RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Rapport Responsabilité d'Entreprise Sopra Steria

2016 - Extrait du Document de Référence

Delivering Transformation. Together.

sopra steria

Responsabilité d'Entreprise

La première de nos responsabilités, c'est d'assurer notre développement économique et notre pérennité tout en considérant notre impact au niveau local mais aussi global. En tant que groupe international opérant dans de nombreux pays, nous jouons un rôle majeur pour contribuer à un monde plus durable.

Marché

Un dialogue responsable avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Social

Un collectif au cœur du projet d'entreprise. Un principe affirmé d'égalité des chances.

Environnement

L'innovation en faveur de l'environnement et au service de nos clients.

Soutien aux communautés

Le soutien aux communautés locales : l'éducation, l'accès à l'emploi, l'inclusion au numérique et le droit à l'eau.

Un des principaux recruteurs en Europe

Score **Gold level**

CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES
A- Leadership
Dans le top 3 des entreprises de technologies

8 498
NOUVEAUX COLLABORATEURS EN 2016

Score 88 %

31 %
DE FEMMES DANS LE GROUPE

Label *Happy Trainees* en France pour la 4e année consécutive

193 170 TITRES
Sopra Steria acquis par les salariés dans le cadre de « *We Share 2016* »

1er recruteur en France de jeunes diplômés dans le domaine du numérique

69 %
Part d'énergie renouvelable/ Consommation électrique
Bureaux & Data Centers on-site

(-) 6,6 %
Réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre globales par rapport à 2014
Objectif : (-) 15 % en 2020 par rapport à 2014

(-) 19 %
Réduction intégrant les énergies renouvelables

98 %
Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) ont une seconde vie

Labels et Certifications

En savoir plus : voir chapitre 3

THE GLOBAL COMPACT WE SUPPORT
Indice Gaia 2016
CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES
CERTIFIED CARBON NEUTRAL business travel CarbonNeutral.com
CERTIFIED CARBON NEUTRAL office space CarbonNeutral.com
CERTIFIED CARBON NEUTRAL data centre CarbonNeutral.com

3 RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

1. Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable 82

1.1. Un Groupe engagé dans la durée ... 82
1.2. Rejoindre les Objectifs Développement Durable des Nations Unies ... 82
1.3. Activités et métiers ... 83
1.4. Gouvernance du Groupe ... 83
1.5. Organisation de la Responsabilité d'Entreprise ... 84
1.6. Démarche et Note méthodologique ... 85

2. Responsabilité envers le Marché : interagir avec nos parties prenantes pour un monde plus durable 85

2.1. Contexte et faits marquants ... 85
2.2. Engagements ... 85
2.3. Enjeux et principaux résultats ... 86
2.4. Un dialogue responsable, créateur de valeur et d'innovation ... 87
2.5. L'Éthique des affaires ... 89
2.6. Une politique d'achats responsables ... 89
2.7. La sécurité des données déployées à l'échelle du Groupe ... 91
2.8. Répondre aux enjeux des clients, un engagement au quotidien ... 91

3. Responsabilité Sociale : Sopra Steria, un collectif responsable et engagé 94

3.1. Contexte et faits marquants ... 94
3.2. Engagements ... 94
3.3. Enjeux et principaux résultats ... 95
3.4. Une culture et des valeurs qui nous rassemblent ... 95
3.5. Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle ... 97
3.6. Intégrer et former nos talents ... 99
3.7. Développer nos talents ... 100
3.8. Un programme de mobilité internationale pour attirer et fidéliser les talents ... 101
3.9. Une politique de rémunération pour fidéliser ... 101
3.10. La politique d'actionnariat salarié ... 102
3.11. Le dialogue Social ... 102
3.12. Les conditions et l'organisation du travail : une priorité pour le Groupe ... 103
3.13. La diversité, un enjeu clé pour plus d'innovation et de performance ... 103
3.14. La promotion et le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ... 105
3.15. L'impact territorial ... 106
3.16. Synthèse des indicateurs sociaux ... 106

4. Responsabilité Environnementale : innover en faveur de l'environnement pour le bénéfice de nos clients 113

4.1. Contexte et faits marquants ... 113
4.2. Engagements ... 114
4.3. Enjeux et principaux résultats ... 114
4.4. Une politique environnementale innovante qui s'appuie sur une démarche groupe structurée ... 116
4.5. Une réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe en ligne avec l'objectif ... 118
4.6. La neutralité carbone, une alternative complémentaire ... 121
4.7. Des services bas carbone créateurs de valeur pour nos clients ... 121
4.8. L'économie circulaire : un nouvel enjeu pour le Groupe ... 125
4.9. Maintenir un haut niveau de reconnaissance ... 127
4.10. Continuer à progresser en 2017 dans une perspective long terme ... 128
4.11. Synthèse des indicateurs environnementaux ... 129

5. Engagement Solidaire : s'engager auprès des communautés locales et des publics fragilisés 133

5.1. Contexte et faits marquants ... 133
5.2. Enjeux et principaux résultats ... 133
5.3. Inclusion numérique : rendre le numérique accessible à tous ... 134
5.4. L'éducation, un facteur clé d'intégration ... 134
5.5. La formation au service de l'insertion professionnelle ... 135
5.6. Autres initiatives liées à des situations locales ou d'urgence ... 135
5.7. Le droit à l'eau, une action majeure pour l'humanité ... 136

6. Démarche et Note méthodologique 137

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion 139

1. Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable

La Responsabilité de l'Entreprise, c'est regarder l'entreprise autrement : à travers sa responsabilité Sociale, Environnementale, son engagement Solidaire, son interaction avec le Marché, et en intégrant l'ensemble des parties prenantes.

La première de nos responsabilités, c'est d'assurer notre développement économique et notre pérennité tout en considérant notre impact au niveau local mais aussi global sur l'économie.

Depuis plusieurs années, le Groupe est engagé dans une démarche de progrès continu en matière de Responsabilité d'Entreprise couvrant 4 volets dans leur dimension sociétale et développés dans ce présent rapport : Marché, Social, Environnement et Solidarité. Cette démarche s'appuie sur un plan de progrès défini en fonction des principaux enjeux du Groupe et des objectifs de Responsabilité d'Entreprise qui en découlent. Ce plan est revu chaque année avec la Direction générale au regard des résultats obtenus pour définir les axes de progrès à mettre en œuvre. Le présent rapport présente une synthèse de cette démarche, des objectifs fixés et les résultats obtenus pour l'année de référence, et les nouveaux objectifs définis par le Groupe.

1.1. Un Groupe engagé dans la durée

Sopra Steria est engagé dans une politique de Responsabilité d'Entreprise volontariste en cohérence avec les exigences économiques de ses activités. Cette politique s'inscrit dans une démarche de progrès continu, pour laquelle Sopra Steria s'engage à communiquer chaque année sur les efforts entrepris et les résultats obtenus.

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

Depuis près de 50 ans, le Groupe s'est construit autour de fondamentaux solides et pérennes, sur des principes d'éthique et des valeurs qui le caractérisent. En accord avec ces valeurs, Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, acte fondateur de sa démarche de Responsabilité d'Entreprise. Par cet engagement, Sopra Steria soutient les dix principes concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, qui sont en adéquation avec les fondamentaux du Groupe depuis sa création. Sopra Steria s'engage à promouvoir ces principes dans son écosystème d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ces domaines.

1.2. Rejoindre les Objectifs Développement Durable des Nations Unies

La majeure partie des objectifs de Sopra Steria en matière de Responsabilité d'Entreprise rejoignent 11 des 17 Objectifs Développement Durable (ODD) proposés par les Nations Unies en 2016. Cette initiative majeure du Pacte Mondial des Nations Unies vise à fédérer les acteurs économiques autour d'engagements forts en matière de Développement Durable.

Principaux Objectifs Développement Durable des Nations Unis déjà pris en compte par le Groupe

- Objectif 4 : assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
- Objectif 5 : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.
- Objectif 6 : garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.
- Objectif 7 : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable.
- Objectif 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.
- Objectif 9 : bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.
- Objectif 11 : faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.
- Objectif 12 : établir des modes de consommation et de production durables.
- Objectif 13 : prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.
- Objectif 14 : conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable.
- Objectif 15 : préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

L'engagement de Sopra Steria auprès du Pacte Mondial, son action au quotidien d'entreprise responsable et la publication de ce présent Rapport de Responsabilité d'Entreprise s'inscrivent dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble de ses parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs et société civile.

En tant que groupe international opérant dans de nombreux pays, nous jouons un rôle majeur pour contribuer à un monde plus durable.

Les engagements de Responsabilité d'Entreprise qui guident l'action de Sopra Steria sont fondés sur le respect des lois et des réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe est implanté et sur la manière d'exercer au mieux ses métiers.

Portée par le management de Sopra Steria et par l'ensemble des collaborateurs qui y sont associés, la politique de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur une démarche de progrès continu communiquée chaque année aux parties prenantes, à travers le Rapport annuel de Responsabilité d'Entreprise. Cette démarche vise à concilier efficacité économique, équité sociale, respect de l'environnement et démarche solidaire. Elle se déroule selon 4 axes :

- marché : interagir avec nos parties prenantes pour un monde plus durable ;
- social : Sopra Steria, un collectif responsable et engagé
- environnement : innover en faveur de l'environnement pour le bénéfice de nos clients
- solidarité : s'engager auprès des communautés locales et des publics fragilisés.

1.3. Activités et métiers

Sopra Steria, leader européen de la transformation numérique, propose l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché : conseil, intégration de systèmes, édition de solutions métier, *infrastructure management* et *business process services*. Il apporte ainsi une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations. Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services délivrés, Sopra Steria accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

Ce point est développé dans la section 3 du chapitre 1 du document de référence 2016.

1.4. Gouvernance du Groupe

Sopra Steria Group est une société anonyme à Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration compte actuellement 19 Administrateurs dont 2 représentants des salariés. Il compte 7 femmes, hors représentants des salariés, soit plus de 40 % des membres du Conseil d'administration.

Ses travaux sont préparés, le cas échéant, par un Comité d'audit, un Comité de sélection, d'éthique et de gouvernance, et un Comité des rémunérations.

La Présidence du Conseil d'administration et la Direction générale sont dissociées. La Direction générale est exercée par un Directeur général et deux Directeurs généraux adjoints.

La structure permanente du Groupe est fondée sur une organisation à quatre niveaux opérationnels et sur les structures fonctionnelles.

La politique et les actions en matière de Responsabilité d'Entreprise sont suivies par le Comité de sélection, d'éthique et de gouvernance qui informe le Conseil d'administration de ses travaux et de ses recommandations en la matière.

Ce point est développé dans la section 2.3.3 du chapitre 2 du document de référence 2016.

1.5. Organisation de la Responsabilité d'Entreprise

La démarche et le programme de Responsabilité d'Entreprise du groupe Sopra Steria sont placés sous la responsabilité de la Direction générale qui supervise la stratégie du Groupe dans ce domaine.

Sopra Steria a structuré son programme de Responsabilité d'Entreprise autour de plusieurs instances :

1.5.1. UNE DIRECTION RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE GROUPE

La Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable (Direction RE-DD) pilote le déploiement de la politique de Responsabilité d'Entreprise du Groupe, assure la coordination de la démarche de progrès avec les Directions concernées et leur apporte un support dans la mise en place de leurs programmes d'actions.

La Direction RE-DD pilote les programmes transverses et plus particulièrement le reporting réglementaire, dont ce présent Rapport Responsabilité d'Entreprise, l'évaluation du Groupe par des organismes externes, les principaux partenariats *corporate* de mécénat et de solidarité, les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

La Responsabilité d'Entreprise du groupe Sopra Steria, coordonnée par la Direction RE-DD groupe, est gérée au travers de quatre pôles interdépendants en matière de Responsabilité envers le Marché, de Responsabilité Sociale, de Responsabilité Environnementale et d'Engagement Solidaire.

1.5.2. UN PÔLE RESPONSABILITÉ MARCHÉ

Ce pôle est rattaché à la Direction RE-DD Groupe. Il travaille en étroite collaboration avec les Directions du Groupe qui pilotent les programmes qui relèvent de leur périmètre (Juridique, Achats, Ressources Humaines, Communication, divisions opérationnelles, Industrialisation, Audit et contrôle interne, Systèmes d'Information). Ce pôle gère les demandes externes liées à la Responsabilité d'Entreprise dans les domaines suivants : référencement et appels d'offres clients, évaluations externes et actions de communication.

1.5.3. UN PÔLE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le volet social de la Responsabilité d'Entreprise est un sujet majeur pour un groupe comme Sopra Steria. Il est géré au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe. Pour traiter les dossiers handicap, égalité femmes-hommes, seniors, diversité, et alternance du domaine social et coordonner le programme d'actions, un manager en charge de la Responsabilité Sociale travaille avec les différentes entités pour que l'ensemble des actions s'inscrivent dans la démarche Groupe.

