

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



RAPPORT RESPONSABILITÉ  
D'ENTREPRISE

EXTRAIT DU DOCUMENT  
D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2019

\* Le monde est tel que nous le façonnons.

The world is how we shape it\*

sopra  steria

# Message du Président

À l'heure où j'écris ces lignes, l'Europe comme le reste du monde est confrontée à une grave crise sanitaire. Cette crise a d'ores et déjà un impact majeur sur l'économie des pays dans lesquels Sopra Steria est implanté. Il est cependant trop tôt pour en prévoir les conséquences précises sur notre activité.

Cette situation ne doit pas nous empêcher de rendre compte fidèlement de la manière dont l'année 2019 s'est déroulée pour notre Groupe.

Nous avons atteint l'an passé nos objectifs opérationnels et financiers, remporté plusieurs succès commerciaux et franchi des jalons importants de notre projet d'entreprise.

Deux opérations stratégiques sont venues renforcer les capacités du Groupe dans le secteur bancaire. L'acquisition de SAB en France a permis à Sopra Banking Software d'atteindre la taille critique sur son marché et la constitution en Allemagne de la joint-venture Sopra Financial Technology a ouvert des perspectives prometteuses en matière de plateformes digitales.

2019 a également donné lieu à des avancées importantes en matière de responsabilité d'entreprise. Sopra Steria a la conviction que le numérique est une source de progrès s'il est associé à l'humain ; c'est dans cet esprit que notre Groupe s'est engagé dès 2004 auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. En janvier 2020, le CDP a placé pour la troisième année consécutive Sopra Steria parmi les 180 entreprises les plus transparentes et les plus actives au monde en matière de lutte contre le changement climatique.

---

**“Le Groupe envisage sa contribution à la société de façon durable, humaine et éclairée.”**

---

La stratégie du Groupe s'articule autour d'un projet indépendant et créateur de valeur durable, reposant sur la conquête, la valeur ajoutée et la différenciation, au travers notamment d'une activité significative d'édition de logiciels.

Plus que jamais, notre ambition est d'être, partout en Europe, le partenaire privilégié des grandes administrations, des opérateurs financiers et industriels et des entreprises stratégiques, au service de la transformation digitale de leurs métiers et de leur système d'information comme de la préservation de leur souveraineté numérique.

Cette ambition va de pair avec des objectifs ambitieux de performance économique et notamment de taux de marge opérationnelle.

Mais, dans l'immédiat, il nous faut mobiliser l'ensemble de nos ressources pour faire face à la situation inédite dans laquelle nous nous trouvons.

Sopra Steria aborde cette période d'incertitude avec des fondamentaux solides et une situation financière saine.

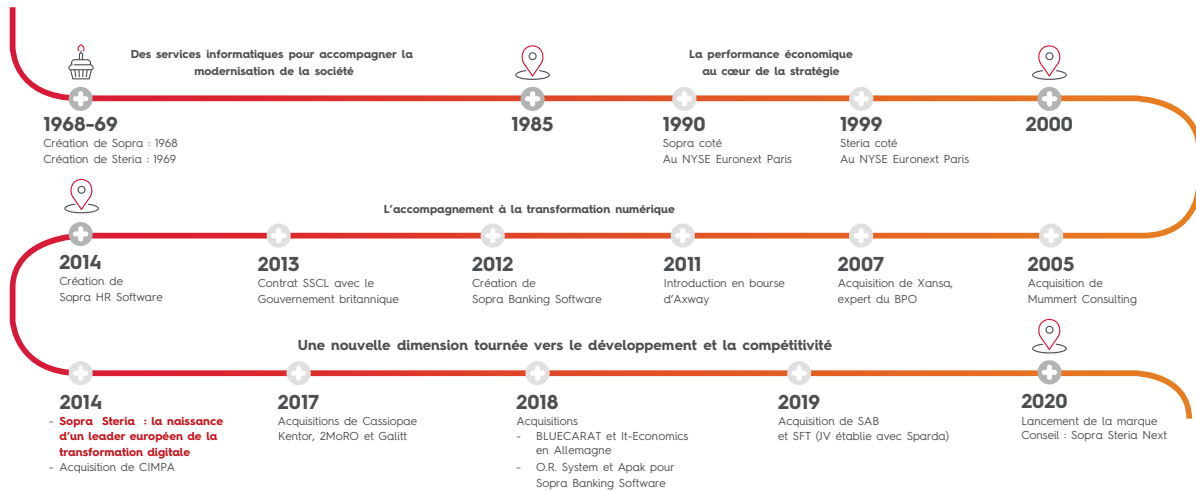
Forts de notre proximité avec nos clients comme avec l'ensemble de notre écosystème, nous sommes confiants dans la capacité de notre Groupe à surmonter cette crise.



**Pierre Pasquier**  
Président et Fondateur du Groupe Sopra Steria

# 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 leurs 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

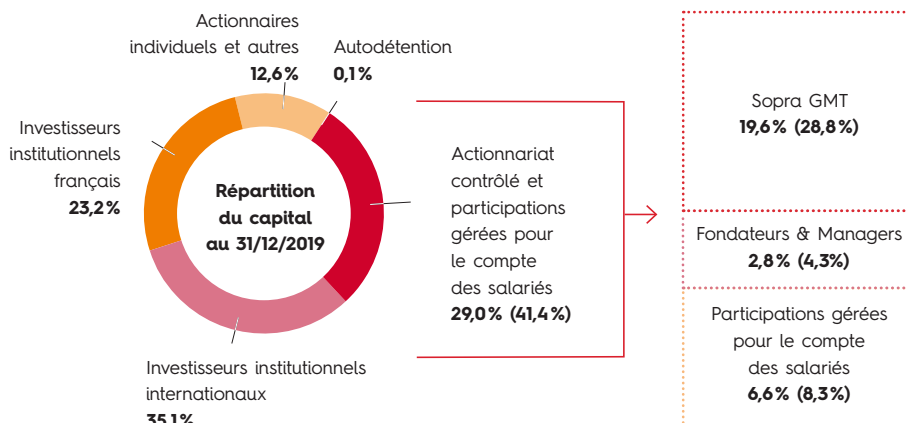
Agilité, circuits courts, vitesse d'exécution font partie de l'ADN du Groupe. La primauté du service au client, l'autonomie de décision des managers, le sens du collectif et le respect de l'autre sont au cœur des valeurs.

### 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



20 547 701 actions cotées.  
26 476 317 droits de vote exerçables.  
XX,X % = pourcentage de détention du capital.  
(XX,X %) = pourcentage des droits de vote exerçables.  
TPI au 31/12/2019 - 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.

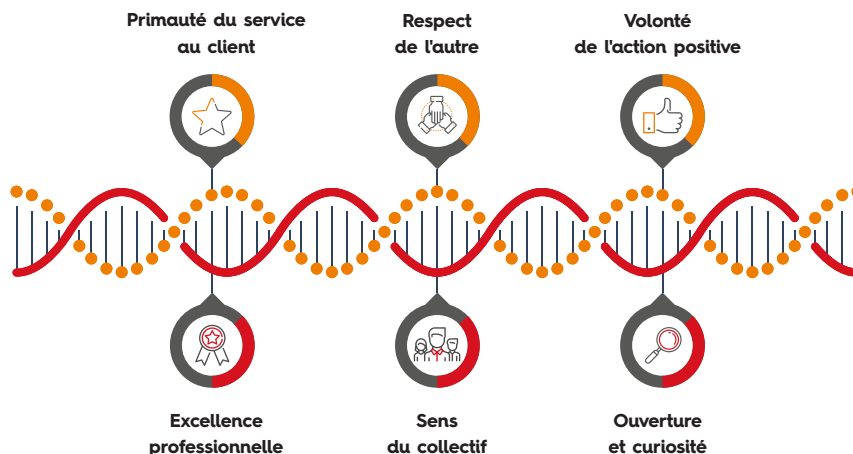
Au-delà des technologies, nous avons foi en l'intelligence collective, convaincus qu'elle contribue à faire avancer le monde.

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 responsabilité pour explorer de nouvelles voies et exploiter les technologies innovantes qui permettront de mener des transformations au bénéfice de tous.

# Responsabilité d'entreprise

## Construire un avenir positif pour tous

Une stratégie de responsabilité d'entreprise fondée sur nos valeurs, des convictions et un engagement fort de l'ensemble du Groupe.

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

**Sept grands enjeux, alignés sur le modèle d'affaires, portent la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise :**

- Employeur de référence
- Dialogue constructif et transparent avec les parties prenantes
- Partenaire dans la durée pour nos clients
- Association de toute la chaîne de valeur à notre démarche de Responsabilité d'Entreprise
- Réduction de notre impact environnemental, contribution à une économie Net zéro émissions de GES<sup>1</sup>
- Gestion éthique de nos activités
- Soutien des communautés locales

## Des avancées significatives en 2019

- **Recrutements** : + 10 844 personnes
- **Progression des femmes dans l'effectif** : 32 % (vs 31,6 % en 2018) de femmes dans le Groupe
  - Recrutement des femmes : 33,1 % (vs 32,8 % en 2018)
- **Hausse du taux d'emploi des personnes handicapées<sup>3</sup>** : 3,06 % (vs 2,72 % en 2018)
  - Campagne de sensibilisation sur l'accessibilité urbaine
  - 32 bourses allouées à des lycéens et étudiants handicapés
- **450 jeunes diplômés accompagnés vers une réinsertion professionnelle**
- **Réduction cumulée des Gaz à effet de serre depuis 2015 par collaborateur** : - 36,7 %
  - dont -10,8 % en 2019
- **24 DigiLabs**, lieux dédiés à l'innovation pour faire émerger des solutions innovantes et durables
- **Plus de 160 projets solidaires** portés par la Fondation Sopra Steria-Institut de France

(1) Gaz à Effet de Serre sur les déplacements professionnels, bureaux et data centers

(2) Science Based Targets initiative

(3) Périmètre France

## Lutte contre le réchauffement climatique

- Approbation par la Science Based Targets Initiative (SBTi)<sup>2</sup> des objectifs de réduction des émissions de GES<sup>1</sup> du Groupe alignés sur une limitation de la hausse de la température moyenne mondiale de 1,5°C, conformément à l'appel des Nations-Unies
- Engagement de réduction de 85 % des émissions de GES par collaborateur à l'horizon 2040 (base 2015)

## Employeur de référence

- Programmes Groupe en faveur de la mixité et de la diversité
- Lancement du NEXT Forum par Sopra Steria NEXT - Thème 2020 : « assises de l'éthique numérique, la confiance et la responsabilité d'entreprise »
- Convention avec Sciences Po pour la création d'une chaire « Digital - Gouvernance - Souveraineté »

## Reconnaitances internationales obtenues en 2019

- **CDP Climate change** : pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive Sopra Steria classé dans la catégorie **A List** pour sa performance environnementale
- **CDP Supply Chain** : La performance de la chaîne d'approvisionnement de Sopra Steria en matière d'engagement environnemental le place dans la catégorie **A-**
- **EcoVadis** : Sopra Steria obtient le niveau **Gold avancé** pour sa performance en matière de Responsabilité d'Entreprise
- **Happy Trainees World** : **7<sup>ème</sup> place**



# 4. Responsabilité d'entreprise

<b>1.</b>	<b>Sopra Steria, un groupe engagé et responsable pour une contribution durable, humaine et éclairée</b>	<b>101</b>
1.1.	Présentation de la stratégie et de la gouvernance Responsabilité d'Entreprise du Groupe	101
1.2.	Des reconnaissances majeures	105
1.3.	Présentation du périmètre de reporting	105
<b>2.</b>	<b>Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé</b>	<b>107</b>
2.1.	Enjeux de la Responsabilité Sociale	107
2.2.	Autres informations sociales	112
<b>3.</b>	<b>Responsabilité sociétale : associer l'ensemble de nos parties prenantes pour construire un avenir positif</b>	<b>114</b>
3.1.	Dialogue avec les parties prenantes	114
3.2.	Innovation et partenariats stratégiques	115
3.3.	Numérique responsable	116
3.4.	Achats responsables	117
3.5.	Solidarité et mécénats	118
3.6.	Impact territorial	119
<b>4.</b>	<b>Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur</b>	<b>120</b>
4.1.	Des engagements majeurs définis auprès d'organisations mondiales de référence	120
4.2.	Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe	121
4.3.	Un Groupe reconnu pour son engagement et son action en faveur de l'environnement	121
4.4.	Objectifs et principales réalisations	122
4.5.	Le changement climatique, un enjeu anticipé et maîtrisé	127
<b>5.</b>	<b>Éthique et Conformité</b>	<b>128</b>
5.1.	Gouvernance et Organisation	128
5.2.	Politiques et procédures	128
5.3.	Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption	129
5.4.	Réglementation fiscale et transparence	130
5.5.	Protection des données	130
5.6.	Devoir de vigilance et plan de vigilance	130
<b>6.</b>	<b>Table de concordance ODD/GRI/TCFD-CDSB</b>	<b>132</b>
<b>7.</b>	<b>Annexe : indicateurs sociaux et environnementaux</b>	<b>135</b>
7.1.	Synthèse des indicateurs Sociaux	135
7.2.	Synthèse des indicateurs environnementaux	142
<b>8.</b>	<b>Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion</b>	<b>147</b>

## Construire un avenir positif pour tous



**Vincent Paris**  
Directeur général

Il s'agit pour notre entreprise, en tant qu'acteur majeur de la transformation numérique de prendre des engagements à la hauteur des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux auxquels nous devons faire face.

Parce que nos collaborateurs forment notre plus grande richesse, le Groupe œuvre à recruter et fidéliser les meilleurs talents en conjuguant nos valeurs, les enjeux de nos métiers et les aspirations de nos collaborateurs. Nous poursuivons également une politique sociale fortement engagée avec nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et les pouvoirs publics pour favoriser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion des jeunes dans les différentes entités et géographies du Groupe.

« Nous sommes un groupe en mouvement qui anticipe et s'adapte aux profonds changements de la Société et aux nouvelles attentes des citoyens »

Avec plus de 46 000 collaborateurs implantés dans 25 pays et près de 11 000 recrutements en 2019, nous avons un impact important sur l'emploi et le développement local. C'est à la fois un enjeu de recrutement fort pour servir le projet du Groupe mais aussi une responsabilité importante pour l'activité et l'économie des territoires où nous opérons.

Nous travaillons depuis plusieurs années à réduire fortement l'impact environnemental de nos activités et à entraîner notre chaîne de valeur dans une démarche de progrès continue. Ces efforts viennent à nouveau d'être reconnus et validés par le CDP *Climate Change* en positionnant le Groupe, pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, dans sa *A List*, le plus haut niveau de reconnaissance. Face à l'urgence environnementale et aux attentes de nos parties prenantes, nous avons décidé de renforcer notre politique en faveur de l'environnement pour ces prochaines années en nous fixant dès 2019 de nouveaux objectifs de réduction des émissions de GES encore plus ambitieux et d'accélérer nos programmes d'action pour concevoir des services et des solutions plus éco responsables, notamment dans le domaine de la sobriété numérique.

Ces nouveaux objectifs, alignés sur la trajectoire d'1,5 °C de limitation de la hausse de la température moyenne mondiale, ont été validés par le *SBTi* <sup>(1)</sup> et visent une réduction de nos émissions de GES <sup>(2)</sup> par collaborateur de 85 % en 2040 par rapport à 2015.

Enfin, dans un monde où le digital prend de plus en plus le pas sur l'humain, notre responsabilité est aussi de ne pas laisser les publics les plus fragilisés devenir des « exclus du numérique ». Nous travaillons avec des organisations et associations locales pour ainsi favoriser l'accès au numérique mais aussi pour développer des solutions digitales innovantes qui permettent d'aider des personnes en situation précaire ou de handicap. Chaque année, nos collaborateurs sont de plus en plus nombreux à s'engager avec le Groupe pour soutenir ou accompagner des projets solidaires qui placent l'inclusion numérique et le potentiel des nouvelles technologies au service des plus défavorisés.

Notre politique en matière de responsabilité d'entreprise s'appuie sur notre conviction qu'aujourd'hui la performance sociale, environnementale et sociétale va de pair avec la performance économique et qu'elles se renforcent mutuellement. Cet équilibre entre les enjeux économiques et les nouveaux enjeux d'une Société plus durable constitue un nouveau paradigme pour l'entreprise qui doit permettre de construire un avenir positif pour tous.

Ces principes fondateurs font de Sopra Steria, un groupe différent et unique. Nous sommes un groupe en mouvement qui anticipe et s'adapte aux profonds changements de la Société et aux nouvelles attentes des citoyens.

### Avant-Propos

Pour cette deuxième année de mise en œuvre de la DPEF, Sopra Steria publie dans son 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, pages 8 et 9 du présent Document d'enregistrement universel.

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 « Facteurs de risque et contrôle interne », pages 35 à 52 du présent Document d'Enregistrement Universel.

(1) SBTi : le Science Based Target Initiative, propose des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.

(2) GES : Gaz à Effet de Serre.

# 1. Sopra Steria, un groupe engagé et responsable pour une contribution durable, humaine et éclairée

## 1.1. Présentation de la stratégie et de la gouvernance Responsabilité d'Entreprise du Groupe

### Une stratégie basée sur nos valeurs, des convictions et un engagement fort de l'ensemble du Groupe

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.

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 nos clients dans leur transformation digitale. Notre approche en faveur d'un monde plus durable couvre l'ensemble de nos engagements environnementaux, sociaux, éthiques et solidaires.

Nous nous engageons :

- à réduire significativement nos émissions de gaz à effet de serre et à lutter contre le changement climatique en associant nos parties prenantes ;
- à anticiper les métiers de demain ;
- à assurer le développement et l'intégration de tous les talents en interne et dans la société ;
- à appliquer les valeurs et les principes éthiques qui nous caractérisent dans l'exercice de nos métiers au quotidien et à agir pour une société numérique plus inclusive.

**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.

### Sept grands enjeux, alignés sur le modèle d'affaires, portent la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise :

- être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social et promeut la diversité et l'égalité des chances ;
- 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 ;
- instaurer un dialogue constructif, transparent et permanent avec nos parties prenantes ;
- réduire l'impact environnemental de nos activités, développer la sobriété numérique et contribuer à une économie Net zéro émissions de GES ;
- associer l'ensemble de nos parties prenantes pour contribuer à un monde plus durable ;
- agir de manière éthique et intègre dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités ;
- soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique.

Cette stratégie est fondée sur notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et s'appuie sur la matrice de matérialité qui positionne les différents enjeux du Groupe. Une gouvernance dédiée pilote le déploiement de la politique et les plans de progrès associés.



## 1.1.1. UN ENGAGEMENT DANS LA DURÉE AUPRÈS DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



## I 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* (top 8 %). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes relatifs au respect des droits humains, aux normes

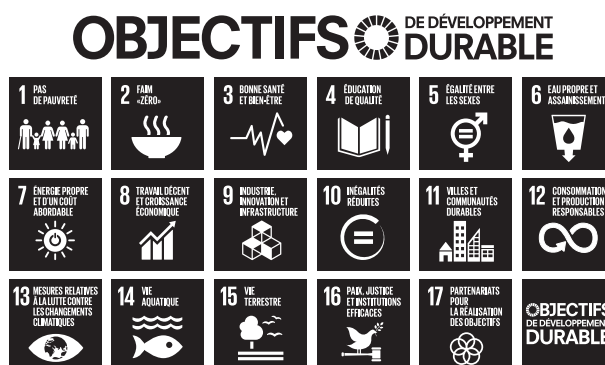
internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption et s'engage à promouvoir ces principes dans son écosystème d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ce domaine.

Les référentiels	Les 10 principes du Global Compact	Les engagements de Sopra Steria
<b>Droits humains</b>		
<p>Le Global Compact s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.</p> <p>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>Voir « Responsabilité sociale », section 2., page 107 du présent chapitre : « Diversité et égalité des chances », « Santé et sécurité », « Dialogue social » ; Voir « Responsabilité sociétale » section 3., page 114 du présent chapitre : « Achats responsables », « Numérique responsable » ; Voir « Éthique et conformité », section 5., page 128 du présent chapitre : « Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption », « Devoir de vigilance et plan de vigilance » et « Protection des données »</p>
	2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits humains	
<b>Normes internationales du travail</b>		
<p>Le Global Compact 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 à reconnaître le droit de négociation collective	<p>Voir « Responsabilité sociale », section 2., page 107 du présent chapitre : « Maintenir et développer les compétences », « Dialogue social », « Diversité et égalité des chances », « Santé et sécurité »</p>
	4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	
	5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	
	6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	
<b>Environnement</b>		
<p>Le Global Compact 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>Voir « Responsabilité environnementale », section 4., page 120 du présent chapitre</p>
	8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	
	9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	
<b>Lutte contre la corruption</b>		
<p>Ce principe renvoie à La Convention des Nations Unies contre la corruption.</p>	10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	<p>Voir « Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption », section 5.3., page 129 du présent chapitre</p>

I CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES

Les Objectifs de Développement Durable sont les dix-sept priorités mondiales à l'horizon 2030 adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ils constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité.

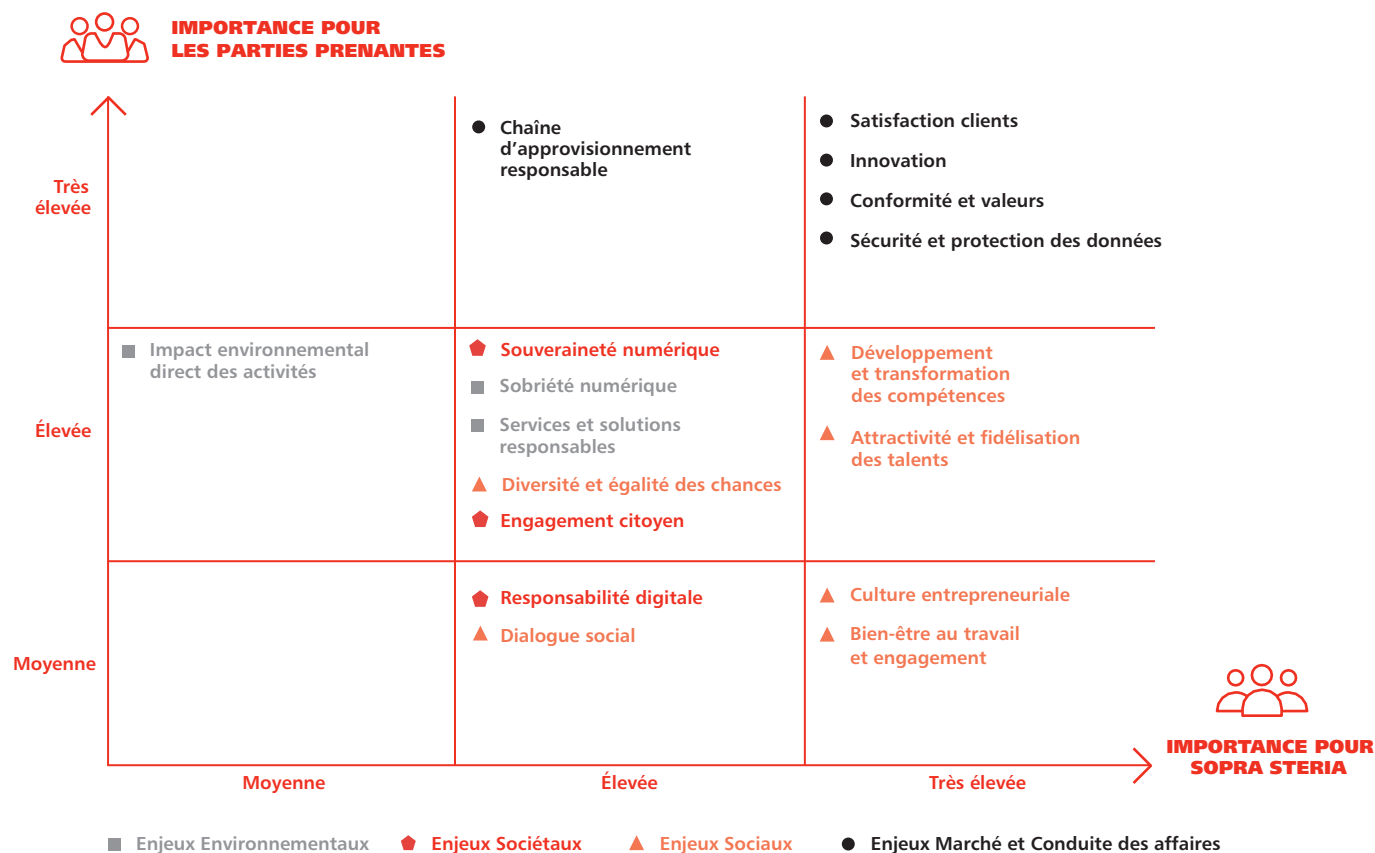
Au travers de ses programmes de Responsabilité d'Entreprise dans les domaines social, sociétal, environnemental et éthique, Sopra Steria contribue de manière directe ou indirecte aux 17 ODD des Nations Unies. Cette contribution est présentée dans les différentes politiques et résultats de ce présent Rapport « Responsabilité d'Entreprise ».



