix Entreprendre pour demain de la Fondation Sopra Steria-Institut de France.
- Contribution directe et indirecte aux 17 ODD des Nations Unies.
- Présidence du *Club GC Advanced* du *Global Compact France* et présidence de l'*Advisory Board du Global Compact Norvège*.
- Sopra Steria rejoint l'Association de l'économie numérique (ACSEL).

4.2. Accompagner nos clients dans l'innovation et un numérique durable

4.2.1. SATISFACTION CLIENT

La primauté du service au client est une des valeurs essentielles de Sopra Steria et assurer la satisfaction des clients constitue un enjeu majeur. Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services proposés, le Groupe accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

Afin de compléter les dispositifs d'interaction réguliers déjà en place avec ses clients, le Groupe a interrogé ses clients stratégiques dans ses principaux pays début 2021, à travers son baromètre annuel « *Customer Voice* » initié en 2019.

Le taux de satisfaction des 100 clients stratégiques interrogés a été supérieur à 80 % lors de ces deux baromètres.

Les qualités majeures relevées lors des entretiens concernent les compétences, l'écoute, la proactivité, la relation de partenariat, l'engagement et le professionnalisme.

Le Groupe se fixe comme axe de progrès un plus grand accompagnement dans les innovations de rupture.

Ce baromètre a vocation à être renouvelé chaque année sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

Suite aux situations de confinement liées à la crise sanitaire, le Groupe a accompagné ses clients pour leur permettre d'adapter rapidement les modes de travail. L'agilité des équipes Sopra Steria, la rapidité d'intervention et la qualité des prestations exploitant tout le potentiel du numérique ont permis de maintenir de bons niveaux d'activité. Les réponses apportées par le Groupe aux

différents contextes ont été saluées très positivement par les clients renforçant ainsi le rapport de confiance et de proximité.

Partenaire préféré

Sopra Steria a été sélectionné, à travers son vertical Aéroline, parmi les « partenaires préférés » d'Airbus, afin d'intervenir sur les activités d'ingénierie auprès de son bureau d'études, sa Direction Industrielle et son département services client. Cette marque de confiance d'Airbus permet ainsi d'affirmer l'ambition et l'engagement de Sopra Steria pour l'ingénierie de demain et ses grands programmes de transformation.

4.2.2. INCLURE LE NUMÉRIQUE DURABLE DANS NOTRE PROPOSITION DE VALEUR

Le numérique est un vecteur majeur de la transformation des entreprises. Sopra Steria accompagne ses clients dans la transition vers une économie « Zéro émission nette », vers des pratiques éthiques, et une société inclusive et résiliente. Le Groupe a fait de cet objectif sa 3^e priorité ESG présentée section 1.2. paragraphe « Nos trois priorités ESG » (page 101). Ses propositions de valeur se déclinent ainsi :

- Optimiser consommations et empreinte environnementale du numérique ;
- Favoriser l'émergence de nouveaux comportements et usages, en faveur d'une économie décarbonée ;
- Développer des services inclusifs, accessibles à tous ;
- Soutenir des pratiques éthiques du numérique ;
- Développer la résilience des organisations.

Pour chacune de ces propositions de valeur, l'opportunité est intégrée, si pertinente, au processus commercial des opérations.

Optimiser consommations et empreinte environnementale du numérique

■ Développer la durabilité environnementale du numérique

- Sopra Steria accélère sa démarche de sobriété numérique, notamment en sélectionnant les infrastructures et les technologies qui répondent aux objectifs de durabilité environnementale du Groupe et de ses clients ;
- La trajectoire « Zéro émission nette » d'ici 2028 du Groupe bénéficie à l'ensemble des prestations réalisées pour ses clients ;
- Programme « *Climate Neutral Now* » des Nations Unies, en investissant dans des projets de capture carbone permettant de neutraliser les émissions liées aux bureaux, *data centers* et déplacements professionnels du Groupe, et d'ici 2028, inclusion dans ce programme des émissions de GES dues aux achats de biens et services (dont les achats IT et télécoms) et émissions dues au trajets domicile-travail/télétravail.

■ Évaluer l'impact environnemental des nouveaux services et écoconcevoir le développement des solutions et services

Sopra Steria met en œuvre et développe un ensemble de méthodes, de référentiels et d'outils pour évaluer et réduire l'impact environnemental des applications et de ses prestations :

- *ACV Screening* : Mesure de l'impact sous forme de cycle de vie simplifié associé à l'ensemble des équipements et simulation d'optimisation,
 - *G4IT* : Mesure automatisée de l'impact environnemental du système d'information, au service du pilotage des différents chantiers d'amélioration continue, basée sur les règles de définition des catégories de produits (ou *Product Category Rules PCR*) dédiés aux services numériques et sur la base de données NegaOctet,
 - *Sustainability For You (S4U)* : Mesure de l'impact lié à la réalisation de la mission (ex. déplacements professionnels),
 - *Green IT Analysis CLI* : Sopra Steria met à disposition en open source ses contributions à cet outil. Les projets intègrent le *Green IT Analysis* au sein des workflows DevOps permettant une estimation de l'impact environnemental d'un parcours web (*ecoindex*) et un premier audit de la qualimétrie du code d'écoconception (*ecometer*),
 - Scaphandre et *Power API* : Projets de Recherche et Développement sur la mesure temps réel de l'impact à l'usage des serveurs en interaction avec l'écosystème ;
- **Collaborer avec l'écosystème et les organisations sectorielles** : Collectif Conception Numérique Responsable (CNUMR), Institut du Numérique Responsable (INR), Boavitza (Groupe de travail Calculateur), Planet Tech'Care, Numeum (Groupe de travail Taxinomie verte), IEMA (*Institute of Environmental Management and Assessment*), make.org Grande Cause Environnement, *French Business Climate Pledge*, *We Mean Business*, SBTi, Pacte Mondial des Nations Unies (Groupe de travail Environnement), Comité consultatif NegaOctet mandaté par l'Ademe, *European Green Digital Coalition* (EGDC), *Climate Pact*.

Accroître l'impact positif de nos clients

Former à la sobriété numérique. Sensibilisation et formation des équipes projets d'un ministère français et accompagnement à la sobriété numérique, afin de développer les compétences permettant la mesure de l'impact environnemental d'une solution numérique, l'identification des pistes d'amélioration et la création d'indicateurs clés de suivi.

Migrer vers le Cloud. Ce type de migration répond désormais à des enjeux de résilience, d'évolutivité et de création de nouveaux services innovants tout en intégrant les notions de souveraineté et de durabilité. Pour un acteur du secteur logistique, Sopra Steria a optimisé et migré les applications au cœur de traitements critiques vers le Cloud, contribuant ainsi à l'objectif « Zéro émission nette » de cet opérateur.

Favoriser l'émergence de nouveaux comportements et usages en faveur d'une économie décarbonée

■ Repenser la mobilité urbaine de demain

Le projet Commute de management collaboratif des mobilités durables, dans la zone aéroportuaire de Toulouse, permet de repenser aujourd'hui la mobilité urbaine de demain. L'attractivité de la métropole renforce la congestion routière de toute l'agglomération avec jusqu'à 500 000 trajets supplémentaires quotidiens projetés en 2025 par rapport aux 4 millions de 2015, dont 265 000 pour la seule zone aéroportuaire. Lancée en 2018, cette initiative collaborative innovante, à financement européen, réunit des acteurs publics et privés du territoire. Les équipes de Sopra Steria contribuent à ce projet avec la mise en place d'une plate-forme numérique de suivi et d'analyse des données. Les objectifs principaux sont la fluidification du trafic, la réduction de l'impact environnemental, le soutien de l'attractivité du territoire et l'amélioration de la qualité de vie des habitants.

■ Mesurer et réduire la consommation des ressources

Sopra Steria a développé pour un leader européen de l'aéronautique, une solution numérique destinée à faciliter les demandes de matières premières critiques pour ses fournisseurs, améliorant la précision des commandes en passant d'un rythme annuel à un rythme mensuel. Les dispositifs mis en œuvre : analyse du cycle de vie, mesure de l'impact, démarche d'écoconception.

Développer des services inclusifs, accessibles à tous

- Le Groupe accompagne la dématérialisation des services de ses clients et déploie l'accessibilité numérique et la prise en compte du règlement RGAA dans les applications de grands acteurs publics ou industriels qui rendent ainsi leurs services accessibles au plus grand nombre.
- Sopra Steria développe les compétences des collaborateurs en matière d'accessibilité numérique avec un cursus complet de formations. Près de 8 600 collaborateurs, en France, ont déjà été sensibilisés via un *e-learning*.
- Enfin, l'accès au numérique pour tous est intégré à l'engagement solidaire du Groupe et à son cadre d'actions, notamment au travers de la Fondation Sopra Steria-Institut de France. Ce point est présenté section 4.6.3. dans le paragraphe « Développer l'accès au numérique pour tous » (page 147).

Soutenir des pratiques éthiques du numérique

■ L'Exploratoire : Le Do Tank pour un numérique responsable

Créé par Sopra Steria Next en 2020, l'Exploratoire est un *Do Tank* dédié aux questions que soulèvent les transformations qui s'imposent aux entreprises et aux organisations en matière d'éthique, de confiance et de Responsabilité d'Entreprise. Sa vocation est de faire émerger, partager et diffuser les bonnes pratiques en mobilisant des écosystèmes d'acteurs : cercles professionnels, écoles, clients du Groupe, institutions, fondations... L'Exploratoire se saisit de questions concrètes, au cœur des préoccupations de la Société et du monde de l'entreprise, et déploie ses travaux sous différentes formes : notes d'analyse, enquêtes d'opinion et enquêtes décideurs, événements physiques et numériques, projets d'expérimentation.

L'éthique numérique au cœur des processus de conception, d'évaluation et de décision

Si ses principes fondamentaux (transparence, équité, soutenabilité, respect de la vie privée, sécurité...) font largement consensus, toute la question est de savoir comment les mettre en œuvre et concevoir des dispositifs numériques « éthiques by design » ajustés à l'usage et répondant aux critères d'un numérique responsable. L'Exploratoire propose trois leviers d'action pour intégrer l'éthique aux processus de décision, de conception, d'évaluation afin de la positionner comme un nouveau critère de décision stratégique des entreprises.

Expérimentation : une charte éthique pour l'utilisation des données en Région Occitanie

Dans le cadre de l'Exploratoire de l'Éthique numérique de Sopra Steria Next, une démarche de travail a été définie et est en passe d'être expérimentée avec la région Occitanie. En effet, la Région est déjà engagée depuis plusieurs années sur les questions d'éthique, notamment par le biais de politique publique participative. Elle a en outre fondé Occitanie Data, GIP (Groupement d'Intérêt Public) visant à engager un écosystème d'acteurs dans un cadre de confiance d'usage des données, et dont un des livrables est une charte éthique pouvant s'appliquer à tout projet utilisant des données. La démarche de conception de services numériques « *éthiques by design* » sera expérimentée dans le respect de cette charte éthique et permet d'aller un cran plus loin en proposant une démarche dynamique de questionnement de l'ensemble des axes retenus comme constitutifs de l'éthique à chaque étape de la conception : impact social et intérêt commun, impact RH, équité, diversité et inclusion, respect de la vie privée, transparence, sécurité, impact environnemental, dimension participative et enfin gouvernance de l'éthique. C'est ce questionnement, à chacune des étapes de la conception d'un service, approche basée sur le *design thinking*, qui fait l'originalité et l'intérêt de cette démarche.

■ Sopra Steria Next – via L'Exploratoire – et la Human Technology Foundation publient le rapport « Data Altruisme : les données au service de l'intérêt général »

L'avènement de l'économie numérique moderne a provoqué une accélération exponentielle de la génération de données et des capacités d'exploitation de celles-ci. L'ambition affichée par le data altruisme est de contribuer à servir l'intérêt général en sollicitant des données peu ou pas exploitées, et de refonder une mécanique d'échange dans le monde numérique jusqu'alors dominé par l'extractivisme (extraction de grandes quantités de données qui ne sont pas toutes exploitées). En amont d'une régulation européenne à venir, l'Exploratoire Sopra Steria Next et la Human Technology Foundation proposent des actions pratiques et juridiquement possibles pour ainsi montrer que la notion de data altruisme peut conduire à des modes de partage éthiques des données.

Développer la résilience des organisations

■ Souveraineté numérique

Le Groupe s'est engagé depuis plusieurs années en faveur de la souveraineté numérique. Ce point est présenté section 4.2.3. paragraphe « Des engagements au service de la souveraineté numérique » (page 140).

■ Mettre l'intelligence artificielle au service de la durabilité pour un industriel européen

Sopra Steria met en œuvre des solutions de numérique durable grâce à l'intelligence artificielle (IA), autour de trois objectifs : réduction des coûts, augmentation du retour sur investissement,

réduction de l'impact environnemental. L'IA permet d'optimiser l'utilisation et la maintenance des machines de cet industriel, allongeant ainsi leur durée de vie.

4.2.3. INNOVATION ET PARTENARIATS STRATÉGIQUES

Nous sommes un partenaire de confiance pour nos clients et nous leur apportons le meilleur des technologies pour développer des solutions innovantes. Grâce à un réseau composé d'experts, de startups et de partenaires technologiques majeurs nous coconstruisons des solutions durables au service des enjeux de performance de nos clients.

Le codesign, pour mobiliser l'intelligence collective

Le développement d'une approche collaborative favorise la créativité. Elle permet de concevoir des services, des usages, des processus, des organisations et l'élaboration de stratégies communes. En impliquant des experts métier, des utilisateurs finaux et des experts techniques, cette démarche raccourcit les étapes de conception. Elle optimise les processus et favorise l'accès du numérique au plus grand nombre.

Un réseau de DigiLabs pour inspirer, créer et réaliser

Depuis 2014, Sopra Steria a développé un réseau de DigiLabs (espaces d'innovation). L'objectif est de valoriser et partager l'innovation avec nos clients et collaborateurs à travers des cas d'usages. Les DigiLabs sont aussi connectés avec des écosystèmes pour anticiper les besoins de nos clients (Pôles de compétitivité, centres de recherche, univers académiques, écosystèmes de startups...). Ils sont également un terrain d'expérimentation pour les technologies émergentes portées par le Groupe (IA, Nouvelles réalités, IoT, blockchain...).

Les DigiLabs sont organisés en réseau, ce qui leur permet de mieux partager les expériences innovantes et les bonnes pratiques avec nos clients, quelle que soit leur géographie.

Les DigiLabs accompagnent les projets innovants proposés lors des Trophées de l'Innovation et en particulier ceux en lien avec le handicap tels que :

- **MoveMe** un projet norvégien qui permet aux enfants atteints de paralysie cérébrale de mieux communiquer.
- **PepperBotyfy4Autism** un projet français qui va utiliser l'IA, la robotique et la domotique pour aider les jeunes adultes autistes dans leur insertion dans la Société.
- **Illumie** un projet norvégien qui permet aux personnes mal voyantes de se déplacer dans des environnements inconnus grâce à la computer vision.

Next : le *flagship* des DigiLabs

Le Next est un espace de premier plan dédié à l'innovation. Installée au cœur de Paris sur près de 1 000 m², l'équipe du Next accompagne nos grands clients pour dénouer une situation, explorer de nouvelles idées, concevoir les réponses à leurs véritables attentes et engager des transformations durables. Études de faisabilité, cadrage de programme, définition de modèle d'affaires ou conception de nouveaux produits ou services s'appuient sur le brainstorming, la création de cas d'usage innovants, la fertilisation croisée entre secteurs et l'anticipation des nouveaux usages des technologies au service de la performance.

Une stratégie de partenariat avec les meilleurs éditeurs du marché

Afin de répondre aux besoins de ses clients et de les accompagner dans leurs projets de transformation numérique, Sopra Steria est

partenaire des plus grands éditeurs de logiciels et acteurs cloud du marché.

Fondés sur une forte proximité, une relation de confiance et une gouvernance dédiée, coordonnés au niveau Groupe par un Corporate Alliance Manager, ces partenariats assurent aux équipes Sopra Steria un haut niveau de compétences sur les meilleures solutions et technologies du marché.

Le Groupe a développé trois types de partenariats avec :

- Ses partenaires stratégiques ;
- Les principaux acteurs du cloud ;
- Les acteurs technologiques majeurs.

Cette stratégie de partenariats nous permet d'offrir à nos clients maîtrise et expertise pour la mise en œuvre de leurs projets, avec une démarche de co-innovation, d'industrialisation et de transformation, s'appuyant sur des capacités de bout en bout, du conseil aux services numériques et à l'édition de logiciels.

Développement du numérique durable et de la sobriété numérique

Ces partenaires déploient une stratégie affirmée dans le développement du numérique durable. Sopra Steria intègre leurs solutions pour mettre en œuvre chez ses clients des architectures et des applications qui répondent aux exigences d'une économie décarbonée. Un des enjeux pour atteindre cet objectif concerne la capacité à mesurer les empreintes carbone de la conception des services numériques aux infrastructures. Nous pouvons notamment citer à titre d'exemple les solutions proposées par Microsoft (*CO₂ calculator*) et SAP (*Carbon Footprint Management*).

Sopra Steria Ventures : Construire un écosystème numérique innovant en Europe

Sopra Steria maîtrise les enjeux stratégiques de chacun des grands secteurs d'activités qu'il adresse. Le Groupe se positionne ainsi comme architecte intégrateur de solutions innovantes.

Sopra Steria collabore avec plus de 300 startups en les intégrant à ses projets, et à des partenariats industriels pour une centaine d'entre elles.

Avec Sopra Steria Ventures, le Groupe contribue à construire un écosystème numérique innovant en Europe :

- En investissant dans le capital d'une trentaine de startups de façon directe ou indirecte en tant que partenaires de fonds d'investissement, ACE Capital, Truffle et Spring Invest, sur des thèses d'investissement dans des domaines ciblés (cybersécurité, Fintech-Insurtech, *retail* et *supply chain*) ;
- Via la création de joint-ventures pour cocréer avec nos clients et d'autres investisseurs une entreprise innovante.

Ces collaborations permettent de répondre de façon innovante aux enjeux métiers de nos grands secteurs d'activités, en renforçant nos domaines d'expertise par des technologies émergentes. Elles soutiennent également les solutions des entités spécialisées dans l'édition de logiciels que sont Sopra Banking Software, Sopra HR Software et Sopra Real Estate Solutions.

En soutenant exclusivement des startups européennes via Sopra Steria Ventures, le Groupe confirme sa position en matière de souveraineté numérique en France et en Europe.

Un projet citoyen pour lutter contre le changement climatique

Fin 2019, Sopra Steria a rejoint, en tant que partenaire fondateur, la Grande Cause Environnement « Comment agir ensemble dès maintenant pour l'environnement ? », lancée par *make.org*, une plate-forme d'engagement et de collaboration.

Mobiliser la société civile avec *make.org*

La Grande Cause Environnement a pour ambition de fédérer entreprises, fondations, associations, institutions, médias, écoles, universités et citoyens au sein d'une grande consultation sur la lutte contre le changement climatique et de passer de l'idée à l'action en trois ans pour mettre en œuvre des projets concrets et avoir un véritable impact sur la société.

Un consultant Sopra Steria, expert en organisation, a mis son expertise au service du projet pendant neuf mois, une dizaine de collaborateurs ont participé aux ateliers pour concevoir les plans d'actions. Sopra Steria associe également ses collaborateurs à la mise en œuvre des projets, notamment au travers du mécénat de compétences.

L'expérience du projet Commute, développé avec Sopra Steria dans la zone aéroportuaire de Toulouse, dans le but de favoriser les mobilités douces et de réduire la pollution des véhicules individuels, permettra de développer des solutions dans le cadre de l'action « Mobilité par tous ».