1.5.4. UN PÔLE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Le programme environnemental du Groupe est géré par le pôle Responsabilité Environnementale sous le pilotage de la Direction RE-DD Groupe. Ce pôle animé par un responsable Groupe, s'appuie sur un réseau de référents et sur les Directions supports concernées (Immobilier, Achats, Systèmes d'Information, Communication, Industrialisation). Le pôle Responsabilité Environnementale prend notamment en charge avec la Direction industrielle le déploiement du système de management environnemental (SME) et la certification ISO 14001 et ISO 14064-3 de certains sites. Il pilote également le bilan des Gaz à Effet de Serre (GES) et le reporting annuel auprès du CDP Climate Change.

1.5.5. UN PÔLE ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Le pôle est rattaché à la Direction RE-DD Groupe. Il s'appuie sur un réseau international regroupant les principaux acteurs animant les programmes solidaires locaux. Le programme d'actions Groupe est géré soit à la Direction RE-DD dans le cadre des mécénats ou partenariats Groupe, soit par les fondations en France et en Inde, soit directement à l'initiative des entités qui associent leurs collaborateurs mais aussi certains clients.

1.5.6. UN COMITÉ RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable (Comité RE-DD), piloté par le Directeur Général Adjoint et le Directeur Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, définit la feuille de route avec les responsables concernés et suit l'évolution des plans d'actions associés. Ce comité regroupe les responsables des grandes Directions centrales impliquées dans la démarche du Groupe. Le Comité se réunit 2 fois par an.

1.5.7. UN *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.

Ce comité consultatif est composé de trois experts indépendants issus de la haute Administration et de la société civile, du Directeur général adjoint, du Directeur Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, de son adjoint et des responsables de pôle Groupe de la Responsabilité d'Entreprise. Ce comité s'est réuni deux fois en 2016.

Les principales missions de ce comité consistent à :

- soumettre des recommandations sur la stratégie et les priorités du Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise ;
- fournir à la Direction générale des données comparatives utiles dans ce domaine ;
- informer sur les évolutions législatives et réglementaires et sur leur impact en matière de Responsabilité d'Entreprise.

En 2016, le Comité consultatif comptait les trois experts indépendants suivants :

- Marie-Ange Verdickt, ancienne Directrice de la recherche et de l'investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier ;
- Mark Maslin, Professeur en climatologie à l'University College London (UCL) ;
- Frédéric Tiberghien, membre du Conseil d'État français et président d'honneur de l'Orse.

1.6. Démarche et Note méthodologique

La note méthodologique précisant le périmètre de reporting analysé, les processus et outils de collecte des données, les exclusions pratiquées et les vérifications effectuées, est disponible en fin de chapitre.

2. Responsabilité envers le Marché : interagir avec nos parties prenantes pour un monde plus durable

2.1. Contexte et faits marquants

Interagir de façon responsable avec les parties prenantes du Groupe et adapter la démarche de progrès aux nouveaux enjeux liés au digital.

Besoins, usages, offres et modèle économique… face aux mutations rapides liées au digital, les entreprises doivent s'adapter et intégrer le mouvement généré par la révolution numérique.

En tant qu'acteur européen majeur de la transformation numérique, Sopra Steria est un partenaire privilégié des grandes organisations pour les accompagner et répondre à ces nouveaux enjeux.

Dans le cadre de sa démarche d'entreprise responsable, Sopra Steria interagit avec l'ensemble de ses parties prenantes en s'appuyant sur trois éléments clés : le dialogue, l'innovation et la création de valeur.

Faits marquants :

- Sopra Steria intègre pour la 8e année consécutive le Gaia Index, qui regroupe 70 sociétés disposant des meilleures notations de Responsabilité d'Entreprise sur un panel de 230 entreprises.

- Sopra Steria obtient le niveau Gold Ecovadis sur le social, l'environnement, l'éthique et la *supply chain* pour la troisième année, ce qui positionne le Groupe dans les 5 % des entreprises les mieux notées par Ecovadis.

- La Fondation Steria-Institut de France devient Fondation Sopra Steria-Institut de France et élargit son périmètre d'action à l'environnement.
- Sopra Steria a publié en 2016 la seconde édition de son Baromètre Digital Gouv' élargi au niveau Européen.
- début 2017, création de la Direction « *Corporate Governance & Risk Management* ».
- le Groupe intègre le club des mécènes de la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins : « L'humain, au défi du Numérique ».

2.2. Engagements

La démarche de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria est fondée sur son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Elle s'inscrit dans une démarche de transparence et de dialogue avec l'ensemble de ses principales parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs, et société civile.

Afin de tenir compte de l'évolution rapide de son environnement et des nouveaux enjeux liés au digital, Sopra Steria a initié en 2016 une étude de matérialité de ses grands enjeux stratégiques. Ce travail se poursuivra en 2017 et permettra de cartographier, à travers la matrice de matérialité, les enjeux du Groupe vis-à-vis de ses parties prenantes et ainsi d'adapter le plan de progrès de la Responsabilité d'Entreprise à l'horizon 2020.

2.3. Enjeux et principaux résultats

Enjeux		Objectifs 2016	Résultats 2016	Ambitions 2017-2018
Dialogue avec les parties prenantes		Poursuivre un dialogue soutenu	■ Communication digitale renforcée aussi bien en interne qu'en externe. ■ Enquête Européenne Ipsos-Sopra Steria sur les attentes des citoyens en matière d'e-administration. ■ Nouvelles initiatives associant des clients (collectivités locales) autour de l'inclusion digitale ■ Contribution à la Chaire du numérique du Collège des Bernardins. ■ Espace d'échanges et de promotion de la Responsabilité d'Entreprise dans le cadre du *Management Kick Off* de janvier 2016 et 2017 (3 500 managers du Groupe).	■ Renforcement des initiatives de sensibilisation à la Responsabilité d'Entreprise ■ Développement des initiatives collaboratives avec l'écosystème du Groupe sur les sujets liés au marché, à l'environnement, à la diversité et à l'inclusion numérique.
Éthique des affaires		Renforcer le dispositif de contrôle en intégrant les nouvelles acquisitions.	■ Lancement d'une réflexion pour intégrer dès 2017 les réglementations à venir (loi Sapin 2 et devoir de vigilance des sociétés mère).	■ Intégration des nouvelles réglementations. ■ Renforcement des dispositifs de contrôle de l'éthique des affaires au niveau Groupe.
Achats responsables	Charte des achats responsables	Déployer la charte des achats responsables Groupe sur l'ensemble des entités.	■ La charte des achats responsables a été déployée sur les entités du Groupe.	■ Intégration des nouvelles directives Européennes et locales à la charte des achats responsables. ■ Déploiement de la nouvelle charte auprès des acteurs achats du Groupe.
	Évaluation des principaux fournisseurs par un tiers, Ecovadis.	Après, la France, le Royaume-Uni et *HQ*, déploiement sur la Belgique, le Luxembourg, la Pologne et l'Espagne.	■ Déploiement : Belgique, Luxembourg, Pologne et Espagne ■ Intégration de la société CIMPA, acquise en 2015 dans le dispositif d'évaluation.	■ Renforcement du programme de sensibilisation des acteurs achats au système d'évaluation Ecovadis pour augmenter le nombre de fournisseurs évalués.
Enjeux clients	Savoir-faire et services	Continuer à innover et développer de nouveaux services pour accompagner nos clients dans leurs objectifs de développement d'activité et de performance durable.	■ Des projets clients innovants dans les secteurs Santé, Transport, Énergie. ■ Proximité client renforcée grâce aux initiatives sociales, environnementales et solidaires intégrées aux services clients. ■ Innovation et développement de savoir-faire autour des *Smart Cities* : *Smart Harbor*, SI@GO, *Enjoy-MEL* et Colibry.	■ Continuer à innover dans les projets clients. ■ Développement d'initiatives communes de Responsabilité d'Entreprise entre Sopra Steria et ses clients.
	Satisfaction client	Développer la politique grands comptes à de nouveaux clients.	■ Élargissement de la cible grand compte à de nouveaux secteurs. ■ Alignement de la politique grands comptes au niveau Européen.	■ Poursuite du renforcement du dispositif grands comptes.
Sécurité des données		Renouvellement des certifications ISO 27001.	■ Certificats renouvelés	■ Renforcement des dispositifs ■ Extensions ISO 27001 (nouveaux sites en Espagne, en France).

L'ensemble des actions qui adressent directement le marché en matière de Responsabilité d'Entreprise poursuivront leur déploiement sur l'ensemble des entités et pays en 2017 et 2018.

2.4. Un dialogue responsable, créateur de valeur et d'innovation

Le dialogue avec les parties prenantes implique l'ensemble des entités du Groupe, contribuant à une démarche de progrès innovante et créatrice de valeur pour Sopra Steria et ses parties prenantes.

CR ADVISORY BOARD

Pour enrichir sa démarche de progrès, Sopra Steria s'est doté depuis plusieurs années d'un *Corporate Responsibility Advisory Board*, Comité consultatif composé d'experts issus des pouvoirs publics, du secteur privé et de la société civile. Ces *advisors* accompagnent le Groupe et lui apportent un éclairage externe notamment pour renforcer les relations avec ses principales parties prenantes. Lors du dernier Comité de décembre 2016, Mark Maslin, *advisor* pour l'environnement du *CR Advisory Board* et professeur de Climatologie, a présenté les enjeux de la lutte contre le changement climatique et l'importance pour un acteur majeur du numérique tel que Sopra Steria d'agir sur le sujet dans sa sphère d'influence.

CHAIRE DU NUMÉRIQUE

En tant qu'acteur européen de la transformation du numérique auprès de grandes organisations, Sopra Steria a un rôle essentiel pour contribuer et apporter un éclairage aux réflexions sur l'impact du numérique dans la société. Dans ce contexte, le Groupe a souhaité en 2016 s'associer à la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins à travers un mécénat sur 2 ans. Cette chaire a été initiée en 2015 par le Collège des Bernardins dans le cadre des activités de recherche de ce haut lieu de rencontres et d'échanges sur les grands sujets de société visant à bâtir un avenir respectueux de l'homme. La Chaire du Numérique s'appuie sur une réflexion partagée associant des chercheurs et des praticiens du numérique d'une part, des philosophes, anthropologues, théologiens, sociologues, économistes d'autre part, pour cartographier les principaux éléments de cette culture numérique et surtout les principaux impacts sur l'Homme et la société. Il s'agit d'élaborer ensemble un cadre de pensée qui permette de concevoir le développement des technologies numériques comme un progrès pour l'Homme, et non comme un risque de négation de son humanité, un cadre permettant de faire naître un humanisme numérique.