1.1.2. L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ DES PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA-FINANCIERS ALIGNÉS SUR LE MODÈLE D'AFFAIRES

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 2022, dix-sept enjeux ont été identifiés directement alignés sur le modèle d'affaires et la stratégie du Groupe décrits dans la présentation intégrée de Sopra Steria, pages 8 et 11 du présent Document d'enregistrement universel.

L'analyse est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui permet de situer les enjeux selon leur importance pour le Groupe (abscisse) et pour les parties prenantes externes de l'entreprise (ordonnée).



## RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Sopra Steria, un groupe engagé et responsable pour une contribution durable, humaine et éclairée

### ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Réduire l'impact direct de la gestion de nos activités sur l'environnement et lutter contre le changement climatique
- Développer la sobriété numérique dans la chaîne de valeur
- Éclairer et accompagner nos clients sur leurs propres enjeux environnementaux

### ENJEUX SOCIÉTAUX

- ◆ Participer à la reconquête par les pays européens de leur souveraineté numérique
- ◆ Poursuivre l'engagement du groupe et des collaborateurs pour construire un monde plus durable et responsable
- ◆ Contribuer aux réflexions sur l'impact du digital et développer une approche numérique responsable

### ENJEUX SOCIAUX

- ▲ Développer l'employabilité et aligner les compétences des collaborateurs sur les nouveaux enjeux clients
- ▲ Attirer et fidéliser les meilleurs professionnels métier et du numérique
- ▲ Développer une culture d'entrepreneur au sein des équipes alliant créativité et sens du collectifs
- ▲ Favoriser l'épanouissement des collaborateurs et développer leur engagement
- ▲ Prévenir toute forme de discrimination et favoriser l'insertion professionnelle
- ▲ Instaurer un dialogue social constructif pour le développement du groupe et les collaborateurs

### ENJEUX MARCHÉ ET CONDUITE DES AFFAIRES

- Capitaliser sur les points forts du groupe : proximité, réactivité, fiabilité et qualité du « delivery »  
Atteindre et maintenir un niveau d'industrialisation à l'état de l'art
- Accompagner la transformation digitale des clients en anticipant sur les meilleurs technologies et solutions du marché
- Garantir la conformité aux réglementations et inscrire les valeurs du groupe au cœur des relations avec les parties prenantes
- Assurer la sécurité des activités et la confidentialité des données personnelles et clients
- Travailler avec des fournisseurs et prestataires alignés sur les enjeux de Responsabilité d'Entreprise du groupe

Les enjeux issus de la matrice de matérialité définissent le cadre d'action du programme de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria. Les principaux enjeux issus de l'analyse de matérialité, les politiques associées et principaux résultats sont déclinés dans les différentes parties du présent Rapport Responsabilité d'Entreprise.

#### 1.1.3. UNE GOUVERNANCE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE AU SERVICE DES ENJEUX DU GROUPE

La gouvernance s'organise autour d'une Direction Groupe dédiée et de quatre pôles interdépendants portés par des directions fonctionnelles et opérationnelles.

##### La Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable Groupe

Directement rattachée à la Direction Générale, la Direction RE-DD définit le cadre de la stratégie de Responsabilité d'Entreprise du Groupe, assure un rôle de sensibilisation et de mobilisation, coordonne les plans d'actions, coordonne 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 maîtrise des risques et la promotion des objectifs de Responsabilité d'Entreprise pour :

- structurer les procédures et politiques ;
- définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie Responsabilité d'Entreprise en tenant compte des spécificités réglementaires et culturelles locales des activités et des territoires géographiques ;

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.

##### Le pôle Responsabilité envers le Marché

Au quotidien, ce pôle travaille avec les Directions opérationnelles pour contribuer à répondre aux propres enjeux des clients et partenaires du Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise et de Développement Durable. Ce pôle est coordonné au sein de la

Direction DD-RE Groupe. Il est géré en étroite collaboration avec les Directions du Groupe qui pilotent les programmes relevant de leur périmètre, notamment en matière d'éthique et de conformité (Direction du Contrôle Interne et Direction Juridique) et d'achats responsables (Direction Achats). Les projets concernant les solutions et services responsables sont animés par la Direction RE-DD et les directions métiers et industrialisation concernées.

##### Le pôle Responsabilité Sociale

La Responsabilité Sociale est un sujet majeur pour le groupe Sopra Steria. Elle est pilotée au niveau de la Direction des Ressources Humaines (DRH) Groupe qui pilote le reporting social. Cette Direction définit avec la Direction Générale la politique sociale, avec des programmes importants notamment pour accélérer le recrutement des meilleurs professionnels, renforcer le développement des compétences et développer les actions liées au bien-être au travail, à l'égalité des chances et à la diversité.

##### Le pôle Responsabilité Environnementale

Ce pôle gère le programme environnemental et l'action en faveur de la protection du climat menée par le Groupe et pour ses clients, le reporting annuel et implique plusieurs directions centrales (Immobilier & Achats, Systèmes d'Information, Industrielle, Directions opérationnelles) qui déploient leurs programmes d'actions auprès des entités locales. Piloté au niveau de la Direction DD-RE, ce pôle s'appuie sur un réseau de correspondants Environnement (*Group Environmental Sustainability Committee* ou *GESC*) déployé dans chaque entité et pays.

##### Le pôle Engagement Solidaire

Chaque entité du Groupe met en œuvre les programmes d'actions solidaires adaptés aux besoins des communautés locales. Ce pôle pilote les actions de la Fondation Sopra Steria-Institut de France. Il est coordonné au sein de la Direction DD-RE Groupe qui fixe un cadre d'engagement pour le Groupe et anime le réseau des acteurs locaux.

##### Deux instances complètent le dispositif de pilotage

Pour renforcer le dispositif de pilotage déployé dans chaque pôle, la politique de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur deux instances au niveau du Groupe.

### Le Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable

Le Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable (Comité RE-DD) est piloté par le Directeur RE-DD, membre du Comité Exécutif Groupe. Il regroupe les responsables de pôle et les Directions et entités impliquées dans le programme du Groupe.

Le Comité a pour objet de suivre la feuille de route et l'évolution des plans d'actions associés. Il se réunit deux fois par an. Plus spécifiquement, en fonction des sujets à traiter, des réunions intermédiaires, sont mises en place tout au long de l'année avec les Directions centrales concernées et les entités et Directions opérationnelles du Groupe.

### 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 quatre experts externes et des principaux responsables Groupe en charge des pôles et grands dossiers. Ce Comité se réunit deux fois par an.

Le Comité consultatif comptait, en 2019, les quatre experts indépendants suivants :

- Marie-Ange Verdickt, ancien Directeur de la Recherche et de l'Investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier, administratrice d'entreprises, engagée auprès d'institutions qui œuvrent pour le développement social ;
- Patrick Bourdet, ancien fondateur et PDG d'AREVA Med, consultant et coach de dirigeants, engagé dans des instances éducatives et d'aide sociale à l'enfance ;
- 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 ;
- Frédéric Tiberghien, Conseiller d'État honoraire, Président de Finansol et Président d'honneur de l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises).

## 1.2. Des reconnaissances majeures

Sopra Steria a obtenu en 2019 des reconnaissances majeures couvrant les domaines de la Responsabilité d'Entreprise et du Développement Durable.



- Le Groupe se place au niveau *Gold Avancé*, ce qui le positionne dans le top 1 % des entreprises les plus performantes en matière de Responsabilité d'Entreprise évaluées par EcoVadis.



- La performance environnementale du Groupe lui a permis d'obtenir le score A, le plus élevé au CDP Climate Change. Il figure ainsi pour la troisième année consécutive dans la A-List.
- CDP *Supply Chain* : Sopra Steria a obtenu le score A- du CDP *Supply Chain* en 2019.



- Sopra Steria a obtenu le score de 86/100 au Gaia rating et se positionne pour la onzième année dans le top de l'indice Gaia.

En 2019, au regard de sa performance environnementale, ESG (Environnementale, Sociale et de Gouvernance) et développement durable, le Groupe est intégré aux indices suivants :

- Euronext® CDP Environment France EW ;
- Euronext® CDP Environment ESG France EW ;
- Euronext® CDP Environment France Ex Oil & Gas EW ;
- Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe ;
- Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe VM ;
- Gaia Index.

## 1.3. Présentation du périmètre de reporting

Le Rapport Responsabilité d'Entreprise, présenté dans le Document d'Enregistrement Universel 2019, 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 principaux enjeux 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. 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 cinq domaines de la Responsabilité d'Entreprise : Social, Sociétal, Environnement, Éthique et Conformité et Droits Humains.

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), à son décret d'application n°2017-1265 du 9 août 2017, en cohérence avec les principes généraux des lignes directrices du GRI (*Global Reporting Initiative*) et respectant autant que possible les 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 (voir la Table de correspondance DPEF du Rapport de gestion, page 330 du présent Document d'enregistrement universel).

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 ;
- 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 : nombre de salariés en situation de handicap déclarés dans l'entreprise (Unité Travailleur Handicapé) majoré de 50 % en fonction des règles définies par l'Agephip + nombre d'unités bénéficiaires issues de la sous-traitance vers le secteur adapté ou protégé divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetté est calculé selon les règles définies par l'Agephip.

### 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 indicateurs suivants (requis par l'article L. 225-102.1 du Code de commerce) ont été exclus 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 les salariés de Delta Development Systems en Algérie (3 personnes), filiale dont les comptes ne sont pas consolidés par le 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 UK, Sopra Steria Espagne...). Pour chaque pays sont comprises toutes les filiales du groupe Sopra Steria, notamment Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S, CIMPA, Kentor, Beamap, Cassiopae, Galitt, 2MoRO, BLUECARAT, It-Economics et OR System... ;
- pour le périmètre des indicateurs sociaux :
  - les sociétés intégrées en 2018 (Galitt et Apak) sont incluses dans l'ensemble des indicateurs présentés,
  - pour les sociétés Groupe SAB, Neosphere, Sopra Banking Software Sénégal, Sopra Financial Technology GmbH intégrées dans le Groupe dans le courant de l'année 2019, seul l'indicateur *Effectif global* est calculé. Le périmètre est précisé pour chaque indicateur.
- pour le périmètre des indicateurs environnementaux :
  - les effectifs des acquisitions 2019 Apak et Neosphere sont inclus dans le calcul de tous les indicateurs,
  - les effectifs des acquisitions 2019 Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH ont été inclus uniquement dans le calcul de l'indicateur *Effectif par zone géographique*,
  - le périmètre de *reporting* environnemental 2019 porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle à la fois financier et opérationnel (il inclut donc les sites des *joint ventures* NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH pour tous les indicateurs ;
  - le facteur d'émission associé au *leasing* d'équipements informatiques a été mis à jour en 2019 afin de calculer l'empreinte environnementale des achats du Groupe. La mise à jour du facteur d'émission a été appliquée aux données de l'exercice 2018, entraînant une évolution des résultats de 2018.
- le *reporting* de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. 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 DD-RE de Sopra Steria.

## 2. Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé

Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie de reporting *Global Compact Advanced* (top 8%). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes du Pacte Mondial, notamment les principes relatifs aux droits humains et aux normes internationales du travail.



Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine social les ODD 1, 3, 4, 5, 8, 10, 11 et 17.

Il 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, et promeut les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le Groupe s'engage notamment 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.

La politique de Responsabilité Sociale s'inscrit dans la continuité de ces engagements. Elle vise de plus à respecter le principe d'égalité des chances, tant au niveau de ses embauches que dans l'évolution professionnelle de ses salariés, et à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés.

Le Groupe a pour ambition d'attirer les meilleurs professionnels de tous horizons, d'anticiper les futurs besoins en compétences à travers un large choix de formations professionnelles, digitales et innovantes, et de favoriser la mobilité au sein du Groupe. Ces ambitions, déclinées dans un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel, dans lequel chacun se sent valorisé, contribuent à attirer et à fidéliser les talents.

### 2.1. Enjeux de la Responsabilité Sociale

Le Groupe 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*, en intégrant le digital dans toutes ses dimensions, en développant les capacités de ses équipes à s'adapter en permanence aux évolutions des technologies et du marché.

Dans ce contexte, les ambitions en matière de Responsabilité Sociale impliquent cinq types d'enjeux pour le Groupe :

- en matière d'**attractivité**, attirer les meilleurs professionnels du numérique et **fidéliser** les talents pour accompagner l'évolution du Groupe ;
- en matière de **maintien et développement des compétences**, développer et aligner les compétences de ses collaborateurs pour répondre de façon proactive aux besoins actuels et futurs de ses clients ;
- en matière de **diversité et d'égalité des chances**, répondre à des enjeux d'intérêt général et prévenir toute forme de discrimination notamment en favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- en matière de **dialogue social**, assurer avec les représentants des salariés un dialogue et des négociations constructifs, afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions majeures du Groupe ;
- en matière de **santé et de sécurité**, offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Les enjeux sociaux décrits ci-dessus ne constituent pas tous pour l'entreprise un risque principal au sens de la déclaration de performance extra-financière. Compte tenu de la nature de l'activité du Groupe, seuls les enjeux d'attractivité et de maintien et développement des compétences sont des risques principaux pour le Groupe et traités comme tels dans les facteurs de risques voir section « Facteurs de risque » page 36 du présent Document d'enregistrement universel.

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

### 2.1.1. ATTIRER ET FIDÉLISER PLUS DE TALENTS

En plein essor, le numérique est un secteur stratégique de l'économie et sa contribution à la croissance des pays est significative. Cette situation implique une forte dynamique d'emploi dans ce secteur partout dans le monde entraînant une guerre des talents et un turnover qui reflète cette dynamique positive.

Pour attirer et fidéliser plus de talents, le Groupe doit être un acteur de référence dans le numérique et faire preuve d'audace. Pour répondre à ces enjeux, trois politiques innovantes sont déployées pour renforcer notamment la proximité avec les candidats et les collaborateurs à travers un accompagnement personnalisé.

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

1. **La politique de marque employeur** vise à renforcer la notoriété du Groupe auprès des candidats et des collaborateurs à travers des actions de communication et de marketing RH pour partager les valeurs du Groupe ;
2. **La politique de recrutement** porte de manière volontariste sur l'embauche de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur mais également sur l'accueil de stagiaires et d'alternants, contribuant ainsi à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes. Elle est fondée sur un principe d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle s'inscrit dans les nouveaux usages digitaux et les souhaits de transparence des candidats. Cette politique se décline autour de 4 axes principaux :
  - renforcer la proximité avec les écoles : promouvoir les métiers du numérique pour attirer plus de jeunes et notamment de jeunes femmes ;
  - donner du sens : proposer une expérience enrichissante à travers des projets citoyens (voir ci-dessous les réalisations 2019) ;
  - faciliter la transparence : interactions « libres » collaborateurs/candidats *via* des plates-formes (*Pathmotion*, *Glassdoor*...) ;
  - favoriser la mobilité : répondre aux souhaits des étudiants et des salariés d'enrichir leurs parcours professionnels en leur proposant des possibilités de mobilité à l'international.
3. **La politique de fidélisation** est fondée sur une politique solide d'accueil et d'intégration, étape clé de la fidélisation, tant des collaborateurs recrutés, en majorité des jeunes, que des collaborateurs accueillis dans le cadre de fusions-acquisitions. Elle répond plus globalement aux attentes et besoins des salariés en proposant un cadre de travail stimulant. Elle est servie par trois principaux dispositifs :
  - un processus d'intégration spécifique pour les jeunes et un autre adapté au niveau de séniorité. Ces deux dispositifs permettent de comprendre et partager la culture, les valeurs et les fondamentaux du Groupe ;
  - un dispositif permanent d'évaluation et de développement des carrières et des compétences pour préserver l'employabilité des collaborateurs (voir aussi paragraphe suivant) ;
  - un programme international d'actionnariat salarié Groupe pour associer plus étroitement l'ensemble des collaborateurs à la performance de l'entreprise.

### Réalisations 2019

- Un nombre de recrutements en légère baisse mais en ligne avec les objectifs : 10 844 recrutements (vs 11 662 en 2018) avec une hausse de la proportion des recrutements de femmes (33,1 % vs 32,8 % en 2018) et de salariés de moins de 25 ans (+ 16 % par rapport à 2018) en ligne avec les enjeux de renforcement de l'attractivité du Groupe.
- Projets citoyens à forte visibilité : HandiTutorat (soutien scolaire de lycéens handicapés), HandiVoile (inclusion du handicap sur un événement sportif), concours Sciences Factor : soutien projet lauréat « Handinumérique » (concours pour faire émerger des idées et projets citoyens d'innovation, ayant un impact positif aux niveaux sociétal, économique ou environnemental, avec une participation égale de filles et de garçons).
- Augmentation du nombre de stagiaires grâce à une politique école dynamique : 1562 accueillis en 2019 vs 981 en 2018, soit une augmentation de 59,2% sur 64,6% du périmètre (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Maroc, Pays-Bas, Suisse, Tunisie) ; 837 alternants accueillis en 2019 vs 702 en 2018, soit une augmentation de 19,2% sur 42,3% du périmètre (France) et 1 000 actions écoles en 2019 sur 51 % du périmètre (Allemagne, France, Pologne).
- Progression dans les classements :
  - LinkedIn : + 41 % d'abonnés (274 000 en 2019 vs 194 000 abonnés LinkedIn en 2018),
  - *Happy Trainees France* : + 6 places en France (9<sup>e</sup> place en 2019 vs 15<sup>e</sup> place du classement *Happy Trainees* en 2018),
  - *Happy Trainees World* : 7<sup>e</sup> du classement *Happy Trainees World* en 2019,
  - *Potential Park* : + 5 places en 2019 (10<sup>e</sup> vs 15<sup>e</sup> entreprise française sur le Top 100 du CAC 40 et SBF 120 en matière de stratégie RH digitale),
  - *Universum* : + 4 places en 2019 (75<sup>e</sup> vs 79<sup>e</sup>) sur un panel de 37 578 étudiants.
- Mobilité internationale salariés et étudiants : 275 en 2019 contre 196 en 2018, dont 76 stagiaires et alternants en 2019 contre 112 en 2018 (baisse liée aux changements réglementaires d'obtention de visa pour l'Inde qui ne permettent plus aux stagiaires français de s'y rendre) ; 17 destinations en 2019 contre 13 en 2018.
- Refonte du programme d'intégration déployé en 2020.
- Une hausse des collaborateurs de moins de 30 ans présents dans l'effectif : 25,6 % en 2019 vs 24 % en 2018 (hors embauches dans l'année).
- Un turnover Groupe de 17,7 % en légère hausse (16,9 % en 2018) qui reste inférieur à celui constaté dans le secteur du numérique dans les pays où le Groupe est implanté. Il traduit notamment le dynamisme du secteur.
- **Résultat de l'enquête *Great Place to Work*** : 78 % des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis ».

**82 % de participation**

Sopra Steria a lancé en 2019 une enquête auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Cette opération, menée avec **Great Place to Work**, s'inscrit dans une démarche globale de transformation dont les collaborateurs du Groupe sont les premiers acteurs. Plus de 80 % d'entre eux ont répondu à un questionnaire dont les résultats nous permettent aujourd'hui de mieux comprendre leur rapport au travail et à l'entreprise, leurs relations avec le management et leurs collègues. Plusieurs points remarquables ont été relevés à cette occasion, soulignant notamment les atouts du Groupe en matière de responsabilité sociale, de solidarité, de convivialité. Ils notent néanmoins un besoin de plus d'information sur les processus RH et notamment les cycles de révision et plus de moments d'échanges informels avec le management. Dès la restitution des résultats de l'enquête, chaque entité (pays et filiales) s'est engagée dans une dynamique de progrès continu associant chaque collaborateur pour définir les plans d'action concrets qui permettront de relever les défis et d'accélérer la transformation. Cette opération Groupe sera reconduite chaque année.

**Indicateurs de performance 2019-2021**

- Objectif 4/5 sur *Happy Trainees* « *World* » en 3 ans : 3,88/5 en 2019 → en ligne.
- Objectif + 25 % de followers sur les réseaux sociaux en 2019 : + 41 % en 2019 → dépassé.
- Objectif d'augmentation du % de collaborateurs de moins de 30 ans → + 1,2 point entre 2018 et 2019 → en ligne.

**2.1.2. MAINTENIR ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES**

Les transformations induites par la révolution digitale sur les métiers de nos clients nous conduisent constamment à adapter nos compétences pour répondre à leurs besoins actuels et futurs.

Face à ces enjeux business, la politique de maintien et de développement des compétences du Groupe s'inscrit dans une démarche visant à :

- anticiper l'évolution de nos métiers pour servir nos clients et le projet du Groupe ;
- développer les compétences de nos salariés et leur permettre de : piloter leur développement professionnel, préserver leur employabilité et favoriser la performance ;
- soutenir la motivation et développer l'engagement pour : favoriser le bien-être et l'épanouissement de chacun.

Pour répondre à ces enjeux, le Groupe lance les actions suivantes :

- actualisation annuelle du Référentiel Métiers Groupe digitalisé pour apporter un cadre commun à la compréhension de nos métiers, à l'évaluation et à l'évolution des parcours professionnels des salariés ;
- mise à disposition d'un dispositif d'évaluation de la performance commun. Celui-ci est fondé sur le dialogue continu entre le salarié et son manager. L'évaluation est partagée en instance RH et se traduit par un plan de développement individuel ;
- déploiement chaque année du processus « *People Dynamics* » afin d'identifier les transformations de nos métiers sur un horizon de 1 à 3 ans (emplois émergents, en tension positive, durables, sensibles) et définir les plans d'action RH permettant d'intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires, actuelles et futures.

Ces actions sont complétées par une politique de formation volontariste. Celle-ci constitue l'un des principaux leviers d'adaptation des compétences de nos Ressources Humaines. Elle est portée par le Comité Exécutif Groupe et par une *Academy* au service du Projet d'Entreprise et des orientations stratégiques.

L'objectif de cette politique est bien de pouvoir disposer des compétences adéquates, en tout temps et en tout lieu, du fait notamment de l'accélération des cycles projets. Pour répondre à cet objectif, les actions suivantes sont déployées au niveau du Groupe :

- transformation de l'*Academy* plus transverse et plus près des besoins des pays : création des *Académies* métiers, *Académies* filiales ;
- renouvellement de l'offre *Academy* et des parcours de formation notamment : « fondamentaux du Groupe, management », « intégration des nouveaux collaborateurs », « parcours métiers », parcours technologiques (*Cloud*, *Agilité*, *End-to-end*), parcours commerce ;
- accélération de la digitalisation des programmes (e-learning, *MOOC* (*Massive Open Online Course*), etc.).

**Réalisations 2019**

- Actualisation et déploiement du Référentiel Métiers Groupe : 100 % du périmètre.
- Déploiement de l'approche *People Dynamics* : 100 % du périmètre.
- Évolution du nombre d'heures de formation : 1 263 354 h en hausse par rapport à 2018 (1 244 583 h) avec notamment une hausse significative des formations réalisées en e-learning dont la durée est plus courte (100 % du périmètre, effectifs hors stagiaires).
- Digitalisation de l'offre de formation :
  - 88 % de collaborateurs formés en e-learning vs 44 % en 2018 ;
  - 28 % de collaborateurs formés hors modules conformité (effectifs hors stagiaires) ;
  - 82 % de collaborateurs formés aux modules e-learning de conformité Groupe : sécurité de l'information, protection des données personnelles, Loi anticorruption, Handicap (France).

**Indicateurs de performance 2019-2021**

- Développement du catalogue de formations digitalisées : objectif de 30 % de collaborateurs formés avec une modalité digitale (hors e-learning de conformité Groupe à 3 ans) : 82 % → largement dépassé.

**2.1.3. 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 veille ainsi à recruter des collaborateurs issus d'horizons divers et à faire preuve d'équité envers tous ses collaborateurs. Cette démarche s'appuie sur quatre politiques :

- une politique de mixité ;
- une politique handicap ;
- une politique intergénérationnelle ;
- une politique de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes.



**Une politique de mixité** pour faire progresser les femmes au sein du Groupe et les accompagner dans leur évolution de carrière à tous les niveaux de l'entreprise. Le Groupe se met notamment en marche pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Comité mis en place par la Direction Générale pour l'assister dans ses missions.