Chiffres clés :

- Consultation de plus de 500 000 citoyens, dont près de 3 000 collaborateurs Sopra Steria ;
- Consensus sur sept axes d'action : déchets, énergie et ressources, nature et biodiversité, alimentation et agriculture, transports, éducation, politique fiscale ;
- 13 600 propositions et 2,3 millions de votes ;
- 11 projets retenus et lancés par les partenaires de la Grande Cause Environnement.

Intelligence artificielle : Support à la recherche et aux institutions académiques pour diffuser l'innovation au sein des projets de nos clients

Suite au rapport Villani, le gouvernement a lancé un plan IA (Intelligence Artificielle). Ce plan comporte plusieurs initiatives dont la création de quatre Instituts Interdisciplinaires d'Intelligence Artificielle (3IA) et d'un Grand Défi relatif à l'IA de Confiance. Sopra Steria participe à ces deux initiatives.

- Le Groupe est ainsi partenaire du 3IA Toulousain qui vise à rendre possible l'utilisation de l'IA pour les applications critiques pour l'humain. Les sujets de recherche concernent l'acceptabilité, y compris au plan social, la certification de véhicules et la collaboration homme/robots destinés à l'industrie 4.0.
- Le Grand Défi IA de Confiance vise à construire une plate-forme qui industrialisera des composants permettant d'assurer la confiance dans l'usage de l'IA. Il s'appuiera notamment sur les résultats d'ANITI (*Artificial and Natural Intelligence of Toulouse Institute*), l'un des 3IA auquel contribue le Groupe. Au sein d'un consortium de 10 partenaires industriels et technologiques, Sopra Steria construira une plate-forme de confiance permettant la validation des systèmes critiques.

IA de confiance

Sopra Steria soutient la Fondation UTC (Université de Technologie de Compiègne) pour l'innovation qui lance la Chaire industrielle « Apprentissage prudent et robuste pour une intelligence artificielle plus sûre ». La Chaire est centrée sur l'IA de confiance (SAFE AI) et plus précisément l'IA sûre et robuste. La notion d'IA de confiance regroupe plusieurs éléments : la transparence, l'éthique, l'explicabilité et enfin la sûreté et la robustesse.

Les fruits de l'ensemble de ces travaux seront applicables à tous les secteurs et verticaux du Groupe et contribueront à la diffusion des résultats de la recherche académique dans la résolution des problématiques de nos clients. Ils participeront également à davantage de confiance.

Des engagements au service de la souveraineté numérique

Construire un numérique de confiance contribue à adresser les enjeux de souveraineté numérique. Celle-ci recouvre des questions complexes, telles que la menace de l'extraterritorialité du droit américain sur nos données, la manipulation de l'opinion par les fausses informations ou encore la récupération des données à caractère personnel à des fins commerciales. Au côté des acteurs étatiques et institutionnels, le Groupe s'investit dans des initiatives visant à renforcer la souveraineté numérique, à constituer un écosystème de la cybersécurité en France et en Europe, et à mieux maîtriser les données des acteurs publics et privés.

Sopra Steria est membre fondateur et membre du Conseil d'administration du Campus Cyber mis en place à l'initiative du Président de la République française et par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI). Cette initiative vise à promouvoir l'excellence française en cybersécurité, en fédérant les talents et les acteurs nationaux et internationaux du secteur et en développant des synergies autour de projets d'innovation.

Le Groupe est également très actif au sein de l'association « Pôle d'Excellence Cyber », fondé par le Ministère des Armées et la Région Bretagne, qui fédère au niveau national des acteurs de la recherche, de la formation et de l'industrie pour contribuer à développer la filière cyber française et la promouvoir à l'international.

Par ailleurs, Sopra Steria est un membre actif de l'ECSO (*European CyberSecurity Organisation*) depuis 2020. L'ECSO a pour objectif de fédérer les acteurs publics et privés de la cyber en Europe et de se positionner comme l'interlocuteur privilégié de la Commission européenne.

En 2021, Sopra Steria a rejoint l'initiative franco-allemande Gaia-X (*European Association for Data and Cloud*) pour prendre part au projet de définition des architectures et des standards du cloud de confiance répondant aux valeurs européennes d'ouverture, de transparence et de confiance, au côté d'entreprises et d'institutionnels, et contribuer à la création d'espaces de données (data spaces) au sein des différentes filières économiques (banque, énergie, mobilité, santé, industrie...).

Le Groupe est également mécène de deux chaires en France :

- « Cybersécurité et Souveraineté Numérique » avec l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN) dont les travaux portent sur les enjeux de maîtrise des données, sur la cartographie de la Datasphère, ainsi que sur les enjeux juridiques ;
- Au sein de la Chaire « Digital, gouvernance et souveraineté » de Sciences Po, le Groupe travaille autour de trois axes principaux : le premier concerne les nouveaux critères de la souveraineté, alors que le numérique semble s'affranchir des frontières et législations ; le deuxième se consacre à la régulation juridique

des questions numériques notamment en lien avec le Cloud Act américain ou les sujets de fiscalités ; enfin, le troisième s'intéresse au rôle du numérique dans la fabrication de l'opinion, notamment en lien avec l'utilisation des réseaux sociaux comme outils politiques.

4.3. Fournisseurs et partenaires

Aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux de Responsabilité d'Entreprise.

4.3.1. PROGRAMME D'ACHATS RESPONSABLES

Les risques associés à la chaîne d'approvisionnement ne constituent pas un des principaux facteurs de risque pour Sopra Steria au regard de la cartographie des risques Groupe et du devoir de vigilance. Les informations sont présentées section 4.7. « Devoir de vigilance et plan de vigilance » (pages 148-149).

Le programme d'achats responsables vise à aligner la chaîne d'approvisionnement aux enjeux du Groupe. Ce programme prend en compte la gestion des risques associés en intégrant des exigences sociales, environnementales et éthiques très fortes.

Le Groupe intègre progressivement les enjeux de décarbonation de sa chaîne d'approvisionnement dans le cadre de son engagement d'être « Zéro émission nette » dès 2028. Il s'agit d'accroître la part des fournisseurs qui mettent en œuvre une stratégie bas carbone pour réduire l'impact carbone des activités indirectes du Groupe. Sopra Steria mesure l'empreinte environnementale de sa chaîne d'approvisionnement et mène des actions pour la réduire dans le cadre de ses objectifs *Science Based Targets*.

Depuis 2019, 100 % des entités intègrent une démarche d'achats responsables et sont soumises aux procédures achats Groupe. En 2020, la prise en compte de critères Responsabilité d'Entreprise dans les achats a été renforcée par un pilotage Groupe.

Le Groupe a reçu la note A au 2021 CDP Supplier Engagement Leader pour sa performance dans l'engagement de ses fournisseurs en faveur du climat.

Charte fournisseur

La charte fournisseur Groupe a été déployée depuis 2019 à l'ensemble du Groupe.

Les fournisseurs doivent signer la charte fournisseur Groupe pour valider leur adhésion à ses principes. Cette charte intègre des exigences concernant l'éthique des affaires, le respect des droits fondamentaux de la personne et de l'environnement et le respect des réglementations en vigueur.

- En France, le dispositif de recueil de la charte fournisseur Groupe signée par les fournisseurs a été étendu en 2021. 1 427 fournisseurs ont ainsi signé cette charte, soit 66 % des fournisseurs éligibles, dont la dépense est supérieure à 5K€ sur l'année.
- À l'échelle du Groupe, 2 771 fournisseurs sont signataires, soit 57 % des fournisseurs éligibles.
- En 2021, la charte a été revue de façon à intégrer l'ensemble des tiers (hors clients).

Évaluation EcoVadis

L'évaluation des fournisseurs est effectuée via la plate-forme EcoVadis. L'évaluation intègre différents sujets : social et droits humains, éthique des affaires, environnement et achats responsables. Pour les fournisseurs ayant un score égal ou inférieur à 24/100, une alerte est déclenchée par EcoVadis. Ce score concerne la note globale et/ou la note du module « éthique des affaires ». Le fournisseur est alors contacté par la Direction Achats Sopra Steria pour mettre en

place les actions correctives nécessaires et se soumettre à une nouvelle évaluation EcoVadis dans un délai de trois mois.

Lorsque le score global EcoVadis est supérieur ou égal à 45/100, il est conforme aux attentes exprimées dans la politique d'achats responsables. Si le score global et/ou celui de l'un des quatre modules (social et droits humains, éthique des affaires, environnement et chaîne d'approvisionnement) est inférieur à 40/100, il n'est pas conforme. Dans ce cas, le fournisseur est invité à s'appuyer sur les points d'amélioration identifiés lors de son évaluation pour mettre en place un plan d'actions correctives qui sera réévalué lors de la prochaine campagne.

Le Groupe s'est engagé depuis 2015 à évaluer ses fournisseurs et évalue ses fournisseurs cibles de plus de 26 salariés ayant une dépense annuelle de plus de 150 K€. En 2021, 79 % des fournisseurs déjà évalués ont été réévalués.

Au total, à l'échelle du Groupe, 425 fournisseurs, ont obtenu une évaluation positive par EcoVadis en 2021 représentant plus de 500 M€ de dépenses couvertes et plus de 100 % de la dépense cible 2021. Le taux de participation à l'évaluation est de 77,43 % (incluant les fournisseurs en cours d'évaluation).

- Le score moyen des fournisseurs Sopra Steria évalués est de 56,7/100, soit près de 13 points au-dessus du score moyen de l'ensemble des fournisseurs évalués sur la plate-forme EcoVadis.
- En moyenne, l'ensemble des fournisseurs réévalués en 2021 ont progressé de 3,7 points.
- Aucun fournisseur évalué ou réévalué en 2021 n'a obtenu de score inférieur ou égal à 24/100 correspondant au seuil d'alerte fixé par Sopra Steria.
- 84 % des fournisseurs évalués ou réévalués ont obtenu un score de 45/100 ou plus, alors que seuls 47 % de la totalité des entreprises évaluées par EcoVadis ont obtenu ce score.
- Les acheteurs et autres acteurs essentiels de la chaîne d'approvisionnement ont fait l'objet en 2021 d'une campagne de sensibilisation et de formation à la méthode d'évaluation de la plate-forme EcoVadis et notamment 100 % des acheteurs du Groupe.

Achats solidaires et inclusifs

- En France, le Groupe a recours à des services dans le secteur adapté ou protégé qui emploie des travailleurs en situation de handicap. Les informations sont présentées dans la section 2.7.2. « Une politique handicap » (pages 115-116).
- Au Royaume-Uni, des initiatives sont en place pour favoriser l'accès de fournisseurs « SME » (*Small & Medium Enterprises*), *woman owned* et *diverse owned* à la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

Réduction de l'impact environnemental de la chaîne d'approvisionnement

Une chaîne d'approvisionnement associée aux engagements SBTi

Les engagements du Groupe validés par le SBTi – *Science Based Targets initiative*, sont alignés sur une trajectoire de 1,5°C de limitation de la hausse de la température moyenne mondiale. Cet engagement inclut la réduction des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement. Sopra Steria s'est également engagé en 2020 à atteindre « Zéro émission nette » dès 2028. Ces points sont présentés section 3.1.3. « Attendre le « Zéro émission nette » dès 2028 » (pages 121-122) et section 3.4. « Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES » (pages 125-132).

- Achat de contrats d'énergie renouvelable directement auprès des fournisseurs, achat de certificats internationaux d'énergie renouvelable (Garanties d'Origine et I-REC). Ce point est présenté section 3.4.1. tableau « Consommation de ressources - Activités directes » (page 126).
- Achat de papier labellisé écoresponsable. Ce point est présenté section 3.4.2. tableau « Consommation de ressources - Activités indirectes » (page 130).

4.3.2. PRINCIPAUX OBJECTIFS 2022

- Poursuivre le déploiement EcoVadis sur les entités non encore couvertes.
- Evaluer via EcoVadis les fournisseurs cibles pour un montant annuel de dépense de 700 M€ en 2022 correspondant à 67 % de la dépense totale cible 2021.
- Mobiliser les fournisseurs pour les aider à améliorer leur score lors de l'évaluation 2022 par EcoVadis, notamment ceux qui étaient non conformes aux attentes Sopra Steria lors de l'évaluation 2021.
- Poursuivre l'industrialisation du recueil de la charte fournisseur Groupe signée par les fournisseurs et partenaires.
- Contribuer aux grands programmes environnementaux du Groupe : *Science Based Targets initiative* et « Zéro émission nette ».

4.4. Éthique et conformité

4.4.1. VALEURS ET ÉTHIQUE

Le groupe Sopra Steria inscrit son développement non seulement dans le strict respect des lois et règlements des pays dans lequel il opère, mais aussi dans l'application de principes éthiques issus de la culture et des valeurs du Groupe (voir « Présentation Intégrée de Sopra Steria » du présent Document d'enregistrement universel page 5). Il s'agit en particulier de l'excellence professionnelle, du respect des autres et de la volonté de l'action positive.

Une Charte éthique et des valeurs fortes portées au plus haut niveau du Groupe

La charte éthique du groupe Sopra Steria constitue le cadre de référence dans lequel nous exerçons nos métiers. Les principes éthiques de Sopra Steria sont reflétés par son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, dont Sopra Steria est signataire dans la catégorie Global Compact Advanced, et respectent les principes et droits fondamentaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Préfacée par le Président du Conseil d'administration et portée par le management qui s'assure du respect de ces règles, elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Les managers membres du Comité de direction du Groupe et des comités de direction des entités (pays et filiales) s'engagent annuellement au travers d'une déclaration numérique, à respecter et faire appliquer la charte éthique pour leur périmètre de responsabilité.

Sopra Steria mène une action régulière de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnes concernées pour qu'ils s'approprient et respectent les valeurs, les fondamentaux du Groupe et les principes de sa charte. Cette sensibilisation se fait notamment lors des séminaires d'intégration, de développement professionnel et de partage des fondamentaux du Groupe organisés notamment par la structure interne de formation Sopra Steria *Academy*.

Sopra Steria attend par ailleurs de l'ensemble de ses relations d'affaires qu'elles respectent l'esprit de cette charte éthique,

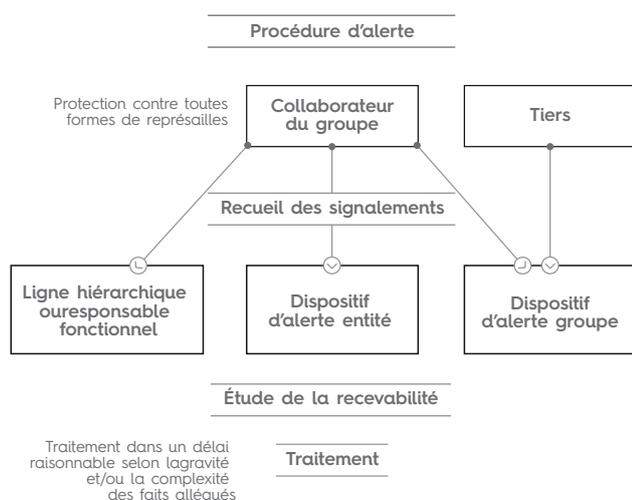
indépendamment des lois et règlements des pays où ils exercent leurs activités.

La charte éthique est publiquement disponible sur la page Éthique et Conformité du site Internet institutionnel de Sopra Steria : www.soprasteria.com.

Un socle de règles et de procédures Groupe

La Charte éthique est complétée par le Code de conduite pour la prévention de la corruption, le code de déontologie boursière, la charte fournisseur, mais aussi sur un socle commun de règles et de procédures (voir chapitre 2 « Facteurs de risque et contrôle

Une procédure d'alerte



La procédure d'alerte peut être utilisée pour signaler des situations ou des risques graves relatifs aux exigences légales ou réglementaires, aux principes d'éthique, ainsi qu'aux politiques internes, notamment dans les domaines suivants : la corruption et le trafic d'influence, la fraude, les délits d'initié, les manquements au droit de la concurrence ou encore les atteintes au devoir de vigilance (droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité, environnement).

Un collaborateur peut porter son signalement à la connaissance de son supérieur hiérarchique, du supérieur de son supérieur, du Responsable de contrôle interne de son entité ou de la Direction fonctionnelle de l'entité ou du groupe qu'il juge la mieux à même de recevoir son signalement. Il peut choisir, à sa discrétion, comme alternative à ces voies de communication habituelles, de signaler certaines situations par le biais du dispositif d'alerte de Sopra Steria. Une adresse électronique est mise à disposition à cet effet dans chaque entité, gérée par un référent approuvé par la Direction du Contrôle interne Groupe, en charge du dispositif d'alerte.

Il est par ailleurs possible de faire parvenir le signalement directement à la Direction du Contrôle interne Groupe, grâce à l'adresse électronique de niveau Groupe : ethics@soprasteria.com. Cette voie de signalement est de plus ouverte à toutes les parties prenantes externes, notamment nos clients, nos fournisseurs et sous-traitants et nos partenaires commerciaux. Elle est aussi accessible sur la page Éthique et Conformité du site Internet www.soprasteria.com.

interne », du présent Document d'enregistrement universel pages 37 à 50). Dans le cadre du programme de conformité, le travail d'amélioration continue des règles existantes au niveau du Groupe et de précision des directives et procédures s'est poursuivi en 2021 en veillant à assurer : la prise en compte des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques, l'application permanente de ces procédures au sein du Groupe et leur contrôle. À titre d'exemple, une dizaine de règles relatives aux enjeux de conformité ont été ajoutées ou précisées dans les Règles Groupe qui constituent les fondamentaux de fonctionnement applicables à toutes les entités du Groupe.

La sécurité, l'intégrité et la confidentialité des données sont assurées. Sopra Steria garantit la confidentialité des informations échangées, ce qui inclut l'identité du lanceur d'alerte et de toute autre personne concernée. Un signalement anonyme est possible mais n'est pas recommandé. Il peut être traité si les faits relatés sont détaillés et la gravité établie. Le fait de donner son identité lors d'un signalement permet à Sopra Steria de protéger au mieux le lanceur d'alerte contre toute forme de représailles. Conformément à la procédure d'alerte du Groupe, une analyse de la recevabilité est réalisée afin de décider de mener une enquête interne. Les alertes sont traitées dans un délai raisonnable selon la gravité ou/et la complexité des faits allégués.

La conservation des signalements effectués via le dispositif d'alerte est traitée conformément aux lois et/ou réglementations applicables.

4.4.2. GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Sopra Steria a choisi de regrouper le pilotage de la conformité, du contrôle interne et des risques au sein de la Direction du Contrôle interne qui est rattachée directement à la Direction générale du Groupe. Cette Direction est périodiquement auditionnée par le Comité d'audit et le Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'Entreprise.

Cette organisation permet une gouvernance transverse, pilotée de manière centralisée au niveau du Groupe, pour traiter les sujets de conformité, les contrôles à opérer et la gestion des risques et des alertes éventuelles.

- La Direction du Contrôle interne pilote les sujets de conformité et coordonne les acteurs de la conformité et du contrôle interne au sein du Groupe. La Directrice du Contrôle interne est le référent du dispositif d'alerte, en qualité de « Responsable Conformité Groupe » (*Group Compliance Officer*) ;
- Cette Direction s'appuie sur le réseau des Responsables de Contrôle Interne en charge de la conformité (*Internal Control & Compliance Officers*). Ils sont nommés dans chacune des entités du Groupe et constituent des relais en lien avec les équipes locales ;
- Elle utilise également les Directions fonctionnelles ou opérationnelles au niveau du Groupe, expertes dans leur domaine (Direction des Ressources Humaines, Direction Juridique, Direction Financière, Direction des Achats, Direction Industrielle, Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable). Ces Directions disposent elles-mêmes de leurs propres relais dans les différentes entités afin de couvrir l'ensemble des sujets de conformité.