Partie prenante	Dialogue – innovation – création de valeur
Clients	■ Suivi régulier de la satisfaction client lors des revues de comptes. ■ Initiatives de co-construction avec les clients autour de l'innovation, des clauses d'insertion et environnementales liées aux prestations de Sopra Steria. ■ Réunions entre Sopra Steria et ses clients sur les apports du Groupe aux enjeux de Responsabilité d'Entreprise de ses clients et de sa conformité aux règlements. Elles s'appuient notamment sur des évaluations de tiers (CDP, Gaia Index, Ecovadis) ou des questionnaires spécifiques. ■ Participation de Sopra Steria aux journées fournisseurs de ses clients. Ces rendez-vous permettent de faire le point notamment sur les attendus en matière de Responsabilité d'Entreprise.
Collaborateurs	■ Communication interne locale et Groupe au travers du portail d'entreprise. ■ En 2016, lancement d'une newsletter Groupe internationale dédiée à la Responsabilité d'Entreprise : *Sustainability Buzz*. ■ Renforcement des campagnes de communication et de sensibilisation sur les sujets du Développement durable au niveau international : Journée Mondiale de l'Eau ; Semaine Européenne du Développement Durable ; Journée Mondiale de l'Environnement ; Semaine Européenne de la Réduction des Déchets ; Journée Internationale du Bénévolat… ■ Intégration d'une séquence Responsabilité d'Entreprise dans les parcours d'intégration des nouveaux arrivants. ■ Une boîte mail dédiée, ouverte à l'ensemble des collaborateurs : *corporate.responsibility@soprasteria.com.*
Actionnaires - Investisseurs	■ Sopra Steria Group, coté sur le compartiment A de NYSE Euronext Paris. ■ Se réfère au Code de gouvernance Afep-Medef et rend compte chaque année aux actionnaires, via son document de référence, de la façon dont il en applique les recommandations. ■ Assemblée générale des actionnaires annuelle. ■ Information permanente et périodique réalisée régulièrement par voie de communiqués de presse. ■ Réunions d'annonce des résultats annuels et semestriels pour partager la stratégie, la performance économique et les perspectives d'évolution avec la communauté financière. ■ Communication investisseurs sur le site web, section « investisseurs » du site Internet Groupe (www.soprasteria.com) et adresse mail dédiée (investors@soprasteria.com). ■ Rencontres avec les analystes et actionnaires. ■ Questionnaires spécifiques notamment liés aux exigences de l'article 173 sur le financement de la loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte. ■ Communication dédiée aux actionnaires salariés (portail, newsletter, formations aux sujets de l'actionnariat salarié : gouvernance d'entreprise, Bourse).
Partenaires	■ Démarche de co-innovation avec de grands partenaires stratégiques de la transformation digitale : programmes de R&D en collaboration avec ces partenaires. ■ Gouvernance des partenariats stratégiques avec des responsables dédiés, coordonnés au niveau Groupe par un *Corporate Alliance Officer* : – **Microsoft :** *Gold Certified Partner* et *Silver Certified Partner ;* – **IBM Software :** *Premier Business Partner ;* – **SAP :** *SAP recognized Expertise* (marchés et solutions) ; – **Oracle :** *Oracle Platinum Partner* (Europe) ; – **HP Software :** *HP Enterprise Silver Partner* et *Silver Specialist ;* – **Dassault Systèmes** (depuis 2017). ■ Partenariats plus spécialisés avec des éditeurs sectoriels et technologiques, pilotés par le Responsable Partenaires spécialisés. ■ Veille technologique sur les GAFA soit Google, Amazon, Facebook, Apple et Samsung et sur des start-up. Ce dispositif est soutenu par les DigiLabs, espaces d'innovation du Groupe. L'objectif est de renforcer les savoir-faire autour du *cloud*, de la mobilité et des technologies cognitives. ■ *Preferred partner* d'Axway. ■ Trophées obtenus en 2016 auprès de nos partenaires stratégiques : – **IBM :** Prix *Partner* France sur l'innovation ; – **IBM :** Prix *International Cloud Partner* pour l'utilisation novatrice de la plate-forme Bluemix ; – **Oracle :** Prix Partenaire d'Excellence, catégorie *Cloud* et *Data Centers*, suite au succès d'un projet *Cloud* en Italie.

Partie prenante	Dialogue – innovation – création de valeur
Fournisseurs et sous-traitants	■ Politique d'achats responsables déployée au niveau Groupe et intégrant les nouvelles réglementations locales. En France : loi Sapin 2 et devoir de vigilance des sociétés mères. Au Royaume-Uni : *UK Modern Slavery Act*. ■ Politique d'achat inclusive qui adresse le secteur adapté, les minorités, les PME. ■ Rencontres régulières entre acheteurs, fournisseurs et sous-traitants. ■ Processus d'achat intégrant la dimension Responsabilité d'Entreprise dès la phase de qualification des fournisseurs, dans les appels d'offres et jusqu'à la contractualisation. ■ Charte des achats responsables. ■ Évaluation RSE des fournisseurs (Ecovadis) : éthique des affaires, social, environnement et chaîne d'approvisionnement. ■ Initiatives autour de la réduction des délais de règlement (Sopra Steria est notamment signataire du *Prompt Payment Code* au Royaume-Uni).
Société civile	■ Programmes solidaires dans chaque pays, adaptés aux besoins locaux. ■ Partenariats et mécénats avec des ONG internationales et locales dans les pays. ■ Partenariats entre les fondations en France et en Inde avec des associations et ONG locales. ■ Membre actif de syndicats et organismes professionnels : Syntec Numérique, Nasscom, Hertfordshire Chamber of Commerce, BCS Hertfordshire, Chambre de Commerce Franco Norvégienne, Den Norske Dataforening, IKT Norge, AEC, Agora… ■ Collaborations avec les collectivités locales, des écoles et des universités dans les différents pays du Groupe. ■ Contribution à la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins dont l'objet est d'analyser les principaux impacts du Numérique sur l'Homme et la société.
Ensemble des parties prenantes	■ Publication d'un Rapport annuel Responsabilité d'Entreprise vérifié par un tiers indépendant. ■ Intégration des réglementations à venir telles que la Directive Européenne relative au reporting extra-financier 2015\95\UE et qui tient compte des référentiels tels que Pacte Mondial, GRI4, ISO 26000. ■ Diffusion d'informations régulières via le site web et les réseaux sociaux : Twitter, Facebook, LinkedIn… En 2016, la communication digitale s'est largement renforcée et a favorisé le dialogue aussi bien en interne qu'en externe.

2.5. L'Éthique des affaires

Dans l'exercice de ses métiers, l'éthique des affaires constitue pour Sopra Steria l'exigence première de son action au quotidien.

Cette exigence, qui s'appuie sur les engagements du Pacte Mondial des Nations Unies, est formalisée dans la Charte éthique Sopra Steria, applicable sur l'ensemble du périmètre du Groupe. La Charte éthique Sopra Steria s'appuie sur des principes éthiques communs à l'ensemble des entités.

Les principes de la charte Groupe sont fondés sur le respect des lois et règlements en vigueur dans les pays où les entités du Groupe exercent leurs activités et sur leurs engagements dans la manière d'exercer au mieux leurs métiers.

Localement, et en fonction des législations en vigueur dans les pays où le Groupe opère, des chartes et règles complémentaires en matière d'éthique des affaires sont mises en place et suivies régulièrement.

Ainsi, dans la conduite de ses affaires, le Groupe s'engage à respecter et à faire respecter par ses collaborateurs :

- la prévention de toute forme, directe ou indirecte, de corruption active ou passive ;
- 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.

Sopra Steria s'engage également à éviter les situations de conflit d'intérêt.

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

Début 2017, une Direction *Corporate Governance & Risk Management* rattachée à la Direction générale a été créée au niveau du Groupe. Cette Direction transverse a notamment pour mission de faire évoluer les principes directeurs de la Charte éthique en intégrant les nouvelles exigences réglementaires et de prendre en compte l'évolution régulière du périmètre Groupe.

L'évolution de la Charte éthique associera les principaux acteurs concernés au sein du Groupe et fera l'objet en 2017 d'un programme d'information et de formation adapté.

2.6. Une politique d'achats responsables

Une démarche d'amélioration continue pour gérer la durabilité et la conformité de la chaîne d'approvisionnement et anticiper les risques.

Pour assurer une chaîne d'approvisionnement durable, le Groupe déploie une politique d'achats responsables, basée sur des règles éthiques, sociales et engagée au niveau environnemental. Les initiatives en matière d'achats responsables sont progressivement déployées et complétées par des actions locales adaptées aux enjeux spécifiques des pays.

2.6.1. LA CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES POUR INTÉGRER LES FOURNISSEURS À LA DÉMARCHE GROUPE

Une charte des achats responsables qui s'appuie sur les principes du Pacte Mondial

Depuis 2011, Sopra Steria a déployé une charte des achats responsables qui énonce les principes fondamentaux d'équité et de transparence de la fonction achat. Elle adresse les enjeux de la Responsabilité d'Entreprise du Groupe et s'appuie sur le respect des engagements du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Cette charte est annexée aux appels d'offres et contrats des fournisseurs, qu'il s'agisse de nouveaux contrats ou de renouvellements. Cette charte intégrera dès 2017 les nouvelles réglementations liées notamment à la lutte contre la corruption et au devoir de vigilance. Localement, la charte des achats responsables est adaptée au contexte de chaque pays. Ainsi, au Royaume-Uni, la charte a été adaptée en 2016 à la nouvelle réglementation locale et déployée sur les entités concernées.

2.6.2. L'ÉVALUATION DES FOURNISSEURS PAR UN TIERS

Le Groupe a mis en place depuis plusieurs années en France, une démarche d'évaluation de ses fournisseurs. Ce programme permet de suivre la conformité des fournisseurs aux réglementations et aux meilleures pratiques environnementales, sociales et éthiques et d'anticiper sur les risques associés à la chaîne d'approvisionnement.

Évaluation des principaux fournisseurs par un tiers, Ecovadis

Sopra Steria a mis en place une démarche d'évaluation de ses principaux fournisseurs par un tiers, Ecovadis, société spécialisée dans l'évaluation RSE des entreprises.

Elle tient compte des exigences réglementaires locales et les anticipe (Devoir de vigilance des sociétés mères en France et *UK Modern Slavery Act* au Royaume-Uni).

Ce dispositif porte sur 21 indicateurs en matière d'environnement, de social, d'éthique et de chaîne d'approvisionnement.

L'évaluation des fournisseurs via Ecovadis est mise en place au niveau du Groupe (HQ), de la France, du Royaume-Uni, de la Belgique, du Luxembourg, de la Pologne et de l'Espagne. Les résultats de la campagne d'évaluation permettent d'ajuster les dispositifs d'achats.

En 2016, 67 des principaux fournisseurs du Groupe ont été évalués sur une base initiale de 121 fournisseurs. La campagne d'évaluation a obtenu un taux de réponse de 55 %. Les résultats de l'évaluation ont montré une performance moyenne de 55/100, de 13 points au-dessus du score moyen Ecovadis de 42/100, tous secteurs confondus. Les notations sont supérieures à la moyenne Ecovadis sur les quatre volets : social, éthique, environnement et chaîne d'approvisionnement.

2.6.3. DES ACHATS DE PRODUITS ET SERVICES À FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET INCLUSIFS

Une politique achats privilégiant des produits et services à faible impact environnemental

Les achats informatiques pilotés par la DSI sont concentrés autour de quelques fournisseurs ayant un haut niveau de maturité en terme de Responsabilité d'Entreprise notamment environnementale. Le matériel informatique est labellisé *Energy Star* et *EPEAT Gold* ou *Silver*. Les achats de papier labellisé *FSC* ou *Blue Angel* issus de forêts gérées durablement, les produits de restauration issus du commerce équitable et durable, l'achat d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables sont favorisés.

En 2016, l'achat d'énergie renouvelable a couvert 75 % des consommations d'électricité en France et a atteint 100 % dans plusieurs pays.

Dans une démarche d'amélioration continue et au travers de la renégociation de ses contrats, Sopra Steria s'attache à augmenter la part de produits « verts » : fournitures de bureau labellisées *FSC*, *Blue Angel* ou NF environnement, à base de produits recyclés ou recyclables, rechargeables, sans PVC ou contenant moins de produits chimiques.

le Groupe favorise également l'introduction de nouveaux services plus durables tels que la location de véhicules professionnels électriques ou hybrides, et les services de coursiers utilisant des vélos et des véhicules électriques.

Des achats solidaires et inclusifs, en faveur de la diversité

Sopra Steria collabore avec de nombreuses entreprises issues de la diversité.

En France, le Groupe a signé un partenariat privilégié avec Atimic, une entreprise adaptée du secteur du numérique qui favorise l'insertion professionnelle des salariés handicapés sur des projets technologiques pour le compte de clients du Groupe, ce qui permet également à ces clients de bénéficier directement des unités bénéficiaires issues de ces prestations.

Sopra Steria fait également appel aux entreprises du secteur adapté et protégé pour des services tels que le recyclage de ses DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), l'entretien des locaux, les mailings et scans de documents, les prestations de restauration des réunions et la création d'objets publicitaires.

Au Royaume-Uni, Sopra Steria participe avec des clients du secteur public à un programme permettant à des fournisseurs issus de la diversité (PME et entreprises détenues par des femmes) d'être plus facilement référencés. Sopra Steria est également signataire du « *Prompt Payment Code* » et s'engage auprès de ses fournisseurs sur ses délais de paiement.

En 2017, les bonnes pratiques d'achats responsables poursuivront leur déploiement et s'appuieront sur une sensibilisation renforcée des acteurs achats du Groupe.

2.7. La sécurité des données déployées à l'échelle du Groupe

Les entités Sopra Steria (France, Royaume-Uni, Allemagne, Scandinavie, Pologne, Espagne, Italie, Inde) sont certifiées ISO 27001 par des organismes habilités. Cela concerne en particulier les services informatiques fournis par la DSI pour l'ensemble du Groupe qui sont certifiés ISO 27001 depuis 2015, et font l'objet d'audit de suivi chaque année. Ce périmètre est augmenté régulièrement.

Pour des entités comme Sopra HR Software, fournissant des solutions sur les Ressources Humaines et gérant des données personnelles, des mesures complémentaires sont appliquées (*Binding Corporate Rules* et audits ISAE-3402).

2.8. Répondre aux enjeux des clients, un engagement au quotidien

2.8.1. SATISFACTION CLIENT

Des relations de longue durée avec les grands clients

Sopra Steria a mis en place depuis plusieurs années une approche client s'appuyant sur une politique grands comptes pour l'ensemble des secteurs adressés. Les clients stratégiques sont identifiés et choisis selon des critères de performance, de potentiel de développement et de compatibilité avec les métiers et les géographies du Groupe.