Cette politique est mise en œuvre par des actions concrètes pour favoriser l'augmentation de la proportion de femmes dans l'effectif et de la féminisation du management avec :

- le déploiement d'une politique commune Groupe (évolution, promotion, rémunération...) ;
- la mise en place d'objectifs chiffrés (effectif, recrutement, promotion, formation, écart de rémunération) ;
- la mise en place de programmes de formation sur le leadership des femmes et les relations bienveillantes entre les femmes et les hommes : accompagnements dédiés aux femmes, formation et sensibilisation pour lutter contre l'impact des stéréotypes dans les processus de décision ;
- l'animation de réseaux mixtes dans plusieurs pays.

#### Réalisations 2019

- Engagement du Groupe : signature du Manifeste « Pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique » porté par le Syntec Numérique (42,3 % du périmètre : France) pour accroître le recrutement et la présence de femmes dans les métiers du numérique (32,3 % de femmes ont été recrutées dans le cadre du programme Reconversion vs 30,3 % en 2018).
- Progression des femmes dans l'effectif : elles représentent 32 % de l'effectif (31,6 % en 2018) et 33,1 % des recrutements (32,8 % en 2018), malgré un recul dans le contingent de femmes dans les cursus TIC (13 % en 2016 contre 15 % en 2011) <sup>(1)</sup>.
- Parmi les 10 % des postes à plus haute responsabilité, 17,96 % (contre 17,92 % en 2018) sont occupés par des femmes.
- Campagne de sensibilisation Groupe Toget'HER For Greater Balance : appel à idées et collecte des bonnes pratiques auprès des collaborateurs du Groupe pour attirer et promouvoir plus de femmes dans le secteur du numérique et à tous les niveaux de l'entreprise.
- Programme de formation déployé sur 81,5 % du périmètre (Allemagne, France, Inde, Norvège, Pologne, Royaume-Uni).
- Programmes d'accompagnement des femmes sur le leadership pour favoriser la féminisation du management : programme pilote Boost'Her lancé en France et programme de mentorat dédié aux femmes lancé au Royaume-Uni. (56,3 % du périmètre : France, Royaume-Uni) .
- Plus de 1 000 collaborateurs membres de réseaux mixtes (France, Allemagne, Norvège, Inde, Royaume-Uni, Belgique) pour agir pour plus de mixité dans le secteur du numérique en incluant davantage d'hommes dans la démarche.
- **Résultat de l'enquête Great Place to Work** : 77 % des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « le personnel est traité équitablement quel que soit son sexe ».

**Une politique handicap** pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap en menant des actions innovantes de recrutement, d'adaptation de poste, de formation et de sensibilisation. Quel que soit le pays, le Groupe s'engage à respecter les dispositions légales et l'ensemble de la réglementation et les préconisations locales prévues en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

#### Réalisations 2019

- Réaffirmation de l'engagement du Groupe : signature du Manifeste pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.
- Hausse du taux d'emploi : 3,06 % (42,3 % périmètre : France) vs 2,72 % en 2018.
- Actions de sensibilisation pour favoriser l'inclusion :
  - campagne de sensibilisation Groupe sur l'accessibilité urbaine au service de l'insertion des personnes handicapées à l'occasion de la Journée Internationale du Handicap : plus de 3 500 signalements d'obstacles partout dans le monde pour faciliter l'accessibilité urbaine ;
  - sensibilisation des collaborateurs en France : campagnes HandiTour (ateliers présentiels animés par des experts de l'accessibilité) et HanDigital Week (opération digitale, challenge accessibilité urbaine et formation sur l'accessibilité numérique) : plus de 1 000 collaborateurs ;
  - déploiement d'un e-learning sur le handicap au travail et sur l'accessibilité numérique (42,3 % périmètre : France) : 13 180 collaborateurs formés au module « appréhender le handicap au travail » et 4 195 collaborateurs formés à l'accessibilité numérique (déploiement novembre 2019) ;
  - accompagnement de plus de 100 lycéens handicapés (tutorat, soutien scolaire, parrainage) ;
  - 300 étudiants (ingénieur, école de commerce) sensibilisés au handicap lors de la Course Croisière Edhec (événement sportif européen, rassemblement de plus de 3 000 étudiants).

**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 26 ans.

#### Réalisations 2019

- Équilibre respecté dans la représentativité des générations : 10 % de l'effectif a moins de 25 ans (9 % en 2018) et 9 % a plus de 55 ans (8 % en 2018).
- Mise en place du système de retraite progressive pour faciliter la transition vers la retraite.

**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 et s'appuie sur une volonté de recrutement et de développement de jeunes talents. Pour mener cette politique, le Groupe lance des actions concrètes complémentaires pour les jeunes issus des quartiers prioritaires pour :

- **éclairer l'orientation** : faire découvrir nos métiers dès le collège ;
- **être à l'écoute et créer du lien** : soutenir les lycéens et faciliter leur compréhension du monde de l'entreprise ;
- **former aux métiers du numérique** : favoriser l'inclusion et la réinsertion professionnelle de jeunes éloignés de l'emploi.

(1) « Les femmes à l'ère numérique », étude de la Commission Européenne, 2016.  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd6dea-2351-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-fr>

## Réalisations 2019

- **224 collégiens, lycéens et étudiants** en interaction directe avec les collaborateurs Sopra Steria (42,3 % du périmètre : France) :
  - **éclairer l'orientation de 78 collégiens issus des quartiers prioritaires** : accueillis dans le cadre de leur stage de 3<sup>e</sup> pour découvrir les métiers du numérique et démystifier les algorithmes (activité non connectée) en partenariat avec l'association Tous en Stage ;
  - **être à l'écoute et créer du lien** : 108 lycéens, dont 68 dans le cadre du programme HandiTutorat Sopra Steria en partenariat avec 10 écoles d'ingénieurs et 40 lycéens accueillis pour découvrir les métiers du numérique en partenariat avec la Fondation Blaise Pascal. De plus, 38 étudiants de l'enseignement supérieur sont mentorés en partenariat avec l'association Article 1.
- **450 jeunes diplômés accompagnés vers une réinsertion professionnelle** par la formation (43,7 % périmètre : France et Tunisie) :
  - **279 recrutements de jeunes** sans emploi formés aux métiers du numérique (**France**) dont **32,3 % de femmes** (vs 30,3 % de femmes en 2018) en partenariat avec des structures d'aide à l'insertion comme l'EPEC, Pôle Emploi ou la Maison des Jeunes Talents ;
  - **171 recrutements de jeunes diplômés BAC+3 dont 45 % de femmes, accompagnées vers un diplôme d'ingénieur BAC+5, programme pilote sur 4 ans lancé en Tunisie** : recrutement en CDI et financement de leur scolarité pendant 4 ans. Mise en place d'un dispositif de mentoring sur mesure pour accompagner leur intégration.
- **32 bourses allouées à des lycéens et étudiants en situation de handicap** pour faciliter leur parcours scolaire en partenariat avec l'association FEDEEH.
- **Résultat de l'enquête Great Place to Work** : 89 % 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 ».

**Objectif 2020** : reconduire les actions et impulser cette même dynamique à l'échelle du Groupe.

### 2.1.4. 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 des salariés. Des politiques et des procédures non-discriminatoires sont mises en place à l'égard des représentants des salariés.

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 des salariés sur des questions relatives à la stratégie de l'entreprise, à la politique économique et financière et à la politique sociale de l'entreprise.

Les thèmes traités *via* ces 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 Ethique disponible sur le site internet et accessible à toutes les parties prenantes.

### Réalisations 2019

- 49 signatures et déploiement d'accords sociaux structurants (vs 36 en 2018).
- 291 accords en vigueur (vs 241 en 2018).
- 74,2 % de collaborateurs couverts par un accord d'entreprise.

**Objectif 2020** : Le dialogue social reste un enjeu majeur pour accompagner les évolutions du Groupe.

### 2.1.5. SANTÉ ET SÉCURITÉ

**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 de risques professionnels visant à préserver la santé et la sécurité des salariés et des sous-traitants, à améliorer leurs conditions de travail et à tendre au bien-être au travail.

Les activités du Groupe relèvent du secteur tertiaire et ne comportent pas d'activité à risque notamment en matière d'accidents du travail qui restent liés aux aléas du quotidien (taux d'accident du travail très bas).

Cette politique préventive et d'accompagnement repose sur le déploiement d'actions telles que :

- des plans de sensibilisation et des actions de formation pour prévenir les accidents et améliorer la santé et la sécurité des employés ;
- une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique. Cette cellule, constituée de psychologues, est totalement indépendante de l'entreprise et accessible en permanence de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite ;
- des Comités santé et sécurité dans les pays qui veillent à l'application des processus et des mesures spécifiques, sont déclinés au niveau local, chaque entité étant soumise à la législation propre de son pays. Les mesures concernent en particulier le bâtiment (sécurité du bâtiment, mobilier, chauffage et climatisation...) et l'alimentation (cantine, eau...) ;
- l'analyse des dispositifs de protection et de prévoyance dans les pays ;
- l'analyse des couvertures d'assurance de voyage et rapatriement.

**Réalisations 2019**

- Cellule d'écoute psychologique : 81 % des salariés du Groupe bénéficient du dispositif (Allemagne, Belgique, France, Pologne, Royaume-Uni, Scandinavie).
- Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : instauration du droit à la déconnexion et mise en place du télétravail ; 70,4 % des salariés du Groupe bénéficient du dispositif (Allemagne, Benelux, France, Italie, Pologne, Royaume-Uni).
- Formations aux règles de sécurité et aux gestes de secours en cas d'urgence : 81,3 % des salariés sont concernés par les actions de formations pour prévenir les accidents et améliorer la santé et la sécurité des salariés (Allemagne, Belgique, France, Inde, Italie, Royaume-Uni, Suisse et Tunisie).
- Lancement et analyse de la cartographie des assurances des personnes et prévention des pays (inclus couvertures sociales, assurance capital décès, préretraites, retraites), analyse à poursuivre en 2020.
- Pas de maladie professionnelle reconnue par la CPAM (42,3 % périmètre : France - organisme national de santé).
- Le taux d'absentéisme est de 2,6 % en 2019, stable par rapport à 2018 (2,5 % - 42,3 % périmètre : France).
- Le taux de fréquence des accidents du travail a augmenté en 2019, 2,47 (1,91 en 2018 – 42,3 % périmètre : France). Cette hausse est liée aux aléas de santé, sans gravité, des collaborateurs comme en témoigne la baisse du taux de gravité.
- Le taux de gravité est de 0,023 (0,056 en 2018 – 42,3 % périmètre : France), en baisse.
- Résultat de l'enquête **Great Place to Work** : 88 % des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les conditions de sécurité sont adéquates ».

**Objectif 2020** : poursuivre le déploiement d'outils communs et les partager au niveau du Groupe.

**2.2. Autres informations sociales****2.2.1. SITUATION DE L'EMPLOI ET DES EFFECTIFS**

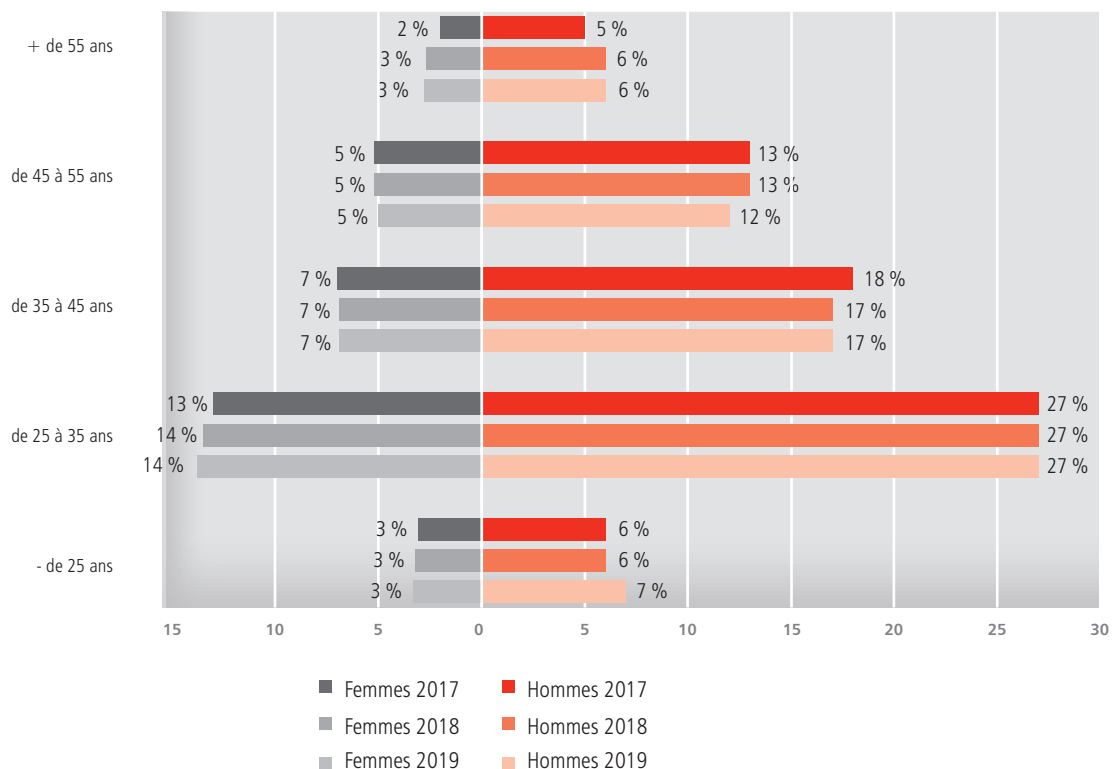
Depuis plusieurs années, la croissance du Groupe s'appuie sur une politique d'emploi volontariste fondée sur le recrutement de talents et le développement des compétences des collaborateurs.

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 2019 (1 092 collaborateurs) permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2019, le groupe Sopra Steria comptait 46 245 collaborateurs (45 153 collaborateurs hors acquisitions 2019), principalement basés en Allemagne, en Espagne, en France, en Inde, au Royaume-Uni, et en Scandinavie, périmètre qui représente 89,8 % de l'effectif du Groupe.

La proportion des contrats permanents, légèrement en hausse par rapport à 2018 (96,1 % en 2019 vs 95,7 % en 2018) et celle des contrats temporaires légèrement en baisse (3,3 % en 2019 vs 3,6 % en 2018 hors stagiaires), démontrent l'engagement du Groupe à proposer depuis de nombreuses années des emplois pérennes tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en CDI et en alternance (96,1 % des CDD sont en alternance en 2019 contre 96 % en 2018).

La pyramide des âges, ci-dessous, qui représente la répartition par sexe et par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions), reste stable depuis trois ans, avec une très légère progression du contingent de femmes, notamment parmi les 25-35 ans.



L'âge moyen des salariés en contrat permanent est de 37,8 ans et leur ancienneté est de 7,1 ans, durée stable par rapport à 2018.

La représentativité des femmes a légèrement progressé dans l'effectif, 32 % (contre 31,6 % en 2018) dont 29,5 % sur des postes d'ingénieurs, consultant, management de projets (contre 27,9 % en 2018). Cette proportion de femmes reste supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (28 %). Des pays comme la France, l'Inde, le Royaume-Uni ou la Tunisie sont en progression en raison d'une hausse significative du taux de femmes recrutées dans ces pays.

### 2.2.2. RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération du Groupe 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 et sont supérieures au salaire minimum des pays (quand il existe) où le Groupe est implanté;

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 : en fonction du niveau de responsabilité en cohérence avec le Référentiel Métiers du 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.

#### Réalisations 2019

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 du Groupe :

- **ratio par rapport au 1 % des rémunérations les plus élevées du Groupe** (99,8 % Groupe hors stagiaires, alternants et acquisitions) : **85,5 % 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** (stable par rapport à 2018 malgré l'élargissement du périmètre) ;
- **ratio d'équité des dirigeants**, détaillé en pages 88, 89 et 95 du présent Document d'enregistrement universel.

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

	% (2019)*	% (2018)**
Inférieur à 4,5	85,5 %	84 %
4,5 ≤ x ≤ 5	14,4 %	16 %
Supérieur à 5	0,2 %	0 %

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

\*\* 78 % du périmètre (Benelux, France, Inde hors Cassiopae, Italie, Royaume-Uni, Scandinavie) effectifs hors stagiaires et hors acquisitions.

### 2.2.3. CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

La politique du Groupe concernant l'organisation du temps de travail favorise un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le temps partiel n'est jamais imposé et il dépend du choix individuel du salarié. Sopra Steria répond favorablement aux demandes de travail à temps partiel lorsqu'elles sont compatibles avec la vie du service ou des projets.

#### Réalisations 2019

- La part des salariés à temps partiel dans le Groupe est de 5,9 % (6,1 % en 2018).
- **Résultat de l'enquête Great Place to Work** : 82 % des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « je peux prendre un congé lorsque je juge qu'il est nécessaire. »

### 3. Responsabilité sociétale : associer l'ensemble de nos parties prenantes pour construire un avenir positif

Sopra Steria est un partenaire majeur des grandes organisations pour les accompagner dans la durée et répondre à leurs enjeux de transformation et de compétitivité dans un monde en pleine mutation sociale, environnementale mais aussi sociétale. Ceci implique de développer des relations de confiance et un dialogue transparent avec nos parties prenantes, de les associer à nos engagements, d'éclairer nos clients sur l'impact du numérique sur leurs activités et leurs propres engagements et de contribuer aux besoins des populations fragilisées dans les régions où le Groupe est implanté.

Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie de reporting *Global Compact Advanced* (top 8%). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes du Pacte Mondial relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



Sopra Steria répond aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine sociétal les ODD 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16 et 17.

#### 3.1. Dialogue avec les parties prenantes

##### Maintenir un haut niveau de transparence et d'interaction avec nos parties prenantes

Parce que la transformation nécessaire pour construire un avenir positif pour tous ne saurait se mener autrement que de façon collective, nous mobilisons nos collaborateurs, nos clients, nos

partenaires, nos fournisseurs, et la société civile pour apporter des réponses durables. 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.

##### 3.1.1. SYNTHÈSE DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

<b>Clients</b>	Baromètre clients ; Échanges réguliers sur la contribution de Sopra Steria aux enjeux de Responsabilité d'Entreprise de ses clients (réunions, questionnaires, évaluation par des tiers, baromètre clients) ; Initiatives de coconstruction avec les clients autour de l'innovation, des clauses d'insertion et environnementales liées aux prestations de service de Sopra Steria.
<b>Collaborateurs</b>	Enquête <b>Great Place To Work</b> ; Campagnes de sensibilisation Groupe aux enjeux de la Responsabilité d'Entreprise ; Animation de réseaux d'ambassadeurs ; Formation des nouveaux collaborateurs. Implication des collaborateurs dans les programmes diversité, insertion des jeunes, environnement et solidarité.
<b>Actionnaires investisseurs</b>	Compte rendu aux actionnaires <i>via</i> le document d'enregistrement universel, les Assemblées générales, les communiqués de presse, les réunions d'annonces des résultats ; Communication dédiée aux actionnaires salariés ; Communication investisseurs sur le site web et réponses aux questionnaires spécifiques.
<b>Partenaires</b>	Démarche de co-innovation avec de grands partenaires stratégiques de la transformation digitale ; Développement de collaboration et partenariat avec des startups.
<b>Fournisseurs et sous-traitants</b>	Politique achat déployée au niveau Groupe : procédure achats, charte fournisseur, programme d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants porté par des organismes externes reconnus ; Dispositif de conformité.
<b>Société civile</b>	Partenariats et mécénats avec des ONG et associations internationales et locales ; Fondations en France et en Inde ; Collaboration avec les collectivités locales, les écoles et universités dans les différents pays du Groupe ; Membre actif de syndicats, organismes professionnels, clubs, coalitions ; Contribution à des groupes de travail, des <i>think tanks</i> ; Chaires universitaires.
<b>Ensemble des parties prenantes</b>	Publication d'un Rapport annuel Responsabilité d'Entreprise vérifié par un tiers indépendant ; Évaluation par des organisations et analystes extra-financiers et publication des notations ; Diffusion d'informations régulières <i>via</i> le site web et les réseaux sociaux : Twitter, Facebook, LinkedIn...

### 3.1.2. COMITÉ CONSULTATIF

Un Comité consultatif, complète le dispositif d'échanges avec les parties prenantes, le *CR Advisory Board*. Ce Comité consultatif est composé de personnalités externes n'ayant pas d'intérêt financier ni commercial avec le Groupe. Par leur expérience et leurs expertises sur les grands sujets couverts par la responsabilité de l'Entreprise, ces *Advisors* apportent un éclairage indépendant et pertinent pour challenger et faire progresser la démarche du Groupe et renforcer le dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes. Ce Comité est présenté dans la section 1.1.3. « Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise au service des enjeux du Groupe », page 104 du présent chapitre.

### 3.1.3. SATISFACTION CLIENTS

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 délivrés, le Groupe accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

D'autre part, afin de compléter les dispositifs d'interaction réguliers mis en place avec ses clients, le Groupe a lancé fin 2019 sur l'ensemble des pays, un nouveau baromètre afin qu'ils s'expriment sur la qualité de leur relation avec le Groupe. Ce baromètre sera renouvelé chaque année.

## 3.2. Innovation et partenariats stratégiques

### S'appuyer sur l'innovation et des partenariats stratégiques pour accompagner la transformation digitale

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 des meilleurs experts, de startups et de partenaires technologiques majeurs nous coconstruisons des solutions durables au service des enjeux de performance de nos clients.

#### 3.2.1. LE CODESIGN, POUR MOBILISER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Le développement d'une approche collaborative favorise la créativité pour concevoir des services, usages, processus, organisations et l'élaboration d'une vision ou stratégie commune. En impliquant des experts métier, des utilisateurs finaux et des experts techniques, cette démarche raccourcit les étapes de conception, optimise les processus et favorise l'accès du digital au plus grand nombre.

#### 3.2.2. LES DIGILABS SOPRA STERIA POUR DÉVELOPPER LA CO-INNOVATION DIGITALE

La co-innovation digitale, source de création de valeur dans un contexte de révolution du numérique, associe les équipes Sopra Steria et des clients autour des technologies comme la Réalité Virtuelle, la Réalité Augmentée, l'Internet des Objets, l'Intelligence Artificielle, la *Data Science*, la *Blockchain*, la Robotique, la Mobilité, la Cybersécurité... Cette démarche est portée par les DigiLabs, espaces dédiés à l'innovation pour faire émerger des solutions innovantes. En 2019, Sopra Steria comptait 24 DigiLabs répartis dans les grandes zones géographiques du Groupe.

#### 3.2.3. NEXT, UN ESPACE DÉDIÉ À UNE NOUVELLE EXPÉRIENCE CLIENT

Ouvert en mai 2019, le NEXT est l'espace premium dédié à l'échange et à la coconstruction. Nous accompagnons nos grands clients pour dénouer une situation, examiner les possibilités, explorer de nouvelles idées, et concevoir les réponses à leurs attentes. C'est également un espace dédié à nos événements clients et partenaires pour partager nos visions.

Installée au cœur de Paris sur près de 1 000 m<sup>2</sup>, l'équipe du NEXT accompagne la mise en œuvre d'événements clients à forts impacts pour initier des transformations durables. Étude de faisabilité, cadrage de programme, définition de business model ou design de nouveaux produits ou services... Le NEXT construit également des événements sur-mesure pour répondre aux grands enjeux de nos clients.

En 2019, 340 événements ont accueilli plus de 7 000 personnes.

#### 3.2.4. DES ALLIANCES DÉVELOPPÉES AVEC DES PARTENAIRES STRATÉGIQUES

Afin de transformer le potentiel des technologies en bénéfices opérationnels pour ses clients dans leurs contextes et métiers spécifiques, Sopra Steria a mis en place des partenariats avec les plus grands éditeurs et acteurs technologiques du marché.

Fondés sur une proximité au quotidien et une gouvernance avec des responsables dédiés, coordonnés au niveau Groupe par un *Corporate Alliance Officer*, ces partenariats assurent aux équipes Sopra Steria un haut niveau de compétences sur les solutions et technologies partenaires. Ils permettent par ailleurs une efficacité optimale dans la mise en œuvre des projets dans une démarche d'industrialisation, de co-innovation et de R&D.

Les partenaires stratégiques du Groupe sont AWS, Axway, Dassault Systems, Google, IBM, Microsoft, Orange, Oracle, PEGA et Salesforce.