Des séquences de pilotage mensuelles regroupent la Direction générale, la Direction Financière, la Direction de l'Audit interne et la Direction du Contrôle interne afin de faire un point sur les sujets de conformité, l'avancée et la mise en œuvre des programmes.

Des points réguliers sont organisés entre la Direction du Contrôle interne et la Direction de l'Audit interne, notamment concernant le plan d'audit et l'identification des risques.

Le contrôle et la gestion des risques au sein du Groupe, ainsi que le lien avec la Direction de l'Audit interne et les auditeurs externes, sont décrits de manière plus détaillée section 3. « Contrôle interne et gestion des risques » du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 45 à 49).

4.4.3. ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET CONFORMITÉ

Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le groupe Sopra Steria est soucieux d'établir un dispositif permettant de prévenir les risques d'exposition du Groupe aux faits de corruption et de trafic d'influence. Il contribue à protéger la réputation du Groupe et la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes, tant internes qu'externes. Le Groupe applique à cet effet une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence.

Les mesures suivantes sont notamment mises en œuvre :

- **Une implication forte de l'instance dirigeante** dans la mise en œuvre et le suivi du programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence. Cet engagement concret se matérialise notamment au travers : du Code de conduite ; de la surveillance directe du dispositif dans le cadre des séquences de pilotage de la Direction du Contrôle interne ; de réunions d'information des top managers et des communications régulières aux collaborateurs du Groupe : l'engagement de la Direction générale a par exemple été renouvelé auprès de tous les collaborateurs du Groupe à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre la corruption, le 9 décembre.
- **Une organisation transverse en charge du pilotage**, du suivi et du contrôle du dispositif, grâce au réseau des Responsables de Contrôle Interne, en charge des sujets de conformité et de la gestion des risques, dans chaque entité ;
- **Une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence**, dont la mise à jour est prévue tous les deux ans ou dès que nécessaire en cas d'évènement important à l'échelle du Groupe ;
- **Un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence**, préfacé par le Président du Conseil d'administration et le Directeur général, illustré d'exemples concrets et complémentaire à la Charte éthique. Il est édité en dix langues et couvre l'ensemble des entités du Groupe ;
- **Un régime disciplinaire** qui s'appuie sur le Code de conduite opposable à tous les collaborateurs depuis l'intégration au règlement intérieur ou par tout autre mécanisme en vigueur dans les entités ;
- **Des procédures spécifiques** formalisées, permettant notamment la mise en œuvre des contrôles de premier et de second niveau, afin de répondre aux situations identifiées comme

potentiellement à risque. À titre d'exemples : Politique invitations, Politique cadeaux, Procédure de déclaration de conflits d'intérêts, Procédure événements clients, Procédure opérations export ;

- **Des procédures d'évaluation des tiers, dont les fournisseurs et sous-traitants.** Dans ce cadre, le Groupe met en œuvre sa Procédure Achats et la charte fournisseur, afin de couvrir l'ensemble des réglementations et plus particulièrement la Loi Sapin 2 et celle sur le devoir de vigilance. Des procédures spécifiques sont également en place pour l'évaluation des clients à l'export, des bénéficiaires de dons, mécénat et sponsoring, des cibles d'acquisition ;
 - **Un programme de formation Groupe**, dans le but de sensibiliser de façon pratique et accessible l'ensemble des collaborateurs, et de former les populations considérées comme plus exposées au regard de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Ce programme est fondé sur :
 - **Un parcours e-learning obligatoire pour tous les collaborateurs** : Renouvelé en 2021, il est disponible en cinq langues. Il est accessible aisément depuis le portail de formation de Sopra Steria. Ce parcours a été créé sur mesure en interne, il comprend huit modules interactifs (« cadre légal, code de conduite et interlocuteurs de référence », « invitations et cadeaux », « conflits d'intérêts », « agents publics », « intermédiaires commerciaux et sanctions internationales », « Dons, mécénat & sponsoring », « paiements de facilitation », « procédure d'alerte ») et se termine par un quiz d'évaluation des connaissances obligatoire pour valider le parcours. Au 31 décembre 2021, 92 % des collaborateurs avaient achevé ce module de formation.
 - **Complété par des formations dédiées** aux populations considérées comme plus exposées : managers, commerciaux, acheteurs, etc.
 - **Des procédures de contrôles et d'audit renforcées.** Les contrôles sont définis dans les procédures associées au programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence et peuvent être de nature permanente ou périodique. En plus des contrôles de premier niveau effectués sous forme d'autocontrôle par les collaborateurs concernés et par la hiérarchie, les contrôles sont principalement effectués, selon les domaines, par les Directions fonctionnelles concernées (Direction Financière, Direction du Contrôle interne, Direction Industrielle, Direction Juridique, Direction des Ressources Humaines). Les procédures sont par ailleurs évaluées par la Direction de l'Audit interne lors de l'audit des filiales et/ou divisions du Groupe par la réalisation d'une trentaine de points de contrôle dédiés et lors de missions spécifiques sur la conformité telles que définies dans le plan d'audit interne ;
 - **Un dispositif d'alerte**, tel que décrit section 4.4.1. « Une procédure d'alerte » (page 142).
- À la connaissance de la Société et au jour de l'établissement du présent Document d'enregistrement universel, aucune condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcée au cours des cinq dernières années à l'encontre de Sopra Steria, de ses filiales ou d'une personne membre d'un organe d'administration ou de Direction.

Réglementation fiscale et transparence – Lutte contre l'évasion fiscale

En matière de politique fiscale, le groupe Sopra Steria s'engage à respecter pleinement les lois et réglementations fiscales applicables dans l'ensemble des pays où il opère. Sopra Steria agit en matière fiscale dans le respect de ses valeurs et principes éthiques d'intégrité, d'engagement et de responsabilité.

Ainsi, le Groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée. Cette pratique est mise en œuvre conformément aux règles et normes internationales comme celles de l'OCDE, en particulier en matière de prix de transfert pour les transactions transfrontières effectuées au sein du Groupe. À cet égard, le Groupe ne pratique pas l'évasion fiscale et ne recourt à aucune autre pratique contraire à son éthique.

Sopra Steria ne recourt pas à la planification fiscale agressive ou à la structuration de ses transactions dans un objectif fiscal contraire à ses activités opérationnelles. Ainsi, le Groupe s'abstient de s'implanter dans des paradis fiscaux (États ou territoires non coopératifs figurant sur la liste officielle française et sur la liste noire établie par l'Union européenne), ne détient pas de comptes bancaires dans des établissements établis dans ces États ou territoires, et s'abstient plus généralement de créer des structures dépourvues de substance économique ou commerciale.

Sopra Steria est régulièrement audité par les autorités fiscales avec lesquelles il coopère pleinement. Le Groupe respecte les délais impartis pour produire les réponses aux requêtes des autorités fiscales, se conforme à toutes les exigences déclaratives et paie ses impôts dans les délais légaux.

Afin de réduire le niveau de risque fiscal lié à ses activités, et de profiter des incitations, exonérations et allègements fiscaux existants, conformément à la législation fiscale et à la réalité de ses activités, le Groupe peut avoir recours à des conseils fiscaux externes. Tous les conseils ainsi reçus sont revus en interne afin de s'assurer que toute mise en œuvre qui en résulte est conforme aux principes fiscaux du Groupe.

Protection des données

Protection des données à caractère personnel

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, le Règlement Général sur la Protection des Données « RGPD » est entré en application le 25 mai 2018. Sopra Steria Group et ses filiales ont déployé un programme destiné à assurer leur conformité à ce règlement et aux législations locales spécifiques.

Ce programme est placé sous la responsabilité de la Directrice Juridique du Groupe, membre du Comité Exécutif du Groupe, qui coordonne le dispositif de protection des données à caractère personnel dont le traitement est assuré par les sociétés du Groupe (tant pour leur propre compte que pour celui de leurs clients).

Ce programme s'appuie d'une part sur une organisation et une gouvernance et d'autre part sur une politique globale de protection des données à caractère personnel.

L'organisation et la gouvernance sont construites sur deux niveaux, le niveau groupe et le niveau local (pays/entité). Des Délégués à la Protection des Données ont été nommés dans chacune des entités concernées du Groupe. Le Délégué à la Protection des Données

Groupe s'appuie sur cette organisation pour déployer le programme de conformité au sein du Groupe.

Ce programme a notamment pour objet :

- Le déploiement d'un outil spécifique de tenue des registres des traitements opérés par les entités du Groupe tant pour ses besoins propres que pour ceux de ses clients ;
- La mise en place des procédures spécifiques permettant de répondre aux demandes formulées par les personnes physiques, relatives à l'exercice de leurs droits en matière de données à caractère personnel notamment droit d'accès, de rectification, d'opposition, de suppression des données contenues dans l'ensemble du système, y compris les données archivées ou sauvegardées :
 - Pour les salariés des sociétés du Groupe,
 - Pour les tiers (par exemple candidats dans le cadre des procédures de recrutement),
 - Pour les données à caractère personnel dont le traitement est confié aux sociétés du Groupe dans le cadre des contrats conclus avec leurs clients, sur instruction écrite de ces derniers ;
- La revue des différents supports et médias internes ou externes pour prendre en compte les contraintes légales et réglementaires ;
- La mise à disposition de contrats et clauses types ayant trait au traitement de données à caractère personnel dans le cadre des relations contractuelles avec les clients, les sous-traitants et les fournisseurs ;
- Le déploiement d'un module de formation obligatoire à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et suivi par tout nouvel arrivant ;
- La gestion de la procédure d'alerte dédiée au signalement des violations de données à caractère personnel.

Lors des opérations de croissance externe, un processus de *due diligence* est systématiquement mené sur les cibles au regard de la thématique du traitement des données à caractère personnel. Lors de l'intégration de ces sociétés dans le périmètre du Groupe, ces sociétés sont intégrées à ce programme de conformité.

Par ailleurs, Sopra HR Software, la filiale de Sopra Steria Group éditrice de solutions RH, a mis en œuvre depuis 2015 les Binding Corporate Rules (BCR) au sein de ses entités.

Protection et sécurité des données des clients

Le Groupe a mis en place une politique et un dispositif robuste sur l'ensemble de ses entités et activités s'appuyant sur une gouvernance, des procédures et des contrôles adaptés revus chaque année. Ce point est présenté section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 38 à 44).

Plus précisément concernant la sensibilisation et la formation en matière de sécurité de l'information, le Groupe est doté d'un catalogue de formation mis à disposition des collaborateurs par l'*Academy* Groupe. Les collaborateurs peuvent être amenés à en suivre une ou plusieurs dans l'année suivant leur rôle. Pour les sensibilisations, deux modules de *e-learning* sont disponibles et revus tous les deux ans. Viennent aussi en complément des messages d'information et des bonnes pratiques diffusées en permanence sur les intranets du Groupe.

Autres réglementations

Pratiques concurrentielles

Sopra Steria gère ses activités en respectant strictement les lois et les réglementations relatives au droit de la concurrence dans tous les pays où le Groupe est présent. Les collaborateurs sont informés qu'en cas d'interrogation sur un sujet de concurrence, ils doivent consulter la Direction Juridique de leur entité. Les Règles Groupe intègrent des instructions à ce sujet.

Informations privilégiées et règles relatives aux délits d'initiés

En tant que société cotée sur le marché Euronext Paris, Sopra Steria est doté d'un code de déontologie boursière qui indique les règles et les mesures de protection concernant les transactions boursières et l'utilisation ou la divulgation d'informations privilégiées au sens de la réglementation européenne sur les abus de marché (Règlement MAR 596/2014), c'est-à-dire de toute information précise, qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de Bourse.

Lutte contre le blanchiment

Sopra Steria s'interdit de mettre en œuvre ou de participer à toute pratique constitutive de blanchiment de biens, de revenus ou de capitaux. Les transactions financières sont opérées dans le respect de toutes les lois et réglementations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Cet engagement implique des diligences en matière d'évaluation des tiers dans les pays considérés comme à risque. Un projet d'automatisation et de renforcement des procédures de vérification des coordonnées bancaires des tiers a par ailleurs démarré en 2021.

Sanctions internationales et contrôles des exportations

Sopra Steria s'engage à s'abstenir de toute activité qui contreviendrait aux lois, réglementations et normes internationales et nationales applicables en matière de sanctions économiques de contrôles des exportations, d'embargos et d'autres restrictions commerciales. Ces thématiques sont intégrées dans le parcours *e-learning* sur la prévention de la corruption. Les tiers implantés dans des pays considérés comme à risque sont systématiquement l'objet de procédures d'évaluation de conformité, préalablement à toute relation d'affaires.

4.5. Engagements droits humains, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption

En accord avec ses valeurs, Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies dans la catégorie de reporting *Global Compact Advanced*. Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption et s'engage à promouvoir ces principes dans son écosystème d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ce domaine.

| Les référentiels | Les 10 principes du Pacte Mondial | Les engagements de Sopra Steria |
|---|---|---|
| Droits humains | | |
| Le Pacte Mondial s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Les Droits de l'Homme ou Droits humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition. | <p>1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits humains</p> <p>2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits humains</p> | Voir section 2. « Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé » (pages 107-119) : « Diversité et égalité des chances », « Santé et sécurité et conditions de travail », « Dialogue social » ; Voir section 4. « Des interactions avec la Société adaptées aux attentes des parties prenantes » (pages 135-149) : « Fournisseurs et partenaires », « Accompagner nos clients dans l'innovation et la durabilité numérique », « Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence », « Protection des données », « Engagement solidaire du Groupe dans la société civile », « Devoir de vigilance et plan de vigilance ». |
| Normes internationales du travail | | |
| Le Pacte Mondial se réfère à la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail (1998) de l'OIT (Organisation internationale du Travail) | <p>3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p>5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p>6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi</p> | Voir section 2. « Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé » (page 107-119) : « Maintenir et développer les compétences », « Dialogue social », « Diversité et égalité des chances », « Santé et sécurité et conditions de travail ». |
| Environnement | | |
| Le Pacte Mondial s'appuie sur certains principes de La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de 1992, tel le principe de précaution, et sur le chapitre 30 de l'Agenda 21 du Sommet de Rio qui précise le rôle des entreprises dans le Développement Durable. | <p>7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p>8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p>9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p> | Voir section 3. « Responsabilité environnementale : Trajectoire de neutralité carbone - « Zéro émission nette » » (pages 120-134). |
| Lutte contre la corruption | | |
| Ce principe renvoie à La Convention des Nations Unies contre la corruption. | 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. | Voir section 4.4.3. paragraphe « Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence » (page 143). |

4.6. Engagement solidaire du Groupe dans la société civile

Un positionnement historique pour une société numérique inclusive et solidaire

Sopra Steria a engagé depuis de nombreuses années un important programme de solidarité auprès de publics fragilisés pour leur donner accès à l'éducation, au numérique, à l'emploi et pour le droit à l'Eau.

La situation inédite liée à la crise du coronavirus a permis de prendre conscience de l'importance du numérique dans le travail, la vie sociale et pour créer du lien avec des personnes isolées ou vulnérables. Mais elle a également exacerbé les inégalités dans l'accès au numérique pour les personnes qui en sont le plus éloignées. Face à la résurgence de cette fracture numérique, le positionnement historique du Groupe pour une société numérique inclusive et solidaire est plus que jamais d'actualité. Ce positionnement, qui repose sur l'engagement de nombreux collaborateurs bénévoles, a permis à la plupart des pays de mettre en place des projets réalisables à distance, en s'appuyant sur les compétences des équipes : collectes de fonds, volontariat auprès d'associations, participation à des défis ou des hackatons et beaucoup d'autres initiatives...

En tant qu'acteur majeur du numérique opérant dans de nombreux pays, Sopra Steria conduit des actions solidaires ayant un impact positif et durable pour la Société, notamment concernant l'inclusion numérique. Ces actions ont pour objectif de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes les plus fragiles mais aussi d'agir pour la préservation de l'environnement. Au cœur du programme d'actions du Groupe, la Fondation Sopra Steria-Institut de France et l'ensemble des entités du Groupe concrétisent ces engagements autour de projets qui associent les collaborateurs et la société civile. La Fondation, qui a fêté ses 20 ans en 2021, est une formidable aventure collective et humaine, partagée par les équipes et les collaborateurs bénévoles qui s'impliquent au quotidien.

4.6.1. QUELQUES FAITS MARQUANTS

En 2021 :

- 174 projets soutenus ;
- + 800 bénévoles ;
- 42 clients/partenaires associés ;
- 626 associations et écoles soutenues ;
- + 52 000 enfants accompagnés dans 55 écoles en Inde et 851 étudiants indiens bénéficiant de Bourses d'enseignement supérieur dans le cadre du *Sopra Steria Scholarships Programme* ;
- 20^e anniversaire de la Fondation Sopra Steria-Institut de France et publication du livre blanc « Numérique et fragilités humaines » en partenariat avec l'Agence Nouvelle des solidarités Actives ;
- Signature du Manifeste de la Coalition française des Fondations pour le Climat, à l'initiative du Centre Français des Fonds et Fondations ;
- Partenariat avec l'Entreprise des Possibles, un collectif d'entreprises luttant contre la pauvreté et l'exclusion à Lyon.

4.6.2. UNE POLITIQUE ACTIVE ASSOCIANT L'ENTREPRISE, LES COLLABORATEURS ET LA SOCIÉTÉ CIVILE

Pour conduire cette politique, mobilisant plus de 800 collaborateurs dans tous les pays, Sopra Steria s'appuie sur :

- Un réseau de 25 référents pays, animés et coordonnés au niveau du Groupe, qui mettent en œuvre les actions ;

- Deux Fondations en France et en Inde, avec dans ce dernier pays un important programme éducatif et solidaire ;
- Des mécénats et des partenariats développés avec des organismes d'intérêt général ;
- Des actions de solidarité et des événements de collecte de fonds dans plusieurs pays, qui engagent les collaborateurs et viennent compléter la politique du Groupe ;
- Des plate-formes d'engagement collaborateurs en France, au Royaume-Uni, au Maroc et en Tunisie ;
- La journée Internationale du bénévolat, initiée par les Nations Unies, qui donne lieu à une campagne de sensibilisation dans tous les pays pour valoriser les actions menées auprès des communautés, inspirer et remercier les collaborateurs pour leur engagement.

4.6.3. UN CADRE D'ACTION GROUPE POUR DES ACTIONS À FORT IMPACT DANS LA DURÉE

Donner accès à l'éducation et favoriser l'emploi

En Inde, le programme éducatif, déployé depuis de nombreuses années, a pour objectif de lutter contre la pauvreté, dans un pays aux fortes disparités. Ce programme s'adresse principalement aux enfants issus de milieux ruraux pauvres et notamment aux filles, dans des écoles à proximité des sites de l'entreprise. Malgré la fermeture des écoles en 2021, des distributions de tablettes avec des cursus intégrés ont permis aux lycéens de poursuivre des cours à distance avec le soutien de bénévoles. Dans la suite des actions initiées en 2020 par le Groupe, des campagnes de dons ont été initiées par le Royaume-Uni et par la Belgique en partenariat avec MSF pour soutenir l'Inde dans sa lutte contre le coronavirus.

- Plus de 52 000 enfants et jeunes, dans 55 écoles du primaire au lycée, bénéficient de ce programme éducatif complet. Ils sont accompagnés dans leur parcours scolaire par des centaines de bénévoles de Sopra Steria.
- Pour permettre aux élèves issus d'écoles soutenues par le Groupe de poursuivre leurs études supérieures, Sopra Steria a mis en place le Sopra Steria Scholarships Programme depuis 2006. Ce programme financé par la majorité des pays du Groupe, s'est poursuivi en 2021 malgré les retards liés à la crise sanitaire.