Sopra Steria a développé des approches spécifiques visant à construire des relations de long terme avec ses clients stratégiques.

Ainsi, la majorité de ses grands comptes sont des clients du Groupe depuis plus de 10 ans. Cette relation dans la durée reflète la qualité des services rendus et la satisfaction que les clients en retirent.

La satisfaction des clients de Sopra Steria est étroitement liée à la qualité des produits et services délivrés par le Groupe et à l'amélioration constante du Système Qualité mis en place.

Les revues ou études de satisfaction clients conduites par les entités Sopra Steria permettent d'améliorer la qualité des services délivrés, en prenant en compte les attentes des clients.

La politique Qualité est portée par un engagement fort du management Sopra Steria, avec comme axe principal la satisfaction des exigences des clients, tout en maintenant une bonne performance, garante de l'indépendance dans les choix qui leur sont proposés.

Toutes les entités Sopra Steria (Europe et Inde) sont certifiées ISO 9001 par des organismes habilités.

Le Groupe a également pris en compte la préoccupation croissante de ses clients sur la sécurité des données en définissant des règles précises et les bonnes pratiques de confidentialité qui s'appliquent à la production.

2.8.2. SAVOIR-FAIRE ET SERVICES POUR UNE PERFORMANCE DURABLE DES CLIENTS

L'innovation et le digital, relais de croissance et de performance durable pour les clients du Groupe

Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services délivrés, Sopra Steria accompagne ses clients dans leurs programmes de transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique, notamment dans les domaines suivants : Réalité Augmentée, mobilité, nouvelles interfaces, objets connectés, Intelligence Artificielle, *Big Data*, *Cloud*, Cyber Sécurité, *Smart Cities*…

LA CO-INNOVATION DIGITALE, UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE POUR RÉPONDRE AU MIEUX ET PLUS RAPIDEMENT AUX ENJEUX DES UTILISATEURS FINAUX

Le co-design, pour mobiliser l'intelligence collective

- Développement d'une approche collaborative qui favorise la créativité pour concevoir des services, usages, processus, organisations et l'élaboration d'une vision ou stratégie commune.

Les DigiLabs Sopra Steria, des espaces dédiés à la co-innovation digitale

- En 2016, la co-innovation digitale, source de création de valeur dans un contexte de révolution du numérique, a associé les équipes Sopra Steria et des clients autour des technologies disruptives, comme la Réalité Virtuelle, la Réalité Augmentée, l'Internet des Objets, l'Intelligence Artificielle, le Data Science, ou la mobilité. 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.
- Cette démarche est portée par les DigiLabs, lieux dédiés à l'innovation, pour faire émerger des solutions innovantes qui permettront de répondre aux nouveaux enjeux des entreprises et organisations. Les DigiLabs ont été déployés à travers le Groupe, en France, au Royaume-Uni, en Espagne, en Allemagne, en Norvège, en Inde et à Singapour.

LE DIGITAL AU SERVICE DE LA CRÉATION DE VALEUR : RÉALITÉ AUGMENTÉE, MOBILITÉ, NOUVELLES INTERFACES, OBJETS CONNECTÉS, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, BIG DATA, CLOUD, CYBER SÉCURITÉ, SMART CITIES…

Concevoir des dispositifs intelligents

- Maîtrise de la demande en énergie des consommateurs et développement de services permettant d'adresser les nouveaux enjeux de l'efficacité énergétique des bâtiments.

Accompagner la transformation

- Accompagnement de la transformation des usages et de la digitalisation des échanges.

Développer des services pour gérer les risques

- Couverture de l'ensemble du cycle de vie de la sécurité des applications, depuis la gouvernance jusqu'à la surveillance.
- Développement d'un programme de cyber sécurité avancé pour une grande université européenne.

Une application de la technologie HoloLens utilisée dans les blocs opératoires
Utilisation de la Réalité Augmentée au service de la santé grâce à la technologie HoloLens. Sopra Steria contribue aux recherches sur le cancer du foie aux cotés de Microsoft et de l'hôpital universitaire d'Oslo. Ce projet s'est vu décerner le prix Microsoft Health Innovation début 2017.

LA PERFORMANCE DES SERVICES PUBLICS ET LA QUALITÉ DES SERVICES AUX USAGERS

Accroître la performance et la qualité des services aux citoyens

- Conception d'applications pour favoriser l'accès aux services grâce au digital : dématérialisation, réduction des déplacements et nouveaux services.
- Accompagnement de sept municipalités norvégiennes dans la mise en place d'une plate-forme *Cloud* commune.
- Développement d'environnements de travail mobiles et intégrés pour les agents du service public.
- Sécurisation des moyens de transports.

DES SAVOIR-FAIRE AU SERVICE DE LA VILLE INTELLIGENTE

***Smart cities* : augmenter l'attractivité des villes, réduire leur empreinte écologique, proposer de nouveaux services grâce au numérique**

- Accompagnement de la transformation digitale et du développement économique des territoires. Sopra Steria est partenaire de métropoles européennes dans la construction de leur stratégie numérique en s'appuyant sur des solutions innovantes :
  - *Smart Harbor* : optimisation de la gestion des ports, pour dématérialiser la gestion des activités et développer de nouveaux services ;
  - SI@GO : efficacité énergétique des bâtiments.
  - *Enjoy-MEL* : écosystème numérique pour développer l'attractivité d'une grande métropole ;
  - Colibry : plate-forme pour le développement de solutions innovantes et opérationnelles répondant aux enjeux de mobilité urbaine des métropoles intelligentes, des entreprises et des citoyens.

La transformation digitale pour un territoire innovant en France

Au sein du Pays de Saint Omer (nouvelle CAPSO* et CC du Pays de Lumbres), Sopra Steria accompagne la définition et la mise en œuvre de la stratégie numérique du territoire. L'objectif est de soutenir la mutation vers les métiers du digital et de dynamiser les nouvelles opportunités :

- Études d'opportunités liées aux usages du numérique : *Cloud,* télétravail, carte de vie quotidienne unique pour faciliter l'accès aux services publics.
- Système d'information territorial : pour proposer des services et un accompagnement administratif harmonisés.
- Plateforme e-démocratie : pour garantir l'accès à l'information et l'expression de tous, créer les conditions pour réactiver la dynamique entrepreneuriale.
- Plateforme santé : pour faciliter l'accès aux services et promouvoir la prévention.
- Pack Domotique : pour favoriser le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie.
- Bornes interactives, outil en ligne mutualisé : pour dynamiser les centres villes et promouvoir le commerce local.
- Plateforme tourisme : pour moderniser l'accueil des particuliers et des professionnels du tourisme.
- Accompagnement de la transformation digitale :
  - Formation des acteurs du territoire aux nouveaux outils numériques,
  - Promotion du numérique au sein de la communauté : application de réalité virtuelle, application sur table numérique, « bâtiment Totem », collaboration avec les écoles.

L'objectif poursuivi est d'emmener consciemment le territoire dans la troisième révolution industrielle par une offre de service inclusive et rayonnante, soutenu en cela par la région Hauts de France et l'Union Européenne.

* *CAPSO : Communauté d'Agglomération du Pays de Saint Omer*

CO-CONSTRUIRE AU SEIN D'UN ÉCOSYSTÈME ÉLARGI POUR DYNAMISER LA COMPÉTITIVITÉ LOCALE ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES TERRITOIRES

Co-construire les services de demain avec les usagers et favoriser le développement économique local

- Participation active de Sopra Steria à des initiatives locales en France au cœur des cités pour co-construire la ville de demain au sein d'espaces dédiés au partage de ressources, de compétences et de savoirs :
- TUBà Lyon
- Bordeaux Metro *Pulse*
- Bouda à Boulogne

En région, contribution au développement de start-up en mobilisant les savoir-faire pour animer l'écosystème local.

RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE DES CLIENTS

Mettre le digital au service d'une économie bas carbone

- Développement de services contribuant à une économie bas carbone et accompagnement dans le cadre de la digitalisation des activités clients.
- Des services bénéficiant de la neutralité carbone des déplacements professionnels, des bureaux et des *Data Centers* de l'ensemble du Groupe.

Prendre en compte la dimension sociétale de la Responsabilité d'Entreprise

- Utilisation du digital au service d'une économie plus solidaire, inclusive et collaboration avec des clients et la société civile autour des enjeux de l'inclusion digitale.

Assurer la croissance et la pérennité de ses clients et gérer les risques

- Accompagnement de la mise en place de dispositifs de gestion des risques et de conformité réglementaire.

3. Responsabilité Sociale : Sopra Steria, un collectif responsable et engagé

3.1. Contexte et faits marquants

La révolution numérique modifie profondément notre société et nos modes de travail. La transmission de l'information devient massive et immédiate, le savoir est désormais à la disposition du plus grand nombre. L'innovation devient collaborative et s'accélère dans tous les domaines. Le digital incite les acteurs économiques à se réinventer face à de nouveaux modèles et offre à nos clients des perspectives d'automatisation, de simplification, de création et de personnalisation de nouveaux services.

Pour relever ces nouveaux défis et répondre aux attentes fortes de création de valeur de ses clients, Sopra Steria, en tant qu'employeur responsable, accompagne l'évolution de ses collaborateurs vers les nouveaux métiers du digital. Le Groupe offre un environnement de travail ouvert à tous, propice à stimuler l'esprit d'entreprendre et le collectif, dans toutes nos géographies.

Dans un contexte concurrentiel fort et de révolution numérique qui bouleverse notre secteur et ceux de nos clients, l'année 2016 a été marquée par l'accélération de l'important programme de transformation du Groupe pour accompagner l'ambitieux Projet d'Entreprise de Sopra Steria.

Principaux faits marquants :

- Sopra Steria devient l'un des principaux recruteurs en Europe. 8 498 nouveaux collaborateurs ont rejoint le Groupe en 2016. En France, le Groupe est le 1er recruteur de jeunes diplômés dans le domaine du numérique ;
- près de 600 actions menées auprès des écoles ;
- lancement du Prix Étudiant de la Fondation Sopra Steria – Institut de France ;
- plus de 20 000 jours de formation en France autour des valeurs pour créer un collectif fort et uni ;
- accréditation Happy trainees pour la quatrième année consécutive ;
- déploiement à l'international des réseaux de femmes (Allemagne, France, Inde, Norvège, Royaume-Uni).

3.2. Engagements

La politique de Responsabilité Sociale de Sopra Steria vise à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'inscrit dans une démarche de progrès continu dont l'objectif est de concilier l'efficacité économique et l'équité sociale.

Les Ressources Humaines sont au cœur du Projet d'Entreprise. Sopra Steria s'engage à anticiper les futurs besoins en compétences, à promouvoir la mobilité au sein du Groupe, à proposer un large choix de formation professionnelle. L'objectif de ces engagements est de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs, tout en veillant tout particulièrement au respect de la diversité.

Les différents programmes mis en œuvre par le Groupe en 2016 intègrent les enjeux liés notamment à la diversité et à l'insertion professionnelle des jeunes.

3.3. Enjeux et principaux résultats

Objectifs 2016	Résultats 2016	Ambitions 2017
SOCIAL : Promouvoir l'égalité des chances		
Poursuivre l'harmonisation des pratiques et déployer le référentiel des métiers du Groupe dans l'ensemble des pays	■ Harmonisation des pratiques RH et déploiement progressif du référentiel des métiers du Groupe auprès de 59 % des collaborateurs, sur la quasi-totalité des pays mais pas sur l'ensemble des filiales	■ Poursuivre l'harmonisation des pratiques RH et déployer le référentiel des métiers du Groupe sur la totalité des pays en 2017 et 2018
Déployer un programme de mobilité internationale pour offrir des parcours et trajectoires en particulier aux jeunes diplômés	■ Programme de mobilité internationale formalisé en 2016. Une trentaine de stagiaires et d'alternants présents sur plusieurs pays (Espagne, Inde, Benelux)	■ Poursuivre le déploiement du programme de mobilité à l'international
Soutenir les efforts nationaux d'insertion professionnelle des jeunes	■ 8 498 collaborateurs recrutés dont 44 % de moins de 26 ans	■ Soutenir les efforts nationaux d'insertion professionnelle des jeunes
Développer les initiatives d'égalité professionnelle femmes-hommes, dans tous les pays du Groupe et mettre progressivement en place des dispositifs de suivi des indicateurs clés.	■ Structuration progressive de réseaux de femmes en France, Royaume-Uni, Inde, Allemagne et Norvège. En 2016 les femmes représentent 31 % de l'effectif dont 27 % sur des postes d'ingénieurs, consultantes et management de projets. ■ Déploiement d'actions auprès des étudiantes pour promouvoir les métiers du numérique. En 2016, 30 % des embauches concernent des femmes.	■ Développer l'attractivité des métiers du numérique auprès des femmes et continuer à renforcer la visibilité des compétences des femmes du numérique en interne et en externe
Renforcer l'information sur les enjeux de la Responsabilité Sociale du Groupe dans les séminaires d'accueil et parcours de management.	■ Séquence dédiée sur 17 séminaires d'intégration Esprit de groupe (En France) ■ Présentation lors du kick off 2016 des enjeux et animations sur la Responsabilité Sociale du Groupe, pour plus de 3 000 managers internationaux sensibilisés.	■ Poursuivre l'information et la sensibilisation au sein des parcours d'intégration et des modules *corporate* intégrés au sein des parcours métiers.