#### 3.2.5. SOPRA STERIA VENTURES

Sopra Steria Ventures est un projet du Groupe qui s'inscrit dans son ADN d'innovation et d'entrepreneuriat pour :

- maximiser la satisfaction et la valeur perçues de nos clients ;
- créer de nouvelles sources de valeurs et contribuer à la performance des offres de Sopra Steria ;
- renforcer nos savoir-être et savoir-faire dans 3 dimensions (Technologique, Ressources Humaines et talents, Organisationnelle) pour servir une transformation numérique responsable, au sein d'une chaîne de valeur *Innovation to Business to Consumer* de plus en plus exigeante, tout en accélérant la création de valeur.

#### 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 à la nouveauté et au changement. Les réponses 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 croyons que l'intelligence collective peut contribuer à un monde durable. Ensemble, nous construisons des solutions durables aux impacts positifs qui intègrent pleinement les interactions entre le digital et la société.

**Enjeux**

- Identifier et investir dans des solutions innovantes et très ciblées ;
- Investir dans des startups de manière directe ou indirecte ;
- Créer un lien fort avec les solutions et activités du Groupe ;
- Accélérer la création de valeur pour nos clients ;
- Continuer de les guider et les servir au mieux.

**Convictions**

- Des relations équilibrées et de partenariat avec les startups ;
- L'implication des collaborateurs du Groupe, renforçant notre ADN d'entrepreneuriat ;
- La transformation des métiers et des écosystèmes par l'innovation ;
- La richesse de la différence et la force de l'intelligence collective.

Sopra Steria a ainsi développé des collaborations avec plusieurs startups soit par des partenariats, soit en les intégrant dans des projets ou en investissant au capital de façon directe ou indirecte ;

Ces collaborations portent sur des sujets d'expertise tels que l'Intelligence Artificielle et la *Data Science*, la *Blockchain*, le *Cloud*, la *Digital Interaction*, l'*X-Reality*, le *Digital IT (Clean Code, Gaming, BPM)*, l'*IoT* et l'*Automation* ainsi que sur les technologies émergentes.

Le Groupe est également partenaire de deux fonds d'investissements :

- ACE Management dans un fonds Brienne III axé sur la cybersécurité des OIV et la cyberdéfense ;
- Truffle Capital dans un fonds dédié aux Fintech et Insurtech.

### 3.2.6. DES ENGAGEMENTS AU SERVICE DE LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE ET DE LA CYBERSÉCURITÉ

La souveraineté numérique est un enjeu majeur qui engage les services de l'État et les acteurs du monde économique. Tous doivent coopérer étroitement pour assurer la maîtrise des données (de la production, à l'exploitation et à la valorisation) qui conditionne l'autonomie de décision et d'action des États comme des entreprises.

Dans ce contexte et fort de ses expertises dans le domaine de la transformation digitale et de la cybersécurité, Sopra Steria s'est engagé en 2019 auprès de Sciences Po dans le cadre de la création de la chaire « Digital, gouvernance et souveraineté ».

L'objectif de ce partenariat est d'encourager les travaux de recherche et d'enseignement de la chaire afin de redéfinir la notion de souveraineté, d'aborder ses mutations et ses nouveaux cas d'application dans un contexte de transformation numérique. Grâce au soutien apporté par Sopra Steria, l'École d'affaires publiques de Sciences Po va permettre à des universitaires, chercheurs, doctorants et professionnels de réfléchir aux nouvelles modalités de gouvernance et aux adaptations de la souveraineté à ce nouveau contexte.

D'autre part, dans le cadre de son engagement global pour la souveraineté numérique, Sopra Steria est partenaire, avec d'autres grands acteurs du secteur du numérique et de la société civile, du projet Cyber Campus France dont la mission fixée par le gouvernement français, est de créer un fleuron de l'excellence cyber française. Le Cyber Campus France pourra notamment s'appuyer sur les compétences dont dispose Sopra Steria à Toulouse, avec un centre de cybersécurité fort de plus de 300 experts lui assurant ainsi la plus forte expertise aéronautique du marché. Il pourra également compter sur le centre de Rennes dont les 50 experts œuvrent au profit du ministère des Armées dans le domaine de la cyberdéfense. À terme, l'objectif du Cyber Campus France sera d'exporter le savoir-faire et l'innovation française à l'international. À cet égard, l'implication de Sopra Steria dans ce projet contribuera à la diffusion de l'expertise française à l'échelle européenne.

## 3.3. Numérique responsable

### Éclairer nos clients sur l'impact du digital sur la Société et sur leurs propres enjeux de durabilité

La politique de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria a pour objectif d'associer tous les acteurs internes et externes à œuvrer pour un monde durable plus inclusif, respectueux de l'environnement, et d'intégrer dans sa proposition de valeur les propres enjeux sociaux, environnementaux, éthiques et sociétaux de ses clients.

Les services et solutions du Groupe contribuent à répondre à ces enjeux grâce aux technologies et aux innovations digitales.

Les technologies et le digital sont aujourd'hui au cœur des réponses apportées aux grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux des entreprises et des territoires. Ils permettent d'augmenter la qualité de vie des citoyens, de développer l'attractivité des villes par une gestion optimisée de la mobilité, d'accéder à des services plus accessibles, de réduire l'empreinte environnementale des activités, de développer une économie plus solidaire et inclusive.

En tant qu'acteur européen majeur de la transformation numérique des grandes organisations, Sopra Steria joue un rôle essentiel pour contribuer et apporter un éclairage aux réflexions sur l'impact du numérique dans la Société. Sopra Steria contribue à de nombreux groupes de réflexion externes et a mis en place plusieurs groupes de travail en interne associant des experts, des consultants, des responsables opérationnels et des acteurs du Développement Durable du Groupe pour intégrer ces réflexions à sa proposition de valeur.

#### 3.3.1. DÉVELOPPER UN NUMÉRIQUE RESPONSABLE QUI ENGAGE LE GROUPE ET SES PARTIES PRENANTES

Dans le domaine numérique, les limites technologiques, l'impossibilité de faire, ont longtemps bridé les possibles et, par conséquent, les éventuelles dérives ou les mésusages. Alors que cette contrainte tend à disparaître et que la transformation numérique irrigue en profondeur nos activités économiques et sociales, il paraît inconcevable de ne pas interroger nos usages, nos projets et, partant, notre métier.

Cette interrogation intègre naturellement les questions de responsabilité sociale, environnementale et sociétale de l'entreprise, mais elle doit aborder, de manière plus générale, un questionnement éthique. En effet, il s'agit de promouvoir une éthique (du) numérique. Celle-ci peut s'entendre comme l'ensemble des principes et valeurs qui s'appliquent à la conception, la réalisation, la commercialisation, la promotion, l'exploitation et la prise en compte ainsi que la gestion de l'ensemble des effets induits par les technologies numériques et de leurs éléments constitutifs ou nécessaires à leur fonctionnement.

Loin d'une réflexion philosophique éloignée du quotidien, loin de conditions posées à l'action qui constituent des entraves, il s'agit au contraire d'agir concrètement pour des valeurs qui servent la transformation numérique et qui lui permettent d'être au service de l'humain.

Respect de la vie privée et du libre arbitre, protection des données personnelles et des dispositifs techniques, évaluation et minimisation des conséquences sociales et environnementales, promotion de la diversité et de l'accessibilité, réversibilité et capacités de remédiation sont autant d'éléments fondamentaux que nous souhaitons promouvoir comme des principes d'action.

Les équipes conseil Sopra Steria Next conduisent un chantier majeur pour changer nos manières de faire et de concevoir. Car il s'agit avant tout d'un enjeu collectif au service du bien commun, de nos clients et de nos collaborateurs.

### 3.3.2. ACCOMPAGNER NOS CLIENTS SUR L'IMPACT DU DIGITAL SUR LEURS PROPRES ENJEUX DE DURABILITÉ

L'objectif est d'apporter conseil et savoir-faire à forte valeur ajoutée aux clients du Groupe, pour leur permettre de prendre en compte pleinement les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux dans leurs transformations *core business*, en particulier ceux liés au digital, à l'environnement et à l'humain :

- En développant leurs activités dans un respect accru et consolidé des exigences réglementaires en matière de Développement Durable ;
- En définissant des stratégies de transformation dont les impacts s'inscrivent également dans une démarche de développement et de performance durables pour leurs collaborateurs, leurs partenaires, leurs propres clients, leurs actionnaires ;
- En développant des stratégies digitales et la sobriété numérique dans notre chaîne de valeur.

Cette proposition de valeur, intégrant des enjeux sociaux, environnementaux, sociétaux et éthiques, doit permettre aux clients de Sopra Steria d'aborder leurs grands challenges business de façon globale et systémique avec une vision concrète et éclairée de leurs impacts sur leur écosystème.

### 3.3.3. POURSUIVRE LE SOUTIEN AU DÉPARTEMENT « HUMANISME NUMÉRIQUE » DU COLLÈGE DES BERNARDINS

Le Groupe est associé depuis quatre ans au Collège des Bernardins, haut lieu de rencontres et d'échanges, dans le cadre de son département, « Humanisme Numérique », dédié aux enjeux sociétaux du numérique. Le Groupe apporte son expérience d'acteur économique majeur du numérique pour enrichir la réflexion et les travaux qui sont conduits avec des chercheurs, des scientifiques, des experts, des anthropologues et de grandes entreprises afin de partager un regard croisé sur ce sujet essentiel pour le futur de l'Humanité.

## 3.4. Achats responsables

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

#### 3.4.1. PROGRAMME D'ACHATS RESPONSABLES

Les risques associés à la chaîne d'approvisionnement ne constituent pas un des principaux facteurs de risques pour Sopra Steria au regard de la cartographie des risques Groupe et du devoir de vigilance.

Le Groupe a lancé depuis plusieurs années, un programme d'achats responsables qui vise à aligner sa chaîne d'approvisionnement sur les enjeux du Groupe. Ce programme permet d'optimiser les processus achats, d'intégrer les dernières exigences réglementaires (notamment devoir de vigilance, loi Sapin II, (voir section 5.6. « Devoir de vigilance et plan de vigilance », page 131 du présent chapitre) et de gérer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement.

100 % des entités intègrent une démarche d'achats responsables et sont désormais soumises aux procédures achats Groupe exigeant la prise en compte de critères Responsabilité d'Entreprise (RE) dans les achats.

Ce programme permet notamment de répondre aux objectifs suivants :

#### Engager

- Les directions achats en s'appuyant sur des procédures harmonisées à travers le Groupe ;
- Les fournisseurs et sous-traitants de Sopra Steria en partageant la charte fournisseur Groupe.

#### Renforcer

- La gestion de la conformité des fournisseurs et sous-traitants du Groupe ;
- Le pilotage de la performance RE du Groupe ;
- L'évaluation des principaux fournisseurs et sous-traitants pour s'assurer qu'ils rejoignent les standards attendus par Sopra Steria.

#### Poursuivre

- La politique achat solidaire en faveur de la diversité ;
- La politique achat en faveur de l'environnement.

### 3.4.2. PRINCIPALES RÉALISATIONS ET RÉSULTATS 2019

- Mise en place et déploiement de nouvelles procédures achat intégrant notamment des évaluations et contrôles des fournisseurs et sous-traitants pour l'ensemble du périmètre du Groupe.
- Diffusion d'une nouvelle charte fournisseur et sous-traitant sur l'ensemble du périmètre du Groupe et déploiement de dispositifs pour gérer la conformité fournisseurs et sous-traitants.
- En France, 332 chartes ont été signées, soit 82 % des 406 fournisseurs cibles sollicités. Au Royaume-Uni, 447 fournisseurs cibles ont signé la nouvelle charte, représentant 43 % de la dépense globale.
- Évaluation de la Responsabilité d'Entreprise via EcoVadis (social, éthique des affaires, environnement, chaîne d'approvisionnement) élargie à un plus grand nombre de fournisseurs et sous-traitants avec le lancement d'une nouvelle campagne en 2019.

Au 22 Janvier 2020, 247 fournisseurs cibles (fournisseurs stratégiques ou identifiés dans le cadre deancements d'appels d'offres) ont été évalués via EcoVadis (254 au 6 février 2020) sur la base de 411 fournisseurs sollicités depuis la mise en place du dispositif en 2015. Le taux de participation à l'évaluation EcoVadis est de plus de 60 % et les entreprises qui se font réévaluer enregistrent une progression de 2,2 % de leur score global.

Le score moyen des fournisseurs Sopra Steria évalués est de 53,8/100 (alors que le score moyen EcoVadis est de 42,4/100).

Pour les fournisseurs ayant un score égal ou inférieur à 24/100, (ce score concerne la note globale et/ou la note du module « éthique des affaires ») une alerte est déclenchée par EcoVadis. Le fournisseur est alors contacté par la Direction des 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. Depuis le déploiement de la plate-forme EcoVadis sur les fournisseurs Sopra Steria, un seul a obtenu un score de 24/100 à ce jour. Après un plan de progrès, il a été réévalué et a obtenu un nouveau score de 34/100.



Si le score global Ecovadis est supérieur ou égal à 45/100, alors il est conforme aux attentes exprimées dans la politique d'achats responsables. Si le score global et/ou celui de l'un des 4 modules (environnement, social, éthique des affaires, chaîne d'approvisionnement) est inférieur à 40/100, alors il n'est pas conforme aux attentes exprimées dans la politique d'achats responsables. 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.

- Mise en place de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer les fournisseurs et sous-traitants sur les sujets liés aux engagements *SBTi* (*Science Based Targets initiative*) du Groupe : réduction des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, voir « Responsabilité environnementale », section 4.4.6., page 126 du présent chapitre.

#### 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.
- Au Royaume-Uni, plusieurs 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.

#### Achats en faveur de l'environnement

- Achat de contrats d'énergie renouvelable directement auprès des fournisseurs, achat de certificats internationaux d'énergie renouvelable (Garanties d'Origine et I-REC) : voir « Accroître la part des énergies renouvelables », section 4.4.3., page 123 du présent chapitre.
- Achat de papier labellisé écoresponsable : voir section 7.2. « Synthèse des indicateurs environnementaux », page 146 du présent chapitre

#### 3.4.3. PRINCIPAUX OBJECTIFS 2020

- 100 % des fournisseurs cibles (1 165), représentant 72 % de la dépense globale, sollicités par Ecovadis, avec un taux de réponse attendu d'au moins 60 %.
- Amélioration du score moyen des fournisseurs non conformes aux attentes Sopra Steria, évalués en 2019 par Ecovadis.

## 3.5. Solidarité et mécénats

### Engager l'entreprise pour une société numérique inclusive et solidaire

Les technologies du numérique utilisées de manière responsable, peuvent être sources d'innovations sociales et bénéficier au plus grand nombre.

C'est dans cet esprit que 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.

En tant qu'acteur majeur du Numérique opérant dans de nombreux pays, Sopra Steria travaille ainsi à conduire des actions solidaires ayant un impact positif et durable pour la Société. Ces actions ont pour objectif de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes les plus fragiles ou en situation de précarité, ou 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 est depuis 19 ans une formidable aventure collective et humaine, partagée par les équipes qui la gèrent au quotidien et tous les bénévoles qui accompagnent les projets de la Fondation.

#### 3.5.1. QUELQUES FAITS MARQUANTS

Des actions et un collectif engagé pour un impact durable :

- projets soutenus : 161
- bénévoles : 1 500+
- clients/partenaires associés : 39
- associations soutenues : 218
- Inde : 50 000 enfants accompagnés dans 49 écoles
- *Sopra Steria Scholarships Program* : 646 étudiants boursiers indiens bénéficiant de bourses d'enseignement supérieur.

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

Pour conduire cette politique, mobilisant plus de 1 200 collaborateurs dans tous les pays, Sopra Steria s'appuie sur :

- un réseau de 25 référents pays, animés et coordonnés au niveau du Groupe, qui implémentent 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 locaux dans plusieurs pays, qui engagent les collaborateurs et viennent compléter la politique du Groupe ;
- *Community Day*, une grande campagne de solidarité annuelle du Groupe, visant à sensibiliser les collaborateurs aux différentes actions menées auprès des communautés locales dans les pays où le Groupe opère et à valoriser le bénévolat. Les nombreux bénévoles et les responsables des entités pays se sont mobilisés en 2019 autour de l'accès au numérique pour tous, et pour faire de cet événement un moment de partage et d'échanges.

#### 3.5.3. UN CADRE D'ACTION GROUPE POUR DES ACTIONS À FORT IMPACT ET 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, qui peuvent bénéficier des écoles à proximité des sites de l'entreprise.

- Plus de 50 000 enfants et jeunes, dans 49 écoles du primaire au lycée, bénéficient de ce programme éducatif complet et sont accompagnés dans leur parcours scolaire par des centaines de bénévoles de Sopra Steria.
- Pour compléter l'accès à l'éducation des plus jeunes, Sopra Steria a développé en Inde un important programme boursier pour financer les études d'élèves issus des écoles que le Groupe soutient. En 2019, la majorité des pays du Groupe<sup>(1)</sup> a participé au *Sopra Steria Scholarships Program*, permettant à des étudiants indiens, dont une majorité de filles, de poursuivre des études supérieures. Depuis 2006, ce sont en tout 646 étudiants boursiers qui ont bénéficié du *Sopra Steria Scholarships Program*, dont 104 en 2019.

(1) Allemagne, Belgique, Espagne, France, Inde, Italie, Royaume-Uni, Scandinavie, Suisse.

Responsabilité sociétale : associer l'ensemble de nos parties prenantes pour construire un avenir positif

**Dans les autres pays du Groupe**, des projets variés sont déployés, comme par exemple :

- l'accompagnement de jeunes en recherche d'emploi avec *Nos Quartiers ont du Talent* en France ;
- les cours du soir pour des jeunes en risque de décrochage scolaire par nos bénévoles avec la Fondation Balia en Espagne ;
- ou la sensibilisation aux métiers du numérique pour des jeunes étudiants défavorisés au Maroc ;
- d'autres initiatives locales favorisant l'employabilité viennent compléter ces actions en faveur de l'éducation, avec l'aide de collaborateurs bénévoles.

### Inclusion Numérique

Pour rendre le numérique accessible à tous, de nombreuses initiatives locales ont été lancées, avec des clients, des partenaires et des collaborateurs à destination de publics vulnérables.

- E France, la Fondation Sopra Steria-Institut de France a soutenu en 2019 16 projets numériques solidaires à dimension sociale ou

environnementale parrainés par des collaborateurs (voir encadrés Adiléos et 6<sup>ème</sup> Sens). La Fondation a lancé en 2019 le Prix Entreprendre pour Demain, à destination des étudiants et des jeunes entrepreneurs, avec pour thème « le numérique responsable au service de la planète ». Les lauréats pourront bénéficier d'un accompagnement opérationnel à l'idéation et à l'amorçage de leurs projets, avec l'aide de marraines ou parrains du Groupe.

- En Norvège, Sopra Steria continue de soutenir l'entrepreneuriat social grâce aux compétences *pro-bono* de ses collaborateurs et de dispenser des cours d'informatique pour des femmes immigrées avec l'aide de bénévoles. Des actions de *coding* à destination d'enfants hospitalisés ont été menées en 2019 avec des bénévoles. Le Groupe a également soutenu, avec la contribution de collaborateurs, un vaste programme de sensibilisation à destination des parents et des enfants sur les bonnes attitudes à adopter sur Internet.
- En Italie, une application permettant de favoriser l'autonomie de jeunes souffrant d'autisme a été développée avec l'aide de collaborateurs bénévoles.

#### Adiléos, facilitateur social

L'association Adiléos, créée par un collaborateur Sopra Steria, met à disposition un portail de services numériques à destination de personnes en situation de précarité et de leurs accompagnants sociaux. Parmi ces services, une solution logicielle permet à des personnes sans abri de sauvegarder leurs documents et informations personnels. La Fondation, qui soutient l'association depuis 2014, poursuit son accompagnement pour un nouveau projet d'application mobile qui facilitera la relation entre les bénéficiaires et leurs aidants grâce à des bénévoles Sopra Steria. Partenaire du Ministère de la Santé et de l'Action sociale, la solution est déjà adoptée par une soixantaine de structures d'aide sociale et de mairies et poursuit son développement.

#### 6<sup>ème</sup> Sens, toucher pour voir

Lauréat du Prix Entreprendre pour Demain de la Fondation Sopra Steria-Institut de France, le projet 6<sup>ème</sup> Sens propose aux personnes non-voyantes une solution pour substituer le sens du toucher à la vision. Avec cette solution, l'utilisateur pourra sentir les formes et

leurs distances via des capteurs sur son épiderme. L'objectif est de leur permettre une meilleure autonomie au quotidien. Coachée par une équipe de bénévoles Sopra Steria, l'équipe fait évoluer le prototype au sein d'Artha, une Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale.

#### Tech for Good

En 2019, un nouveau Programme *Tech for Good* a été lancé au Royaume-Uni, pour soutenir des initiatives d'intérêt général dans le domaine de l'entrepreneuriat et de l'innovation, engageant les collaborateurs. Des partenariats ont été conclus avec Business in the Community, Elatt et Micro-Tyco Innovate. À titre d'exemple, pour répondre à 6 enjeux numériques d'Elatt, une association à but éducatif qui aide des personnes en situation d'exclusion, Sopra Steria a organisé un hackaton mobilisant plusieurs dizaines de jeunes diplômés et de bénévoles de l'entreprise. Des étudiants de l'association, accueillis dans un de nos Digilab ont pris part à des démonstrations de nouvelles technologies comme le *HoloLens* et ont appris à coder avec des ordinateurs *Raspberry Pi*.

### Droit à l'Eau

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

- 1 001 fontaines pour l'accès à l'eau potable ;
- *Join for Water* : nouvelle initiative en Belgique pour développer l'accès à l'eau et à des sanitaires dans la région de Mpanga en Ouganda ;
- après la mise en place de tours d'eau potable dans plusieurs écoles en Inde avec *Planet Water Foundation*, de nouvelles solutions d'accès à l'eau potable sont à l'étude pour compléter le dispositif ;
- *Green Cross*, pour des actions de plaidoyers en faveur de la préservation de l'océan notamment lors de la COP 25 à Madrid.

## 3.6. Impact territorial

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

Sopra Steria a un impact territorial important par sa taille, son ancrage territorial et le nombre de recrutements réalisés chaque année. C'est un employeur de référence avec plus de 46 000 collaborateurs répartis dans 25 pays et plus particulièrement en Europe. C'est également un recruteur majeur dans les territoires où le Groupe exerce ses activités avec près de 11 000 recrutements en 2019 sur l'ensemble du Groupe (voir la section 2.1.1. « attirer et fidéliser plus de talents », page 108 du présent chapitre).

D'autre part, à travers ses engagements d'entreprise responsable associant l'ensemble de son écosystème, Sopra Steria intègre dans le développement de ses activités, les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux des régions où le Groupe opère, notamment auprès des publics en difficulté ou en grande précarité.

## 4. Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur

### Une ambition forte servie par une politique Groupe innovante

Sopra Steria est un acteur majeur de la transformation digitale des grandes organisations. Le Groupe opère dans un secteur d'activité capable d'œuvrer à la réduction de l'empreinte environnementale des entreprises. C'est dans cette perspective qu'il travaille depuis plusieurs années à réduire l'empreinte environnementale liée à la gestion de ses activités et à associer dans une démarche de progrès commune l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur.

Reconnu aujourd'hui parmi les toutes premières entreprises mondiales engagées dans la lutte contre le changement climatique, Sopra Steria poursuit activement le déploiement de sa stratégie en faveur de l'environnement en contribuant notamment aux initiatives internationales visant à réduire les risques climatiques et en soutenant la transition vers une économie Net zéro émissions de GES.

Pour piloter sa stratégie, le Groupe s'appuie sur des engagements définis avec de grandes organisations internationales permettant de fixer des objectifs ambitieux à moyen et long termes.

Cette stratégie environnementale est portée par une politique déclinée autour de 7 axes d'action prioritaires :

1. Renforcement du Système de Management Environnemental (SME) fixant le cadre de la politique Groupe ;
2. Optimisation de la consommation des ressources dans la gestion de ses activités ;
3. Développement de la part des énergies renouvelables pour couvrir la consommation électrique ;
4. Réduction des émissions de GES et pour les émissions résiduelles, neutralité carbone des bureaux, *Data Centers* et déplacements professionnels ;
5. Contribution à l'économie circulaire en optimisant 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, 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.

### 4.1. Des engagements majeurs définis auprès d'organisations mondiales de référence

- **Pacte Mondial et Objectifs de Développement Durable** : Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie de reporting *Global Compact Advanced* (Top 8 %). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes du Pacte Mondial, notamment les principes relatifs à la protection de l'environnement.



Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine de l'environnement les ODD 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

- **De la COP 21 Paris à la COP 25 Madrid** : depuis l'Accord de Paris, Sopra Steria a renforcé son engagement pour la lutte contre le changement climatique. Dans le cadre de la COP 25, Sopra Steria s'est mobilisé autour de deux événements à Madrid :
  - **participation à une table ronde du Pacte Mondial des Nations Unies, du PNUÉ (Programme des Nations Unies pour l'Environnement) et du CCNUCC (Convention-Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique)** : 1<sup>re</sup> Entreprise de Services Numériques (ESN) à avoir eu ses objectifs alignés sur la trajectoire 1,5 °C validés par le *SBTi*, Sopra Steria a été invitée à la table ronde organisée sur ce sujet, aux côtés d'autres entreprises leaders engagées pour le climat ;
  - **organisation d'une conférence « Faire face à la pénurie de ressources naturelles – quelles clés d'action ? »** : Sopra Steria a organisé avec l'ONG Green Cross une réunion destinée à des journalistes et influenceurs.
- **Nouvelle validation du Science Based Targets initiative (SBTi)** : en réponse à l'appel de l'ONU lors de la publication du Rapport 2018 du GIEC afin de limiter l'augmentation de la température à 1,5 °C, Sopra Steria a révisé ses objectifs long terme pour être en phase avec cette nouvelle demande et a obtenu en septembre 2019 la validation par le *SBTi* de ces nouveaux objectifs. Ils comprennent la réduction des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue du Groupe (Scopes 1, 2 & 3), la réduction de ses émissions par collaborateur et l'assurance que la majorité des fournisseurs du Groupe mettent en place des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur

- **Transparence du reporting avec le TCFD-CDSB** : le Groupe poursuit l'amélioration de son reporting selon les recommandations du TCFD<sup>(1)</sup> (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) – CDSB (*Climate Disclosure Standards Board*) sur les informations financières climatiques, afin de communiquer en toute transparence les résultats de sa démarche de progrès.
- **Intervention au European Peer learning Group on Climate à Berlin** : à l'invitation du Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe a présenté aux principales entreprises européennes du Groupe Européen d'Apprentissage sur le Climat, son expérience sur « Comment se fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre modélisés scientifiquement ».

Pour soutenir cet engagement de réduction de ses émissions de GES auprès du SBTi, Sopra Steria s'est fixé pour objectifs :

- de poursuivre la politique énergie renouvelable pour couvrir sa consommation électrique ;
- d'étendre la politique prix carbone interne à l'ensemble des pays du Groupe ;
- de maintenir le programme de neutralité carbone (déplacements professionnels, bureaux et Data Centers) ;
- de développer la sobriété numérique et de contribuer à une économie Net zéro émissions de GES en associant sa chaîne de valeur.

## 4.2. Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe

**Pour Sopra Steria, les enjeux liés à l'environnement et à la lutte contre le réchauffement climatique ont été analysés. Aucun risque principal en matière d'environnement n'a été identifié dans le cadre de la cartographie des risques Groupe.**

Certains impacts environnementaux du Groupe, appelés par le TCFD « **risques liés à la transition vers une économie Net zéro émissions de GES** », sont identifiés mais ne sont pas considérés comme étant des risques principaux au niveau du Groupe. Ces risques, appelés « **risques de transition** » au sens TCFD, sont plus particulièrement de nature politique et réglementaire, ou de réputation (augmentation significative du prix des carburants, obligations de déclaration d'informations extra-financières plus contraignantes et attentes accrues des parties prenantes vis-à-vis de ces évolutions). Concernant son reporting, Sopra Steria continue à affiner ses processus de collecte de données pour produire ses rapports réglementaires avec un haut niveau de transparence et de fiabilité.

Les impacts ou « **risques physiques** » les plus importants pour Sopra Steria, selon la dénomination choisie par le TCFD, sont principalement liés aux risques de fortes inondations, de pollution de l'air liés à la hausse des températures, et aux risques sismiques dans certaines régions du monde. Les plans de continuité d'activité mis en place par Sopra Steria permettent d'anticiper et de gérer ces risques spécifiques (voir section 1.3.2. « Risques liés aux activités opérationnelles », pages 40 à 43, et section « Indisponibilité des services et des infrastructures informatiques et/ou interruption d'activité de sites » page 43 du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel).

Ces sujets sont examinés et discutés avec la Direction du Contrôle Interne et présentés, dans le cadre d'un point annuel Responsabilité d'Entreprise, au Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de responsabilité d'entreprise du Conseil d'administration.

Pour répondre à l'enjeu de nos clients relatif au numérique responsable, Sopra Steria a lancé des groupes de travail consacrés à la sobriété numérique et à l'éthique digitale.

Sopra Steria instruit les **opportunités d'affaires** liées au changement climatique en s'appuyant sur des solutions innovantes développées par le Groupe pour :

- mesurer l'impact des solutions proposées au regard des enjeux environnementaux de ses clients ;
- éclairer et accompagner ses clients sur les enjeux liés à l'impact sur l'environnement de la transformation digitale de leurs activités.

L'ensemble de ces enjeux et opportunités sont pilotés ou animés au niveau du Groupe par la Direction RE-DD via le Group *Environment and Sustainability Committee* (GESC) et le Comité RE-DD Groupe, et au niveau des pays via les correspondants Environnement et responsables de la Direction Immobilier et de l'Audit interne. Au niveau des projets clients, les enjeux et opportunités sont pilotés par les directions métier, la Direction industrielle et les directions opérationnelles.

## 4.3. Un Groupe reconnu pour son engagement et son action en faveur de l'environnement

Le haut niveau d'engagement du Groupe et les résultats de sa politique environnementale sont aujourd'hui reconnus au niveau international, positionnant Sopra Steria parmi les entreprises leader sur ce sujet.

- **SBTi** : Sopra Steria est l'une des 1<sup>ères</sup> ESN à avoir eu ses objectifs de réduction de ses émissions de GES alignés sur la trajectoire d'1,5 °C, validés par le SBTi.
- **CDP Climate Change – A List** : Pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, Sopra Steria a obtenu le score de performance le plus élevé A et intègre une fois encore la A List du **CDP Climate Change**. Cette distinction vient récompenser son engagement en faveur de la lutte contre le changement climatique, ainsi que la transparence et la pertinence de son programme d'actions.
- **CDP Supplier – Score A-** : Sopra Steria participe également au programme d'évaluation de la chaîne d'approvisionnement proposé par le CDP.
- **EcoVadis – Excellent sur la partie environnement** : Sopra Steria a obtenu un score de 90 sur 100 pour son programme environnemental dans le cadre de son évaluation **EcoVadis**, ce qui le positionne sur un niveau **excellent** sur le domaine environnement.

En 2019, au regard de sa performance environnementale et ESG (Environnementale, Sociale et de Gouvernance), le Groupe était intégré aux indices suivants :

- Euronext® CDP Environment France EW ;
- Euronext® CDP Environment ESG France EW ;
- Euronext® CDP Environment France Ex Oil & Gas EW.

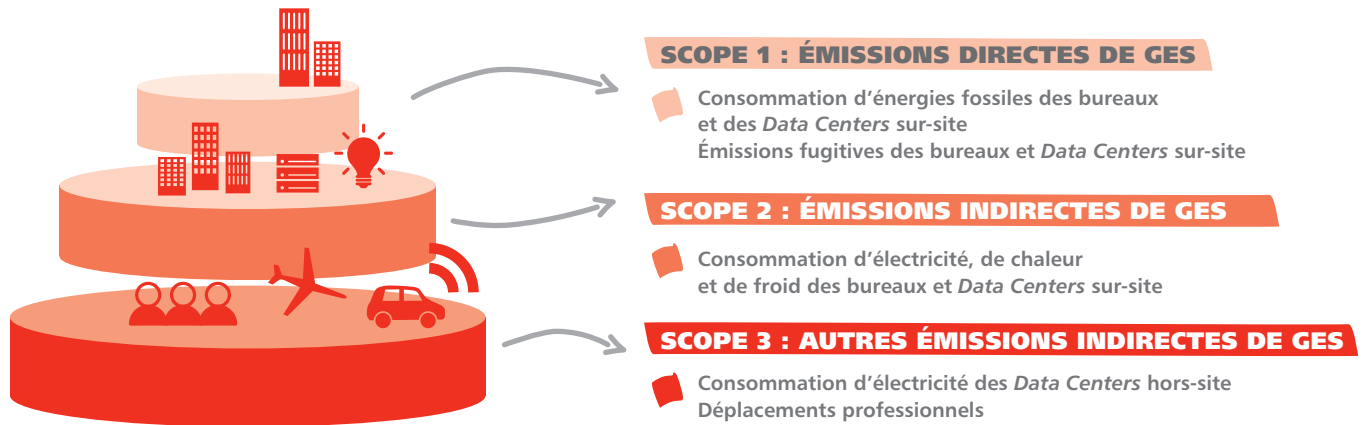
(1) Issu du G20, ce groupe de travail s'est appuyé sur les travaux du CDSB (*Climate Disclosure Standards Board*) afin de favoriser la publication d'informations matérielles et décisionnelles liées aux enjeux climatiques.

## 4.4. Objectifs et principales réalisations

La politique environnementale, présentée en introduction de cette section et développée dans le tableau ci-dessous, permet de répondre aux risques et enjeux, mentionnés dans la section 4.2., « Des Enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe » page 121 du présent chapitre.

Le périmètre des indicateurs de résultats est mentionné dans la section 1.3. « Présentation du périmètre de reporting », page 105 du présent chapitre.

Pour rappel, les définitions des *Scopes* 1, 2 & 3 sont mentionnées dans le schéma ci-dessous.



### 4.4.1. DÉPLOYER UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (SME) GARANT DE LA POLITIQUE GROUPE

**OBJECTIF** : Harmoniser les pratiques environnementales du Groupe en fixant un cadre à partir duquel sont déployées les actions locales.

#### Principales réalisations

- Pilotage des risques et opportunités au sein du Groupe (par les instances GESC, Comité DD-RE, Comité d'audit) pour répondre aux recommandations du *TCFD* <sup>(1)</sup>/*CDSB* <sup>(2)</sup> qui favorisent la publication d'informations matérielles et décisionnelles liées aux enjeux climatiques.
- Mise en place de la norme 2015 de la certification ISO 14001 en fonction des nécessités clients.
- Depuis 2015 : vérification ISAE 3000 annuelle des émissions *Scopes* 1, 2 & 3.

(1) *TCFD* : Task Force on Climate-related Financial Disclosures sur les informations financières climatiques.

(2) *CDSB* : Climate Disclosure Standards Board.

#### Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats

Certification ISO 14001 : 2015 active en Allemagne, Danemark, Espagne, France, Inde, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Suède, et prévue pour 2020 en Belgique et au Luxembourg. Soit un total de 11 pays sur 23 pays disposant de bureaux avec une certification ISO 14001 active.

Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur

#### 4.4.2. MAÎTRISER LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

**OBJECTIF** : Réduire la consommation des ressources par collaborateur (toutes énergies, eau, papier)

Principales réalisations		Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats			
		2019	2018	2017	2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Énergies</b> : choix de nouveaux sites bénéficiant des nouvelles normes environnementales (BREEAM, HQE, LEED), choix de matériels informatiques écolabellisés (ENERGY STAR® 7.0, EPEAT® Gold), mise en place des outils collaboratifs informatiques limitant l'envoi d'emails et de documents volumineux, choix de nouveaux <i>Data Centers</i> avec <i>PUE (Power Usage Effectiveness)</i> efficaces (Oslo Digiplex à 1,1, Oslo Rata à 1,2 en Norvège).</li> </ul>	<b>Énergies</b> (MWh/collaborateur)	2,2	2,3	2,4	2,6
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Eau</b> : mise en place d'équipements de récupération d'eau pluviale et d'optimisation de la consommation de l'eau sanitaire (en Inde).</li> </ul>	<b>Eau</b> (m <sup>3</sup> /collaborateur)	5,5	5,2	6	ND
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Papier</b> : impressions en modes optimisés et campagnes de sensibilisation à la réduction des impressions, achat de papier écolabellisé.</li> </ul>	<b>Quantité de papier achetée</b> (kg/collaborateur)	2,4	2,5	3	ND
		<i>(Groupe SAB, Sopra Financial Technology Gmbh et joint ventures exclues en 2019, Cassiopae et joint ventures exclues en 2018)</i>			

#### 4.4.3. ACCROÎTRE LA PART DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

**OBJECTIF** : Couvrir 85 % de la consommation d'électricité du Groupe (bureaux et *Data Centers* sur-site) à partir de sources renouvelables d'ici 2020.

**RÉSULTAT À FIN 2019** : Objectif dépassé avec 90 % obtenu.

Principales réalisations		Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats				
		2019	2018	2017	2016	2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Achat d'énergie renouvelable en direct aux fournisseurs d'électricité sur certains des sites ou <i>Data Centers</i> en Allemagne, Belgique, Danemark, Luxembourg, Norvège, Royaume-Uni, Suède, Suisse.</li> <li>■ Souscription de Garanties d'Origine en Espagne, France, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Italie.</li> <li>■ I-REC en Inde, Maroc, Algérie, Tunisie, Cameroun, Côte d'Ivoire, Gabon.</li> <li>■ Cogénération à Meudon en France.</li> </ul>	<b>Part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique Bureaux et Data Centers sur-site</b>	90 %	78 %	76 %	69 %	20,40 %

**OBJECTIF 2040 (BASE 2015) : 85 % de réduction des émissions de GES par collaborateur**

**RÉSULTAT 2019 OBTENU (BASE 2015) : 36,7 % de réduction des émissions de GES par collaborateur**

#### 4.4.4. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES DE NOS ACTIVITÉS <sup>(1)</sup>

##### OBJECTIFS :

- Réduire les émissions de GES en valeur absolue de 42 % d'ici 2025 (Scopes 1 & 2, bureaux et *Data Centers* sur-site, année de référence 2015), Objectif validé par le *SBTi*.
- Réduire les émissions de GES en valeur absolue de 21 % d'ici 2025 (Scopes 3, *Data Centers* hors-site et déplacements professionnels, année de référence 2015), Objectif validé par le *SBTi*.
- Réduire les émissions de GES par collaborateur de 85 % d'ici 2040 (Scopes 1, 2 & 3, déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers* sur-site et hors-site, année de référence 2015). Objectif validé par le *SBTi*.
- Déployer le prix carbone interne dans les géographies principales du Groupe d'ici 2025.
- Assurer la neutralité carbone des déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers* du Groupe.

##### Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats

Principales réalisations		2019	2018	2017	2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réalignement des objectifs de réduction des émissions sur une trajectoire de limitation de la hausse des températures moyennes mondiales à un maximum de 1,5°C (objectifs validés par le <i>SBTi</i>)</li> <li>■ Réduction des émissions de GES en valeur absolue de 42 % d'ici 2025 (Scopes 1 &amp; 2, bureaux et <i>Data Centers</i> sur-site, année de référence 2015)</li> <li>■ Réduction des émissions de GES par collaborateur de 85 % d'ici 2040 (Scopes 1, 2 &amp; 3, déplacements professionnels, bureaux et <i>Data Centers</i> sur-site et hors-site, année de référence 2015).</li> </ul>	<b>Émissions de GES absolues (Scopes 1 &amp; 2, année de référence 2015)</b> <i>(émissions fugitives exclues en 2015 et 2016, sites joint ventures exclus en 2015, Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH exclues)</i>	- 64,2 %	- 55,6 %	- 45,8 %	- 40,7 %
	<b>Émissions de GES par collaborateur (Scopes 1, 2 &amp; 3, année de référence 2015)</b> <i>(émissions fugitives exclues en 2015 et 2016, hôtels et sites joint ventures exclus en 2015, Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH exclues)</i>	- 36,7 %	- 29,1 %	- 20,0 %	- 13,6 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Déplacements professionnels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation aux moyens de transport à faibles émissions carbone et recours aux systèmes de communication numériques</li> <li>• Intégration de nouveaux modèles de véhicules hybrides à la flotte entreprise</li> <li>• Suivi des taux d'utilisation des systèmes de communication à distance.</li> </ul> </li> </ul>	<b>Réduction de 27,5 % des émissions de GES par collaborateur liées aux déplacements professionnels par rapport à 2015</b> (hôtels inclus en 2019 et 2015, <i>joint ventures</i> exclus en 2015 et incluses en 2019, Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH exclues) (4))				
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Énergies</b> Optimisation de la consommation d'énergie et utilisation d'énergie renouvelable dans les bureaux et <i>Data Centers</i> sur-site.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réduction de 15,4 % de la consommation d'énergie par collaborateur par rapport à 2016.</li> <li>■ Réduction de 72,3 % des émissions de GES par collaborateur. liées aux bureaux et <i>Data Centers</i> sur-site par rapport à 2015 (émissions fugitives incluses en 2019, exclues en 2015).</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Émissions fugitives</b> Remplacement progressif de certains équipements de climatisation.</li> </ul>	Augmentation de 18,7 % des émissions de GES issues des émissions fugitives par rapport à 2017 (5), notamment liée à des fuites plus importantes de réfrigérants en 2019.				

(1) CDSB : Climate Disclosure Standards Board. Concernant l'énergie, les émissions sont calculées selon la méthode Market-based qui s'appuie sur un système de facteur d'émission nul si la source d'énergie est « verte », sinon s'appuie sur les facteurs d'émission « residual mix issus » de l'Association of Issuing Bodies ou sur les facteurs d'émission Location-based issus de l'Agence Internationale de l'énergie. Concernant les déplacements professionnels, les facteurs d'émissions sont issus du GHG protocole.

Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur

#### Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats

Principales réalisations		2019	2018	2017	2016
<p>■ <b>Prix carbone interne</b> Mise en place d'un prix carbone interne lié aux déplacements professionnels en Espagne. L'objectif du Groupe est d'étendre en 2020 le dispositif de prix carbone dans l'ensemble des géographies.</p>	<b>Nombre de pays disposant d'un Prix Carbone interne virtuel (déplacements professionnels)</b>	14 pays (+ Allemagne, Autriche, Inde, Italie, Belgique, Luxembourg, Norvège, Danemark, Suède, Suisse, Pologne)	3 pays (+ Espagne)	2 pays (+ France)	1 pays (R.U.)
<p><b>Programme de neutralité carbone</b> Renouvellement du programme de certification <i>CarbonNeutral</i><sup>®</sup> afin de compenser les émissions résiduelles du Groupe.</p>		Depuis 2015, certification Carbone neutre pour l'ensemble des déplacements professionnels, des espaces de bureaux et <i>Data Centers</i> du Groupe			

(3) CDSB : Climate Disclosure Standards Board. Concernant l'énergie, les émissions sont calculées selon la méthode Market-based qui s'appuie sur un système de facteur d'émission nul si la source d'énergie est « verte », sinon s'appuie sur les facteurs d'émission « residual mix issus » de l'Association of Issuing Bodies ou sur les facteurs d'émission Location-based issus de l'Agence Internationale de l'énergie. Concernant les déplacements professionnels, les facteurs d'émissions sont issus du GHG Protocol.

(4) Pour rappel, les émissions de GES issues des déplacements professionnels sont de 32 005 T . eq. CO<sub>2</sub> en 2015 (hors hôtels).

(5) Les gaz réfrigérants du protocole de Montréal ne sont pas intégrés au périmètre des émissions fugitives.

#### 4.4.5. FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

**OBJECTIF** : Étendre le tri sélectif sur site, accroître la valorisation des déchets, maximiser le cycle de vie des ressources et prévenir les pollutions.

#### Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats

Principales réalisations		2019	2018	2017	2016
<p>■ DEEE <sup>(6)</sup> Maximisation du cycle de vie des équipements électroniques : revente ou don des équipements sortis de l'inventaire, réparation des matériels lorsqu'opportun, démantèlement, si fin de vie, pour récupération des matières. Diminution des DEEE en Inde en 2019 après d'importants changements d'équipements en 2018.</p>	<b>DEEE (kg/Collaborateur)</b>	1,9	2,2	2,1	2,1
	<b>Part des DEEE ayant une 2<sup>nde</sup> vie</b>	97 % (Joint ventures inclues, hors Groupe SAB, Sopra Financial Technology GmbH)	95 % (Joint ventures inclues, hors Beamap, Cassiopae)	96 % (Joint ventures inclues)	98 %
<p>■ Papier &amp; carton Recyclage presque intégral des quantités de papier et carton collectés. Méthode d'estimation révisée en Allemagne en 2019.</p>	<b>Déchets Papier &amp; Carton (Kg/Collaborateur)</b>	9,4	10,5	10,8	10,0
	<b>Part des Déchets Papier &amp; Carton ayant été recyclés</b>	96 %	97 %	97 %	92 %

(6) DEEE = Déchets d'Équipements Électriques ou Électroniques.



## RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur

### 4.4.6. ASSOCIER L'ENSEMBLE DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

#### OBJECTIFS :

- Travailler avec des fournisseurs majeurs engagés pour l'environnement : engager les principaux fournisseurs du Groupe, représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement, à maîtriser leurs émissions de GES et à mettre en place des objectifs de réduction associés pour 90 % d'entre eux d'ici 2025 (objectif validé par le *SBTi*).
- Poursuivre une politique d'achats responsables privilégiant produits et services à faible impact environnemental
- Sensibiliser nos parties prenantes et contribuer aux travaux des *leaders* d'opinion et influenceurs.
- Développer l'engagement de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

#### Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultats

Principales réalisations	2019	2018	2017	2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analyse de l'<b>empreinte environnementale résiduelle des achats du Groupe</b> (non incluse précédemment dans les <i>scopes</i> 1, 2 et 3) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur la base des données France, qui représentent 43,8 % des données Groupe, un calcul au prorata a été appliqué en assurance modérée, permettant de rapporter les <b>émissions totales de GES issues des achats du Groupe</b> à 221 311 t. eq. CO<sub>2</sub> selon la méthode ADEME. D'ici 2025, nous étendrons l'assurance modérée à l'ensemble du Groupe. Poursuite et adaptation du programme d'évaluation des fournisseurs effectué par EcoVadis (section 3.4., « Achats responsables » page 117 du présent chapitre).</li> <li>• Élaboration d'un indicateur permettant d'identifier les fournisseurs principaux représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement France et dotés d'un objectif de réduction de leurs émissions de GES.</li> </ul> </li> </ul>	<b>179</b> (méthode ADEME, au prorata des achats France)	<b>196</b> (méthode ADEME, au prorata des achats France)	<b>174</b> (méthode Quantis)	ND
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Empreinte environnementale des dépenses du Groupe</b> (en t. eq. CO<sub>2</sub>)</li> </ul>	<b>221 311</b> (méthode ADEME + prorata)	<b>246 447</b> (méthode ADEME + prorata)	<b>198 000</b> (méthode Quantis)	ND
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Achats responsables : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement sur l'ensemble du Groupe des nouvelles règles achats intégrant des critères environnementaux.</li> <li>• Charte fournisseur Groupe intégrant de nouveaux critères de sélection.</li> </ul> </li> <li>■ Parties Prenantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication des engagements du Groupe auprès de ses parties prenantes internes et externes : Rapport Responsabilité d'Entreprise, évaluations clients et agences de notation, engagement auprès du Pacte Mondial, reporting au <i>CDP Climate Change et Supplier...</i></li> <li>• Contributions à diverses organisations sectorielles : Syntec Numérique en France (Groupe Numérique et Environnement), BCS (Business Computer Society) au Royaume-Uni, Agoria en Belgique.</li> <li>• Participation aux rencontres des entreprises françaises membres de l'initiative Science Based Targets organisée conjointement par <i>WWF/SBTi</i> à Paris.</li> </ul> </li> <li>■ Collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagnes de sensibilisation internationale : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique impression, tri sélectif, Journée mondiale de l'Eau, de l'Environnement, <i>Earth Hour</i>, <i>Earth Day</i>, Semaine Européenne du Développement Durable.</li> </ul> </li> <li>• Campagne Groupe d'actions de progrès <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réseau collaborateurs (Green Light France, Green champions Royaume-Uni et Inde).</li> <li>- Partenariat en France pour la Grande cause nationale pour l'environnement Make.org, afin d'engager sur 3 ans la société civile et déployer des actions concrètes.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>				

### 4.4.7. INTÉGRER LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA PROPOSITION DE VALEUR

Le numérique responsable constitue un levier majeur du développement économique et social à condition qu'il intègre sur son cycle de vie - notamment infrastructures, développements, usages, fin de vie des équipements - ses impacts environnementaux directs et indirects.

Il est donc essentiel d'accompagner le développement du numérique au service de la Société, dans une approche responsable de sobriété numérique notamment dans ses dimensions *Green IT* et *IT for Green*.