Dans les autres pays du Groupe, des projets divers ont pu être lancés ou se poursuivre, malgré la crise :

- Un partenariat avec la communauté Sat'Egidio en Italie, qui lutte contre la pauvreté et l'exclusion, pour développer avec les collaborateurs Sopra Steria une application permettant aux bénévoles de l'association de scolariser les enfants de familles démunies ;
- Des actions de sensibilisation auprès des jeunes sur les risques liés à l'utilisation d'Internet, avec le programme Safe for Fun en Belgique, mobilisant des collaborateurs bénévoles dans les écoles ou à distance grâce à des vidéos ;
- De nombreuses autres initiatives soutenues par des collaborateurs bénévoles dans les pays du Groupe complètent ces actions en faveur de l'éducation.

Développer l'accès au numérique pour tous

Pour rendre le numérique accessible à tous, les initiatives locales ont pu se poursuivre pendant la crise sanitaire, avec des clients, des partenaires et des collaborateurs.

En France, la Fondation Sopra Steria-Institut de France a fêté 20 ans de solidarité numérique lors d'un évènement à distance, avec la participation de Cédric O, secrétaire d'État à la transition numérique. Le livre blanc « Numérique et fragilités humaines », réalisé avec l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives à l'occasion

des 20 ans de la Fondation, recense les pratiques inspirantes et propose des préconisations pour progresser. Les Prix Entreprendre pour Demain 2021, à destination des étudiants et jeunes entrepreneurs, ont été annoncés pendant l'émission. Par ailleurs, les projets des lauréats 2020 ont progressé avec l'aide de leurs parrains. Dans la suite du projet FarmlA d'agriculture connectée de Télécom Sud Paris, Sopra Steria participera à la Chaire pédagogique Numérique et Environnement de l'école en 2022, pendant trois ans. L'équipe Opopop, incubée chez Planetic Lab, pour son projet de réduction des emballages liés au e-commerce, a réalisé une croissance mensuelle de 30 % en 2021 et prévoit en 2022 la signature de pilotes chez de gros e-commerçants ainsi qu'une nouvelle levée de fonds.

En 2021, la Fondation a soutenu 17 projets numériques solidaires à dimension sociale ou environnementale parrainés par des collaborateurs. À titre d'exemple, l'association Adiléos, qui met à disposition un portail de services numériques à destination de personnes en situation de précarité et de leurs accompagnants sociaux, a finalisé le service de parcours hébergement et lancé une nouvelle application mobile permettant de fluidifier la relation des bénéficiaires avec leurs accompagnants.

En Espagne, le partenariat avec la Fondation Balia a été renouvelé, pour permettre d'améliorer l'employabilité de femmes et de jeunes précaires grâce à la formation et au mentorat par des bénévoles de l'entreprise. Un nouveau programme Femmes et TIC, a été lancé pour former les femmes en situation d'exclusion au numérique.

En Norvège, Sopra Steria continue de dispenser des cours d'informatique pour des femmes immigrées et de codage à destination d'enfants dans des banlieues défavorisées, avec l'aide des bénévoles.

Des plate-formes d'engagement collaborateurs

Pendant la crise du coronavirus en 2020, le Groupe a mis en place des plate-formes numériques pour soutenir et gérer l'engagement des collaborateurs en France et au Royaume-Uni. Deux nouvelles plate-formes ont été lancées en 2021 au Maroc et en Tunisie par Sopra Banking Software. En France, plus de 1 200 collaborateurs se sont inscrits sur la plate-forme Vendredi et ont réalisé des missions en mode bénévolat ou mécénat de compétences, auprès de 56 associations, avec un taux d'engagement de 10 %. Au Royaume-Uni, près de 1 500 collaborateurs ont participé à des activités de collecte de fond et de bénévolat pour des centaines de causes, depuis le lancement de la plate-forme *Benevity* en septembre 2020.

Le Prix Entreprendre pour Demain

Le Prix Entreprendre pour Demain de la Fondation Sopra Steria-Institut de France s'adresse aux jeunes générations désireuses de proposer des solutions numériques qui répondent à des enjeux sociétaux. Les lauréats bénéficient d'un accompagnement financier et opérationnel pour mener à bien leurs projets, avec l'aide de marraines ou parrains du Groupe. En 2021, le Prix « Numérique et fragilités Humaines », était parrainé par Frédéric Bardeau, co-fondateur et Président de Simplon, une entreprise solidaire qui propose des formations gratuites aux métiers techniques du numérique. Le prix Etudiants a été attribué à l'équipe Clic&Moi, qui propose l'apprentissage d'un numérique simple, personnalisé, à moindre coût tout en favorisant un lien intergénérationnel fort et unique. H'ability, lauréat Jeune entrepreneur 2021, est une solution ludique de réalité virtuelle immersive spécialement conçue pour la rééducation fonctionnelle des personnes hémiplegiques.

Partenariats Tech for Good

Le programme Tech for Good, lancé au Royaume-Uni en 2019, s'est poursuivi en 2021 auprès de communautés locales dans le domaine de l'inclusion numérique et de l'éducation, avec l'aide de bénévoles Sopra Steria. Des partenariats avec des associations comme Career Ready Mentoring, Apps for Good, Micro-Tyco Innovate (Groupe WildHearts) offrent l'opportunité aux collaborateurs de partager leurs compétences via du tutorat dans la durée, une expertise sur des applications mobiles pour l'intérêt général, ou un accompagnement dans l'orientation professionnelle. À titre d'exemple, un programme de tutorat d'élèves mobilisant des bénévoles est mis en place avec Career Ready Mentoring, dans des écoles défavorisées en Angleterre et en Ecosse, suivi de stages d'été à Sopra Steria.

Droit à l'Eau

Sopra Steria accompagne depuis plusieurs années, sous forme de mécénat financier ou de compétences, des organisations internationales qui œuvrent notamment pour la préservation de l'océan. Parmi les principales organisations soutenues :

- Fondation de la Mer : le partenariat engagé en 2020 s'est poursuivi pour soutenir des actions d'éducation et de mobilisation autour de la protection de la mer, auprès des jeunes publics. Des missions sont également proposées aux collaborateurs en France via la plate-forme Vendredi ;
- *Join for Water* : des actions de sensibilisation des collaborateurs sont menées avec la distribution de gourdes réutilisables autour de ce projet de gestion intégrée de l'eau en Ouganda initié en 2019 ;
- En Allemagne, Sopra Steria soutient l'association *Fleetenkieker e. V* qui œuvre pour la protection de l'environnement et de l'eau, notamment à Hambourg, grâce à des bateaux qui nettoient les eaux de l'Alster ;
- Des tours d'eau potable sont installées depuis quelques années dans plusieurs écoles en Inde.

4.7. Devoir de vigilance et plan de vigilance

Cette section décrit de manière synthétique le plan de vigilance de Sopra Steria. Comme défini par la loi sur le devoir de vigilance du 27 mars 2017, il expose les mesures de vigilance raisonnable visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement. Ces risques et atteintes graves concernent ceux résultant :

- Des activités de la Société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, directement ou indirectement, sur l'ensemble du périmètre du Groupe ;
- Des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels le groupe Sopra Steria entretient une relation commerciale établie, en France et dans le monde ;
- Le plan de vigilance a été élaboré avec les principales directions en charge des sujets couverts par le devoir de vigilance : Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, Direction des Ressources Humaines, Direction des Achats, Direction Industrielle et Direction Juridique. Ce plan a fait l'objet d'une présentation puis d'une validation par le Comité Exécutif du Groupe. Il a également été présenté au Comité d'entreprise au démarrage de l'initiative. Ces sujets font également l'objet, au préalable, d'un alignement entre la cartographie des risques du Groupe et la matrice de matérialité des enjeux Responsabilité

d'Entreprise. Chaque année, le plan de vigilance est revu, au regard de l'évolution éventuelle des risques et du suivi des mesures d'atténuation mises en place. En outre, pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnable sont mises en œuvre de manière progressive au cours de la phase d'intégration de ces sociétés dans les dispositifs du Groupe.

Le Plan de Vigilance comprend quatre parties :

- Une cartographie des risques pour identifier les risques propres au devoir de vigilance, les analyser et les hiérarchiser ;
- Des plans d'atténuation des risques ou de prévention des risques ;
- Un mécanisme de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

4.7.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La cartographie des risques propres au devoir de vigilance repose d'une part sur la cartographie des risques Groupe, et d'autre part sur les principaux enjeux de Responsabilité d'Entreprise du Groupe. La méthodologie utilisée pour l'élaboration de la cartographie des risques liés au devoir de vigilance est similaire à celle utilisée pour la cartographie générale des risques du Groupe.

Les domaines de risque ci-dessous ont été analysés et hiérarchisés en fonction de leur niveau de gravité et de probabilité d'occurrence dans le cadre de l'exercice des activités du Groupe et de celles des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le Groupe travaille :

| Domaines | Catégorie | Plans d'atténuation et actions de prévention |
|---|--|---|
| Risques au regard de nos activités | Droits humains et libertés fondamentales | Les informations sont présentées sections 2. et 4. (pages 107 et 135). |
| | Santé et sécurité | Les informations sont présentées section 2.8. « Santé et sécurité et conditions de travail » (pages 118 - 119). |
| | Environnement | Les informations sont présentées section 3. « Responsabilité environnementale » (pages 120 - 134). |
| Risques au regard des activités de nos fournisseurs | Achats responsables | Les informations sont présentées section 4.3. « Fournisseurs et partenaires » (pages 140 - 141). |

Les politiques, les actions et les résultats de Sopra Steria en matière : sociale et de droits humains, d'éthique des affaires, environnementale, et d'achats responsables font l'objet d'une évaluation annuelle par EcoVadis. Sopra Steria a été distingué au niveau le plus élevé « Platinum » depuis la création de ce label en 2020. Le Groupe figure par ailleurs dans le top 1 % depuis trois ans.

4.7.3. MÉCANISME D'ALERTE

Sopra Steria met en œuvre une procédure d'alerte pour recueillir les signalements relatifs au devoir de vigilance. Ce dispositif est présenté section 4.4.1. paragraphe « Une procédure d'alerte » (page 142).

4.7.4. DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ

Dans le cadre des risques liés au devoir de vigilance, les procédures d'évaluation régulière des activités du Groupe et de ses filiales et des

- Droits humains et libertés fondamentales : diversité et égalité des chances, respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, protection des données à caractère personnel, respect du droit des communautés locales, lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement ;
- Santé et sécurité : droit à des conditions de travail saines et à la sécurité (à titre d'exemples : accès aux bâtiments, salubrité, sécurité dans le cadre des déplacements professionnels), prévention des maladies professionnelles, couverture sociale et système de prévention pour le Groupe et la chaîne d'approvisionnement ;
- Environnement : émissions de GES, gestion des déchets polluants, pollution de l'air et des sols, épuisement des matières premières, érosion et épuisement des sols, dégradation des écosystèmes et de la biodiversité dans la chaîne d'approvisionnement.

4.7.2. PLANS D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES RISQUES

La démarche de progrès associée à la politique de Responsabilité d'Entreprise du Groupe mise en œuvre depuis plusieurs années, couvre les différents sujets visés par la loi sur le devoir de vigilance. Le tableau de correspondance précise les sections correspondantes du Rapport Responsabilité d'Entreprise qui décrivent les plans d'atténuation et de prévention mis en œuvre.

activités de ses principaux fournisseurs, s'opèrent au niveau des Directions concernées. Chaque Direction en charge de piloter les sujets relevant du devoir de vigilance, procède à un suivi des risques identifiés au niveau de la cartographie des risques liés au devoir de vigilance.

Chaque Direction est impliquée et responsabilisée dans l'identification et la mise en œuvre des mesures de vigilance raisonnable considérées comme appropriées. Elles rendent compte de cette activité de suivi dans les séquences de pilotage du Groupe et, deux fois par an, dans le cadre du Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable.

Les mesures mises en œuvre pour atténuer et prévenir les risques liés au devoir de vigilance sont revues dans le cadre du dispositif de contrôle interne du Groupe et font l'objet d'un bilan consolidé annuel de la Direction du Contrôle interne et présenté à la Direction générale.

5. Note Méthodologique

Le Rapport Responsabilité d'Entreprise, présenté dans le Document d'enregistrement universel 2021, s'attache à produire pour le Groupe les informations extra-financières les plus pertinentes au regard de son modèle d'affaires, de ses activités, de ses enjeux majeurs issus de la matrice de matérialité et des principaux risques du Groupe.

La collecte des informations requises à la rédaction de ce rapport s'appuie sur un protocole de reporting disponible sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria. Ce protocole est revu chaque année pour intégrer les changements de périmètre du Groupe, les évolutions de la démarche de reporting et, depuis 2018, les nouvelles exigences réglementaires de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

Sur la base de la réglementation en vigueur et en tenant compte de la spécificité de ses activités, Sopra Steria mesure la progression du Groupe sur les quatre domaines suivants : Social, Sociétal, Environnement, Éthique et Conformité.

Le reporting environnemental présenté est conforme au cadre proposé par le CDSB en utilisant les recommandations du TCFD.

Ce rapport comprend un nombre significatif d'informations en rapport avec l'article 225-100 et 102 du Code de commerce, les articles 70 et 173 de la loi sur la Transition Écologique pour la Croissance verte (TECV), avec son décret d'application n° 2017-1265 du 9 août 2017, guidées dans notre réflexion par les principes généraux des normes GRI ou *Global Reporting Initiative* (normes 2016-2021), dans une approche d'amélioration continue, et répondant au plus près aux thématiques de la norme ISO 26000. Une table de correspondance est introduite en annexe de ce document, relative aux informations extra-financières figurant dans la Déclaration de Performance Extra-financière. Les informations sont présentées dans la section « Table de concordance du Rapport de gestion » du présent Document d'enregistrement universel (pages 323 à 324).

Par ailleurs, Sopra Steria, en application de l'article L. 225-102.1 alinéa 7 du Code de commerce, a nommé Mazars, Organisme Tiers Indépendant, pour vérifier la conformité de la Déclaration de Performance Extra-financière aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce communiqués dans ce rapport dans le cadre de l'article R. 225-105-2 du Code de commerce.

Définition indicateurs sociaux

Sauf mention, les indicateurs sont calculés sur la base des effectifs en contrats permanents, contrats temporaires et stages. Les définitions retenues sont les suivantes :

- Contrat permanent (ou Contrat à Durée Indéterminée) : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel signé avec le salarié pour une durée non déterminée ;
- Contrat temporaire (ou Contrat à Durée Déterminée) : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel signé avec le salarié qui s'achève au terme d'une période définie ou sitôt terminée une tâche spécifique dont le délai de réalisation avait été estimé ;

- Taux de fréquence des accidents du travail en France : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant (nombre d'accidents de travail avec arrêt * 1 000 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année ;
- Taux de gravité des accidents du travail en France : (nombre de jours d'arrêt de travail ouvrés (suite accident de travail) * 1 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année. Les prolongations des arrêts de travail N-1 ne sont pas comptabilisées. Les prolongations des arrêts de travail pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées ;
- LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant (nombre d'accidents de travail avec arrêt * 200 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année ;
- TRIFR (Total Recordable Injuries Frequency Rate) : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant (nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt * 200 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année ;
- Taux d'absentéisme : le taux est calculé en jours ouvrés et sur la base des effectifs équivalent temps plein moyen. Il prend en compte les absences liées aux maladies, aux accidents du travail et aux accidents de trajet. Il s'agit du ratio entre le nombre de jours d'absence réelle ouvrés et le nombre de jours théoriques de travail demandé ;
- Taux d'emploi de personnes en situation de handicap : somme des unités bénéficiaires des salariés en situation de handicap déclarés dans l'entreprise (Unité Bénéficiaire Travailleur Handicapé) majoré d'un facteur multiplicateur de 1,5 en fonction des règles définies par l'Agefiph divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'Agefiph.

Périmètre de reporting

Afin de garantir le respect de la réglementation, le Groupe a élaboré un processus de reporting permettant la collecte des informations requises et la valorisation des résultats de cette collecte dans le présent document.

Les informations suivantes (requis par l'article L. 225-102.1 du Code de commerce) ont été exclues car non applicables aux activités du groupe Sopra Steria : lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal, et alimentation responsable.

La politique de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria s'applique à l'ensemble des entités du Groupe. Les effectifs publiés dans le chapitre social et utilisés par certains indicateurs environnementaux du présent rapport prennent en compte l'ensemble des collaborateurs du Groupe. En fonction des indicateurs, le périmètre géographique recouvre :

- L'ensemble des activités du groupe Sopra Steria au niveau mondial (Sopra Steria Group) ;
- Les activités du groupe Sopra Steria par pays (ex : Sopra Steria France, Sopra Steria Royaume-Uni, Sopra Steria Espagne...). Pour chaque pays sont comprises toutes les filiales du groupe Sopra Steria, notamment Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S, CIMPA, Beamap, Cassiopae, Galitt, 2MoRO, It-Economics, Apak, SAB, Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services, EGG Design, Labs et Eva Group ;

- Pour le périmètre des indicateurs sociaux :
 - Les effectifs des acquisitions en 2021 sont pris en compte dans le calcul des indicateurs, notamment les acquisitions Luminosity Limited et Sopra Steria Financial Services, EGGS Design, Labs et Eva Group,
 - Pour les sociétés : Sodifrance, cpartners, Soft-Maint, Anteo Consulting, Anteo E-Business Solutions, Mia Software intégrées dans le Groupe dans le courant de l'année 2020, seul l'indicateur « Effectif global » sera produit. Le périmètre sera précisé pour chaque indicateur ;
 - Pour le périmètre des indicateurs environnementaux (CDSB REQ-07/TCFD) :
 - Les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021 inclus ont été pris en compte dans le calcul des indicateurs, notamment les acquisitions Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Les effectifs des acquisitions réalisées en décembre 2021, EGGS Design, Eva Group ne sont pas inclus ;
 - Le périmètre du reporting environnemental 2021 couvre toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle à la fois financier et opérationnel. Il comprend ainsi les joint ventures NHS SBS, SSCL, Sopra Financial Technology GmbH pour tous les indicateurs ;
 - Concernant la politique de reporting (CDSB REQ-08/TCFD) :
 - Pour vérifier la cohérence entre le reporting financier et non financier, certains indicateurs structurels communs aux deux domaines sont comparés et vérifiés à différents niveaux de détail,
 - Un aperçu du processus de reporting et des outils de reporting relatifs à ce rapport est présenté dans le protocole de reporting disponible sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria ;
 - Pour la période de reporting (CDSB REQ-09/TCFD) : Le reporting de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1er janvier au 31 décembre 2021. Les exceptions au reporting calendaire sont précisées pour les données concernées.
 - Afin de vérifier la cohérence entre les reporting financier et extra-financier, certains indicateurs structurels communs aux deux domaines sont comparés et les différents niveaux de détail vérifiés.
- Les processus et outils de reporting relatifs à ce rapport sont présentés dans le protocole de reporting disponible sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria.
- Aucune rectification n'a été notée au regard des données publiées dans le Document d'enregistrement universel 2021 (CDSB REQ-10/TCFD).
 - Sopra Steria, premier signataire parmi neuf autres entreprises, s'est engagé publiquement lors de la semaine du climat de New York en septembre 2017 à divulguer des informations liées au climat selon les directives de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) sur une période de trois ans. Sopra Steria a sélectionné le cadre du *Climate Disclosure Standards Board* (CDSB) car il est conforme aux directives du TCFD, et depuis 2017 a fourni un tableau de correspondance CDSB dans son Rapport annuel démontrant sa conformité (CDSB REQ-11/TCFD). Ce rapport publiant les données 2021 utilise la structure du cadre du CDSB pour fournir les informations nécessaires en toute conformité.
 - Une assurance indépendante répondant à l'ISAE 3000 est fournie par un Organisme Tiers Indépendant pour émettre une vérification en assurance raisonnable sur les chiffres du rapport identifiés par le signe ✓, pour la majorité des émissions de gaz à effet de serre (hormis les émissions de gaz à effet de serre relatifs à la chaîne d'approvisionnement vérifiés sous une assurance modérée). Cette assurance (CDSB REQ-12/TCFD) est présentée section 8. « Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion » (pages 163 à 167).