Les Ressources Humaines sont au cœur du Projet d'Entreprise et l'ambition de Sopra Steria est de créer les conditions de notre fierté du « travailler ensemble » dans un esprit d'entrepreneuriat et de partage. Cela implique de s'engager dans le développement professionnel des 39 813 collaborateurs (39 228 collaborateurs hors acquisitions 2016), en s'appuyant sur Sopra Steria Academy et sur les nombreux projets qui proposent des perspectives professionnelles stimulantes, dans chacun de nos métiers et chacune de nos implantations.

Au-delà de sa politique volontariste en matière de recrutement (8 498 embauches en 2016), le Groupe privilégie l'intégration et l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, portée par un plan de formation ambitieux.

Sopra Steria s'appuie, pour se développer de façon durable, sur la dynamique de son Projet d'Entreprise, décliné à tous les niveaux de l'organisation. En France comme à l'international, Sopra Steria agit dans le respect de ses valeurs, en exigeant de tous ses collaborateurs l'intégrité et le respect des droits fondamentaux.

Ce Projet d'Entreprise porte une ambition stratégique et repose sur un système de valeurs partagées, qui animent la dynamique managériale et contribuent à la performance opérationnelle du Groupe.

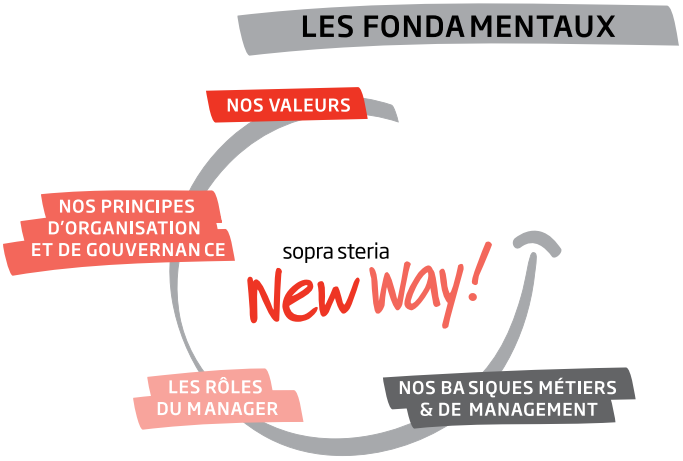
3.4. Une culture et des valeurs qui nous rassemblent

Travailler chez Sopra Steria, c'est partager une culture d'entreprise forte, centrée avant tout sur l'humain. Cette culture concilie la force de notre collectif et l'esprit d'entrepreneur qui nous anime.

« NEW WAY », LE PROGRAMME FÉDÉRATEUR DE TRANSFORMATION DU GROUPE

Dans un contexte d'accélération de l'impact du digital chez nos clients, dans un environnement concurrentiel de plus en plus dur et suite à la fusion des entreprises Sopra et Steria, un programme fédérateur de transformation interne est en cours de déploiement. Les entreprises Sopra et Steria avaient des cultures fortes, le nouveau Groupe avait besoin de se reconnaître rapidement dans une culture commune dont chacun soit fier. Ce programme a pour objectif de rassembler l'ensemble des collaborateurs autour du Projet d'Entreprise et de les impliquer dans un projet différenciant ancré sur un « ADN fort » et les Hommes.

Cet ADN repose sur des fondamentaux et des grands principes appelés piliers :



LES PILIERS

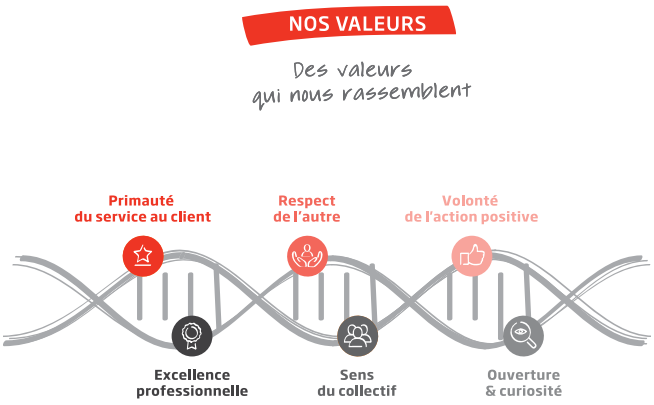
- La motivation de tous et l'esprit d'entreprendre
- La fonction globale
- La responsabilisation de chacun, avec des décisions prises au plus près du terrain
- La décision appartient aux Hommes, non aux processus
- La bonne personne à la bonne place

Nos fondamentaux sont au cœur de notre culture d'entreprise. Ils sont constitués de nos valeurs et de gestes essentiels à l'exercice de notre métier. Nos fondamentaux intègrent également notre style de management à travers les rôles du manager, ainsi que les grands principes d'organisation et de gouvernance qui régissent notre fonctionnement. Notre modèle d'organisation s'appuie sur des circuits courts, resserrés. Il prône la responsabilisation de chacun, avec des décisions prises au plus près du terrain. C'est l'ensemble de ces éléments qui permet de nous distinguer et d'afficher une personnalité d'entreprise unique. Ils constituent une véritable signature, reconnue par nos clients, nos candidats, nos concurrents et notre marché en général.

Nos fondamentaux sont aussi des outils qui nous aident à mieux travailler ensemble dans un même esprit, à innover et à progresser. Ils sont au service de notre Projet d'Entreprise. Ils nous donnent l'opportunité de façonner un Groupe à notre image : humain, agile, digital et leader.

DES VALEURS QUI NOUS RASSEMBLENT

Les valeurs de Sopra Steria représentent le socle de nos fondamentaux :



Ces 6 valeurs guident nos actions au quotidien. Les partager nous permet de mieux nous comprendre et de mieux travailler ensemble quel que soit notre métier ou notre pays.

Le programme New Way est destiné à transmettre notre Projet et notre ADN mais aussi à libérer la créativité et les énergies de tous les collaborateurs, pour répondre aux enjeux de transformation de nos métiers. Nos collaborateurs sont au cœur de ce collectif.

Pour déployer New Way, un cycle ambitieux de formation a été conçu afin d'engager les collaborateurs dans une expérience « d'intelligence collective » à mettre en pratique au quotidien.

Il a démarré en France en 2016 et se poursuivra jusqu'en 2018 sur l'ensemble des pays et filiales du Groupe. À chaque fois, il est construit en étroite collaboration avec les équipes managériales de chacune des entités pour qu'il s'adapte parfaitement aux enjeux « locaux ».

Il représente 50 000 jours de formations, dont 20 000 ont été dédiés en 2016 à une première vague de 12 600 collaborateurs parmi lesquels 1 670 managers ont suivi un séminaire spécifique.

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

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

Les opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Ainsi, les différentes acquisitions réalisées en 2016 (585 collaborateurs), permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2016, le groupe Sopra Steria comptait 39 228 collaborateurs (hors acquisitions 2016), principalement basés en Europe et notamment en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, en Scandinavie et en Inde, périmètre couvrant 91 % de l'effectif du Groupe.

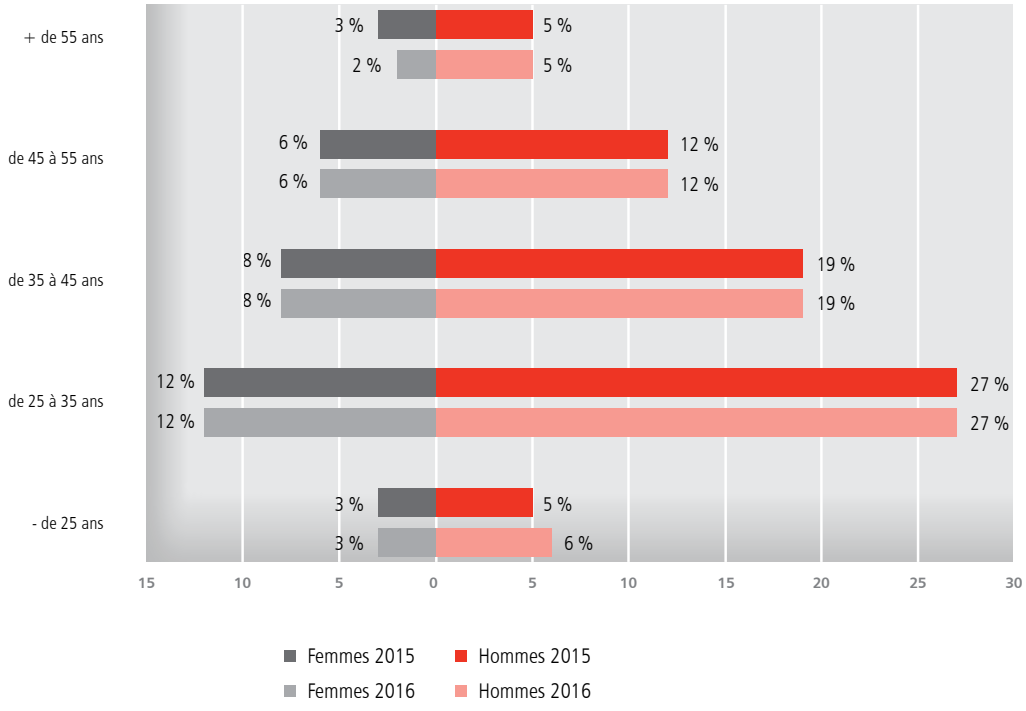
La proportion de contrats permanents, constante depuis des années, démontre l'engagement du Groupe à proposer des emplois stables tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes, en renforçant l'accueil d'alternants sous contrats temporaires. Les contrats d'alternance sont proposés à de futurs jeunes diplômés qui bénéficient ainsi d'un dispositif de tutorat, du financement des frais de scolarité et d'opportunités de recrutement à l'issu de l'alternance. Ce type de contrat est en forte progression en France (92 % des CDD sont des alternants en 2016 contre 89 % en 2015) :

- 96,5 % des salariés sont en contrat permanent et 2,9 % en contrat temporaire (hors stagiaires) ;
- l'âge moyen des salariés en contrat permanent est de 37,9 ans et leur ancienneté moyenne de 7,5 ans.

La représentativité des femmes reste stable mais supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (28 %). Des actions sont menées dans différents pays pour favoriser la promotion des métiers du numérique (cf. section 3.14.2) :

- l'effectif comporte 31 % de femmes dont 27 % sur des postes d'ingénieurs, de consultantes, de management de projets.

La pyramide des âges représente la répartition par sexe et par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions) stable entre 2015 et 2016.



3.5.1. ATTIRER PLUS DE TALENTS

Le recrutement est l'un des piliers de la stratégie de développement du Groupe. La politique de recrutement porte en priorité et de manière volontariste sur l'embauche de jeunes diplômés issus d'écoles d'ingénieurs, d'écoles de commerce ou d'universités et contribue ainsi à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes (44 % des embauchés ont moins de 26 ans). S'agissant des recrutements de candidats expérimentés, le Groupe favorise la mobilité de ses salariés par des mises en situation, avant tout recrutement externe. Des campagnes d'information concernant des postes à pourvoir dans les différentes géographies, sont diffusées sur le portail interne du Groupe Face 2 Face.

Les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail, au-delà d'un recrutement agile, mobile et digital, recherchent une entreprise éthique et socialement engagée. La transformation digitale a également impacté le processus de recrutement avec l'arrivée de nouveaux métiers et de nouvelles modalités adaptées aux attentes des candidats.

Dans ce contexte de transformation et afin de servir une stratégie de croissance toujours très soutenue, Sopra Steria a recruté en 2016 8 498 collaborateurs (en hausse de 18 % par rapport à 2015) et a continué à renforcer son programme de recrutement selon trois axes :

- promouvoir les métiers du numérique en mettant en avant nos savoir-faire innovants ;
- favoriser l'insertion professionnelle avec un éventail élargi de partenariats avec écoles et universités ;
- renforcer les liens avec les acteurs économiques locaux et ainsi promouvoir un recrutement volontariste sur tous les bassins d'emploi où nous sommes présents.