Sopra Steria, acteur Européen majeur de la transformation numérique accompagne les grands projets de transformation digitale de ses clients en intégrant dans le développement de ses solutions et services les enjeux du Développement Durable.

Il s'agit notamment :

- de mesurer l'impact des solutions et services délivrés à nos clients en intégrant leurs enjeux environnementaux,
- d'éclairer nos clients sur les enjeux du Développement Durable et l'impact de la transformation digitale de leurs activités sur l'environnement.

Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur

Sopra Steria met en œuvre trois principes de la sobriété numérique lors de ses réalisations :

- **Neutralité carbone** : minimiser l'empreinte environnementale des équipes Sopra Steria et des équipements, en s'appuyant sur la neutralité carbone de l'ensemble des déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers* du Groupe.
- **Green IT** : analyser et challenger les nouveaux usages attendus au regard de la valeur apportée, éco-concevoir les développements, éco-tester les réalisations, choisir les infrastructures et technologies les plus adaptées au regard des enjeux de durabilité de nos clients.
- **IT for Green** : contribuer, par la mise en place de nouvelles technologies et services, à la préservation de l'environnement et contribuer à la lutte contre le changement climatique.

## QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS OU DE PROJETS MIS EN ŒUVRE PAR LE GROUPE.

### ■ Des équipes Sopra Steria déployées « carbone neutre »

Les équipes Sopra Steria sont carbone neutre dans tous leurs déplacements professionnels. Depuis 2015, la certification carbone neutre couvre l'ensemble des déplacements professionnels, des bureaux et *Data Centers* du Groupe.

### ■ Eco-conception et éco-testing dans nos « Digital Factories »

Chez Sopra Steria et plus particulièrement au sein de nos *Factories Interaction* (usines logicielles composées d'experts nouvelles technologies), nos développements mobiles participent à la protection de l'environnement. En « éco-concevant » des applications, en « éco-testant » des réalisations, nous sommes acteurs de ce changement et contribuons à réduire la consommation énergétique des développements mobiles. Pour servir cet enjeu auprès de nos clients, Sopra Steria a développé un partenariat avec Greenspector, startup spécialisée dans les solutions d'efficacité énergétique pour les applications mobiles et *IoT*.

### ■ Smart DCIM, nouvelle approche Green de l'Infrastructure Management

Dans le cadre des services d'hébergement de données de nos clients dans nos *Data Centers*, Sopra Steria contribue à un pilote avec Data4 Services (hébergeur) et le cabinet APL pour donner à nos clients une vision de l'empreinte environnementale de leurs données hébergées. Ce pilote *Smart DCIM (Data Center Infrastructure Management)* a pour objectif de permettre à nos clients d'appréhender l'empreinte environnementale de leurs Systèmes d'Information au travers d'indicateurs simples et compréhensibles (consommation d'énergie, d'eau, d'autres ressources, et mesure des émissions de GES) sur l'ensemble du cycle de vie des composants d'infrastructures afin de définir et mettre en place des actions de progrès pour en réduire à terme l'empreinte environnementale.

### ■ Gestion collaborative de la mobilité urbaine et promotion des déplacements décarbonés

Afin de résoudre les problématiques de congestion impactant les collaborateurs travaillant sur une zone aéroportuaire d'une métropole européenne, Sopra Steria travaille avec des entreprises et les autorités urbaines opérant sur cette zone pour mettre en place un système de management collaboratif des mobilités. Les impacts liés à la congestion en termes sociaux, économiques et environnementaux sont analysés par ce projet qui a été sélectionné et financé par le dispositif européen *Urban Innovative Action*. Sopra Steria apporte son expertise *Smart City*, son savoir-faire en plateformes IT complexes et sa maîtrise des méthodologies Agile afin de mettre à disposition une plateforme digitale multi-acteurs capable de :

- collecter les sources de données hétérogènes (sources, temporalités) suivant la réglementation d'aujourd'hui et de demain ;

- démontrer la valeur opérationnelle des données visualisées pour la gouvernance collaborative ;
- calculer les réductions des émissions de GES générées et la réduction des émissions de polluants par le transfert modal des collaborateurs.

### ■ Application pour favoriser le développement de la mobilité à empreinte carbone faible

Le Groupe participe en France à un projet, sélectionné par le dispositif d'accompagnement des Certificats d'Economie d'Energie, visant à accompagner les citoyens, les entreprises et les territoires dans la réduction de la consommation énergétique. Pour promouvoir auprès du plus grand nombre les modes de déplacements décarbonés, ce projet prévoit le déploiement d'un compte individuel de mobilité décarbonée. Chaque citoyen volontaire pourra, au moyen d'une application smart, mesurer l'empreinte environnementale de ses déplacements, et surtout, être récompensé pour ses choix vertueux de mobilité. Sur ce projet, l'éco-conception et l'éco-testing sont proposés afin de construire l'application.

### ■ Accompagnement du secteur aéronautique dans ses enjeux environnementaux

L'industrie aéronautique est engagée dans l'atteinte de deux objectifs clés de décarbonisation :

- une croissance neutre en carbone : les émissions nettes de carbone provenant de l'aviation seront plafonnées à partir de 2020.
- une réduction de 50 % des émissions de CO<sub>2</sub> d'ici 2050 (base 2005).
- Sopra Steria accompagne différents acteurs du secteur dans des projets contribuant notamment à réduire de manière significative la consommation de ressources et les émissions de GES produites.

### ■ Solution de Smart Building pour une meilleure maîtrise de l'énergie

Les solutions de *Smart Building* d'Active3D du groupe Sopra Steria proposent une meilleure maîtrise de l'énergie des bâtiments et ainsi la réduction de leur impact environnemental.

Les services de modélisation des informations de bâtiment (BIM) d'Active3D cartographient les bâtiments et leurs infrastructures électriques et hydrauliques en 3D avec leurs contraintes environnementales, thermiques et sonores. Active3D a récemment lancé BIM Green, qui permet d'économiser de 10 à 30 % d'énergie par an.

Sopra Steria travaille également la possibilité de s'engager à être **Net zéro émissions de GES** avant 2050 afin de compléter ses engagements validés par le *Science Based Target initiative* et de limiter la hausse de la température à 1,5°C.

## 4.5. Le changement climatique, un enjeu anticipé et maîtrisé

Le changement climatique ne constitue pas pour le Groupe un risque principal au regard de la cartographie des risques Groupe. Sopra Steria s'est en effet organisé depuis de nombreuses années pour limiter l'impact environnemental de ses activités et s'est engagé, au-delà des exigences réglementaires, dans une démarche de progrès proactive en associant l'ensemble de ses parties prenantes.

Le Groupe considère que la lutte contre le changement climatique doit être intégrée dans l'action de toutes les organisations, entreprises et états. Cet enjeu doit permettre grâce au digital et aux nouvelles technologies de créer de nouvelles opportunités pour construire un monde plus durable, et de contribuer à la protection de l'environnement par-delà nos activités respectives.

## 5. Éthique et Conformité

Historiquement ancrés dans la culture du Groupe, les valeurs et les principes éthiques sont formulés dans la Charte éthique qui guident le développement du Groupe et constituent le socle de l'ensemble des politiques et des engagements de Sopra Steria.

En accord avec les valeurs et les principes éthiques qu'il promeut, le Groupe est doté d'un programme Éthique et Conformité qui adresse particulièrement : les droits humains, les libertés fondamentales, la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le devoir de vigilance, la conformité et la transparence concernant les réglementations fiscales, la confidentialité et la protection des données clients.

Dans le cadre de la cartographie des risques Groupe, le risque lié à un manquement à l'éthique ou à la loi est qualifié comme un des risques principaux.

Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie de reporting *Global Compact Advanced* (top 8 %). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes du Pacte Mondial, notamment le principe relatif à la lutte contre la corruption.



Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine de l'éthique et de la conformité les ODD 1, 4, 8, 12, 13 et 16.

### 5.1. 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 alertes et des risques.

- 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. Le Directeur 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*), nommés dans chacune des entités du Groupe et qui 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 des Affaires Financières, Direction Immobilier & Achats, Direction Sécurité, Direction industrielle, Direction Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise). Ces Directions disposent elles-mêmes de leurs propres relais dans les différentes entités afin de couvrir l'ensemble des sujets de conformité.

La séquence de pilotage « Conformité & Contrôle interne » regroupe la Présidence, la Direction générale, les Directions concernées afin de faire un point sur les sujets de conformité, l'avancée et la mise en œuvre des programmes et plus particulièrement concernant le programme de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

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.

L'ensemble des enjeux de conformité sont régulièrement présentés au Comité d'audit du Conseil d'administration par la Direction du Contrôle Interne.

Un Comité de déontologie boursière a également été constitué. Il se réunit une fois par mois et autant de fois que nécessaire.

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 dans la section 3. « Contrôle interne et gestion des risques », du chapitre 2 pages 45 à 49 du présent Document d'enregistrement universel.

### 5.2. Politiques et procédures

#### 5.2.1. UNE CHARTE ÉTHIQUE ET DES VALEURS FORTES PORTÉES AU PLUS HAUT NIVEAU DU GROUPE

La Charte éthique Sopra Steria rappelle les valeurs du Groupe et s'appuie sur des principes éthiques communs à l'ensemble des entités, notamment le respect, l'intégrité et la transparence.

Par cette Charte, le Groupe s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur dans les pays où ses entités exercent leurs activités, ainsi que les normes les plus strictes pour la conduite des affaires.

Portée par le management qui s'assure du respect de ces règles, elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour garantir le bon exercice de ses activités.

Dans le cadre de cette Charte, le Groupe s'engage à respecter et à faire respecter par ses collaborateurs :

- le respect de la personne ;
- les droits humains et les libertés fondamentales ;
- les lois et coutumes locales ;
- les règles relatives à la prévention et au refus de toute forme, directe ou indirecte, de corruption active ou passive, trafic d'influence et aux situations de conflits d'intérêts ;
- les règles relatives à la concurrence ;
- la confidentialité des informations auxquelles chaque collaborateur a accès dans le cadre de ses missions et de ses activités.

En fonction des législations locales en vigueur, des chartes et règles complémentaires en matière d'éthique des affaires sont mises en place et revues régulièrement.

S'agissant des droits humains, les engagements de Sopra Steria, repris dans la Charte éthique Groupe, sont les suivants :

- lutte contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire (incluant les engagements contre l'esclavage) ;
- respect des législations sociales communautaires et nationales et des conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités ;

- respect de l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés ;
- préservation de la santé, de la sécurité et de la dignité au travail ;
- respect des principes d'égalité, de diversité et de non-discrimination.

Sopra Steria Group est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies dans la catégorie de reporting Global Compact Advanced, et respecte 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 :

- droits fondamentaux de la personne humaine, et en particulier l'interdiction de recourir au travail des enfants ainsi qu'à toute forme de travail servile, forcé ou obligatoire ;
- respect des embargos, et lutte contre les trafics d'armes, trafics de produits stupéfiants et terrorisme ;
- respect des échanges commerciaux, licence d'importation, et d'exportation aux douanes ;
- droit à la santé et à la sécurité des personnels et des tiers ;
- droit au travail, à l'immigration, à l'interdiction du travail clandestin, à l'esclavage et au trafic d'êtres humains ;
- protection de l'environnement ;
- lutte contre les infractions économiques et notamment la corruption, la prise illégale d'intérêts, la concussion, le détournement des fonds publics, le délit de favoritisme, la fraude, le trafic d'influence (ou infraction équivalente dans le droit applicable) l'escroquerie, l'abus de confiance, la contrefaçon, le faux et usage de faux et toutes infractions connexes ;
- lutte contre le blanchiment d'argent ;
- droit de la concurrence ;
- droit à la non-discrimination.

La Charte éthique est complétée par un Code de déontologie boursière relatif aux opérations sur titres et à la prévention des délits d'initiés, en conformité avec le Règlement européen sur les abus de marché (Règlement MAR 596/2014).

## 5.2.2. UN SOCLE DE RÈGLES ET PROCÉDURES GROUPE

Au-delà de la Charte éthique, qui réaffirme les principes fondamentaux et les valeurs du Groupe, le dispositif de conformité au sein de Sopra Steria repose sur un socle commun de règles et de processus (pilotage, Ressources Humaines, achats, vente, opérations et production, finance et comptabilité, sécurité, etc.)

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 2019 afin d'assurer l'évolution, la conformité aux nouvelles réglementations, la mise en œuvre de ces procédures au sein du Groupe et de renforcer les points de contrôle.

## 5.3. Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption

Afin d'accompagner le développement et la croissance du Groupe, et de répondre aux nouvelles exigences réglementaires, la Présidence et la Direction générale ont souhaité compléter le travail concernant la formalisation de l'ensemble des règles Groupe en lançant un programme de conformité pour la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et ce pour l'ensemble des filiales et géographies.

Le dispositif anticorruption comprend notamment :

- **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 ; du monitoring

direct du dispositif dans le cadre des séquences du Comité de pilotage dédiées ; de réunions d'information des top managers et des communications régulières aux collaborateurs du Groupe ;

- **une organisation transverse en charge du pilotage**, du suivi et du contrôle du dispositif, *via* les Responsables de Contrôle Interne, en charge des sujets de conformité et de la gestion des risques, dans chacune des entités ;
- **une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence**, réalisée selon le même calendrier et la même méthodologie que la cartographie des risques globaux, et partagée avec les acteurs concernés ;
- **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 et illustré d'exemples concrets, et complémentaire à la Charte éthique. Il est édité en dix langues et couvre l'ensemble des entités du Groupe. Ce Code est désormais intégré au règlement intérieur des entités en France, après organisation des procédures auprès des instances représentatives du personnel ;
- **un régime disciplinaire** qui s'appuie sur le Code de conduite rendu opposable *via* l'intégration au règlement intérieur ; le Groupe applique en effet une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence ;
- **des procédures spécifiques** formalisées, permettant notamment la mise en œuvre des contrôles de premier et second niveaux associés, afin de répondre aux situations identifiées comme potentiellement à risque. À titre d'exemples : Politique cadeaux et invitations ; Procédures relatives aux conflits d'intérêts ; Procédure événements clients ; Procédure opérations export, procédures dont le déploiement s'est poursuivi tout au long de l'année ;
- **le renforcement de la procédure d'évaluation des tiers, dont les clients, fournisseurs et sous-traitants**. Dans ce cadre, le Groupe a formalisé et déployé une nouvelle Procédure Achats et complété la charte fournisseur, afin de couvrir l'ensemble des nouvelles réglementations et plus particulièrement les réglementations relatives à la Loi Sapin II et au devoir de vigilance ;
- **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 pour l'ensemble des collaborateurs. Le module a été déployé progressivement depuis décembre 2018. Il est disponible en cinq langues. Il est accessible aisément depuis le portail de formation de Sopra Steria. C'est un parcours avec plusieurs modules interactifs qui comprend notamment six parcours composés chacun d'une ou plusieurs vidéos et d'un ou plusieurs modules interactifs de mise en situation, sur les thèmes : Cadeaux et invitations ; Agents publics ; Conflits d'intérêts ; Intermédiaires ; Sponsoring et mécénat ; Alertes et sanctions. Un quiz final en 12 questions délivre un certificat validant les acquis du module. Au 31 décembre 2019, 99 % des collaborateurs ont accès à ce module e-learning de formation. Plus de 37 400 personnes ont ainsi été formées depuis le démarrage de ce parcours,
  - des formations en présentiel pour les populations considérées comme plus exposées : managers, commerciaux, acheteurs, secteur public, export, etc. L'objectif de cette formation est d'amener les collaborateurs à : connaître la législation, les règles et les procédures Groupe en matière de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ; appliquer les bonnes pratiques et connaître les interlocuteurs de référence dans le Groupe en matière de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ; comprendre les bonnes pratiques *via* des cas pratiques sur des exemples concrets,

- l'intégration de séquences dédiées dans les parcours d'intégration et les modules de formation métiers afin de garantir une plus large diffusion des informations relatives à la lutte anticorruption ;
- **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 administrative et financière : Direction du Contrôle Interne ; Direction industrielle ; Direction Juridique ; Direction des Ressources Humaines). Les risques de corruption et d'atteinte à l'éthique des affaires sont par ailleurs évalués 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, définis en collaboration avec la Direction Du Contrôle Interne ; et lors de missions spécifiques sur la conformité telles que définies dans le plan d'audit interne ;
- **un dispositif d'alerte**, mis en œuvre au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, intègre les exigences légales françaises de la Loi Sapin II et celles du devoir de vigilance. Il est déployé dans l'ensemble des entités du Groupe. En 2020, il sera déployé auprès de nos parties prenantes externes, notamment nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux.

## 5.4. Réglementation fiscale et transparence

En matière de politique fiscale, et conformément à l'article L. 2251021 du Code de commerce, le groupe Sopra Steria s'engage à respecter les lois et réglementations fiscales applicables dans l'ensemble des pays où il est présent, ainsi que les normes internationales le concernant comme celles de l'OCDE, en particulier en matière de prix de transfert en établissant notamment une documentation de ses prix de transfert et en déposant une déclaration pays par pays auprès des autorités fiscales compétentes.

Le groupe Sopra Steria est régulièrement audité par les autorités fiscales compétentes avec lesquelles il coopère pleinement.

En outre, le groupe Sopra Steria 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.

## 5.5. Protection des données

### 5.5.1. PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, le « 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 piloté par la Direction Juridique 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), celui-ci comprend :

- la désignation de Délégués à la Protection des Données (DPO) dans chacune des entités concernées du Groupe ;
- le déploiement d'un outil spécifique de tenue des registres des traitements opérés par les entités du Groupe ;
- 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, etc.) :
    - 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,
    - une procédure d'alerte dédiée au signalement des violations de données à caractère personnel ;
- l'adaptation des contrats (y compris dans les activités de sous-traitance) ainsi que les différents supports et médias internes ou externes pour prendre en compte les contraintes légales et réglementaires ;
- le déploiement d'un module de formation obligatoire à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et suivi par tout nouvel arrivant.

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.

### 5.5.2. PROTECTION ET SÉCURITÉ DES DONNÉES 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 organisation, des procédures et des contrôles adaptés revus chaque année. Ce point est présenté dans la section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2, pages 36 à 44 du présent Document d'enregistrement universel.

## 5.6. Devoir de vigilance et plan de vigilance

Cette section présente le plan de vigilance qui a vocation à organiser l'ensemble des mesures de vigilance raisonnable propres 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, telles que définies par la Loi 2017-399 du 27 mars 2017.

Les 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 ; ainsi que 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, discuté avec le Comité Exécutif du Groupe puis validé par la Direction générale. Il a également été présenté au Comité d'entreprise. Ces sujets ont également fait l'objet, au préalable, d'un alignement entre la cartographie des risques du Groupe et l'analyse de matérialité.

Le Plan de Vigilance est présenté en 4 parties reprenant les mesures de la loi relative au devoir de vigilance :

- 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 d'alerte et 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.

Chaque année le plan de vigilance est revu, au regard de l'évolution éventuelle des risques, du suivi des mesures d'atténuation mises en place et de l'évolution des activités du Groupe.

En outre, pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnable ont vocation à être mises en œuvre de manière progressive au cours de la phase d'intégration de ces sociétés dans les dispositifs du Groupe.

### 5.6.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La cartographie des risques propres au devoir de vigilance a été construite en s'appuyant, d'une part sur la cartographie des risques Groupe, et d'autre part sur les principaux risques identifiés dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe. La méthodologie utilisée pour l'élaboration de la cartographie des risques liés au devoir de vigilance est celle utilisée pour la cartographie des risques du Groupe, à savoir la consultation des différentes directions concernées qui interviennent sur l'ensemble du périmètre du Groupe (notamment la Direction des Ressources Humaines, la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement

Durable, la Direction Immobilier & Achats, la Direction Industrielle, la Direction des Systèmes d'Information, la Direction Juridique et la Direction du Contrôle Interne).

Compte tenu de ses activités, le groupe Sopra Steria est peu exposé aux risques liés au devoir de vigilance. Néanmoins, certains risques identifiés ont été considérés comme impactant sans qu'ils soient pour autant considérés comme des risques majeurs au sens du devoir de vigilance.

Les risques ci-dessous liés au devoir de vigilance 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 principaux fournisseurs avec lesquels le Groupe travaille :

- Droits humains et libertés fondamentales : Protection des données à caractère personnel, liberté d'expression, travail des enfants, travail forcé, liberté d'association, non-respect du droit des communautés locales ;
- Santé et sécurité : Droit à la santé, droit à des conditions de travail saines et de sécurité (Ex. accès aux bâtiments, salubrité, sécurité dans le cadre des déplacements professionnels), prévention des maladies professionnelles, couverture sociale et système de prévention ;
- Environnement : Pollution de l'air et des sols, épuisement des matières premières, érosion et épuisement des sols, gestion des déchets polluants, émissions de GES, dégradation des écosystèmes et de la biodiversité.

### 5.6.2. 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, adresse les différents sujets visés par la loi sur le devoir de vigilance. Le tableau de correspondance précise les sections correspondantes de la déclaration de performance extra-financière du présent rapport qui décrivent les plans d'atténuation et de prévention identifiés dans la cartographie des risques liés au devoir de vigilance.

Domaines	Catégorie	Plans d'atténuation et actions de prévention
Risques au regard de nos activités	Droits humains et libertés fondamentales	Voir section 2., 3. et 5. page pages 107, 114 et 128 du présent document
	Santé et sécurité	Voir section 2.1.5. page 111 du présent document
	Environnement	Voir section 4. page 120 du présent document
Risques au regard des activités de nos fournisseurs	Achats responsables	Voir section 3.4. page 117 du présent document

### 5.6.3. MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le dispositif d'alerte mis en place dans le cadre de la Loi Sapin II pour la prévention de la corruption, intègre le devoir de vigilance. Ce dispositif est accessible dans l'ensemble des entités du Groupe. La description du dispositif d'alerte est présentée sur le site intranet du Groupe et de chaque filiale. Les alertes sont à adresser, *via* une adresse mail spécifique pour chaque entité ou au niveau Groupe.

Il sera étendu début 2020 aux parties prenantes externes, notamment nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux.

### 5.6.4. 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 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 développement durable et responsabilité d'entreprise.

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.