6. Table de concordance ODD/GRI/TCFD-CDSB

| Document d'enregistrement universel | | ODD ⁽¹⁾ | GRI ⁽²⁾ | TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework) |
|-------------------------------------|--|--------------------|--|--|
| N° Chap./ Section | Titre chapitre/Section | N° page | | |
| 1. | Chapitre 1 – Description de l'activité et de la stratégie | | | |
| 2. | Chapitre 2 – Facteurs de risque et contrôle interne | | | REQ-03 |
| 4. | Chapitre 4 – Responsabilité d'Entreprise | 97 | GRI 102-20 GRI 102-50 GRI 102-56 | |
| | Message du Directeur général (page 98) | | GRI 102-14 | |
| 1. | Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria (page 99) | | | |
| 1.1. | La matrice de matérialité | 99 | GRI 102-15 | |
| 1.2. | Sept principaux engagements alignés sur les ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies) | 100 | | |
| 1.2.1. | Tableau de bord feuille de route ESG | 102 | | |
| 1.2.2. | Évolution des notations extra-financières 2021-2020 | 104 | | |
| 1.2.3. | Les temps forts de l'engagement ESG en 2021 | 104 | | REQ-05 |
| 1.3. | Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise en appui de la stratégie du Groupe | 105 | GRI 102-18 | REQ-01 |
| 1.3.1. | La Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable Groupe (Direction RE-DD) | 105 | | REQ-01 |
| 1.3.2. | Organigramme de la gouvernance Responsabilité d'Entreprise | 105 | | REQ-01 |
| 1.3.3. | Le <i>Corporate Responsibility Advisory Board</i> | 106 | | |
| 2. | Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé (page 107) | | | |
| 2.1. | Gouvernance | 107 | | |
| 2.2. | Les enjeux de la Responsabilité Sociale | 107 | | |
| 2.3. | Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle | 108 | | |
| 2.4. | Impact territorial | 109 | 9, 17 | |
| 2.5. | Attirer et fidéliser plus de talents | 109 | 3, 8, 17 | GRI 404-1 GRI 404-3 |
| 2.6. | Maintenir et développer les compétences | 112 | 4, 8 | |
| 2.7. | Diversité et égalité des chances | 113 | 5, 8, 10, 17 | |
| 2.7.1. | Politique de mixité | 114 | | |
| 2.7.2. | Une politique handicap | 115 | | |
| 2.7.3. | Une politique intergénérationnelle | 116 | | |
| 2.7.4. | Une politique de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes | 117 | | |
| 2.7.5. | Une politique LGBT+ | 117 | | |
| 2.8. | Santé et sécurité et conditions de travail | 118 | | |
| 2.9. | Dialogue social | 119 | 3, 8 | |

(1) ODD : pour en savoir plus, voir à la page 319.

(2) GRI : indicateurs issus des normes GRI (2016-2021).

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire à la page 319.

| Document d'enregistrement universel | | ODD ⁽¹⁾ | GRI ⁽²⁾ | TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework) | |
|-------------------------------------|--|--------------------|--------------------|---|----------------------------|
| N° Chap./ Section | Titre chapitre/Section | N° page | | | |
| 3. | Responsabilité environnementale : Trajectoire de neutralité carbone – « Zéro émission nette » dès 2028 (page 120) | | | | |
| 3.1. | Stratégie environnementale | 120 | 17 | GRI 102-14 GRI 102-15 GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 413-1 | REQ-01 REQ-02 |
| 3.1.1. | Les étapes marquantes de la stratégie environnementale du Groupe | 120 | | | REQ-02 |
| 3.1.2. | Adoption des recommandations du TCFD, CDSB et analyse par scénario | 120 | | | REQ-11 |
| 3.1.3. | Atteindre le « Zéro émission nette » d'ici 2028 | 121 | | | REQ-02 |
| 3.2. | Politique environnementale | 122 | | | REQ-02 |
| 3.2.1 | Sept axes d'action prioritaires | 122 | | | |
| 3.2.2. | Synthèse des émissions de GES par scope | 123 | | | |
| 3.3. | Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie | 124 | 9, 11, 12, 13, 15 | GRI 102-15 GRI 201-2 GRI 308-2 | REQ-03 REQ-04 REQ-05 |
| 3.3.1. | Processus d'identification | 124 | | | |
| 3.3.2. | Risques et opportunités liés au changement climatique | 124 | | | |
| 3.3.3. | Risques physiques | 124 | | | |
| 3.3.4. | Risques de transition | 125 | | | |
| 3.3.5. | Opportunités pour le Groupe | 125 | | | |
| 3.4. | Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES | 125 | | | |
| 3.4.1. | Activités directes | 125 | | GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 303-4 GRI 303-5 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 | REQ-04 REQ-05 |
| 3.4.2. | Activités indirectes | 129 | | GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 307-1 | REQ-04 REQ-05 |
| 3.5. | Taxinomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020) | 132 | | | |
| 3.5.1. | Une démarche lancée en 2021 pour mettre en œuvre le règlement Taxinomie | 132 | | | |
| 3.5.2. | Des activités marginales au regard de la Taxinomie | 133 | | | |
| 3.6. | Perspectives | 134 | | GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6 | REQ-06 |

(1) ODD : pour en savoir plus, voir à la page 319.

(2) GRI : indicateurs issus des normes GRI (2016-2021).

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire à la page 319.

| Document d'enregistrement universel | | | ODD ⁽¹⁾ | GRI ⁽²⁾ | TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework) |
|-------------------------------------|--|---------|--------------------------------|--|---|
| N° Chap./ Section | Titre chapitre/Section | N° page | | | |
| 4. | Des interactions avec la Société adaptées aux attentes de nos parties prenantes (page 135) | | | | |
| 4.1. | Créer de valeur pour nos parties prenantes | 135 | 3, 8, 9, 11, 17 | GRI 102-12 GRI 102-13 GRI 102-40 | |
| 4.2. | Accompagner nos clients dans l'innovation et un numérique durable | 136 | | | |
| 4.2.1. | Satisfaction client | 136 | | | |
| 4.2.2. | Inclure le numérique durable dans notre proposition de valeur | 136 | 4, 11, 12, 13, 16 | | |
| 4.2.3. | Innovation et partenariats stratégiques | 138 | 8, 9, 11, 16, 17 | | |
| 4.3. | Fournisseurs et partenaires | 140 | 1, 5, 10, 12, 13, 17 | GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1 | |
| 4.3.1. | Programme d'achats responsables | 140 | | | |
| 4.3.2. | Principaux objectifs 2022 | 141 | | | |
| 4.4. | Éthique et conformité | 141 | | | |
| 4.4.1. | Valeurs et Éthique | 141 | | | |
| 4.4.2. | Gouvernance et Organisation | 142 | 1, 8, 13, 16 | GRI 205-1 | |
| 4.4.3. | Éthique des affaires et conformité | 143 | 4, 16 | GRI 205-2 | |
| 4.5. | Engagements droits humains, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption | 146 | 4, 16 | | |
| 4.6. | Engagement solidaire du Groupe dans la société civile | 147 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 | GRI 203-1 GRI 413-1 | |
| 4.6.1. | Quelques faits marquants | 147 | | | |
| 4.6.2. | Une politique active associant l'entreprise, les collaborateurs et la société civile | 147 | | | |
| 4.6.3. | Un cadre d'action Groupe pour des actions à fort impact dans la durée | 147 | | | |
| 4.7. | Devoir de vigilance et plan de vigilance | 148 | 8, 11, 12, 13, 16 | GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1 | |
| 4.7.1 | Cartographie des risques | 149 | | | |
| 4.7.2 | Plans d'atténuation des risques ou de prévention des risques | 149 | | | |
| 4.7.3 | Mécanisme d'alerte | 149 | | | |
| 4.7.4. | Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité | 149 | | | |
| 5. | Note méthodologique (page 150) | | | (REQ 07-08-09-10-11-12) | |

(1) ODD : pour en savoir plus, voir à la page 319.

(2) GRI : indicateurs issus des normes GRI (2016-2021).

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire à la page 319.

7. Indicateurs sociaux et environnementaux

Les informations identifiées par le signe ✓ ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Les chiffres présentés sont arrondis, ce qui peut justifier certains totaux.

Synthèse des indicateurs sociaux

EMPLOI

I EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (INCLUT LES ACQUISITIONS) ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Groupe | 44 114 | 46 245 | 45 960 | 47 437 |
| France | 19 013 | 19 499 | 19 759 | 19 831 |
| International (hors France) | 24 849 | 26 476 | 26 201 | 27 606 |
| Dont Royaume-Uni | 6 407 | 6 305 | 6 646 | 6 919 |
| Dont l'Inde | 5 348 | 5 726 | 4 982 | 5 440 |
| Dont l'Espagne | 4 060 | 4 189 | 3 999 | 4 032 |
| Dont l'Allemagne | 2 842 | 3 363 | 3 304 | 3 447 |
| Dont la Norvège | | 1 792 | 1 999 | 2 445 |
| Dont l'Italie | | 1 009 | 976 | 994 |
| Dont le Maroc | | 308 | 279 | 277 |
| Effectif cadres | 40 001 | 40 014 | 40 581 | 44 501 |

Précision

La notion de cadre est spécifique à la France. Le nombre de cadres à l'international est une extrapolation à partir des chiffres France.

I ETP – EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN – (HORS STAGIAIRES) ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Groupe | 42 614 | 44 230 | 43 898 | 45 852 |
| France | 18 439 | 18 849 | 18 464 | 19 319 |
| International (hors France) | 24 175 | 25 381 | 25 434 | 26 533 |
| Dont Royaume-Uni | 5 903 | 6 057 | 6 374 | 6 467 |
| Dont l'Inde | 5 347 | 5 724 | 4 981 | 5 438 |
| Dont l'Espagne | 4 005 | 4 128 | 3 951 | 3 978 |
| Dont Allemagne | 2 655 | 2 733 | 3 011 | 3 217 |
| Dont la Norvège | | 1 790 | 1 996 | 2 331 |
| Dont l'Italie | | 944 | 942 | 909 |
| Dont le Maroc | | 299 | 267 | 275 |

I EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Contrats permanents | | | | |
| Groupe | 95,7 % | 96,1 % | 96,7 % | 97,0 % |
| France | 95,6 % | 95,3 % | 96,9 % | 96,8 % |
| International (hors France) | 95,7 % | 96,7 % | 96,6 % | 97,2 % |
| Dont Royaume-Uni | 94,1 % | 95,2 % | 92,6 % | 96,3 % |
| Dont l'Inde | 99,0 % | 99,0 % | 99,7 % | 99,3 % |
| Dont l'Espagne | 93,8 % | 97,3 % | 98,4 % | 97,7 % |
| Dont Allemagne | 94,8 % | 94,4 % | 95,3 % | 94,6 % |
| Dont la Norvège | | 99,6 % | 99,8 % | 99,9 % |
| Dont l'Italie | | 94,0 % | 96,7 % | 91,6 % |
| Dont le Maroc | | 99,7 % | 95,7 % | 100,0 % |
| Contrats temporaires | | | | |
| Groupe | 3,6 % | 3,3 % | 2,9 % | 2,5 % |
| France | 4,1 % | 4,6 % | 3,0 % | 3,0 % |
| International (hors France) | 3,3 % | 2,4 % | 2,9 % | 2,1 % |
| Dont Royaume-Uni | 5,9 % | 4,7 % | 7,4 % | 3,7 % |
| Dont l'Inde | 1,0 % | 1,1 % | 0,3 % | 0,7 % |
| Dont l'Espagne | 5,8 % | 2,5 % | 1,6 % | 1,9 % |
| Dont l'Allemagne | 1,7 % | 1,3 % | 1,8 % | 2,9 % |
| Dont la Norvège | | 0,5 % | 0,2 % | 0,1 % |
| Dont l'Italie | | 0,7 % | 1,1 % | 1,2 % |
| Dont le Maroc | | 0,3 % | 0,0 % | 0,0 % |

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Stages | | | | |
| Groupe | 0,7 % | 0,6 % | 0,4 % | 0,5 % |
| France | 0,3 % | 0,2 % | 0,1 % | 0,2 % |
| International (hors France) | 1,0 % | 0,9 % | 0,6 % | 0,8 % |
| Dont Royaume-Uni | 0 % | 0,1 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Dont l'Inde | 0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Dont l'Espagne | 0,4 % | 0,2 % | 0,1 % | 0,4 % |
| Dont l'Allemagne | 3,6 % | 4,3 % | 2,8 % | 2,5 % |
| Dont la Norvège | | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Dont l'Italie | | 5,4 % | 2,2 % | 7,1 % |
| Dont le Maroc | | 0,0 % | 4,3 % | 0,0 % |

I ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Groupe | 7,1 | 7,1 | 7,7 | 7,5 |
| France | 8,0 | 8,0 | 8,6 | 8,8 |
| International (hors France) | 6,4 | 6,4 | 7,0 | 6,7 |
| Dont Royaume-Uni | 10,7 | 10,3 | 10,3 | 9,5 |
| Dont l'Inde | 4,3 | 4,4 | 5,2 | 4,5 |
| Dont l'Espagne | 5,0 | 5,0 | 5,7 | 6,0 |
| Dont l'Allemagne | 7,3 | 7,5 | 8,4 | 8,2 |
| Dont la Norvège | | 4,1 | 4,1 | 4,0 |
| Dont l'Italie | | 6,0 | 6,3 | 7,0 |
| Dont le Maroc | | 4,1 | 5,2 | 5,2 |

I ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Groupe | 37,8 | 37,8 | 38,7 | 38,8 |
| France | 37,5 | 37,8 | 38,5 | 38,9 |
| International (hors France) | 38,0 | 37,8 | 38,8 | 38,8 |
| Dont Royaume-Uni | 44,2 | 43,6 | 43,9 | 44,2 |
| Dont l'Inde | 31,3 | 31,4 | 32,4 | 31,9 |
| Dont l'Espagne | 37,4 | 37,5 | 38,4 | 39,0 |
| Dont l'Allemagne | 41,7 | 41,6 | 42,8 | 42,5 |
| Dont la Norvège | | 38,0 | 38,1 | 38,0 |
| Dont l'Italie | | 38,0 | 38,6 | 40,0 |
| Dont le Maroc | | 32,0 | 33,7 | 33,4 |

I RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Groupe | 11 662 | 10 844 | 6 133 | 10 636 |
| France | 4 356 | 4 112 | 2 045 | 3 019 |
| International (hors France) | 7 306 | 6 732 | 4 088 | 7 617 |
| Dont le Royaume-Uni | 1 083 | 1 155 | 1 293 | 1 764 |
| Dont l'Inde | 1 636 | 1 695 | 490 | 2 255 |
| Dont l'Espagne | 1 414 | 1 229 | 632 | 978 |
| Dont l'Allemagne | 770 | 651 | 366 | 702 |
| Dont la Norvège | | 499 | 517 | 739 |
| Dont l'Italie | | 219 | 132 | 214 |
| Dont le Maroc | | 93 | | 57 |

I RECRUTEMENT CONTRATS PERMANENTS ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Groupe | 9 225 | 8 047 | 4 166 | 8 453 |
| France | 3 135 | 2 570 | 1 189 | 1 951 |
| International (hors France) | 6 090 | 5 477 | 2 977 | 6 502 |
| Dont le Royaume-Uni | 784 | 942 | 723 | 1 481 |
| Dont l'Inde | 1 533 | 1 620 | 480 | 2 214 |
| Dont l'Espagne | 1 193 | 1 084 | 566 | 841 |
| Dont l'Allemagne | 623 | 488 | 298 | 569 |
| Dont la Norvège | | 428 | 459 | 670 |
| Dont l'Italie | | 107 | 56 | 85 |
| Dont le Maroc | | 61 | 12 | 29 |

I TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Groupe | 16,9 % | 17,7 % | 13,6 % | 16,0 % |
| Femmes | | | 13,5 % | 15,4 % |
| Hommes | | | 13,6 % | 16,4 % |

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Groupe | 16,9 % | 17,7 % | 13,6 % | 16,0 % |
| France | 16,2 % | 15,9 % | 10,1 % | 13,1 % |
| International (hors France) | 17,4 % | 18,9 % | 16,1 % | 18,2 % |
| Dont Royaume-Uni | 19,4 % | 21,7 % | 15,2 % | 12,6 % |
| Dont l'Inde | 21,6 % | 19,4 % | 23,2 % | 29,1 % |
| Dont l'Espagne | 16,6 % | 20,5 % | 15,3 % | 19,3 % |
| Dont l'Allemagne | 12,4 % | 14,7 % | 11,9 % | 13,8 % |
| Dont la Norvège | | 12,8 % | 12,4 % | 13,0 % |
| Dont l'Italie | | 13,0 % | 14,4 % | 16,2 % |
| Dont le Maroc | | 25,5 % | 17,3 % | 16,4 % |

FORMATION

I HEURES DE FORMATION MOYENNES PAR COLLABORATEUR (OBLIGATOIRES ET NON OBLIGATOIRES) ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|------------|------------|------------|-----------|
| Total | ND* | ND* | ND* | 27 |
| Femmes | ND* | ND* | ND* | 27 |
| Hommes | ND* | ND* | ND* | 27 |

* ND : non disponible

I NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Total | 1 244 583 | 1 263 354 | 1 207 065 | 1 219 922 |
| France | 596 557 | 619 219 | 559 853 | 573 169 |
| Inde | 180 105 | 115 630 | 209 113 | 192 772 |
| Espagne | 136 201 | 94 114 | 88 485 | 99 616 |
| Allemagne | 36 972 | 103 282 | 54 524 | 57 132 |
| Norvège | 115 820 | 140 874 | 123 006 | 114 997 |
| Maroc | 19 651 | 14 723 | 17 187 | 11 810 |
| Belgique | | 10 476 | | 13 043 |
| Pologne | | 10 308 | | 19 865 |
| Tunisie | | 59 743 | | 20 060 |
| UK | | 83 117 | 79 571 | 53 163 |

I NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR PERSONNE (ETP MOYEN) ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|------|-------------|-------------|-------------|
| Total | | 29,0 | 27,3 | 27,1 |
| France | 4,6 | 4,2 | 30,1 | 29,9 |
| Inde | 4,8 | 20,9 | 38,5 | 37,5 |
| Espagne | 4,9 | 22,9 | 21,7 | 25,3 |
| Allemagne | 2,0 | 38,3 | 17,5 | 18,4 |
| Norvège | 10 | 82,6 | 65,1 | 53,7 |
| Maroc | 9,3 | 50,0 | 58,8 | 43,4 |
| Belgique | | 14,1 | | 17,9 |
| Pologne | | 11,4 | | 19,9 |
| Tunisie | | 14,8 | | 31,3 |
| Royaume-Uni | | 1,9 | 12,6 | 8,3 |

DIVERSITÉ

Mixité

I EFFECTIF FEMMES

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Groupe | 31,6 % | 32,0 % | 32,5 % | 32,4 % |
| France | 28,4 % | 29,4 % | 29,6 % | 29,1 % |
| International (hors France) | 34,0 % | 34,0 % | 34,6 % | 34,8 % |
| Dont Royaume-Uni | 44,9 % | 43,7 % | 44,5 % | 45,0 % |
| Dont l'Inde | 34,3 % | 33,1 % | 31,7 % | 30,2 % |
| Dont l'Espagne | 27,7 % | 28,6 % | 29,0 % | 29,7 % |
| Dont l'Allemagne | 24,1 % | 25,2 % | 27,6 % | 28,7 % |
| Dont la Norvège | | 27,3 % | 27,0 % | 29,3 % |
| Dont l'Italie | | 28,5 % | 29,7 % | 29,7 % |
| Dont le Maroc | | 35,1 % | 34,4 % | 38,2 % |

I RECRUTEMENTS FEMMES ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| Groupe | 32,8 % | 33,1 % | 34 % | 33 % |
| France | 29,7 % | 30,9 % | 27,5 % | 25,9 % |
| International (hors France) | 34,7 % | 34,4 % | 37,3 % | 35,7 % |
| Dont Royaume-Uni | 48,2 % | 44,2 % | 53,2 % | 52,7 % |
| Dont l'Inde | 38,4 % | 35,4 % | 29,4 % | 29,0 % |
| Dont l'Espagne | 23,5 % | 21,9 % | 25,2 % | 24,6 % |
| Dont l'Allemagne | 29,9 % | 34,4 % | 32,0 % | 34,8 % |
| Dont la Norvège | | 29,9 % | 27,1 % | 34,5 % |
| Dont l'Italie | | 30,1 % | 28,0 % | 26,6 % |
| Dont le Maroc | | 41,9 % | 42,1 % | 40,4 % |

Handicap

I TAUX EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ✓

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020* | 2021* |
|-------------------------------|--------|--------|-------------|-------------|
| France : taux emploi direct | 2,16 % | 2,43 % | 2,48 % | 2,96 % |
| France : taux emploi indirect | 0,56 % | 0,63 % | Non intégré | Non intégré |
| France : taux emploi | 2,72 % | 3,06 % | 2,48 %* | 2,96 %* |

* En 2020 le taux publié de 2,21 % a été recalculé pour tenir comptes des nouvelles règles de calcul entrées en vigueur issues de l'AGEFIPH en 2020 et non disponibles lors de la publication 2020. De plus, le taux d'emploi indirect (entreprises adaptées) n'est plus comptabilisé dans le calcul du taux d'emploi total à compter de 2020 conformément à la nouvelle réglementation.