Le Groupe poursuit sa politique dynamique de recours à l'alternance et aux stages afin de développer l'employabilité des jeunes (+ 10 % d'alternants en 2016, CIMPA inclus par rapport à 2015) et lance un programme de mobilité à l'international pour les accompagner dans l'obtention de leur diplôme et partager la culture du Groupe. En France, Sopra Steria est le premier recruteur de jeunes diplômés sur son secteur.

Les réseaux sociaux sont devenus partie intégrante du processus de recrutement et du développement de la Marque Employeur du Groupe auprès des jeunes toujours plus « mobiles » et connectés. La progression de Sopra Steria dans les classements de référence traduit le renforcement de cette présence sur les réseaux sociaux (7e du classement PotentialPark sur la catégorie « présence sur les réseaux sociaux »). Dans le même sens, le compte Twitter RH Sopra Steria est le plus suivi des ESN en France avec 3 400 « *followers* ».

Afin de servir cette ambition majeure, Sopra Steria inscrit sa politique de relations écoles et d'intégration de stagiaires au cœur de sa stratégie de recrutement. La politique des relations écoles est construite pour servir deux objectifs majeurs :

- renforcer notre notoriété et la proximité avec nos établissements cibles à travers le partage de contenus sur nos métiers, nos offres et nos projets ;
- faciliter le recrutement des jeunes diplômés, des stagiaires et des alternants.

En 2016, près de 600 actions ont été menées par le Groupe auprès de 220 écoles et universités partenaires pour renforcer notre attractivité sur le terrain en proximité avec les étudiants.

Près de 600 actions conduites auprès des écoles

Lancement du prix étudiants de la Fondation Sopra Steria – Institut de France

Les Prix Étudiants récompensent deux équipes d'étudiants qui proposent un projet alliant innovation numérique, sociale ou environnementale. Le prix a pour objectif d'aider l'équipe gagnante à lancer son projet à travers :

- un don financier ;
- d'accompagnement de parrains Sopra Steria.

La campagne de ce Prix Étudiant auprès des écoles et universités a démarré en septembre 2016 pour une remise du prix en mars 2017.

- 10 ans de partenariat pour la 48e Course Croisière EDHEC.

Sopra Steria a fêté en 2016 le dixième anniversaire de son partenariat avec la « Course Croisière EDHEC », premier événement sportif étudiant européen. Elle s'est tenue à Roscoff en avril 2016. 20 équipages ont été sponsorisés dont six avec la présence d'au moins un équipier en situation de handicap, accompagné par la Mission Handicap Sopra Steria. Une journée 100 % handicap a été proposée aux étudiants avec des animations spécifiques de sensibilisation.

Exemples de nouvelles actions menées en 2016 auprès des écoles :

Chaire du numérique avec CPE Lyon : avec la création d'un module « *Big Data* », de 30 heures pour une cinquantaine d'étudiants de 5e année.

Telecom Sud Paris : intervention lors de la semaine de l'éco-conception – réflexion sociologique et éthique sur les technologies du numérique.

Cette forte présence dans les établissements de l'enseignement supérieur a permis l'accueil en 2016 de 915 stagiaires et de 536 alternants (périmètre Sopra Steria France hors acquisitions, dont plus de 300 contrats d'alternants diplômants). Une large majorité de ces stagiaires et alternants a rejoint ensuite le Groupe en CDI. Ces chiffres, à nouveau en croissance par rapport à 2015 attestent de la qualité des stages et de la convivialité des équipes Sopra Steria.

Un quatrième label Happy Trainees !

Pour la 4e année consécutive, Sopra Steria se voit décerner l'accréditation Happy Trainees avec une belle progression :

La note Globale atteint 4 sur 5 (3,81 en 2015)

Et le taux de recommandation passe à 88,3 % (83,3 % en 2015)

En 2017, la priorité donnée au recrutement de jeunes diplômés, stagiaires et alternants se poursuivra et avec elle la mobilisation autour des actions et des partenariats écoles. Cette politique de relations écoles continuera d'être partagée avec les entités à l'international dans une démarche dynamique et cohérente à l'échelle du Groupe.

3.6. Intégrer et former nos talents

Dans un contexte d'innovation digitale accélérée, d'évolution des attentes des clients et des aspirations de nos collaborateurs, la formation est plus que jamais un vecteur d'engagement et d'excellence professionnelle. Le collaborateur est acteur de son projet professionnel.

Sopra Steria Academy, le dispositif interne de formation du Groupe, a pour vocation de soutenir l'intégration, le partage de la culture et le développement des compétences. La mutualisation des offres de formation et la création en 2016 du nouveau Campus By Academy permettent de proposer le socle commun de formation Groupe.

Sopra Steria Academy contribue à garantir le niveau d'excellence et d'adaptabilité des collaborateurs pour être en adéquation avec les innovations digitales et l'évolution des attentes des clients. En effet, la formation et le partage des connaissances représentent des leviers majeurs de réussite du Projet d'Entreprise de Sopra Steria.

Pour favoriser une culture commune et la cohésion du Groupe, les valeurs et les fondamentaux sont partagés de façon à être connus de l'ensemble des collaborateurs.

Pour répondre à ces enjeux, les objectifs majeurs de Sopra Steria Academy sont de :

- favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- soutenir la stratégie du Groupe par le développement des compétences métiers et digitales ;
- diffuser les fondamentaux, encourager la capitalisation des pratiques grâce au *Knowledge Management*, valoriser la création de communautés métiers internationales ;
- Anticiper les nouvelles modalités d'acquisition et de transfert de connaissances ;
- faciliter l'internationalisation du Groupe.

Programme New Way

Partager une même culture d'entreprise est essentiel pour créer un collectif fort et uni et assurer la cohérence et la cohésion du Groupe afin de servir avec succès le Projet d'Entreprise. Cette dynamique s'inscrit également dans une démarche de montée en valeur des collaborateurs et de fidélisation des talents.

Pour accompagner la transmission de cette culture auprès des nouveaux embauchés et pour les nouveaux managers, les formations concernant les fondamentaux du Groupe seront réorganisées pour intégrer les messages diffusés en 2016 mais aussi la manière « New Way » de les transmettre. Ils intégreront ainsi l'offre de formation « standard » de Sopra Steria Academy.

3.6.1. POLITIQUE D'INTÉGRATION

Sopra Steria a fondé une politique d'accueil et d'intégration solide, tant des collaborateurs recrutés que des collaborateurs accueillis dans le cadre de fusions-acquisitions. Chacun se voit proposer un parcours adapté pour lui permettre de faire ses premiers pas dans l'entreprise, d'en comprendre la culture, les valeurs et les fondamentaux.

Cette politique s'articule, d'une part, sur un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux recrutés, et d'autre part, sur des parcours d'intégration dédiés, sur-mesure, définis dans le cadre des opérations de fusions-acquisitions.

L'intégration des jeunes collaborateurs recrutés

Sopra Steria offre à chaque nouveau salarié, dès son arrivée dans l'entreprise, un parcours d'intégration structuré autour d'une journée d'accueil en entité, d'un séminaire d'intégration de trois jours, de formations métiers, de méthodologies et technologies selon le profil, d'entretiens avec le management et d'échanges entre pairs.

Le séminaire d'intégration « Esprit de Groupe » réunit les nouveaux collaborateurs débutants ou issus de premières expériences professionnelles pour une formation de trois jours. Son objectif est de partager l'histoire, le projet, les valeurs et l'offre du Groupe, ainsi que ses fondamentaux, notamment en matière d'esprit de service et de qualité des projets. Très interactif et innovant, il permet de créer un réseau et représente un levier de fidélisation majeur.

Chaque pays et filiale décline son propre séminaire d'intégration ou *induction program*, avec des finalités, contenus et approches communes, sur un ou plusieurs jours selon les pays.

L'ambition, poursuivie en 2017, est que chaque pays et filiale offre un programme d'intégration, avec des modules communs revisités notamment sur les valeurs et fondamentaux du Groupe, à partir des apports du programme fédérateur de transformation interne.

L'intégration des managers embauchés

Dans l'ensemble des pays du Groupe, des sessions dédiées aux nouveaux managers sont organisées pour accompagner l'intégration, la prise de repères et le développement d'un réseau relationnel au sein du Groupe ; à titre d'exemples citons le « *Core Management Training* » au Royaume-Uni ou le « *Leadership program* » en Scandinavie.

3.6.2. UNE OFFRE DE FORMATION AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION

Par ses savoir-faire en matière de pédagogie, sa connaissance des enjeux métiers et stratégiques, sa capacité à organiser des séminaires et des formations, l'Academy représente un levier majeur pour accompagner les changements de l'entreprise et la transformation du Groupe.

En France, Sopra Steria Academy propose une offre de formation autour de dix domaines : Fondamentaux Groupe, Management, Stratégie et Offres, Commerce, Comportement, Qualité et Méthodes, Métiers et Secteurs, Technologies, Solutions, Langues et Bureautique.

L'offre de formation est organisée en parcours de formation par filière métier et par niveau, actualisés et enrichis chaque année de nouveaux modules.

Ces parcours sont animés par un réseau de plus de 600 formateurs internes et consultants externes.

Le *Knowledge Management* appuie et complète ce dispositif de formation. Accessible depuis le portail de Sopra Steria, il facilite

le partage des fondamentaux du Groupe et la capitalisation sur les pratiques à travers plus de 60 communautés internationales organisées par filière métier, offre et savoir-faire.

Le développement des compétences managériales est un élément majeur du dispositif de formation. La capacité des managers à gérer globalement les affaires, à motiver et développer les équipes, ainsi qu'un fort esprit entrepreneurial à tout niveau, est indispensable à la réussite du projet Sopra Steria.

Quelle que soit leur filière métier, la formation des managers vise à développer l'ensemble des compétences managériales nécessaires en termes de commerce, production, développement des Ressources Humaines et finance.

En 2016, la refonte complète du portail Campus Academy a permis de mieux diffuser et faire connaître l'offre de formation.

ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Le secteur du numérique est en constante et rapide évolution. Pour soutenir le développement de compétences nécessaires aux projets de nos clients, Sopra Steria Academy renouvelle chaque année son offre de formation.

L'offre s'est également complétée d'initiatives spécifiques au sein des pays, notamment :

- « *Emerging Leadership Program* », au Royaume-Uni, accompagnant les jeunes managers sur des fondamentaux de management ;
- un nouveau programme de *Bid Management*, en Scandinavie, dédié aux méthodes et management d'avant-ventes ;
- un module déployé sur chaque plateau projet en Inde, axé sur la responsabilité et l'engagement.

En 2016, le plan de formation a servi la dynamique stratégique, commerciale et opérationnelle du Groupe dans sa nouvelle configuration, ainsi que le partage des fondamentaux. Le déploiement de parcours de formation intégrés sur des thématiques telles que *Big Data*, Mobilité, Social, *Cloud*, cyber sécurité, et Architecture, a accompagné le développement des compétences digitales.

En 2017, un effort accru doit être engagé pour enrichir l'offre de formation autour des technologies et méthodes digitales émergentes. Un objectif ambitieux de 16 000 jours de formation sur ces thèmes a été fixé.

Le développement de ces nouveaux contenus s'accompagne de la mise en œuvre de pratiques d'apprentissage nouvelles visant à faciliter l'accès et la diffusion des formations auprès des collaborateurs, à travers les techniques de *digital learning* proposées par l'Academy et ses partenaires.

Par exemple :

- mise à disposition de parcours en *blended learning* ;
- mise à disposition de modules à contenus technologiques supportés par des plates-formes partenaires.

En 2016, près de 900 000 heures de formation ont été dispensées sur 74 % du périmètre Groupe dont presque 600 000 heures en France.

En 2017, les contenus actualisés seront pérennisés, pour les nouveaux entrants et les managers promus, à travers les parcours et formations qui véhiculent les fondamentaux du Groupe. Ils intégreront ainsi l'offre de formation de Sopra Steria Academy.

3.7. Développer nos talents

La transformation digitale ouvre de nouvelles opportunités en matière de développement des compétences. Les métiers du numérique évoluent et c'est la complémentarité des expertises métiers et technologiques alliée à une démarche collaborative qui fera notre force et nous donnera la capacité d'innover et d'apporter de la valeur à nos clients.

L'anticipation de l'évolution des compétences est indispensable pour accompagner au plus près les grandes transformations de nos clients et réaliser avec succès le Projet de Sopra Steria, tout en maintenant un haut niveau de motivation des collaborateurs.

Identifier et développer tous les talents de l'entreprise représente un axe majeur de notre politique de Ressources Humaines. La diversité de nos métiers, de nos projets ou encore de nos clients offre à chacun de réelles opportunités pour exercer son métier et déployer des parcours professionnels valorisants.

Le socle de nos valeurs est le suivant : le sens du collectif, la volonté de l'action positive, l'excellence professionnelle, la primauté du service au client, le respect de l'autre et enfin l'ouverture et la curiosité. Ce sont autant de marqueurs qui orientent chaque collaborateur vers une dynamique de carrière solide et évolutive.