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

Document d'enregistrement universel		ODD	GRI	TCFD-CDSB (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre Chapitre / Section	N° page		
1.	Chapitre 1 - Description de l'activité et de la stratégie	17		
2.	Chapitre 2 - Facteurs de risque et contrôle interne	35		REQ-02 Risks and opportunities
4.	Chapitre 4 - Responsabilité d'Entreprise	99		
<b>1. Sopra Steria, un groupe engagé porteur d'une contribution durable, humaine et éclairée</b>				
1.1.	Présentation de la stratégie et de la gouvernance Responsabilité d'Entreprise du Groupe	101		
1.1.1.	Un engagement dans la durée auprès du Pacte Mondial des Nations Unies	102	16. Paix, justice et institutions efficaces 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	
1.1.2.	L'analyse de matérialité des principaux enjeux extra-financiers alignés sur le modèle d'affaires	103		
1.1.3.	Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise au service des enjeux du Groupe	104		REQ-03 Governance
1.2.	Des reconnaissances majeures	105		
1.3.	Présentation du périmètre de reporting	105		REQ-08 Reporting policies
<b>2. Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé pour attirer les meilleurs talents, favoriser la diversité et l'égalité des chances</b>				
2.1.	Enjeux de la Responsabilité Sociale	107		
2.1.1.	Attirer et fidéliser plus de talents	108	8. Travail décent et croissance économique	GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3
2.1.2.	Maintenir et développer les compétences	109	8. Travail décent et croissance économique 4. Éducation de qualité	
2.1.3.	Diversité et égalité des chances	109	5. Égalité entre les sexes 10. Inégalités réduites	GRI 406-1, GRI 405-2
2.1.4.	Dialogue social	111	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GRI 407-1
2.1.5.	Santé et sécurité	111	3. Bonne santé et bien-être	
2.2.	Autres informations sociales	112	10. Inégalités réduites	
2.2.1.	Situation de l'emploi et des effectifs	112	11. Villes et communautés durables	GRI 102-8
2.2.2.	Rémunération	113	1. Pas de pauvreté	
2.2.3.	Conditions et Organisation du travail	113	3. Bonne santé et bien-être	GRI 403-9

Document d'enregistrement universel		ODD	GRI	TCFD-CDSB (Climate Change Reporting Framework)	
N° Chap./ Section	Titre Chapitre / Section	N° page			
<b>3. Responsabilité sociétale : Associer l'ensemble de nos parties prenantes pour construire un avenir positif</b>					
3.1.	Maintenir un haut niveau de transparence et d'interaction avec nos parties prenantes	114	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GRI 102-12, GRI 102-13, GRI 102-40, GRI 102,42	
3.2.	S'appuyer sur l'innovation et des partenariats stratégiques pour accompagner la transformation digitale	115	9. Industrie, innovation et infrastructure 11. Villes et communautés durables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques		
3.3.	Éclairer nos clients sur l'impact du digital sur la Société et sur leurs propres enjeux de durabilité	116	9. Industrie, innovation et infrastructure 11. Villes et communautés durables		
3.4.	Aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux de Responsabilité d'Entreprise	117	8. Travail décent et croissance économique 10. Inégalités réduites 12. Consommation et production responsables 16. Paix, justice et institutions efficaces	GRI 308-1	
3.5.	Engager l'entreprise pour une société numérique inclusive et solidaire	118	1. Pas de pauvreté 2. Faim « zéro » 3. Bonne santé et bien-être 4. Education de qualité 6. Eau propre et assainissement 8. Travail décent et croissance économique 11. Villes et communautés durables		
3.6.	Renforcer l'impact positif des activités du Groupe sur les territoires	119	9. Industrie, innovation et infrastructure 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs		
<b>4. Responsabilité environnementale : innover en faveur du climat et protéger l'environnement tout au long de notre chaîne de valeur</b>					
4.1.	Des engagements majeurs définis auprès des organisations mondiales de référence	120	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 413-1, GRI 102-56, GRI 102-27, GRI 102-28	REQ-01 Management's environmental policies, strategy and targets
4.2.	Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe	121		GRI 102-15, GRI 201-2, GRI 102-1, GRI 102-7, GRI 308-2,	REQ-02 Risks and opportunities
4.3.	Un Groupe reconnu pour son engagement et son action en faveur de l'environnement	121	6. Eau propre et assainissement 7. Énergie propre et d'un coût abordable 8. Travail décent et croissance économique 9. Industrie, innovation et infrastructure 11. Villes et communautés durables 12. Consommation et production responsables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14. Vie Aquatique 15. Vie Terrestre	GRI 102-14, 102-18	REQ-03 Governance



## RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Table de concordance ODD/GRI/TCFD-CDSB

Document d'enregistrement universel		ODD	GRI	TCFD-CDSB (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre Chapitre / Section	N° page		
4.4.	Objectifs et Principales réalisations	122	13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	GRI 102-10, GRI 102-49, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 30&-3  <i>REQ-04 Sources of environmental impact REQ-05 Performance and comparative analysis REQ-06 Outlook REQ-07 Organisational boundary REQ-08 Reporting policies</i>
4.5.	Le changement climatique, un enjeu anticipé et maîtrisé	127	4. Éducation de qualité	
<b>5. Éthique et Conformité</b>				
5.1.	Gouvernance et Organisation	128	1. Pas de pauvreté 8. Travail décent et croissance économique 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 16. Paix, justice et institutions efficaces	
5.2.	Politiques et procédures	128	16. Paix, justice et institutions efficaces	
5.3.	Dispositif de prévention et lutte contre la corruption	129	4. Éducation de qualité	
5.4.	Réglementation fiscale et Transparence	130	16. Paix, justice et institutions efficaces	
5.5.	Protection des données	130	16. Paix, justice et institutions efficaces	
5.6.	Devoir de vigilance et plan de vigilance	131	8. Travail décent et croissance économique 12. Consommation et production responsables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 16. Paix, justice et institutions efficaces	

## 7. Annexe : indicateurs sociaux et environnementaux

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

### 7.1. Synthèse des indicateurs Sociaux

#### EFFECTIFS

##### I EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (ACQUISITIONS INCLUSES)

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>46 245</b>	<b>44 114</b>	<b>41 661</b>
France	19 499	19 013	18 649
International (hors France)	26 476	24 849	23 012
Dont Royaume-Uni	6 305	6 407	6 181
Dont l'Inde	5 726	5 348	5 200
Dont l'Espagne	4 189	4 060	3 562
Dont l'Allemagne	3 363	2 842	2 370
Dont Norvège	1 792		
Dont Italie	1 009		
Dont Maroc	308		
<b>Effectif cadres</b>	<b>40 014</b>	<b>40 001</b>	<b>38 626</b>

##### 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	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>44 230</b>	<b>42 614</b>	<b>40 241</b>
France	18 849	18 439	18 086
International (hors France)	25 381	24 175	22 155
Dont Royaume-Uni	6 057	5 903	5 956
Dont l'Inde	5 724	5 347	5 199
Dont l'Espagne	4 128	4 005	3 511
Dont Allemagne	2 733	2 655	2 217
Dont Norvège	1 790		
Dont Italie	944		
Dont Maroc	299		

## I EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Contrats permanents</b>			
<b>Groupe</b>	<b>96,1 %</b>	<b>95,7 %</b>	<b>96,1 %</b>
France	95,3 %	95,6 %	96,3 %
International (hors France)	96,7 %	95,7 %	96,0 %
Dont Royaume-Uni	95,2 %	94,1 %	96,4 %
Dont l'Inde	99,0 %	99,0 %	98,6 %
Dont l'Espagne	97,3 %	93,8 %	91,8 %
Dont l'Allemagne	94,4 %	94,8 %	95,1 %
Dont Norvège	99,6 %		
Dont Italie	94,0 %		
Dont Maroc	99,7 %		
<b>Contrats temporaires</b>			
<b>Groupe</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>3,3 %</b>
France	4,6 %	4,1 %	3,4 %
International (hors France)	2,4 %	3,3 %	3,3 %
Dont Royaume-Uni	4,7 %	5,9 %	3,6 %
Dont l'Inde	1,1 %	1,0 %	1,4 %
Dont l'Espagne	2,5 %	5,8 %	7,9 %
Dont l'Allemagne	1,3 %	1,7 %	1,6 %
Dont Norvège	0,5 %		
Dont Italie	0,7 %		
Dont Maroc	0,3 %		
<b>Stages</b>			
<b>Groupe</b>	<b>0,6 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>0,6 %</b>
France	0,2 %	0,3 %	0,3 %
International (hors France)	0,9 %	1,0 %	0,8 %
Dont Royaume-Uni	0,1 %	0 %	0 %
Dont l'Inde	0,0 %	0 %	0 %
Dont l'Espagne	0,2 %	0,4 %	0,3 %
Dont l'Allemagne	4,3 %	3,6 %	3,3 %
Dont Norvège	0 %		
Dont Italie	5,4 %		
Dont Maroc	0 %		

## I ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>7,1</b>	<b>7,1</b>	<b>7,3</b>
France	8,0	8,0	8,0
International (hors France)	6,4	6,4	6,8
Dont Royaume-Uni	10,3	10,7	10,8
Dont l'Inde	4,4	4,3	4,3
Dont l'Espagne	5,0	5,0	5,2
Dont l'Allemagne	7,5	7,3	8,2
Dont Norvège	4,1		
Dont Italie	6,0		
Dont Maroc	4,1		

## I ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>
France	37,8	37,5	37,5
International (hors France)	37,8	38,0	38,0
Dont Royaume-Uni	43,6	44,2	44,1
Dont l'Inde	31,4	31,3	31,2
Dont l'Espagne	37,5	37,4	37,4
Dont l'Allemagne	41,6	41,7	42,7
Dont Norvège	38,0		
Dont Italie	38,0		
Dont Maroc	32,0		

## I TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>17,7 %</b>	<b>16,9 %</b>	<b>15,6 %</b>
France	15,9 %	16,2 %	14,5 %
International (hors France)	18,9 %	17,4 %	16 %
Dont Royaume-Uni	21,7 %	19,4 %	20 %
Dont l'Inde	19,4 %	21,6 %	18 %
Dont l'Espagne	20,5 %	16,6 %	15 %
Dont l'Allemagne	14,7 %	12,4 %	11 %
Dont Norvège	12,8 %		
Dont Italie	13,0 %		
Dont Maroc	25,5 %		

**Précisions**

Turnover = [Départs CDI – Départs CDI entrés et sortis en moins de 6 mois]/Effectif CDI présent le dernier jour de la période de référence (hors suspendus).

En 2017, 114 licenciements vs 120 en 2016 Contrats permanents.

## Attractivité

## I RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>10 844</b>	<b>11 662</b>	<b>9 500</b>
France	4 112	4 356	3 645
International (hors France)	6 732	7 306	5 855
Dont le Royaume-Uni	1 155	1 083	998
Dont l'Inde	1 695	1 636	1 595
Dont l'Espagne	1 229	1 414	1 151
Dont l'Allemagne	651	770	586
Dont Norvège	499		
Dont Italie	219		
Dont Maroc	93		

## RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Annexe : indicateurs sociaux et environnementaux

## I RECRUTEMENT CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>8 047</b>	<b>9 225</b>	<b>7 366</b>
France	2 570	3 135	2 616
International (hors France)	5 477	6 090	4 750
Dont le Royaume-Uni	942	784	811
Dont l'Inde	1 620	1 533	1 356
Dont l'Espagne	1 084	1 193	895
Dont l'Allemagne	488	623	466
Dont Norvège	428		
Dont Italie	107		
Dont Maroc	61		

## Développement des talents

## I FORMATION (HORS ALTERNANTS ET STAGIAIRES) ✓

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice</b>	<b>1 263 354</b>	<b>1 244 583</b>	
France	619 219	596 557	546 090
Inde	115 630	180 105	161 578
Espagne	94 114	136 201	126 882
Allemagne	103 282	36 972	35 678
Norvège	140 874	115 820	94 358
Royaume-Uni	83 117		
Maroc	14 723	19 651	11 476

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'exercice</b>	<b>180 479</b>		
France	88 460	85 222	78 013
Inde	16 519	25 729	23 083
Espagne	13 445	19 457	18 126
Allemagne	14 755	5 282	5 097
Norvège	20 125	16 546	13 480
Royaume-Uni	11 874		
Maroc	2 103	2 807	1 639

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Nombre moyen de jours de formation par personne (ETP moyen)</b>	<b>4,1</b>		
France	4,2	4,6	4,3
Inde	3,0	4,8	4,4
Espagne	3,3	4,9	5,2
Allemagne	5,5	2,0	2,3
Norvège	11,8	10	10,3
Royaume-Uni	1,9		
Maroc	7,1	9,3	5,8

## Dialogue social

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Nombre d'accords signés dans l'année</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	
<b>France</b>			
UES	6	4	1
Sopra Steria	1	2	2
Sopra Banking Software	7	4	1
I2S	1	3	1
Sopra HR Software	2	3	0
CIMPA	5	5	2
Galitt	2		
Cassiopae			2
<b>Allemagne</b>			
Sopra Steria	18	10	17
Sopra Banking Software	2	1	1
Sopra HR Software	1	0	1
CIMPA	3	3	3
<b>Belgique</b>			
Sopra Steria	0	0	2
Sopra Banking Software	0	0	0
<b>Royaume-Uni</b>			
Sopra Steria	0	0	0
<b>Italie</b>			
Sopra Steria	0	1	0
<b>Espagne</b>			
Sopra Steria	1		
<b>Nombre d'accords collectifs actifs</b>	<b>291</b>	<b>241</b>	
<b>France</b>			
UES	14	16	15
Sopra Steria	14	23	21
Sopra Banking Software	31	21	20
I2S	6	2	3
Sopra HR Software	17	13	13
CIMPA	28	16	12
Cassiopae			0
Galitt	19		
<b>Allemagne</b>			
Sopra Steria	70		55
Sopra Banking Software	18		15
Sopra HR Software	13		12
CIMPA	33		27
<b>Belgique</b>			
Sopra Steria	11		9
<b>Italie</b>			
Sopra Steria	5		2
<b>Royaume-Uni</b>			
Sopra Steria	11		12
<b>Espagne</b>			
Sopra Steria	1		

## RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Annexe : indicateurs sociaux et environnementaux

## Santé &amp; sécurité

## I CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Périmètre/Thème	2019	2018	2017	Précisions
<b>France</b>				
Taux de fréquence des accidents du travail en France	2,47	1,91	1,68	Taux calculés en jours ouvrés.
Taux de gravité des accidents du travail en France	0,023	0,056	0,035	Taux calculés en jours ouvrés.
Absentéisme	2,6 %	2,5 %	2,1 %	Taux calculés en jours ouvrés.

## I ORGANISATION DU TRAVAIL : % DE TEMPS PARTIEL – CONTRATS PERMANENTS AU 31 DECEMBRE

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>	<b>5,9 %</b>	<b>6,1 %</b>	<b>6,3 %</b>
France	5,9 %	6,0 %	6,2 %
International (hors France)	5,9 %	6,2 %	6,3 %
Dont Royaume-Uni	12,8 %	14,1 %	13,0 %
Dont l'Inde	0,1 %	0,2 %	0,2 %
Dont l'Espagne	6,3 %	5,9 %	6,9 %
Dont l'Allemagne	8,8 %	9,0 %	9,4 %

## Diversité &amp; égalité des chances

## I TAUX D'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ✓

Périmètre/Thème	2019	2018	2017	Précisions
France	3,06 %	2,72 %	2,46 %	

## I REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Effectif femmes</b>			
<b>Groupe</b>	<b>32,0 %</b>	<b>31,6 %</b>	<b>31 %</b>
France	29,4 %	28,4 %	27 %
International (hors France)	34,0 %	34,0 %	34 %
Dont Royaume-Uni	43,7 %	44,9 %	43 %
Dont l'Inde	33,1 %	34,3 %	33 %
Dont l'Espagne	28,6 %	27,7 %	27 %
Dont l'Allemagne	25,2 %	24,1 %	24 %
Dont Norvège	27,3 %		
Dont Italie	28,5 %		
Dont Maroc	35,1 %		
<b>Recrutements femmes</b>			
<b>Groupe</b>	<b>33,1 %</b>	<b>32,8 %</b>	<b>31 %</b>
France	30,9 %	29,7 %	27 %
International (hors France)	34,4 %	34,7 %	33 %
Dont Royaume-Uni	44,2 %	48,2 %	46 %
Dont l'Inde	35,4 %	38,4 %	34 %
Dont l'Espagne	21,9 %	23,5 %	26 %
Dont l'Allemagne	34,4 %	29,9 %	27 %
Dont Norvège	29,9 %		
Dont Italie	30,1 %		
Dont Maroc	41,9 %		

## Approche intergénérationnelle

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

Effectif par tranche d'âge

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
<b>Groupe</b>			
Moins de 25 ans	10,0 %	9 %	9 %
Plus de 55 ans	8,7 %	8 %	8 %
<b>France</b>			
Moins de 25 ans	10,4 %	10 %	9 %
Plus de 55 ans	8,8 %	8 %	7 %
<b>International (hors France)</b>			
Moins de 25 ans	9,6 %	9 %	9 %
Plus de 55 ans	8,6 %	9 %	9 %
<b>Dont Royaume-Uni</b>			
Moins de 25 ans	8,0 %	7 %	6 %
Plus de 55 ans	20,1 %	20 %	20 %
<b>Dont Inde</b>			
Moins de 25 ans	17,3 %	17 %	18 %
Plus de 55 ans	0,3 %	0,3 %	0,3 %
<b>Dont Espagne</b>			
Moins de 25 ans	5,4 %	6 %	5 %
Plus de 55 ans	3,4 %	3 %	2 %
<b>Dont l'Allemagne</b>			
Moins de 25 ans	5,0 %	4 %	3 %
Plus de 55 ans	15,0 %	15 %	15 %
<b>Norvège</b>			
Moins de 25 ans	2,5 %		
Plus de 55 ans	6,8 %		
<b>Italie</b>			
Moins de 25 ans	11,0 %		
Plus de 55 ans	6,6 %		
<b>Maroc</b>			
Moins de 25 ans	14,4 %		
Plus de 55 ans	0,7 %		

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

Périmètre/Thème	2019	2018	2017
Nombre de Seniors (45 ans et plus)	5 186	4 919	4 666
Pourcentage emploi seniors (45 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	27,2 %	26 %	25,4 %
Nombre de Seniors (55 ans et plus)	1 680	1 499	1 338
Pourcentage emploi seniors (55 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	8,8 %	8 %	7,3 %



## 7.2. Synthèse des indicateurs environnementaux

## I ÉMISSIONS TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE (DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS, ÉNERGIE, ÉMISSIONS FUGITIVES) ✓

Année	Émissions de gaz à effet de serre globales (en t. eq. CO2) – Market-based ✓															
	Scope 1				Scope 2				Scope 3				Total Scopes 1, 2, 3			
	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2015
<b>Déplacements professionnels**</b>									34 310	34 310	35 922	36 653	32 005			
<b>Énergie</b>																
Fuel, Gaz, biodiesel	2 664	1 685	1 821	2 237												
Électricité (réseau), chauffage urbain					1 724	4 658	6 191	15 723								
Électricité (réseau)									1 250	1 321	1 142	1 227				
<b>Émissions fugitives</b>	2 048	1 633	1 725													
<b>TOTAL (ÉMISSIONS FUGITIVES INCLUSES)*</b>	<b>4 712</b>	<b>3 318</b>	<b>3 546</b>		<b>1 724</b>	<b>4 658</b>	<b>6 191</b>		<b>35 560</b>	<b>37 243</b>	<b>37 795</b>		<b>41 996</b>	<b>45 219</b>	<b>47 532</b>	<b>N/A</b>
<b>TOTAL (HORS ÉMISSIONS FUGITIVES)</b>	<b>2 664</b>	<b>1 685</b>	<b>1 821</b>	<b>2 237</b>	<b>1 724</b>	<b>4 658</b>	<b>6 191</b>	<b>15 723</b>		<b>37 243</b>	<b>37 795</b>	<b>33 232</b>	<b>39 948</b>	<b>43 586</b>	<b>45 807</b>	<b>51 192</b>
<b>TOTAL ÉMISSIONS/ COLLABORATEUR (HORS ÉMISSIONS FUGITIVES)</b>													<b>0,88</b>	<b>1,00</b>	<b>1,13</b>	<b>1,47</b>
<b>TOTAL ÉMISSIONS/ COLLABORATEUR (ÉMISSIONS FUGITIVES INCLUSES)</b>													<b>0,93</b>	<b>1,04</b>	<b>1,18</b>	
<b>Variation des émissions/collaborateur en 2019 par rapport à 2018</b> (émissions fugitives incluses, joint ventures incluses) <b>Réduction de 10,8 %</b>																
<b>Variation des émissions/collaborateur en 2019 par rapport à 2015</b> (émissions fugitives incluses en 2019, nuits d'hôtels exclues en 2015, joint ventures exclues pour 2015 mais incluses en 2019) <b>Réduction de 36,7 %</b>																

Concernant l'énergie, les émissions sont calculées selon la méthode Market-based qui s'appuie sur un système de facteur d'émission nul si la source d'énergie est « verte », sinon s'appuie sur les facteurs d'émission résiduel mix issus de l'Association of Issuing Bodies ou sur les facteurs d'émission Location-based issus de l'Agence Internationale de l'énergie. Concernant les déplacements professionnels, les facteurs d'émissions sont issus du GHG Protocol. 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 Groupe 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, Galit, Beamap, Cassiopae et 2MoRO.

\* Émissions fugitives lorsque disponibles (non disponibles pour les Data Centers hors-site).

\*\* Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne (s'élève à 37 164 t. eq. CO<sub>2</sub> hors réduction en 2019).

## I PRÉSERVATION DES RESSOURCES ÉNERGÉTIQUES ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR PAYS ✓

## PRÉSERVATION DES RESSOURCES ✓

## ÉMISSIONS DE GAZ À EFFETS DE SERRE ✓

	Bureaux et Data Centers sur-site								Data Centers sur-site et hors-site				Bureaux et Data Centers sur-site		Data Centers sur-site et hors-site		Déplacements professionnels	Émissions fugitives		
	Consommation énergétique				Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique****				Consommation énergétique				Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique totale		Émissions de Gaz à effet de serre : market-based				Émissions de Gaz à effet de serre : market-based	
	Scope	Scope 1	Scope 2	Scope 2	Scope 1	Scope 2 & 3	Scope 1, 2 & 3	Scopes 2 & 3	Scope 1	Scope 2	Scope 1	Scope 2 & 3	Scope 1	Scope 2	Scope 1	Scope 2 & 3			Scope 3	Scope 1
	Unité	MWh	MWh	%	MWh	MWh	MWh	%	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>			t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>
<b>TOTAL</b>	<b>2019</b>	<b>14 682</b>	<b>67 507</b>	<b>90 %</b>	<b>139</b>	<b>25 544</b>	<b>25 683</b>	<b>50 %</b>	<b>2 664</b>	<b>1 724</b>	<b>34</b>	<b>1 270</b>	<b>37 164</b>	<b>2 048</b>						
	2018	13 742	67 448	78 %	254	32 827	33 081	60 %	1 685	4 658	58	2 084	38 176	1 633						
	2017	13 643	66 540	76 %	314	33 769	34 083	61 %	1 821	6 391	68	1 854	38 133	1 725						
	2016	12 987	63 043	69 %	367	35 403	35 770	63 %	2 430	7 190	88	2 578	36 555							
	2015	12 623	63 563	20 %	555	35 208	35 763		2 237	15 723	132	3 829								
<b>Afrique</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>915</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>462</b>	<b>4,6</b>						
	2018	0	821	0 %	0	53	53	0 %	0	416	0	36	547,1	5						
	2017	0	606	0 %	0	0	0	0 %	0	377	0	0	461	4,4						
	2016	0	1 612	0 %	0	0	0	0 %	0	959	0	0	412	0						
	2015	0	445	0 %	0	0	0	0 %	0	259	0	0	0	0						
<b>Allemagne</b>	<b>2019</b>	<b>97</b>	<b>1 930</b>	<b>77 %</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>130</b>	<b>0 %</b>	<b>18</b>	<b>377</b>	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>9 460</b>	<b>5</b>						
<b>Autriche</b>	2018	0	1 564	87 %	0	141	141	0 %	0	308	0	103	9 164,0	5						
	2017	0	1 987	86 %	0	422	422	63 %	0	324	0	114	9 046	6,2						
	2016	0	2 177	96 %	0	792	792		0	251	0	221	8 183							
	2015	0	2 337	93 %	0	1 007	1 007		0	358	0	0								
<b>BeNeLux</b>	<b>2019</b>	<b>1 694</b>	<b>1 770</b>	<b>10 %</b>	<b>0</b>	<b>829</b>	<b>829</b>	<b>58 %</b>	<b>312</b>	<b>365</b>	<b>0</b>	<b>86</b>	<b>1 152</b>	<b>9</b>						
	2018	1 308	2 162	19 %	74	829	902	72 %	241	275	14	29	1 900	13						
	2017	2 196	2 394	38 %	145	2 218	2 364	64 %	404	293	27	145	1 208	21						
	2016	1 129	2 275	51 %	69	1 234	1 302		229	487	14	0	2 548	0						
	2015	1 029	2 333	51 %	64	1 122	1 186		190	0	0	0	0	0						
<b>Bésil</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>0,4</b>						
	2018	0	208	0 %	0	0	0	0 %	0	25	0	0	45	1						
<b>Bulgarie</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0,1</b>						
<b>Chine</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16,5</b>	<b>0,3</b>						
	2018												6,6							
<b>Espagne</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>4 034</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 359</b>	<b>20</b>						
	2018	0	4 107	84 %	0	0	0	0 %	0	293	0	0	1 694	13						
	2017	0	2 853	0 %	0	0	0	0 %	0	1 140	0	0	2 182	10,9						
	2016	0	3 184	0 %	0	0	0	0 %	0	1 397	0	0	1 733							
	2015	0	1 673	0 %	0	0	0	0 %	0	484	0	0	0							
<b>États-Unis</b>	<b>2019</b>	<b>29</b>	<b>65</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>0,3</b>						
	2018	17	78	0 %	0	0	0	0 %	4	34	0	0	17	0						
<b>France</b>	<b>2019</b>	<b>2 524</b>	<b>31 901</b>	<b>86 %</b>	<b>0</b>	<b>13 108</b>	<b>13 108</b>	<b>18 %</b>	<b>374</b>	<b>765</b>	<b>0</b>	<b>573</b>	<b>14 138</b>	<b>194</b>						
	2018	2 812	30 510	86 %	0	13 442	13 442	28 %	260	782	0	554	15 263	427						
	2017	1 938	26 434	80 %	0	13 511	13 511	31 %	112	757	0	434	16 342	144						
	2016	5 390	26 489	75 %	0	12 684	12 684		739	822	0	332	15 267							
	2015	2 935	28 318	1 %	0	10 974	10 974		284	2 195	0	644								
<b>Inde</b>	<b>2019</b>	<b>640</b>	<b>10 157</b>	<b>100 %</b>	<b>123</b>	<b>2 061</b>	<b>2 183</b>	<b>100 %</b>	<b>162</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>4 627</b>	<b>1 775</b>						
	2018	753	10 223	100 %	164	2 173	2 337	100 %	189	0	41	0	3 302,5	1 132						
	2017	1 015	12 763	100 %	144	1 995	2 139	100 %	256	0	36	0	2 582	1 355						
	2016	1 655	12 244	100 %	277	1 792	2 070		417	0	70	0	2 687							
	2015	2 900	11 684	0 %	467	2 206	2 673		653	9 581	115	1 696								