Politique intergénérationnelle

I REPRÉSENTATIVITÉ DES JEUNES ET DES SENIORS (Y COMPRIS LES STAGIAIRES) ✓

Effectif par tranche d'âge

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|-------|--------|--------|--------|
| Groupe | | | | |
| Moins de 25 ans | 9 % | 10,0 % | 7,0 % | 7,9 % |
| Plus de 55 ans | 8 % | 8,7 % | 9,9 % | 10,4 % |
| France | | | | |
| Moins de 25 ans | 10 % | 10,4 % | 6,9 % | 7,6 % |
| Plus de 55 ans | 8 % | 8,8 % | 10,1 % | 10,6 % |
| International (hors France) | | | | |
| Moins de 25 ans | 9 % | 9,6 % | 7,1 % | 8,2 % |
| Plus de 55 ans | 9 % | 8,6 % | 9,7 % | 10,2 % |
| Dont Royaume-Uni | | | | |
| Moins de 25 ans | 7 % | 8,0 % | 7,4 % | 6,0 % |
| Plus de 55 ans | 20 % | 20,1 % | 20,2 % | 22,2 % |
| Dont Inde | | | | |
| Moins de 25 ans | 17 % | 17,3 % | 12,3 % | 18,3 % |
| Plus de 55 ans | 0,3 % | 0,3 % | 0,3 % | 0,4 % |
| Dont Espagne | | | | |
| Moins de 25 ans | 6 % | 5,4 % | 3,3 % | 4,5 % |
| Plus de 55 ans | 3 % | 3,4 % | 4,1 % | 4,7 % |
| Dont l'Allemagne | | | | |

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------|------|--------|--------|--------|
| Moins de 25 ans | 4 % | 5,0 % | 3,3 % | 3,9 % |
| Plus de 55 ans | 15 % | 15,0 % | 18,1 % | 17,6 % |
| Dont la Norvège | | | | |
| Moins de 25 ans | | 2,5 % | 3,3 % | 2,7 % |
| Plus de 55 ans | | 6,8 % | 7,0 % | 7,1 % |
| Dont l'Italie | | | | |
| Moins de 25 ans | | 11,0 % | 9,8 % | 7,7 % |
| Plus de 55 ans | | 6,6 % | 7,9 % | 9,7 % |
| Dont le Maroc | | | | |
| Moins de 25 ans | | 14,4 % | 10,0 % | 8,7 % |
| Plus de 55 ans | | 0,7 % | 0,4 % | 0,4 % |

I TAUX EMPLOI SENIORS EN FRANCE (TOUS LES CONTRATS, HORS ACQUISITIONS)

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------|--------|---------|--------|
| Nombre de Seniors (45 ans et plus) | 4 919 | 5 186 | 5 491 | 5 929 |
| Pourcentage emploi seniors (45 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12) | 26 % | 27,2 % | 29,3 % | 30,2 % |
| Nombre de Seniors (55 ans et plus) | 1 499 | 1 680 | 1 883 | 2 082 |
| Pourcentage emploi seniors (55 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12) | 8 % | 8,8 % | 10,10 % | 10,6 % |

SANTÉ SÉCURITÉ & CONDITIONS DU TRAVAIL

I ORGANISATION DU TRAVAIL/TEMPS PARTIEL – CONTRATS PERMANENTS PRÉSENTS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Groupe | 6,1 % | 5,9 % | 6,1 % | 6,4 % |
| France | 6,0 % | 5,9 % | 6,3 % | 6,6 % |
| International (hors France) | 6,2 % | 5,9 % | 5,9 % | 6,3 % |
| Dont Royaume-Uni | 14,1 % | 12,8 % | 12,1 % | 14,0 % |
| Dont l'Inde | 0,2 % | 0,1 % | 0,0 % | 0,1 % |
| Dont l'Espagne | 5,9 % | 6,3 % | 5,5 % | 4,9 % |
| Dont l'Allemagne | 9,0 % | 8,8 % | 10,4 % | 10,1 % |

I PÉRIMÈTRE GROUPE

| Indicateurs | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|------|------|
| Absentéisme (%) | ND* | ND* | ND* | 2,7 |
| Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (LTIFR) | ND* | ND* | ND* | 0,12 |
| Taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt de travail (TRIFR) | ND* | ND* | ND* | 0,21 |

* ND : Non disponible

I PÉRIMÈTRE FRANCE

| Indicateurs | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Absentéisme (%) | 2,5 % | 2,6 % | 2,5 % | 2,7 |
| Maladie professionnelle (nb) | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Taux de fréquence des accidents du travail en France | 1,91 | 2,47 | 1,26 | 0,89 |
| Taux de gravité des accidents du travail en France | 0,056 | 0,023 | 0,013 | 0,013 |

DIALOGUE SOCIAL

| Périmètre/Thème | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Nombre d'accords signés dans l'année | 36 | 49 | 112 | 31 |
| France | 21 | 24 | 38 | 11 |
| Allemagne | 14 | 24 | 16 | 19 |
| Belgique | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Royaume-Uni | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Italie | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Espagne | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Nombre d'accords collectifs actifs | 241 | 291 | 652 | 357 |
| France | 91 | 129 | 164 | 169 |
| Allemagne | 126 | 134 | 137 | 162 |
| Belgique | 11 | 11 | 11 | 12 |
| Italie | 1 | 5 | 0 | 0 |
| Royaume-Uni | 11 | 11 | 13 | 13 |
| Espagne | 1 | 1 | 1 | 1 |

Synthèse des indicateurs environnementaux

En 2021, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et inclut les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021 inclus, notamment les acquisitions Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Les effectifs des acquisitions réalisées en décembre 2021, EGGs Design, Eva Group ne sont pas inclus. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2017.

En 2020, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint

ventures NHS SBS, SSCL et SFT), et inclut les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Consulting, E-Business Solutions), Holocare, cpartners.

En 2019 le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte les sociétés SAB et Sopra Financial Technology GmbH.

* France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande. Afrique et Moyen-Orient inclut le Liban, le Sénégal, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Maroc, la Tunisie et les Émirats arabes unis.

CONSOMMATION DE RESSOURCES

| Pays | Année | Consommation énergétique ✓ | | | Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique (bureaux et data centers sur site) ✓ | | Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ✓ | | | | |
|-------------------------|-------|----------------------------|-------------------------|--------------------------|--|---------|---|------|-----------------|---|---|
| | | Bureaux + divers ✓ | Data centers sur site ✓ | Data centers hors-site ✓ | Total | % | Total | % | Dont réutilisée | Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières | Dont incinérée sans récupération de chaleur |
| | | MWh | MWh | MWh | Total | kg | % | % | % | % | % |
| France* | 2021 | 25 071 | 3 823 | 9 616 | 98,5 % | 31 791 | 51,3 | 48 | 0,4 | 0,3 | |
| | 2020 | 26 519 | 3 974 | 9 390 | 90 % | 30 354 | 71 | 28,3 | 0,6 | 0,1 | |
| | 2019 | 31 708 | 2 718 | 10 390 | 86 % | 19 724 | 44,3 | 50,6 | 2,8 | 2,3 | |
| | 2015 | 28 092 | 3 161 | 7 813 | 1 % | 20 939 | NA | NA | NA | NA | |
| | 2021 | 16 029 | 2 759 | 561 | 100 % | 11 745 | 40,7 | 59,4 | 0 | 0 | |
| Royaume-Uni* | 2020 | 14 676 | 3 689 | 930 | 100 % | 16 013 | 15,7 | 81,6 | 2,8 | 0 | |
| | 2019 | 17 953 | 4 087 | 865 | 100 % | 19 426 | 27,3 | 68,8 | 4 | 0 | |
| | 2015 | 9 987 | 7 651 | 6 943 | 70 % | 25 674 | NA | NA | NA | NA | |
| | 2021 | 11 900 | 25 | 5 284 | 100 % | 15 904 | 28 | 71,4 | 0,6 | 0 | |
| | 2020 | 11 683 | 23 | 5 630 | NA | 18 262 | 24,2 | 70,2 | 2,6 | 3 | |
| Total reste de l'Europe | 2019 | 13 522 | 22 | 5 366 | NA | 26 468 | 48 | 49,7 | 0,8 | 1,5 | |
| | 2015 | 10 219 | 2 055 | 5 467 | NA | 6 452 | NA | NA | NA | NA | |
| | 2021 | 5 638 | 1 859 | 0 | 100 % | 3 101 | 98,7 | 0,5 | 0 | 0,8 | |
| Total reste du monde | 2020 | 6 738 | 2 028 | 0 | NA | 27 | 0 | 80 | 20 | 0 | |
| | 2019 | 9 943 | 2 236 | 0 | NA | 17 328 | 0 | 99,3 | 0,7 | 0 | |
| | 2015 | 13 326 | 1 784 | 0 | NA | 107 181 | NA | NA | NA | NA | |
| | 2021 | 58 638 | 8 467 | 15 461 | 99,2 % | 62 541 | 45,7 | 53,7 | 0,3 | 0,2 | |
| | 2020 | 59 615 | 9 714 | 15 949 | 95 % | 64 657 | 44 | 53 | 2 | 1 | |
| Total Groupe | 2019 | 73 126 | 9 063 | 16 621 | 90 % | 82 947 | 32,3 | 64,7 | 2 | 1,1 | |
| | 2015 | 61 625 | 14 651 | 20 223 | 20 % | 160 246 | NA | NA | NA | NA | |

Déchets papier et carton ⁽¹⁾ ✓

Achat de papier labellisé écoresponsable ✓

Eau ✓

| Pays | Année | Déchets papier et carton ⁽¹⁾ ✓ | | | Achat de papier labellisé écoresponsable ✓ | | | Eau ✓ | |
|-------------------------|-------|---|--|---|--|-------------|-------------------------------|---|-------------------------|
| | | Total kg | Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières % | Dont incinérée sans récupération de chaleur % | Dont placée en centre d'enfouissement % | Total kg | % de papier écoresponsable | Quantité achetée par collaborateur kg/collaborateur | Total m ³ |
| France* | 2021 | 65 024 | 100 | 0 | 0 | 8 019 | 72 | 0,41 | 37 090 |
| | 2020 | 53 782 | 100 | 0 | 0 | 23 454 | 69 | 1,19 | 62 235 |
| | 2019 | 109 168 | 84,8 | 15,2 | 0 | 55 268 | 48 | 2,89 | 74 874 |
| | 2015 | 96 269 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 55 760 |
| Royaume-Uni* | 2021 | 222 508 | 100 | 0 | 0 | 7 592 | 34 | 1,1 | 37 789 |
| | 2020 | 63 730 | 100 | 0 | 0 | 6 270 | 57 | 0,94 | 31 603 |
| | 2019 | 173 509 | 100 | 0 | 0 | 11 173 | 79 | 3,11 | 57 841 |
| | 2015 | 146 900 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 21 272 |
| Total reste de l'Europe | 2021 | 48 417 | 100 | 0 | 0 | 6 592 | 84 | 0,49 | 18 972 |
| | 2020 | 73 014 | 99,1 | 0,9 | 0 | 7 701 | 86 | 5,32 | 35 811 |
| | 2019 | 119 940 | 99,9 | 0,1 | 0 | 21 437 | 79 | 13,96 | 43 560 |
| | 2015 | 58 062 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 27 315 |
| Total reste du monde | 2021 | 1 506 | 49,3 | 0 | 50,7 | 1 345 | 70 | 0,21 | 28 074 |
| | 2020 | 3 893 | 100 | 0 | 0 | 1 705 | 72 | 0,3 | 34 602 |
| | 2019 | 12 506 | 100 | 0 | 0 | 8 995 | 71 | 1,45 | 70 710 |
| | 2015 | 27 217 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 140 133 |
| Total Groupe | 2021 | 337 455 | 99,8 | 0 | 0,2 | 23 548 | 63 | 0,51 | 121 926 |
| | 2020 | 194 418 | 99,7 | 0,3 | 0 | 39 132 | 71 | 0,88 | 164 250 |
| | 2019 | 415 122 | 96 | 4 | 0 | 96 873 | 60 | 2,35 | 246 985 |
| | 2015 | 328 448 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 244 480 |

RÉDUCTION D'ÉMISSIONS DE GES

I SCOPES 1 ET 2

Scope 1 ✓

Scope 2 ✓

| Pays | Année | Fuel, gaz, biodiesel (bureaux et data centers sur site) ✓ | | Émissions fugitives ✓ | | Électricité (réseau), chauffage urbain (bureaux et data centers sur site) ✓ | |
|-------------------------|-------|---|--------|-----------------------|--------|---|--------|
| | | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % |
| France* | 2021 | 259,4 | 0,2 % | 105,7 | 0,1 % | 261,8 | 0,2 % |
| | 2020 | 281 | 3,9 % | 96,6 | 1,3 % | 624 | 8,6 % |
| | 2019 | 374 | 2,2 % | 194 | 1,1 % | 765 | 4,5 % |
| | 2015 | 284 | 9,7 % | NA | NA | 2 195 | 74,7 % |
| Royaume-Uni* | 2021 | 1 724,2 | 1,9 % | 197,9 | 0,2 % | 0 | 0 % |
| | 2020 | 1 468 | 45,9 % | 72,7 | 2,3 % | 0 | 0 % |
| | 2019 | 1 696 | 26,6 % | 33 | 0,5 % | 0 | 0 % |
| | 2015 | 1 067 | 32,9 % | NA | NA | 1 844 | 56,9 % |
| Total reste de l'Europe | 2021 | 360,3 | 0,5 % | 32,3 | 0 % | 364,8 | 0,5 % |
| | 2020 | 339 | 5,1 % | 30,3 | 0,5 % | 500 | 7,6 % |
| | 2019 | 425 | 3 % | 39,1 | 0,3 % | 888 | 6,3 % |
| | 2015 | 233 | 9,4 % | NA | NA | 1 805 | 72,9 % |
| Total reste du monde | 2021 | 182,1 | 1,6 % | 788,4 | 6,9 % | 0 | 0 % |
| | 2020 | 226,2 | 4,6 % | 1 202,9 | 24,7 % | 0 | 0 % |
| | 2019 | 169 | 1,6 % | 1 780,6 | 16,8 % | 72 | 0,7 % |
| | 2015 | 653 | 6,2 % | NA | NA | 9 880 | 93,8 % |
| Total Groupe | 2021 | 2 526,1 | 0,9 % | 1 124,3 | 0,4 % | 626,6 | 0,2 % |
| | 2020 | 2 315 | 1 % | 1 402,5 | 0,6 % | 1 124 | 0,5 % |
| | 2019 | 2 664 | 0,8 % | 2 048 | 0,6 % | 1 724 | 0,5 % |
| | 2015 | 2 237 | 4,4 % | NA | NA | 15 724 | 30,7 % |

(1) Données prenant en compte le changement de méthodologie au Royaume-Uni. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

I SCOPE 3

Scope 3

| Pays | Année | 3-1 Émissions résiduelles des achats (hors déplacements professionnels, bureaux, data centers sur et hors-site, émissions fugitives) ⁽¹⁾ | | 3-3 Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2 ✓ | | 3-5 Traitement des déchets ✓ | | 3-6 Déplacements professionnels ⁽²⁾ ✓ | | 3-7 Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ⁽³⁾ ✓ | | 3-8 Data centers hors-site ✓ | | 3-13 Locataires ✓ | |
|-------------------------|-------|---|--------|--|--------|------------------------------|-------|--|--------|---|--------|------------------------------|--------|--------------------|-------|
| | | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % | teqCO ₂ | % |
| France* | 2021 | 112 393 | 89,4 % | 580,8 | 0,5 % | 11,8 | 0,0 % | 3 195,2 | 2,5 % | 8 934 | 7,1 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| | 2020 | NA | NA | 609,6 | 8,4 % | 18,7 | 0,3 % | 4 813,7 | 66,4 % | NA | NA | 500 | 6,9 % | 303 | 4,2 % |
| | 2019 | NA | NA | 859,8 | 5 % | 23,1 | 0,1 % | 14 138 | 82,8 % | NA | NA | 553 | 3,2 % | 160 | 0,9 % |
| | 2015 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 458 | 15,6 % | NA | NA |
| | 2021 | 85 144 | 92,2 % | 1 022,1 | 1,1 % | 15,2 | 0,0 % | 4 189,9 | 0,5 % | 3 730 | 4 % | 58 | 0,1 % | 0 | 0 % |
| Royaume-Uni* | 2020 | NA | NA | 741,2 | 23,2 % | 10,3 | 0,3 % | 782,1 | 24,5 % | NA | NA | 119 | 3,7 % | 3 | 0,1 % |
| | 2019 | NA | NA | 959,2 | 15 % | 19,8 | 0,3 % | 3 527,8 | 55,3 % | NA | NA | 128 | 2 % | 10 | 0,2 % |
| | 2015 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 332 | 10,2 % | NA | NA |
| | 2021 | 56 030 | 83,3 % | 740,7 | 1,1 % | 6,4 | 0,0 % | 3 081 | 4,6 % | 6 534 | 9,7 % | 83 | 0,1 % | 10 | 0,0 % |
| | 2020 | NA | NA | 554,8 | 8,4 % | 11,7 | 0,2 % | 4 646,2 | 70,3 % | NA | NA | 514 | 7,8 % | 15 | 0,2 % |
| Total reste de l'Europe | 2019 | NA | NA | 685,7 | 4,8 % | 15 | 0,1 % | 11 377,9 | 80,4 % | NA | NA | 699 | 4,9 % | 18 | 0,1 % |
| | 2015 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 437 | 17,7 % | NA | NA |
| | 2021 | 5 445 | 47,6 % | 2 095 | 18,3 % | 8,4 | 0,1 % | 262 | 2,3 % | 2 518 | 22 % | 0 | 0 % | 141 | 1,2 % |
| | 2020 | NA | NA | 1 927,3 | 39,6 % | 9,5 | 0,2 % | 1 317 | 27 % | NA | NA | 0 | 0 % | 188 | 3,9 % |
| | 2019 | NA | NA | 2 959 | 28 % | 19,9 | 0,2 % | 5 266,3 | 49,8 % | NA | NA | 0 | 0 % | 306 | 2,9 % |
| Total reste du monde | 2015 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 0 | 0 % | NA | NA |
| | 2021 | 259 011 | 87,3 % | 4 438,6 | 1,5 % | 41,9 | 0,0 % | 6 957,1 | 2,3 % | 21 716 | 7,3 % | 141 | 0,0 % | 151 | 0,1 % |
| | 2020 | 189 406 | 80,6 % | 3 832,9 | 1,6 % | 50,2 | 0,0 % | 11 559 | 4,9 % | 23 714 | 10,1 % | 1 132 | 0,5 % | 509 | 0,2 % |
| | 2019 | 221 311 | 65,8 % | 5 463,7 | 1,6 % | 77,8 | 0,0 % | 34 310 | 10,2 % | 66 778 | 19,9 % | 1 250 | 0,4 % | 494 | 0,1 % |
| | 2015 | NA | NA | NA | NA | NA | NA | 32 005 | 62,5 % | NA | NA | 1 227 | 2,4 % | NA | NA |