Cette dynamique d'évolution professionnelle s'appuie également sur des outils managériaux partagés, comme le Référentiel des Métiers et notre dispositif collectif d'évaluation et de développement, favorisant la proximité et la connaissance fine de nos collaborateurs.

LE RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS SOPRA STERIA

Le Référentiel des Métiers Sopra Steria est un outil de management au service du développement des carrières, notamment dans un contexte de forte croissance et d'internationalisation du Groupe.

Il décrit l'ensemble des métiers du Groupe (Conseil, Intégration, Édition, Infrastructure Management, Sécurité, Commerce, Management d'entité, Fonctions supports). Chaque collaborateur peut appréhender les compétences attendues à chaque étape de sa carrière, se positionner et se projeter sur les parcours accessibles au sein du Groupe en fonction de ses compétences à renforcer ou développer.

Le Référentiel des Métiers est également un outil précieux au service des managers pour éclairer les trajectoires possibles de chaque collaborateur en fonction de ses aptitudes, de ses motivations et des priorités du Groupe.

Le Référentiel des Métiers est enfin un outil clé pour présenter nos métiers aux candidats, attirer de nouveaux talents et pour faciliter l'intégration dans le cadre des fusions acquisitions.

LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION CONTINUE ET DE DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES

Sopra Steria dispose d'un dispositif d'évaluation et de développement des carrières lui permettant de suivre régulièrement l'évolution de chaque collaborateur.

Ce dispositif contribue à préserver l'employabilité des collaborateurs en assurant un développement continu de leurs compétences. Il s'appuie notamment sur les entretiens individuels de fixation d'objectifs, les entretiens de début et de fin de missions, les entretiens annuels d'évaluation et d'évolution, dont les restitutions sont partagées avec le management lors de comités Ressources Humaines.

Ces comités Ressources Humaines assurent d'une part, le partage de la connaissance des collaborateurs en termes de compétences, aspirations, performances et capacités d'évolution, et d'autre part les décisions collégiales de promotion, rémunération, mise en situation et formation, en intégrant l'objectif d'égalité femmes-hommes.

L'harmonisation des deux programmes RH structurants (référentiel des métiers et pratiques d'évaluation des collaborateurs), lancée dans le cadre la fusion en 2015, a été poursuivie et déployée progressivement en 2016 :

- le Référentiel des Métiers a été déployé sur Sopra Steria France, Espagne, Italie, Benelux, et dans les filiales I2S, Sopra Banking Software et Sopra HR Software, France et pays (59 % des collaborateurs concernés) ;
- 38 000 collaborateurs du Groupe, hors CIMPA, ont été évalués pour la première fois depuis la fusion selon les mêmes critères.

En 2017, le déploiement du Référentiel des métiers sera poursuivi, avec la volonté de l'adapter au contexte particulier de chaque pays et à leurs attentes et priorités. Des groupes de travail internationaux seront constitués pour avancer sur les modalités de formation digitale (*e-learning*, MOOC, communautés…) et revisiter les contenus et modalités du séminaire d'intégration *Welcome seminar* déployé dans tous les pays.

3.8. Un programme de mobilité internationale pour attirer et fidéliser les talents

La mobilité internationale des salariés est l'un des leviers du Groupe pour renforcer sa capacité d'adaptation face aux enjeux de la transformation digitale mais également pour partager les pratiques de production et de Ressources Humaines dans l'ensemble des pays.

La politique de mobilité internationale du Groupe a pour objectif de répondre aux souhaits des salariés d'enrichir leurs parcours professionnels tout en convergeant avec les besoins opérationnels des pays. Afin d'encourager la mobilité internationale, des campagnes de communication interne sont relayées sur le portail du Groupe. En France, une politique d'accompagnement a été définie (aide au déménagement, à la recherche de logement…).

En 2016, un nouveau programme de mobilité internationale a été déployé en collaboration avec les écoles et les universités et propose un dispositif de mobilité internationale aux stagiaires et alternants afin de les accompagner dans l'obtention de leur diplôme et de leur faire découvrir notre culture et de mieux les intégrer.

Le Groupe développe ainsi des dispositifs internationaux adaptés aux nouvelles attentes des établissements d'enseignement et des jeunes. Plus largement, le programme Mobilité Internationale répond aux enjeux suivants :

- attirer de nouveaux talents, issus des meilleures écoles, motivés par une promesse de recrutement favorisant un parcours dynamique au sein du Groupe ;
- contribuer à la diffusion d'une culture Groupe dans le sillage de *New Way* ;
- renforcer le partage des savoir-faire et des *delivery models* au sein du Groupe ;
- offrir des perspectives enthousiasmantes de développement professionnel.

En 2016, 135 salariés ont bénéficié d'une mobilité internationale et 12 pays ont été concernés (France, Royaume-Uni, Espagne, Norvège, Benelux, Inde et Maroc) et ont accueilli 92 % des mobilités internationales.

Le mouvement lancé en 2016 auprès des stagiaires et alternants a permis d'accueillir une trentaine de stagiaires et d'alternants sur des périodes de 2 mois à 6 mois dans plusieurs pays du Groupe (Inde, Espagne, Suède, Benelux…).

En 2017, nous poursuivons notre effort en développant le nombre d'opportunités proposées aux salariés, stagiaires et alternants dans nos filiales à l'étranger.

3.9. Une politique de rémunération pour fidéliser

La rémunération est un levier de la reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du Groupe. Pour accompagner sa croissance, le Groupe souhaite attirer, motiver et fidéliser ses collaborateurs en leur assurant une rémunération cohérente et un traitement équitable.

Adossée au dispositif d'évaluation des salariés, la politique de rémunération est individualisée et vient compléter l'application des législations locales en vigueur. Elle s'appuie sur des éléments objectifs et vise à reconnaître les talents en récompensant à la fois la performance individuelle et la performance collective.

Le processus d'évolution des rémunérations s'appuie, d'une part, sur le système d'évaluation décrit ci-dessus et, d'autre part, sur les cycles RH qui sont organisés chaque année.

RÉMUNÉRATIONS FRANCE

Le salaire de base moyen poursuit sa progression.

Le rapport entre le salaire le plus bas et le plus élevé est en hausse par rapport à 2015.

	2016***	2015**	2014
Rapport entre le salaire de base annuel brut le plus bas et le plus élevé	16,6	15	15
Nombre de collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 20 000 €*	1	3	3
Nombre de collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 26 000 €, soit 2 000 € x 13 mois	295	403	491
Salaire de base moyen annuel brut *(en euros)*	45 229 €	44 045 €	43 451 €

* *Le salaire annuel brut le plus bas s'élève à 19 890 € en 2016 vs 19 825 € en 2015 et ne concerne qu'une personne.*

** *L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA, ni les alternants, ni les stagiaires, ni les mandataires sociaux. Il inclut l'effectif en contrat permanent en équivalent temps plein présent du 1er janvier au 31 décembre.*

*** *L'effectif 2016 n'inclut pas les acquisitions 2016 (Active 3D, Lasce et Cassiopae), ni les alternants, ni les stagiaires, ni les mandataires sociaux. Il inclut l'effectif en contrat permanent en équivalent temps plein présent du 1er janvier au 31 décembre.*

3.10. La politique d'actionnariat salarié

Sopra comme Steria ont chacun à leur manière mis en œuvre des dispositifs d'actionnariat salarié dans leur histoire. En avril 2016, afin d'associer plus étroitement l'ensemble des collaborateurs du Groupe à la performance de l'entreprise, a été mis en œuvre le premier programme international d'actionnariat salarié du groupe Sopra Steria, renouvelé en 2017.

Ce programme *We share* se décline à travers :

- un programme d'achat d'actions déployé dans 15 pays en 2017 dans le cadre du plan d'épargne Groupe (PEG), via un FCPE ou en direct lorsque la réglementation locale ne permet pas l'utilisation du FCPE, avec un abondement de l'entreprise ;
- une formule *Share Incentive Plan* (SIP) spécifique au Royaume-Uni et adapté à la réglementation locale, pour les salariés des entités britanniques, avec un abondement identique. Les actions sont souscrites par l'intermédiaire d'un trust de droit anglais SIP Trust.

Le taux de souscription en 2016 a été en moyenne de 1 collaborateur sur 4 et de 1 sur 2 dans certaines sociétés ou géographies du Groupe.

En associant les collaborateurs au développement de l'entreprise sur le long terme, ce programme confirme aussi la volonté de Sopra Steria d'être avant tout un groupe indépendant, d'entrepreneurs, plaçant le collectif au centre de son action.

Avec 7,6 % du capital (et 8,6 % des droits de vote) détenus par les actionnaires salariés au 31 décembre 2016, le groupe Sopra Steria se place comme la première entreprise de services du numérique (ESN) pour l'actionnariat salarié, au niveau européen.

3.11. Le dialogue Social

Le dialogue social se construit avec les représentants des salariés sur des questions relatives à la stratégie de l'entreprise, la politique économique et financière et la politique sociale de l'entreprise. Il permet le partage des évolutions marquantes du Groupe.

Ce dialogue se concrétise par des rencontres régulières et rythmées avec les représentants des salariés, en fonction des législations locales. Le Groupe veille à ce que, dans chacune des filiales, le dialogue social soit instauré.

La représentation des salariés est organisée au sein d'institutions spécifiques selon les pays et les législations. Ces institutions sont les interlocuteurs privilégiés en matière de dialogue social.

En 2016, le Groupe a connu un dialogue social particulièrement riche (multiplicité des sujets) et soutenu dans un environnement marqué par une « judiciarisation » accrue due à la poursuite du processus d'intégration des équipes Sopra et Steria dans tous les pays où les deux groupes étaient implantés. En France, le processus de renouvellement des instances a été mené avec succès.

En Europe (France, Royaume-Uni, Espagne, Allemagne, Belgique et Luxembourg) les thèmes abordés avec les représentants du personnel en 2016 concernent principalement la rémunération, la politique sociale (la formation professionnelle, l'égalité professionnelle…), la santé et la sécurité au travail, et les modifications dans la situation juridique de l'employeur.

Dans ce cadre, 59 accords ont été signés avec les organisations syndicales sur ces sujets au bénéfice de 53,2 % des salariés et 167 accords sont actifs en 2016 en Europe (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Italie).

Ces différents thèmes permettent de renforcer le sentiment d'appartenance des salariés, d'assurer ainsi la mobilisation de tous autour du Projet d'Entreprise et de relever les défis de la transformation. Ils constituent ainsi l'un des leviers de la performance économique.

En 2017, le dialogue social reste un enjeu majeur pour accompagner les évolutions du Groupe.

3.12. Les conditions et l'organisation du travail : une priorité pour le Groupe

Les conditions et l'organisation du travail sont des composantes importantes de la gestion des Ressources Humaines, considérées par le Groupe comme les conditions indispensables à son efficacité et sa pérennité.

Le Groupe s'assure que les salariés travaillent dans des conditions et un environnement respectueux des dispositions légales en vigueur dans les pays où il est implanté.

Les entreprises du Groupe relèvent du secteur tertiaire et ne comportent pas d'activités à risque notamment en matière d'accidents du travail qui restent liés aux aléas du quotidien. Néanmoins, le Groupe s'assure que des plans de sensibilisation et des actions de formation sont déployés dans les pays pour prévenir les accidents et améliorer la santé et la sécurité des employés (68 % des salariés sont impactés par ces actions dans les pays suivants : Belgique, France, Espagne, Allemagne, Inde, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Suisse, Pologne).

De plus, une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique est à la disposition des collaborateurs dans plusieurs pays (69 % de salariés bénéficient de cet accompagnement dans les pays suivants : France, Royaume-Uni, Scandinavie, Allemagne et Pologne). Cette cellule, constituée de psychologues, est totalement indépendante de l'entreprise. Ce service proposé aux salariés est accessible en permanence par un numéro vert, de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite.

Les Comités santé sécurité veillent à l'application des processus et des mesures spécifiques, déclinés au niveau local, chaque entité étant soumise à la législation propre de son pays d'implantation. Les mesures concernent en particulier le bâtiment (sécurité du bâtiment, mobilier, chauffage et climatisation…) et l'alimentation (cantine, eau…). Un accord santé et sécurité a été signé en 2016 sur le périmètre de CIMPA France.

En 2016 en France, il n'y a pas eu de maladie professionnelle reconnue par la CPAM (organisme national de santé). Le taux d'absentéisme est calculé selon les règles du bilan social (cf. définition en annexe). Il est resté stable 3,2 % en 2016 par rapport à 2015 (3,3 % en 2015). Le taux de fréquence des accidents du travail a légèrement augmenté en 2016 (2,29 % vs 1,46 % en 2016) ainsi que celui du taux de gravité 0,043 % en 2016 (vs 0,035 % en 2015) mais restent très faibles et liés aux aléas du quotidien.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du temps de travail doit permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le temps partiel n'est jamais imposé, il dépend du choix individuel du salarié. Sopra Steria répond favorablement aux demandes de travail à temps partiel émises par les salariés lorsqu'elles sont compatibles avec la vie du service ou des projets.