## PRÉSERVATION DES RESSOURCES ✓

## ÉMISSIONS DE GAZ A EFFETS DE SERRE ✓

	Bureaux et Data Centers sur-site				Data Centers sur-site et hors-site			Bureaux et Data Centers sur-site		Data Centers sur-site et hors-site		Déplacements professionnels	Émissions fugitives	
	Consommation énergétique		Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique****	Consommation énergétique		Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique totale	Émissions de Gaz à effet de serre : market-based		Émissions de Gaz à effet de serre : market-based		Air + Route + Train + Hôtel**			
	Scope	Scope 1		Scope 2	Scope 1		Scope 2 & 3	Scope 1, 2 & 3	Scopes 2 & 3	Scope 1		Scope 2	Scope 1	Scope 2 & 3
	Unité	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>	t.eq.CO <sub>2</sub>
<b>Italie</b>	<b>2019</b>	<b>381</b>	<b>569</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>665,7</b>	<b>3</b>	
	2018	159	578	0 %	0	0	0	29	276	0	0	665,9	3	
	2017	131	606	0 %	0	0	0	24	282	0	0	580	4,8	
	2016	132	802	0 %	0	0	0	27	348	0	0	508		
	2015	157	723	0 %	0	0	0	29	288	0	0			
<b>Pologne</b>	<b>2019</b>	<b>16</b>	<b>532</b>	<b>100 %</b>	<b>16</b>	<b>98</b>	<b>115</b>	<b>6 %</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>163,3</b>	<b>0</b>
	2018	16	481	100 %	16	99	115	9 %	3	27	3	75	217,6	0
	2017	24	804	0 %	24	27	51		4	619	4	3	226	0
	2016	21	657	0 %	21	567	588		4	509	4	493	151	
	2015	24	780	0 %	24	361	385		5	502	5	282		
<b>Royaume-Uni</b>	<b>2019</b>	<b>9 208</b>	<b>12 831</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>4 951</b>	<b>4 951</b>	<b>93 %</b>	<b>1 696</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>154</b>	<b>3 527,8</b>	<b>33</b>
	2018	8 565	13 712	60 %	0	10 130	10 130	78 %	933	2 016	0	929	3 907,3	32
	2017	8 177	14 844	60 %	0	11 412	11 412	79 %	981	2 317	0	957	4 443	173
	2016	4 563	10 840	72 %	0	14 298	14 298		992	1 450	0	832	4 195	
	2015	5 462	12 176	70 %	0	14 595	14 595		1 067	1 844	0	1 037		
<b>Singapour</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>235</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>88,8</b>	<b>0</b>
	2018	0	242	0 %	0	0	0		0	96	0	0	99,4	0
	2017	0	463	0 %	0	0	0		0	202	0	0	89	0
	2016	0	243	0 %	0	0	0		0	111	0	0	91	
	2015	0	79	0 %	0	0	0		0	40	0	0		
<b>Scandinavie</b>	<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>1 945</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>3 924</b>	<b>3 924</b>	<b>75 %</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>0</b>	<b>279</b>	<b>1 180,3</b>	<b>0</b>
	2018	0	2 407	100 %	0	4 032	4 032	82 %	0	103	0	359	1 067,3	0
	2017	0	2 451	100 %	0	3 753	3 753	88 %	0	74	0	201	704	0
	2016	0	2 182	10 %	0	3 598	3 598		0	849	0	699	496	0
	2015	0	2 362	20 %	0	3 841	3 841		0	90	0	26		0
<b>Suisse</b>	<b>2019</b>	<b>92</b>	<b>453</b>	<b>100 %</b>	<b>0</b>	<b>390</b>	<b>390</b>	<b>100 %</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>220,4</b>	<b>2</b>
	2018	111	355	100 %	0	1 928	1 928	100 %	25	7	0	0	278,3	2
	2017	163	335	100 %	0	431	431	100 %	39	6	0	0	270	6
	2016	97	339	100 %	0	433	433		23	6	0	0	283	
	2015	116	653	99 %	0	1 103	1 103		9	23	0	144		

\* Afrique inclut l'Algérie, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Maroc et la Tunisie.

\*\* Données ne prenant pas en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En incluant cette réduction d'émissions issues des déplacements verts, les valeurs s'élèveraient à : 34 310 t. eq. CO<sub>2</sub> en 2019, 35 922 t. eq. CO<sub>2</sub> en 2018, 36 653 t. eq. CO<sub>2</sub> en 2017 et 35 316 t. eq. CO<sub>2</sub> en 2016.

\*\*\* Données non publiées dans les rapports 2015 et 2016.

\*\*\*\* Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2018.

Le périmètre des Déplacements professionnels calculé porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel mais ne prend pas en compte groupe SAB, et Sopra Financial Technology GmbH.

Le périmètre des énergies calculé porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel mais ne prend pas en compte Groupe SAB, Sopra Financial Technology GmbH.

## I PRÉSERVATION DES RESSOURCES ✓

## CONSOMMATION D'ÉNERGIE ✓

(en MWh)		Scope 1				Scope 2				Scope 3			Total Scopes 1, 2, 3		
		2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Bureaux	Fuel, Gaz, biodiesel	14 543	13 488	13 330	12 623										
	Chauffage urbain					3 933	3 705	3 803	63 563						
	Électricité (réseau)					54 650	48 976	45 707							
Data Centers sur-site	Fuel, Gaz, Biodiesel	139	254	314											
Data Centers hors-site	Électricité (réseau)					8 924	14 768	17 035							
	Électricité (réseau)											16 621	18 059	16 421	
<b>TOTAL ÉNERGIE</b>		<b>14 682</b>	<b>13 742</b>	<b>13 644</b>	<b>12 623</b>	<b>67 507</b>	<b>67 488</b>	<b>66 545</b>	<b>63 563</b>	<b>16 621</b>	<b>18 059</b>	<b>16 421</b>	<b>98 809</b>	<b>99 249</b>	<b>96 610</b>
<b>TOTAL ÉNERGIE/ COLLABORATEUR (EN MWh/COLLABORATEUR)</b>													<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>
<b>Variation Énergie/ collaborateur 2019/2018</b>															<b>- 4,3 %</b>

Scope 1 : combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, gaz) et biodiesel utilisés ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation.

Scope 2 : consommation d'électricité et de chauffage urbain dans les bureaux et Data Centers sur-site.

Scope 3 : consommation d'électricité dans les Data Centers hors-site.

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 Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement à partir de 2017.

## DÉCHETS D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES (DEEE) ✓

Année	Quantité (en kg)				Dont réutilisée				Dont recyclée				Dont incinérée				Dont placée en Centre d'enfouissement	
	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2015	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Allemagne/ Autriche	4 325	7 562	6 226	2 605	25,9 %	11,8 %	19,1 %	98 %	70,7 %	84,3 %	79,8 %		3,3 %	3,7 %	1,1 %	0,22 %	0,23 %	0 %
Benelux	6 471	4 735	4 741		34 %	79,6 %	74,7 %		61 %	17,6 %	18,6 %		1 %	1,4 %	5,1 %	4 %	1,36 %	1,6 %
Espagne	6 250	7 315	5 953	454	69,8 %	55,7 %	22,4 %		30,1 %	9,3 %	66,5 %		0 %	0 %	11,0 %	0,11 %	35 %	0 %
France	19 724	15 412	26 863	20 939	44,3 %	68,8 %	66,1 %	43 %	50,6 %	27,5 %	27,6 %	56 %	2,8 %	2,1 %	4,8 %	2,3 %	1,65 %	1,6 %
Inde	17 328	36 558	21 732	107 181	0 %	0 %	0 %	75 %	99,3 %	99,7 %	100,0 %	25 %	0,7 %	0,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Italie	268	1 126	**	627	72,7 %	76,4 %	0 %	80 %	23,6 %	19,7 %	0 %		1,9 %	2,1 %	0 %	1,82 %	1,71 %	0 %
Norvège + Danemark	1 172	985	1 048	143 317	0 %	25,2 %	69,1 %		92 %	69,5 %	30,9 %		0 %	0 %	0 %	8 %	5,3 %	0 %
Pologne	658	423	673	53	12 %	12 %	100 %	100 %	86,8 %	86,7 %	0 %		1,2 %	1,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Royaume-Uni	19 426	19 990	15 066	25 674	27,3 %	13 %	39,2 %	100 %	68,8 %	82,4 %	60,4 %		4 %	4,6 %	0 %	0 %	0 %	0,4 %
Suède	7 021	750	16	566	67,8 %	68 %	100 %		31,9 %	32 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0,3 %	0 %	0 %
Suisse	303	286	291	688	0 %	0 %	99,6 %	0 %	100 %	100 %	0,4 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>82 947</b>	<b>95 242</b>	<b>82 609</b>	<b>160,246*</b>	<b>32,3 %</b>	<b>24,9 %</b>	<b>38 %</b>		<b>64,7 %</b>	<b>70,2 %</b>	<b>58,2 %</b>		<b>2 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>1,06 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>0,7 %</b>
<b>Total/collaborateur (kg/collaborateur)</b>	<b>1,9</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>4,6</b>														

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), et ne prend pas en compte Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH. Les sites des joint ventures sont inclus depuis 2017.

\* Total sur les données disponibles.

\*\* DEEE stockés sur site.

## DÉCHETS PAPIER ET CARTON PAR PAYS ✓

Année	Quantité (en kg)					Dont recyclée					Dont incinérée				
	2019	2018	2017	2016	2015	2019	2018	2017	2016	2015	2019	2018	2017	2016	2015
Allemagne/ Autriche	21 868	67 076	47 530	43 565	45 214	100 %	100 %	100 %	98 %	98 %	0 %	0 %	0 %	2 %	2 %
Benelux	46 962	78 079	58 745	80 569		100 %	100 %	100 %	75 %		0 %	0 %	0 %	25 %	
Danemark	909	814	1 580	1 580	827	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	
Espagne	11 625	11 192	11 440	9 938		100 %	100 %	100 %	100 %		0 %	0 %	0 %	0 %	
France	109 168	94 192	71 804	60 342	96 269	84,8 %	84,9 %	87 %	83,9 %	89 %	15,2 %	15,1 %	13 %	16,1 %	13 %
Inde	12 506	13 415	14 025	28 410	27 217	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Italie	2 800	2 668	2 730			100 %	100 %	97 %			0 %	0 %	3 %		
Norvège	25 446	21 058	19 168	5 782	7 670	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pologne	2 731	2 440	2 553			97 %	97 %	97 %			3 %	3 %	3 %		
Royaume-Uni	173 509	159 746	200 382	131 839	146 900	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	
Suède	7 000	5 064	4 679		802	100 %	100 %	97 %		100 %	0 %	0 %	3 %		
Suisse	599	530	560	3 700	3 549	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>415 122</b>	<b>456 274</b>	<b>435 196</b>	<b>365 725*</b>	<b>328 448*</b>	<b>96 %</b>	<b>97 %</b>	<b>97 %</b>	<b>92 %</b>		<b>4 %</b>	<b>3 %</b>	<b>3 %</b>	<b>8 %</b>	
<b>Total/collaborateur (kg/collaborateur)</b>	<b>9,4</b>	<b>10,5</b>	<b>10,8</b>	<b>10,0</b>	<b>9,4</b>										

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), et ne prend pas en compte Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH. Les sites des joint ventures sont inclus depuis 2017.

\* Total des données disponibles.

## ACHAT DE PAPIER LABELLISÉ ÉCORESPONSABLE PAR PAYS ✓

Année	Quantité de papier totale achetée (en kg)			% de papier écoresponsable			Quantité achetée par collaborateur (kg/collaborateur)		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Allemagne/Autriche	3 216	3 771	4 946	89 %	93 %	81 %	1,09	1,40	2,11
Benelux	4 067	3 505	2 941	100 %	95 %	100 %	4,14	3,44	2,81
Espagne	7 861	5 875	8 208	70 %	70 %	70 %	1,88	1,45	2,30
France	55 268	57 077	66 747	48 %	26 %	70 %	2,89	3,05	3,69
Inde	8 296	8 429	7 897	71 %	71 %	100 %	1,45	1,62	1,55
Italie	2 790	3 119	3 443	70 %	100 %	100 %	2,76	3,22	4,05
Pologne	575	903	646	100 %	92 %	100 %	0,58	1,02	0,81
Royaume-Uni	11 173	13 835	13 942	79 %	85 %	84 %	3,11	3,81	3,61
Scandinavie*	2 304	2 163	1 685	65 %	68 %	68 %	1,01	1,05	1,23
Singapour	699	694	881	70 %	70 %	70 %	5,42	5,14	7,53
Suisse	624	1 127	1 073	76 %	88 %	89 %	2,5	4,53	4,19
<b>TOTAL</b>	<b>96 873</b>	<b>100 498</b>	<b>112 409</b>	<b>60 %</b>	<b>50 %</b>	<b>76 %</b>	<b>2,35</b>	<b>2,54</b>	<b>3,01</b>

Scandinavie inclut Suède, Norvège, Danemark.

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

## CONSOMMATION D'EAU PAR PAYS ✓

Année	Quantité (en m <sup>3</sup> )		
	2019	2018	2017
Afrique*	5 292	4 795	2 829
Allemagne/Autriche	5 200	5 495	6 054
Benelux**	2 828	4 933	2 717
Bésil	650	341	N/A
Bulgarie	30	N/A	N/A
Chine	131	N/A	N/A
Espagne	14 382	14 239	8 349
États-Unis	499	N/A	N/A
France	74 874	86 855	55 760
Inde	63 433	63 903	136 948
Italie	4 205	3 666	2 585
Pologne	4 254	3 465	3 106
Royaume-Uni	57 841	32 905	21 272
Scandinavie**	12 433	7 776	4 246
Singapour	705	511	356
Suisse	228	285	258
<b>TOTAL</b>	<b>246 985</b>	<b>227 938</b>	<b>244 480</b>
<b>Total (m<sup>3</sup>/collaborateur)</b>	<b>5,5</b>	<b>5,2</b>	<b>6,0</b>

\* Afrique inclut l'Algérie, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Maroc et la Tunisie.

\*\* Benelux inclut Belgique et Luxembourg et les Pays-Bas.

Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel et ne prend pas en compte Groupe SAB et Sopra Financial Technology GmbH. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement depuis 2017.

\*\*\* Scandinavie inclut Suède, Norvège, Danemark.

## 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](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration 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.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponible(s) sur le site internet ou sur demande au siège de la société).

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. 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 règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

### 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 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, ci-après les « Informations ».

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 (confer. Annexe) ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- 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 comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité 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 ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;

- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs (confer. Annexe) que nous avons considérés les plus importants :
  - 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, 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 et de pays contributeurs (confer. Annexe) et couvrent entre 32% et 96% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes (confer. Annexe) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 8 personnes et se sont déroulés entre octobre 2019 et février 2020 sur une durée totale d'intervention de 12 semaines.

Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Contrôle Interne & Gestion des Risques, Ressources Humaines, et Développement Durable.

## CONCLUSION

Au cours de nos travaux, nous avons constaté que les heures de formation longue durée réalisées sur la période de reporting sont partiellement comptabilisées entraînant une sous-évaluation du nombre d'heures publiées.

Sur la base de nos travaux, à l'exception des éléments décrits ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration 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'INFORMATIONS RSE

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 55 % des effectifs et entre 50 % et 96% 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

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

Fait à Paris La Défense, 9 avril 2020

L'organisme tiers indépendant  
**Mazars SAS**

Bruno POUGET  
Associé

Edwige REY  
Associée RSE & Développement Durable

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

## I ANNEXE

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

Informations	Entités/Pays
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Effectif global (ventilation par âge et par type de contrat) ✓</li> <li>■ Effectif ETP ✓</li> <li>■ Embauches ✓</li> <li>■ Turnover CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo)</li> <li>■ Royaume-Uni (Sopra Steria Limited)</li> <li>■ Norvège (Sopra Steria AS)</li> <li>■ Italie (Sopra Steria Group)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'heures et de jours de formation ✓</li> <li>■ Nombre moyen de jours de formation par collaborateur ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo)</li> <li>■ Royaume-Uni (Sopra Steria Limited)</li> <li>■ Norvège (Sopra Steria AS)</li> <li>■ Italie (Sopra Steria Group)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra Steria I2S, Sopra Steria Banking Software, Sopra Steria HR Software, CIMPA SAS, Galitt)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Consommations d'énergie par collaborateur ✓</li> <li>■ Consommations d'énergie (bureaux et <i>Data Centers on-site</i>) ✓</li> <li>■ Consommations d'énergie des <i>Data Centers (on-site et off-site)</i> ✓</li> <li>■ Part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique bureaux et <i>Data Centers on-site</i> ✓</li> <li>■ Emissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (bureaux et <i>Data Centers on-site</i>) ✓</li> <li>■ Emissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie des <i>Data Centers (on-site et off-site)</i> ✓</li> <li>■ Emissions de Gaz à Effet de Serre – Scopes 1, 2 &amp; 3 par collaborateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2Moro, OR System, Beamap, Cassiopae, Neospheres Consulting)</li> <li>■ Royaume-Uni (Sopra Steria Limited, Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Cassiopae, Apak)</li> <li>■ 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.)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déplacements professionnels ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, Beamap, CIMPA SAS, Galitt, Tecfit, Neospheres Consulting, OR System, 2Moro, Cassiopae)</li> <li>■ Allemagne (Sopra HR Software GmbH, Sopra Banking Software GmbH, Sopra Steria GmbH, ISS Software GmbH, Sopra Steria Services GmbH, CIMPA GmbH, IT-economics GmbH, Cassiopae, Blue Carat)</li> <li>■ Pologne (Steria Polska)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quantités de déchets DEEE par collaborateur ✓</li> <li>■ Proportion de déchets équipements électroniques et électriques ayant eu une seconde vie ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2Moro, OR System, Beamap, Cassiopae)</li> <li>■ Inde (Steria India Ltd, Cassiopae India PLC)</li> <li>■ Allemagne (Sopra HR Software GmbH, Sopra Banking Software GmbH, Sopra Steria GmbH, ISS Software GmbH, Sopra Steria Services GmbH, CIMPA GmbH, IT-economics GmbH, Blue Carat)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Consommation d'eau (bureaux et <i>Data Centers on-site</i>)</li> <li>■ Consommation d'eau par collaborateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Inde (Steria India Ltd, Cassiopae India PLC)</li> <li>■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi S.L., Sopra HR Software S.L., Sopra Financial Solutions Iberia S.L.)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quantité de papier vert achetée par collaborateur ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2Moro, OR System, Beamap, Cassiopae)</li> <li>■ Italie (Sopra Steria Group, Sopra HR Software)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quantité de déchets papier et carton par collaborateur ✓</li> <li>■ Proportion de déchets papier et carton recyclés ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2Moro, OR System, Beamap, Cassiopae)</li> <li>■ Royaume-Uni (Sopra Steria Limited, Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Cassiopae, Apak)</li> <li>■ Norvège (Steria AS)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Émissions de Gaz à Effet de Serre directes fugitives (bureaux et <i>Data Centers on-site</i>) ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2Moro, OR System, Beamap, Cassiopae, Neospheres Consulting)</li> <li>■ Inde (Steria India Ltd, Cassiopae India PLC)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux dépenses d'achats (émissions calculées par million d'Euros)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2Moro, OR System, Beamap, Cassiopae.)</li> <li>■ Royaume-Uni (Sopra Steria Limited, Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Cassiopae)</li> </ul>





# Glossaire

## Acronymes

- 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
- DLP : *Data Loss Prevention*/Prévention contre la perte de données
- DRM : *Digital Rights Management*/Gestion des droits numériques
- GAFA : (Google, Apple, Facebook, Amazon) Géants du Web
- RGPD : Règlement général sur la protection des données
- LPM : Loi programmation militaire (Loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013)
- NIS : *Network Information System*
- PaaS : *platform as a service*/Plate-forme en tant que service
- PLM : *Product Lifecycle Management*/Gestion du cycle de vie des produits
- SaaS : *software as a service*/logiciel en tant que service
- SOC : *Security Operations Center*
- UX : *user experience*/expérience utilisateur

## 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 opérationnels 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.

## 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.

- **Climate Disclosures 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.
- **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 la consommation d'électricité du réseau dans les *Data Centers* hors site, et aux déplacements professionnels réalisés.
- **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.

# Informations relatives au Rapport de gestion de la Société

Textes de référence		Présentation de l'activité et commentaires sur l'exercice	Pages
CCom	L. 225-100-1, L. 232-1, L. 233-6 et L. 233-26	Analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la Société et du Groupe, et indicateurs clés de performance de nature financière	152 à 217, 224 à 250
CCom	L. 225-100-1	Indicateurs clés de performance de nature non financière ayant trait à l'activité spécifique de la Société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personne	100-149, 272
CCom	L. 233-6	Prises de participations significatives durant l'exercice dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire français	30
CCom	L. 232-1 et L. 233-26	Évolution prévisible de la situation de la Société et du Groupe et événements importants survenus entre la date de la clôture de l'exercice et la date à laquelle est établi le rapport	28 - 30, 214, 248
CCom	L. 225-100-1	Description des principaux risques et incertitudes auxquels la Société est confrontée	37-44
CCom	L. 225-100-1	Utilisation des instruments financiers par l'entreprise : objectifs et politique en matière de gestion des risques financiers et exposition de la Société aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie	173-174
CCom	L. 225-102-2	Activités polluantes ou à risque	N/A
CCom	L. 225-100-1	Procédures de contrôle interne	45-49
CCom	L. 232-1	Activités en matière de recherche et développement	25
CGI	243 bis	Dividendes mis en distribution au titre des trois exercices précédents et montant des revenus distribués au titre de ces mêmes exercices éligibles à l'abattement de 40 %	270
Textes de référence		Déclaration de performance extra-financière	Pages
CCom	R. 225-105-1	Modèle d'affaires	Présentation intégrée 8 – 9
CCom	L. 225-102-1, III et R. 225-105	Informations sur la manière dont le Groupe prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Description des principaux risques liés à l'activité</li> <li>■ Description des politiques appliquées par le Groupe pour prévenir, identifier et atténuer ces risques</li> <li>■ Résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance</li> </ul>	Chapitre 2 37-44 Chapitre 4 107 à 131 Chapitre 8 272
CCom	L. 225-102-1, III et R. 225-105, II-B-1° et 2° L. 225-102-4	Informations sur la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	129 à 130
		Informations sur le respect des droits de l'homme	102
		Plan de vigilance	131- 132
Textes de référence		Autres informations	Pages
CCom	L. 225-184	Options consenties, souscrites ou achetées durant l'exercice par les mandataires sociaux et chacun des dix premiers salariés de la Société non mandataires sociaux, et options consenties à l'ensemble des salariés bénéficiaires, par catégorie	83-87, 176-178,
CCom	L. 225-185 L. 225-197-1	Conditions de levées et de conservation des options par les dirigeants mandataires sociaux et conditions de conservation des actions gratuites attribuées aux dirigeants mandataires sociaux	84 - 94, 176-178
CCom	L. 441-6-1 et D. 441-4	Information sur les délais de paiement des fournisseurs et des clients de la Société	249 - 250
CGI	Article 39-4	Montant global des charges non déductibles	232
CMF	L. 621-18-2	Opérations des dirigeants et personnes liées sur les titres de la Société	265
CCom	L. 225-102-4	Plan de vigilance	131 - 132
CCom	L. 225-211	Détail des achats et ventes d'actions propres au cours de l'exercice	265-266
CCom	R. 228-90	Ajustements éventuels pour les titres donnant accès au capital en cas de rachats d'actions ou d'opérations financières	262-263

**TRANSPARENCE** LABEL OR



Pour en savoir plus,  
rendez-vous sur [www.soprasteria.com](http://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 Kleber – FR 75116 Paris

sopra  steria



**Sopra Steria Group**

Direction générale  
6 avenue Kleber  
FR 75116 Paris  
Tél. : +33(0)1 40 67 29 29  
Fax : +33(0)1 40 67 29 30

[contact-corp@soprasteria.com](mailto:contact-corp@soprasteria.com)  
[www.soprasteria.com](http://www.soprasteria.com)