I TOTAL SCOPES 1, 2 ET 3

| Pays | Année | Total Scopes 1, 2, 3 | | Émissions / collaborateur | |
|-------------------------|-------|----------------------|-------------------------------|------------------------------------|--|
| | | teqCO ₂ | % par rapport aux autres pays | teqCO ₂ / collaborateur | |
| France* | 2021 | 125 742 | 42,4 % | 6,41 | |
| | 2020 | 7 246 | 3,1 % | 0,37 | |
| | 2019 | 17 067 | 5,1 % | 0,89 | |
| | 2015 | 2 937 | 5,7 % | 0,17 | |
| | 2021 | 92 310 | 31,1 % | 13,33 | |
| Royaume-Uni* | 2020 | 3 196 | 1,4 % | 0,48 | |
| | 2019 | 6 374 | 1,9 % | 1,01 | |
| | 2015 | 3 243 | 6,3 % | 0,8 | |
| | 2021 | 67 241 | 22,7 % | 4,91 | |
| | 2020 | 6 611 | 2,8 % | 0,51 | |
| Total reste de l'Europe | 2019 | 14 148 | 4,2 % | 1,11 | |
| | 2015 | 2 475 | 4,8 % | 0,29 | |
| | 2021 | 11 439 | 3,9 % | 1,67 | |
| | 2020 | 4 871 | 2,1 % | 0,76 | |
| | 2019 | 10 573 | 3,1 % | 1,51 | |
| Total reste du monde | 2015 | 10 533 | 20,6 % | 1,95 | |
| | 2021 | 296 733 | 100 % | 6,30 | |
| | 2020 | 235 044 | 100 % | 5,13 | |
| | 2019 | 336 121 | 100 % | 7,44 | |
| | 2015 | 51 193 | 100 % | 1,47 | |

- (1) En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs Groupe s'élevaient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019.
- (2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élevaient à : 7 402 teqCO₂ en 2021, 12 698 teqCO₂ en 2020, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.
- (3) Les émissions dues au domicile – travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte pour notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et audité.

8. Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Sopra Steria Group, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, ainsi qu'à la demande de la société et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe, en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATION

Concernant les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓, nous avons mené, à la demande de la société dans un cadre volontaire, des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les indicateurs clés de performance et pour les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi 50 % des effectifs et entre 37 % et 89 % des informations environnementales identifiées par le signe ✓.

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓.

CONCLUSION

A notre avis, les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations permet d'utiliser des

techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'entité et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 7 personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de 10 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions des Ressources Humaines et du Développement Durable.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations :

- nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ;
- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale, ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité [Ou si l'entité établit des comptes consolidés : de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation], y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour le risque lié aux difficultés à attirer, développer, fidéliser les talents et/ou perte de rôles clés, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités (confer Annexe).
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 37 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Paris La Défense, le 3 mars 2022

L'organisme tiers indépendant

Mazars SAS

Jérôme NEYRET

Associé

Edwige REY

Associée RSE et Développement Durable

I ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés comme les plus importants et sélection d'entités et pays contributeurs ayant fait l'objet de tests de détail.

✓ Informations revues en assurance raisonnable

Information

- Effectif par zone géographique (inclut les acquisitions) ✓
- ETP (effectif équivalent temps plein) (hors stagiaires) ✓
- Effectif par type de contrat ✓
- Recrutement tous types de contrats ✓
- Recrutement contrats permanents ✓
- Recrutement de femmes ✓
- Représentativité des jeunes et des seniors (y compris les stagiaires) ✓

- Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice ✓
- Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (obligatoires et non obligatoires) ✓
- Nombre moyen d'heures de formation par ETP moyen ✓

- Taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap ✓

- Consommations d'énergie par collaborateur ✓
- Consommations d'énergie (bureaux et *data centers* sur site) ✓
- Consommations d'énergie des *data centers* (sur site et hors-site) ✓
- Part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique bureaux et *data centers* sur site ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (bureaux et *data centers* sur site) ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie des *data centers* (sur site et hors-site) ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommation d'énergie non incluses dans les *Scopes* 1 et 2 ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommation d'énergie des locataires *Scope* 3 ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – *Scopes* 1, 2 par collaborateur ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – *Scope* 3 par collaborateur ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déplacements professionnels ✓

- Quantités de DEEE par collaborateur ✓
- Proportion de déchets équipements électroniques et électriques ayant eu une seconde vie ✓
- Proportion de « déchets dangereux » ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets DEEE ✓

Entités / Pays audités

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)

Allemagne (Sopra HR Software GmbH, Sopra Banking Software GmbH, Sopra Steria SE, ISS Software GmbH, CIMPA GmbH, it-economics GmbH, Sopra Financial Technology GmbH, Fidor Solutions AG)

Tunisie (Sopra HR Software S.A.R.L., Sopra Banking Software Tunisia, SAB Tunisie)

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)

Allemagne (Sopra HR Software GmbH, Sopra Banking Software GmbH, Sopra Steria SE, ISS Software GmbH, CIMPA GmbH, it-economics GmbH, Sopra Financial Technology GmbH, Fidor Solutions AG)

Tunisie (Sopra HR software S.A.R.L., Sopra Banking Software Tunisia, SAB Tunisie)

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)

Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, APAK Group Limited)

Tunisie (Sopra HR Software S.A.R.L., Sopra Banking Software Tunisia, SAB Tunisie)

Norvège (Sopra Steria AS) - uniquement *data centers* sur site et hors-site

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)

Allemagne (Sopra HR Software GmbH, Sopra Banking Software GmbH, Sopra Steria SE, ISS Software GmbH, Sopra Steria Services GmbH, CIMPA GmbH, it-economics GmbH, Sopra Financial Technology GmbH) / **Autriche** (Sopra Steria GmbH) / **Bulgarie** (It-Economics Bulgaria EOOD)

Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi, S.L., Sopra HR Software, S.L., CIMPA PLM Espana SL, Sopra Financial Solutions Iberia, S.L)

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)

Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, APAK Group Limited)

Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi, S.L., Sopra HR Software, S.L., CIMPA PLM Espana SL, Sopra Financial Solutions Iberia, S.L)

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion

Information

- Emissions de Gaz à Effet de Serre – Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ✓

Entités / Pays audités

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)
Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, APAK Group Limited)
Inde (Sopra Steria India, SBS Solutions India Private Limited)

- Consommation d'eau (bureaux et *data centers* sur site) ✓
- Consommation d'eau par collaborateur ✓
- Emissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets en eau ✓

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)
Suède (Sopra Steria Sweden AB)
Inde (Sopra Steria India, SBS Solutions India Private Limited)

- Quantité de papier vert achetée par collaborateur ✓

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)
Belgique (Sopra Banking Software Belgium, Sopra HR Software S.P.R.L, Sopra Steria Benelux SA/NV) / **Pays-Bas** (Sopra Financial Solutions Netherlands B.V, Sopra Steria Benelux Succursale NL) / **Luxembourg** (Sopra Banking Software Luxembourg, Sopra HR Software S.A.R.L, SOPRA STERIA PSF Luxembourg SA)

- Quantité de déchets papier et carton par collaborateur ✓
- Proportion de déchets papier et carton recyclés ✓
- Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets papier et carton ✓

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)
Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, APAK Group Limited)
Belgique (Sopra Banking Software Belgium, Sopra HR Software S.P.R.L, SOPRA STERIA Benelux SA/NV) / **Pays-Bas** (Sopra Financial Solutions Netherlands B.V, Sopra Steria Benelux Succursale NL) / **Luxembourg** (Sopra Banking Software Luxembourg, Sopra HR Software S.A.R.L, SOPRA STERIA PSF Luxembourg SA)

- Émissions de Gaz à Effet de Serre directes fugitives (bureaux et *data centers* sur site) ✓

France (Sopra Steria Group S.A, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRO SAS)
Inde (Sopra Steria India, SBS Solutions India Private Limited)

- Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux dépenses d'achats (émissions calculées par million d'Euros)

Sopra Steria Group

Glossaire

Acronymes

- AMF : Autorité des marchés financiers (France)
- ANSSI : Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
- API : *Application Programming Interface*/interface de programmation applicative
- BPS : *Business Process Services*/Externalisation des processus métiers et des fonctions
- CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
- COP21 : Conférence de Paris de 2015 sur les changements climatiques
- DevSecOps : Development – Security – Opérations
- DLP : *Data Loss Prevention*/Prévention contre la perte de données
- DPEF : Déclaration de Performance Extra-financière
- DRM : *Digital Rights Management*/Gestion des droits numériques
- DSI : Direction des services informatiques
- ESN : Sociétés de services numériques
- Fédéeh : Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap
- GAFA : (Google, Apple, Facebook, Amazon) Géants du Web
- ILO : International Labour Organization
- LPM : Loi programmation militaire (Loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013)
- NIS : *Network Information System*
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- ONU : Organisation des Nations Unies
- PaaS : *platform as a service*/plate-forme en tant que service
- PLM : *Product Lifecycle Management*/Gestion du cycle de vie des produits
- RGPD : Règlement général sur la protection des données
- RH : Ressources Humaines
- RSSI : Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information
- SaaS : *software as a service*/logiciel en tant que service
- SOC : *Security Operations Center*
- UX : user experience/expérience utilisateur
- WEPs : « *Women Empowerment Principles* » Principes d'Autonomisation des Femmes

Indicateurs alternatifs de performance

- **Chiffre d'affaires retraité** : chiffre d'affaires de l'année précédente retraité de façon à l'exprimer sur la base du périmètre et des taux de change de l'année en cours.
- **Croissance organique du chiffre d'affaires** : croissance de l'activité entre le chiffre d'affaires de la période et le chiffre d'affaires retraité de la même période de l'exercice précédent.
- **EBITDA** : cet indicateur, tel que défini dans le Document d'enregistrement universel, correspond au Résultat opérationnel d'activité consolidé majoré des dotations aux amortissements et provisions incluses dans le Résultat opérationnel d'activité.
- **Résultat opérationnel d'activité** : cet indicateur, tel que défini dans le Document d'enregistrement universel, correspond au Résultat opérationnel courant retraité de la charge relative au coût des services rendus par les bénéficiaires de stock-options et d'actions gratuites et des dotations aux amortissements des actifs incorporels affectés.
- **Résultat opérationnel courant** : cet indicateur correspond au résultat opérationnel avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels qui correspondent à des produits et des charges opérationnelles inhabituels, anormaux, peu fréquents, non prédictifs, et de montant particulièrement significatif, présentés de manière distincte afin de faciliter la compréhension de la performance liée aux activités courantes.
- **Résultat courant de base par action** : cet indicateur correspond au résultat de base par action avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels nets d'impôts.
- **Flux net de trésorerie disponible** : le flux net de trésorerie disponible (*free cash-flow*) se définit comme le flux de trésorerie généré par l'activité opérationnelle, diminué des investissements (nets des cessions) en immobilisations corporelles et incorporelles, diminué des intérêts financiers nets et diminué des contributions additionnelles liées aux engagements de retraites à prestations définies pour faire face aux déficits des plans.
- **Taux d'intercontrats** : nombre de jours entre deux contrats hors formation, maladie, congés, avant-vente sur le nombre total de jours productibles.

Responsabilité d'Entreprise

- **Objectifs de Développement Durable (ODD) ou Sustainable Development Goals (SDG)** des Nations Unies : Les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies sont 17 objectifs mondiaux que les États s'engagent à atteindre au cours des 15 prochaines années (2015-2030). Ils portent sur une multitude de domaines allant de la protection de la planète à l'édification d'un monde plus pacifique, en passant par la garantie donnée à tous de pouvoir vivre en sécurité et dans la dignité. Ces objectifs font partie d'un programme de développement visant à aider en priorité les plus vulnérables, en particulier les enfants et les femmes.
<https://www.unicef.fr/dossier/objectifs-de-developpement-durable-odd>
- **Matrice de matérialité** : L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise et ses parties prenantes, et est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui positionne ces enjeux selon leur importance pour l'entreprise en abscisse et pour ses parties prenantes externes en ordonnée.
- **Matérialité** : Le degré de matérialité choisi transcrit la manière dont l'enjeu est capable d'influencer la stratégie de l'entreprise, sa réputation, ou sa santé financière.
- **Gaz à effet de serre (GES)** : Les gaz à effet de serre sont des composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est l'un des facteurs à l'origine du réchauffement climatique.
- **Science Based Targets initiative (SBTi)** : L'organisme de référence international *Science Based Targets initiative* propose des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.
- **CDP** : organisme à but non lucratif qui opère le système mondial de publication des impacts environnementaux pour le compte d'investisseurs, entreprises, États, régions et villes.
- **Task Force for Climate-related Financial Disclosure (TCFD)** : le TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créé dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20. Il représente un des développements les plus importants dans le domaine du reporting climat des entreprises.
- **Zéro émission nette** : Le terme Zéro émission nette signifie que toutes les émissions de gaz à effet de serre produites par une organisation tout au long de sa chaîne de valeur sont retirées de l'atmosphère à l'aide de projet de capture d'émission ramenant le solde à zéro.
- **Scope 1 du GHG Protocol** : le *Scope 1* rassemble les émissions directes de GES issues de la combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, biodiesel et gaz), ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation des bureaux et *data centers* sur site.
- **Scope 2 du GHG Protocol** : le *Scope 2* rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau et de chauffage urbain dans les bureaux et *data centers* sur site.
- **Scope 3 du GHG Protocol** : le *Scope 3* rassemble les émissions indirectes de GES associées à l'énergie non incluse dans les catégories 1 et 2, les achats de produits et de services, l'immobilisation des biens, les déchets, le transport de marchandise amont, les déplacements professionnels, les actifs en *leasing* amont, les investissements, le transport des visiteurs et des clients, le transport des marchandises aval, l'utilisation des produits vendus, la fin de vie des produits vendus, la franchise aval, le leasing aval et les déplacements domicile travail.
- **Market-based** : Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission spécifiques de la source d'énergie utilisée.
- **Climate Disclosure Standards Board (CDSB)** : le *Climate Disclosure Standards Board* est un consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales qui travaille notamment en collaboration avec le TCFD sur ces sujets. Le CDSB a bâti un cadre de reporting portant sur les 12 recommandations suivantes :
 - **CDSB/REQ-01 Gouvernance** : Les communications doivent décrire la gouvernance des mesures, de la stratégie et de l'information en matière d'environnement,
 - **CDSB/REQ-02 Politiques, stratégie et objectifs environnementaux de la Direction** : Les communications doivent faire état des politiques, de la stratégie et des objectifs environnementaux de la Direction, y compris les indicateurs, les plans et les délais utilisés pour évaluer les performances,
 - **CDSB/REQ-03 Risques et opportunités** : Les informations fournies doivent expliquer les risques et opportunités environnementaux significatifs, actuels et anticipés, qui concernent l'organisation,
 - **CDSB/REQ-04 Sources d'impact environnemental** : Les résultats quantitatifs et qualitatifs, ainsi que les méthodologies utilisées pour les préparer, sont communiqués de manière à refléter les sources matérielles d'impact environnemental,
 - **CDSB/REQ-05 Analyse des performances et analyse comparative** : Les communications comprennent une analyse des informations publiées dans le REQ-04 par rapport à tout objectif de performance fixé et aux résultats communiqués au cours d'une période précédente,
 - **CDSB/REQ-06 Perspectives** : La Direction doit résumer ses conclusions sur l'effet des impacts environnementaux, des risques et des opportunités sur les performances et la position futures de l'organisation,
 - **CDSB/REQ-07 Limite organisationnelle** : Les informations environnementales sont préparées pour les entités situées dans le périmètre de l'organisation ou du groupe pour lequel le rapport principal est préparé et, le cas échéant, distinguent les informations communiquées pour les entités et les activités situées en dehors de ce périmètre,
 - **CDSB/REQ-08 Politiques de reporting** : Les communications mentionnent les dispositions en matière d'établissement de rapports utilisées pour préparer les informations environnementales et confirment (sauf au cours de première année de reporting) qu'elles ont été utilisées de manière cohérente d'une période de référence à l'autre,
 - **CDSB/REQ-09 Période de référence** : Les informations doivent être fournies sur une base annuelle,
 - **CDSB/REQ-10 Rectifications** : Les publications doivent signaler et expliquer toute rectification de l'exercice précédent,
 - **CDSB/REQ-11 Conformité** : Les communications doivent comprendre une déclaration de conformité avec le cadre du CDSB,
 - **CDSB/REQ-12 Assurance** : Si une assurance est fournie quant à la conformité des informations environnementales déclarées dans le cadre du CDSB, elle doit être incluse dans la déclaration de conformité de la REQ-11 ou faire l'objet d'un renvoi à celle-ci.

Table de concordance du Rapport de gestion 2021 (extrait)

| ELEMENTS REQUIS | TEXTES DE REFERENCE | PAGES | CHAPITRES |
|--|--|-------------------------|----------------------------------|
| DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE (DPEF) | | | |
| Modèle d'affaires | Code de commerce Articles L.225-102-1 et R.225-105 | 10-11 | Présentation intégrée |
| Description des principaux risques liés à l'activité de la société | Code de commerce Articles L.225-102-1 et R. 225-105, I.1° | 14 ; 38-44 ; 124-125 | Présentation intégrée ; 2 ; 4 |
| Informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à l'évasion fiscale (description des politiques appliquées par la société) | Code de commerce Art. L.225-102-1,III, L. 22-10-36 R. 225-105, I, 2° et R 22-10-29 | 97-167 | 4 |
| Résultats des politiques appliquées par la société ou le groupe, incluant des indicateurs clés de performance | Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, I.3° | 101-141 ; 155-162 | 4 |
| Informations sociales (emploi, organisation du travail, santé et sécurité, relations sociales, formation, égalité de traitement) | Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, A, 1° | 107-119 | 4 |
| Informations environnementales (politique générale en matière environnementale, pollution, économie circulaire, changement climatique) | Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, A, 2° | 120-134 | 4 |
| Informations sociétales (engagements sociétaux en faveur du développement durable, sous-traitance et fournisseurs, loyauté des pratiques) | Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, A, 3° | 135-149 | 4 |
| Informations relatives à la lutte contre la corruption et actions mises en œuvre pour prévenir les corruptions | Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, B, 1° | 79-80 ; 143-146 | 3 ; 4 |
| Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme | Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, B, 2° | 107 ; 135 ; 141-146 | 4 |
| Informations spécifiques installations SEVESO | Code de commerce Article L. 225-102-2 | N/A | N/A |
| Attestation de l'organisme tiers indépendant | Code de commerce Art. L.225-102-1 III et R.225-105-2 | 163-165 | 4 |
| Publication du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (CAPEX), des dépenses d'exploitation (OPEX) des activités économiques éligibles à la taxonomie | Art 8 du règlement taxonomie 2020/852 et acte délégué du 6 juillet 2021 | 132-133 | 4 |

Chiffres clés 2021

Sopra Steria, l'un des leaders européens de la *Tech* reconnu pour ses activités de conseil, de services numériques et d'édition de logiciels, aide ses clients à mener leur transformation digitale et à obtenir des bénéfices concrets et durables.

Il apporte une réponse globale aux enjeux de compétitivité des grandes entreprises et organisations, combinant une connaissance approfondie des secteurs d'activité et des technologies innovantes à une approche résolument collaborative.

Sopra Steria place l'humain au centre de son action et s'engage auprès de ses clients à tirer le meilleur parti du digital pour construire un avenir positif.

Chiffre d'affaires

4,7 Md€ → **4,0 Md€** Services numériques
0,7 Md€ Édition de solutions métiers

6,4 % de croissance organique¹

Résultat opérationnel d'activité

379,2 M€

8,1 % du chiffre d'affaires

Résultat net part du Groupe

187,7 M€

4,0 % du chiffre d'affaires

Résultat de base par action

9,27 €

Dividende par action

3,20 €²

Capitaux propres

1,6 Md€

Dette financière nette

327,1 M€

soit 0,73 x l'EBITDA pro forma 2021 avant impact IFRS16

Capitalisation boursière au 31/12/2021

3,3 Md€

Nombre de collaborateurs

47 437

Nombre d'implantations

184

Nombre de pays

30



TOP 5

Des acteurs européens



TOP 12

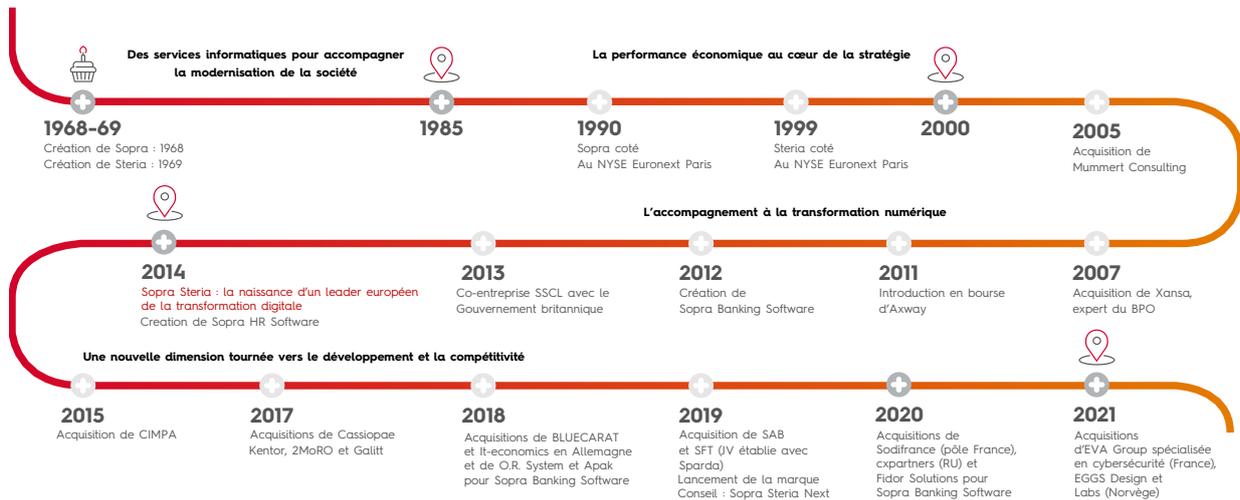
Des acteurs opérant en Europe

¹ Les indicateurs alternatifs de performance sont définis dans le glossaire du présent document.

² Dividende proposé à l'assemblée générale du 1 juin 2022

L'histoire et le projet d'entreprise

Plus de 50 ans de croissance continue et de transformation



Sopra Steria est né de la fusion en 2014 de deux des plus anciennes Entreprises de Services du Numérique françaises, Sopra et Steria, fondées respectivement en 1968 et 1969 et marquées toutes deux par un fort esprit entrepreneurial ainsi qu'un grand sens de l'engagement collectif au service de ses clients. Le Groupe s'affirme comme un des leaders européens de la transformation numérique.

Éléments clés du Projet d'Entreprise

Un modèle indépendant

Un modèle indépendant reposant sur une vision à long terme et sur la performance économique, dans le respect citoyen de l'environnement et des parties prenantes.

Une culture d'entrepreneur

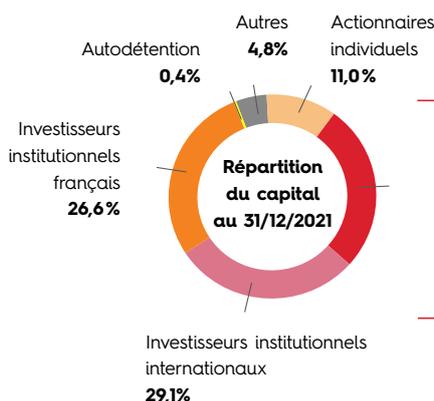
Agilité, circuits courts, vitesse d'exécution font partie de l'ADN du Groupe. La primauté du service au client, l'autonomie de décision des managers, le sens du collectif et le respect de l'autre sont au cœur des valeurs.

L'importance du capital humain

Une politique de ressources humaines exigeante focalisée sur des talents associant expertise à un fort esprit collectif et sur le développement des compétences des collaborateurs.

Pour en savoir plus, voir chapitre 1

Un actionnaire de référence garant du projet



Actionnariat de contrôle et participations gérées pour le compte des salariés **28,1% (41,5%)**

Sopra GMT **19,6% (29,8%)**

Fondateurs & Managers **2,7% (3,9%)**

Participations gérées pour le compte des salariés **5,8% (7,8%)**

20 547 701 actions cotées.
26 431 305 droits de vote exerçables.
XX,X % = pourcentage de détention du capital.
(XX,X %) = pourcentage des droits de vote exerçables.

TPI au 31/12/2021 - Seuil de détention supérieur à 1000 actions

Pour en savoir plus, voir chapitre 7

Notre mission et nos valeurs

Notre mission

Les technologies donnent accès à un nombre de possibilités infinies. Ce flux perpétuel d'innovations fascine autant qu'il questionne sur le sens de cette course effrénée à la nouveauté et au changement.

Les réponses ne sont ni simples, ni évidentes, et surtout, elles sont multiples.

Chez Sopra Steria, notre mission est de guider nos clients, partenaires et collaborateurs vers des choix audacieux pour construire un avenir positif en mettant le digital au service de l'humain.

Au-delà des technologies, nous avons foi en l'intelligence collective, convaincus qu'elle contribue à faire avancer le monde.

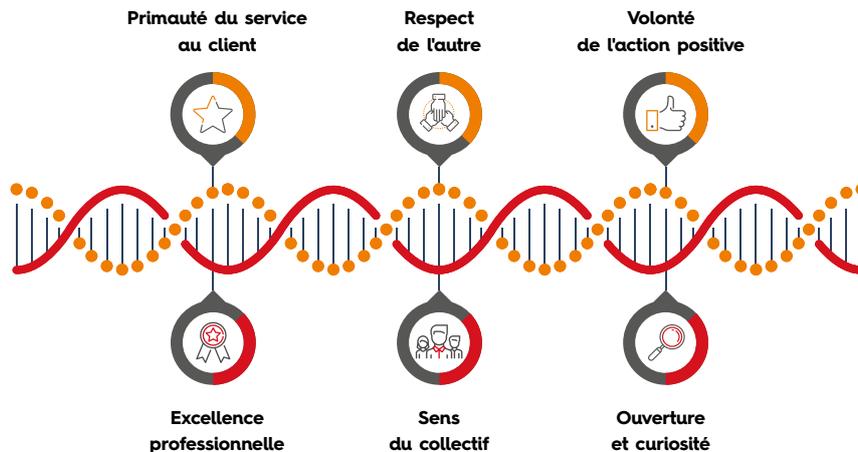
Ensemble, nous construisons un futur résolument prometteur en apportant des bénéfices concrets : des solutions durables aux impacts positifs qui intègrent pleinement les interactions entre le digital et la société.

Nous ne sommes qu'au début de tout ce que nous pouvons créer ensemble.

Oser ensemble

Chez Sopra Steria, nous sommes attentifs à offrir un collectif stimulant, un espace de liberté et d'échanges, qui favorisent le développement des compétences et l'entrepreneuriat au sein d'une communauté animée par l'envie de réussir ensemble.

Des valeurs qui nous rassemblent



La primauté du service au client

Nous nous engageons aux côtés de nos clients, dans la durée, pour développer leur performance et leur permettre d'aller toujours plus loin grâce à notre connaissance approfondie de leur secteur d'activité et des technologies innovantes.

Le respect de l'autre

Nous sommes convaincus que le collectif est une force, que les meilleures solutions se trouvent ensemble. C'est pourquoi nous adoptons une posture d'écoute et de proximité avec nos clients, partenaires et collaborateurs.

La volonté de l'action positive

Nous voulons rendre l'innovation utile au plus grand nombre et proposer des solutions durables aux impacts positifs qui intègrent, de manière responsable et éthique, les interactions entre le digital et la société.

L'excellence professionnelle

Nous offrons notre approche visionnaire et globale et nos savoir-faire étendus pour guider nos clients, partenaires et collaborateurs vers des choix audacieux et leur permettre de transformer les opportunités en résultats tangibles et durables.

Le sens du collectif

Nous sommes convaincus que l'intelligence collective, alliance de l'esprit d'équipe et du talent de chacun, contribue à transformer et faire avancer le monde de manière durable, au-delà des technologies.

L'ouverture et la curiosité

Nous encourageons l'audace, la curiosité et la prise de responsabilités pour explorer de nouvelles voies et exploiter les technologies innovantes qui permettront de mener des transformations au bénéfice de tous.

Responsabilité d'entreprise

Ensemble, construire un avenir positif, en mettant le numérique au service de l'humain

Chez Sopra Steria, nous avons la conviction que le numérique est une source d'opportunités et de progrès pour tous. Associé à l'humain, il crée un cercle vertueux et bénéficie à la société dans son ensemble. Sopra Steria a fait le choix d'être une entreprise « contributive » pour construire un monde durable où chacun a un rôle à jouer.

Trois priorités ESG :

Contribution à la lutte contre le changement climatique

Sopra Steria s'engage à être « Zéro émission nette » dès 2028

- Depuis 2015, réduction des émissions de GES¹ liées aux activités directes, en ligne avec des objectifs alignés sur une trajectoire d'1,5°C, validés par le SBTi²
- Intégration progressive des émissions liées aux activités indirectes dans le programme de neutralité carbone
- Compensation des émissions non évitées par investissement dans des projets de capture carbone.

Politique volontariste de féminisation du management

Le Groupe vise 30% de femmes au COMEX³ en 2025

- Poursuite de la féminisation des effectifs dans le Groupe
- 3 femmes au Comex en 2021

Durabilité numérique dans notre proposition de valeur

Sopra Steria accélère l'innovation et l'inclusion numérique

- Un numérique au service des enjeux de durabilité des clients
- Des programmes solidaires d'inclusion numérique



Réduction des GES¹ par collaborateur en 2020 (base 2015)



Réduction des GES¹ par collaborateur en 2021 (base 2015)



Féminisation de l'effectif en 2021 (2020 : 32,5 %)



Part des femmes recrutées en 2021 (2020 : 34,0 %)

174
Projets solidaires

soutenus par le Groupe dont 17 projets numériques par la Fondation Sopra Steria-Institut de France

Reconnaisances des engagements ESG⁽⁴⁾ par les principales agences d'évaluation en 2021

| Agences d'évaluation extra-financière | MSCI | Sustainalytics | Vigeo Eiris | ISS QualityScore <i>1 for best to 10 for worst</i> | CDP Climate Change | CDP Supplier Engagement Rating | EcoVadis |
|---------------------------------------|--------------|------------------|--------------------|---|--------------------|--------------------------------|--------------------|
| Score/Catégorie | AA Leader | 75/100 Leader | 60/100 Advanced | 3 | A List | A | Top 1% Platinum |

(1) Gaz à Effet de Serre sur les déplacements professionnels, bureaux et Data Centers

(2) SBTi : Science Based Targets initiative

(3) Comité exécutif Groupe

(4) Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance

(5) Hors effet COVID, -74 % effet COVID compris

(6) Hors effet COVID, -83,5 % effet COVID compris

Responsabilité d'entreprise

Notre contribution directe et indirecte aux 17 ODD (Objectifs de Développement Durable) des Nations Unies

Sept grands engagements alignés sur le modèle d'affaires portent la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise :

Exemples d'indicateurs

1 Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, la diversité et l'égalité des chances



- 10 636 recrutements dans le Groupe
- 27 heures de formation en moyenne par collaborateur
- 88,9 % de nos collaborateurs travaillent dans une entreprise *Great Place to Work*.

2 Atteindre Zéro émission nette dès 2028, préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le changement climatique



- -50,0 %¹ réduction des émissions de GES² par collaborateur en 2021 (base 2015)
- Plus de 16 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques

3 Être un partenaire dans la durée pour nos clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable



- 80 % des 100 clients stratégiques satisfaits au Baromètre « Customer Voice »

4 Agir de manière éthique et intègre dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités



- 41 397 collaborateurs ayant réalisé une formation - e-learning RGPD

5 Instaurer un dialogue constructif, transparent et continu avec nos parties prenantes



- Evaluation des fournisseurs par EcoVadis représentant plus de 100 % de la dépense cible 2021

6 Collaborer avec notre écosystème pour adapter nos programmes d'action face aux évolutions majeures auxquelles nous sommes confrontés



- Adhésion au Pacte Climat européen, à NegaOctet³, et à la European Green Digital Coalition dans notre démarche en faveur de la sobriété numérique

7 Soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique



- 174 projets solidaires soutenus par le Groupe dont 17 projets numériques par la Fondation Sopra Steria-Institut de France
- +800 bénévoles engagés dans des programmes de solidarité.

(1) Hors effet COVID, -83,5 % effet COVID compris

(2) GES : Gaz à effet de serre

(3) NegaOctet, base de référence de l'impact environnemental du numérique

Modèle d'affaires

Notre vision

La révolution digitale transforme en profondeur notre environnement. Elle accélère la mutation des modèles d'affaires de nos clients comme celle de leurs processus internes et de leurs systèmes d'information. Dans ce contexte fortement évolutif, nous sommes force de proposition auprès de nos clients et les accompagnons dans leurs transformations, en faisant le meilleur usage du numérique.

Notre métier

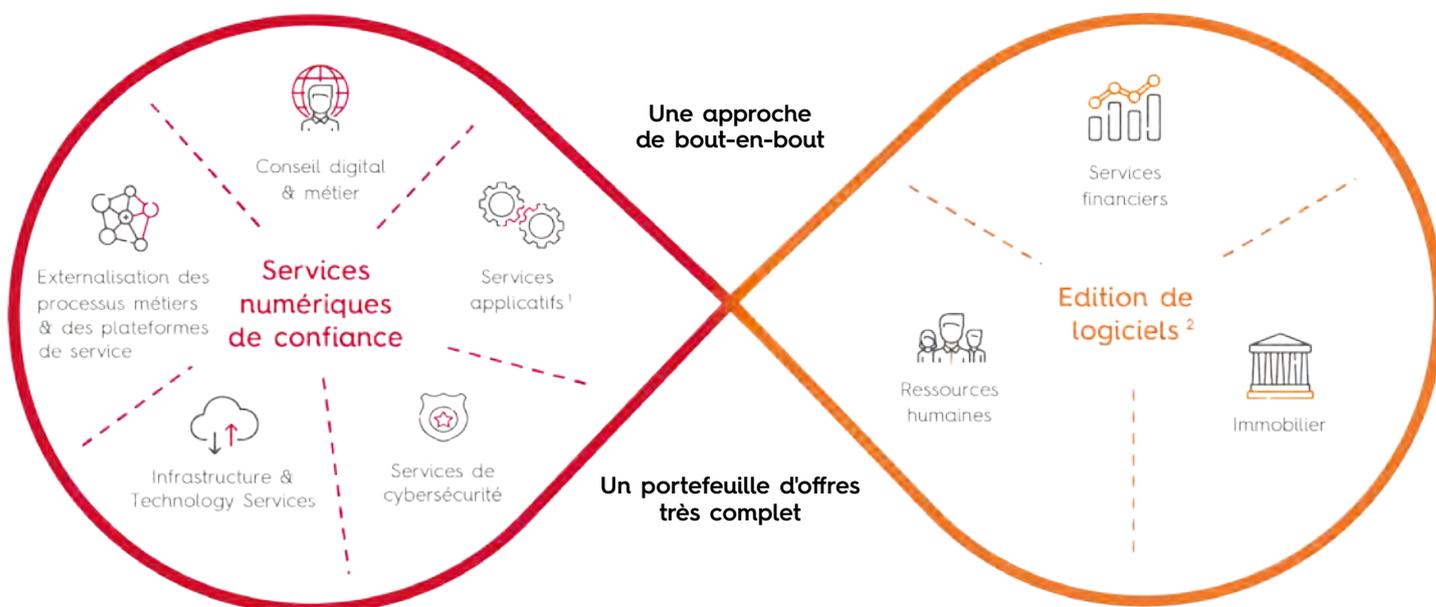
Sopra Steria apporte une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations, en accompagnant celles-ci tout au long de leur transformation numérique en Europe et à l'international.

Notre marché

- Dépenses en services du numérique en Europe de l'Ouest : 318,0 Md\$ en 2021*
- Un marché prévu en croissance de plus de 5 % par an en moyenne sur la période 2022 - 2025.*
- Sopra Steria figure au top 12 des ESN** œuvrant en Europe (hors captives et acteurs purement locaux).

(*) Source : Gartner, 4ème trimestre 2021, à U.S dollars constant
 (**) ESN : Entreprise de Services du Numérique

Notre offre



(1) Intégration de systèmes et Tierce Maintenance Applicative
 (2) Modèle licence et Modèle SaaS/Cloud

Contacts



Suivez-nous sur

Site Internet Groupe
<https://www.soprasteria.com>

Section Investisseurs
<https://www.soprasteria.com/fr/investisseurs>

Section Développement Durable et Responsabilité d'entreprise
<https://www.soprasteria.com/fr/nous-connaître/responsabilite-entreprise>



<https://twitter.com/soprasteria>



<https://www.facebook.com/soprasteria>



<https://www.linkedin.com/company/soprasteria>



<https://www.youtube.com/user/SteriaGroup>

Direction des relations investisseurs

Olivier Psaume
Tel: +33.1.40.67.68.16
Email: investors@soprasteria.com

Relations investisseurs ESG

Tel. : +33.1.40.67.86.88

Relations actionnaires individuels

Tel. : +33.1.40.67.68.26

Directrice Responsabilité d'entreprise

Fabienne Mathey-Girbig
Email: corporate.responsibility@soprasteria.com



Sopra Steria Group

Direction générale,
6 avenue Kléber,
FR 75116 Paris
Tél. : +33(0)1 40 67 29 29
Fax : +33(0)1 40 67 29 30

contact-corp@soprasteria.com
www.soprasteria.com

sopra  steria