En 2016, la part des salariés à temps partiel dans le Groupe est de 6,6 % stable par rapport à 2015 (6,7 %). En 2017, le Groupe s'attachera à poursuivre et à renforcer les actions mises en place en matière de santé et de sécurité.

3.13. La diversité, un enjeu clé pour plus d'innovation et de performance

La politique du groupe Sopra Steria en matière de lutte contre les discriminations s'inscrit dans une démarche basée sur le principe de promotion de l'égalité des chances. Cette démarche est à la fois tournée vers l'employabilité de ses salariés mais également vers les enjeux de la société civile.

Sopra Steria veille à recruter des collaborateurs talentueux provenant d'horizons divers, à fidéliser en offrant un cadre de travail stimulant et ouvert à tous, à faire preuve de respect et d'équité envers ses collaborateurs.

3.13.1. INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le principal objectif de la politique handicap du Groupe est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Quel que soit le pays dans lequel elles sont implantées, les sociétés du Groupe s'engagent à respecter les dispositions légales et l'ensemble de la réglementation et des préconisations locales prévues en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Si une partie de ces réglementations vise essentiellement à prohiber toutes formes de discriminations (Royaume-Uni, Pays-Bas, Norvège), certaines d'entre elles (Allemagne, Autriche, Espagne, Italie) prévoient une obligation d'emploi. Toute entreprise ne satisfaisant pas à cette obligation d'emploi se doit de verser une contribution spécifique à un organisme favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. De nombreuses sociétés du Groupe implantées dans les différents pays ont par ailleurs adopté une série de mesures visant, au-delà des dispositions légales, à favoriser des salariés en situation de handicap.

En France, le Groupe a poursuivi sa politique active en faveur de personnes en situation de handicap. Le taux d'emploi des salariés en situation de handicap a progressé en 2016, pour atteindre 2,30 % en fin d'année, grâce à la dynamique des recrutements (direct et indirect) et des actions dans le maintien dans l'emploi. Ce taux est supérieur à celui du secteur 1,2 %.

Les opérations de sensibilisation organisées en collaboration avec les représentants syndicaux ont également permis de faire avancer la connaissance du handicap dans l'entreprise et auprès des étudiants. Plus de 5 000 salariés et étudiants ont participé à ces actions de sensibilisation pour changer le regard sur le handicap.

Les programmes d'inclusion des jeunes en situation de handicap se sont poursuivis en 2016 avec :

- le parcours Handitutorat, lancé en 2013, grâce auquel plus de 40 lycéens handicapés se sont vus proposer un tutorat par des étudiants issus de grandes écoles ou d'universités, eux-mêmes accompagnés par des managers de l'entreprise ;
- la 3e édition du challenge HandiVoile dans le cadre de la Course Croisière EDHEC (CCE) a, une nouvelle fois, permis d'engager des étudiants dans une démarche d'ouverture au handicap avec

la création de 6 équipages handi-valides et l'organisation d'une journée de sensibilisation sur le village de la CCE.

Sopra Steria a également poursuivi les actions pour favoriser l'emploi indirect de salariés en situation de handicap, en augmentant de manière significative les dépenses d'achats vers le secteur protégé (+60 % par rapport à 2015). En particulier, le développement de la cotraitance de service informatique avec diverses entreprises adaptées, manifeste une plus grande intégration du handicap dans les activités du Groupe, ainsi que des progrès en matière d'emploi indirect de salariés en situation de handicap.

En Espagne, le Groupe a lancé un programme d'accompagnement des collaborateurs à la reconnaissance du handicap et participé à une journée nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

En Italie, Sopra Steria a signé deux partenariats avec des associations de premier plan spécialisées sur le maintien dans l'emploi et initié des actions de recrutement ciblées auprès de candidats en situation de handicap.

3.13.2. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Groupe poursuit son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s'articule autour de trois axes : attirer plus de femmes issues des écoles d'ingénieurs, être attentif à la non-discrimination des parcours professionnels, favoriser la mixité des parcours scientifiques.

En 2016, cet engagement s'est notamment traduit par des actions d'harmonisation des principaux processus RH, au niveau du Groupe, qui ont permis de poursuivre une démarche de progrès illustrée par les différents indicateurs ci-dessous :

- **Effectif** : la représentativité des femmes dans le Groupe est stable : 31 % dont 27 % occupent des postes d'ingénieurs, consultantes ou managers de projets. Ce taux est supérieur au taux de féminisation dans les cursus scientifiques et à celui du secteur du numérique (En Europe, selon l'étude mutationnelle 2015, les femmes représentent moins de 30 % de l'effectif du secteur et 27 % en France source Syntec Numérique, chiffre 2015) ;
- **Recrutement** : les actions réalisées en faveur du recrutement ont permis de recruter 2 587 femmes, soit 30 % des recrutements du Groupe ;
- **Salaires :** en France, les salaires d'embauche proposés sont identiques pour les candidates et les candidats, à qualification, compétences et expériences équivalentes ;
- **Carrière** : le dispositif d'évaluation annuelle des collaborateurs, qui veille au respect des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été déployé et partagé dans chaque pays avec le management. Ainsi, lors des cycles RH organisés chaque année, les Comités Ressources Humaines veillent au respect des principes d'équité dans les décisions prises en matière de promotion, de rémunération, de mise en situation et de formation ;
- **Rémunération** : un engagement est pris de remédier aux écarts de rémunération constatés dans certaines classifications entre les femmes et les hommes. Ces écarts font l'objet d'une analyse approfondie lors des cycles d'évaluation et de révision des situations ;
- **Formation** : la proportion des femmes et d'hommes formés est conforme à la répartition des effectifs (France, Espagne et Inde réunis).

le Groupe encourage les initiatives concrètes locales, dans les pays, pour promouvoir son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi :

- en **France**, le réseau Passer'Elles créé en 2015 a été consolidé. Les ambassadrices des métiers du numérique ont été formées au *leadership* et les actions dans les écoles et lycées se sont poursuivies afin de promouvoir la mixité des parcours scientifiques et les métiers du numérique auprès des jeunes femmes ;
- en **Scandinavie**, le réseau Women a poursuivi ses actions de mentoring après des collaboratrices, ainsi que les témoignages auprès des étudiantes pour les guider dans leur choix d'orientation ;
- en **Inde**, le club WOW – *World of Women* mobilise des femmes du Groupe pour faciliter leurs évolutions de carrière. Le programme de sensibilisation POSH – *Prevention Of Sexual Harassment*, déployé en 2015, a poursuivi la lutte contre le harcèlement des femmes en milieu professionnel ;
- en **Allemagne** : le réseau se réunit régulièrement avec le management pour partager les bonnes pratiques.

3.13.3. APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Les réformes des retraites et les évolutions sociétales, notamment, ont des répercussions sensibles sur l'insertion professionnelle des jeunes et sur l'allongement de la durée de la vie professionnelle.

Dans ce contexte, le Groupe veille à respecter la représentativité des différentes générations, en prenant soin d'accompagner ses collaborateurs seniors mais aussi d'assurer le renouvellement des générations. Sopra Steria embauche en priorité des jeunes (44 % de moins de 26 ans en 2016) et est attentif à la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure du management intergénérationnel.

En 2016, 9 % de l'effectif a moins de 25 ans (9 % en 2015) et 8 % à plus de 55 ans (8 % en 2015).

L'engagement pour les seniors en France

Pour valoriser les compétences et expériences des seniors tout en aidant les jeunes diplômés à trouver leur place dans le monde du travail, le Groupe a pris en France des engagements dans le cadre du plan d'action « contrat génération » 2015-2017. Ces engagements pour les plus de 50 ans portent notamment sur le recrutement (0,5 % de + 50 ans), le maintien dans l'emploi (8 % de l'effectif de + 50 ans) et la formation professionnelle afin de développer les talents des seniors (5 % du total des formations doivent concerner les + 50 ans).

En 2016, les objectifs de recrutement et de représentativité des seniors ont été atteints (1 % d'embauches et 14 % de salariés de plus de 50 ans). Les actions de développement des compétences et de qualification des seniors ont été poursuivies. 13 % des formations réalisées ont concerné des plus de 50 ans. Des mesures ont également été prises afin d'anticiper l'évolution des carrières

lors d'entretiens approfondis. Des réunions d'information des collaborateurs concernés par des aménagements de fin de carrières et la transition entre l'activité et la retraite ont été organisées.

De plus, le Groupe a favorisé la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de sa politique en faveur des seniors, pour la réussite du management intergénérationnel en nommant un tuteur pour chaque nouvel embauché de - 26 ans.

3.13.4. DIVERSITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

L'accès à l'éducation pour tous et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est au cœur de la politique sociale du Groupe, en accord avec le principe d'égalité des chances.

En France, depuis 2007, le Groupe déploie chaque année des sessions spécifiques de formation aux métiers du numérique avant l'embauche en contrat permanent. Grâce à ce dispositif, 200 jeunes ont intégré le Groupe en 2016 en contrat permanent (210 embauches en 2015).

Sopra Steria s'est associé avec Pôle Emploi et des structures spécialisées telles que l'EPEC pour favoriser l'insertion professionnelle de jeunes diplômés non informaticiens éloignés de l'emploi. Ce partenariat permet de proposer à ces jeunes des cursus de reconversion professionnalisants, et de les faire intervenir directement sur des projets informatiques confiés au Groupe, dans le cadre notamment de l'exécution de clauses d'insertion (plus de 55 000 heures ont été réalisées sur les projets dont plus de 32 000 h en 2016).

Sopra Steria participe à un dispositif de parrainage animé par l'association « Nos Quartiers ont des Talents », pour accompagner les jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires. Plus de 20 jeunes ont été parrainés en 2016 par des salariés volontaires du Groupe, afin de les accompagner dans leur recherche d'emploi.

Au Royaume-Uni, le partenariat avec l'association Career Ready a également permis d'accompagner des jeunes éloignés de l'emploi, notamment au travers de *mentoring* proposés par les collaborateurs sur la base du volontariat.

En 2017, le Groupe poursuivra ses actions pour lutter contre la discrimination et encouragera les bonnes pratiques pour favoriser la diversité. Le Groupe s'engage à :

- faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées (direct ou indirect) ;
- maintenir la représentativité des femmes dans le Groupe supérieure à celle constatée dans le secteur et promouvoir la mixité des métiers du numérique ;
- contribuer à l'effort national d'embauche des jeunes tout en maintenant les plus seniors dans l'emploi ;
- s'impliquer auprès d'acteurs de l'insertion professionnelle pour accompagner les jeunes des quartiers prioritaires.

3.14. La promotion et le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Sopra Steria 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.

Sopra Steria s'engage à :

- respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités ;
- respecter l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés.

Sopra Steria met en œuvre une politique sociale visant à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés.

Sopra Steria veille tout particulièrement au respect des principes d'égalité, de diversité et de non-discrimination, tant au niveau de ses embauches que dans l'évolution professionnelle de ses salariés.

3.14.1. RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Sopra Steria s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Sopra Steria a réaffirmé cet engagement dans sa Charte éthique publiée sur l'ensemble du nouveau Groupe en 2015.

Sopra Steria met en place des politiques et des procédures non discriminatoires à l'égard des représentants des salariés.

Dans les pays non dotés d'un cadre institutionnel encadrant la reconnaissance de représentants des salariés, Sopra Steria veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles.

3.14.2. REFUS DU TRAVAIL FORCÉ DES ENFANTS

Sopra Steria s'est formellement engagé, notamment par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, à lutter contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire. Cet engagement est repris dans la Charte éthique de Sopra Steria.

3.15. L'impact territorial

3.15.1. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN FRANCE

En 2016, avec 2 494 recrutements de CDI en France dont près de 59 % en province (chiffre stable par rapport à 2015), Sopra Steria reste un acteur majeur du développement de l'emploi en région.

Le Groupe compte 17 886 collaborateurs en France (hors acquisitions 2016) dont près des deux tiers sont en province.

Pour servir ses clients et répondre au plus près de leurs attentes, Sopra Steria s'appuie sur ses centres de services en région et a renforcé ses équipes au sein de ses implantations régionales. Cette politique a permis la création de nombreux postes dans les régions. Le nombre d'alternants enregistre une progression du recrutement d'apprentis de plus de 23 % par rapport à 2015 (157 en 2016 vs 128 en 2015) et de plus de 6 % de recrutements de contrats de professionnalisation (379 en 2016 vs 359 en 2015). En outre, les recrutements de jeunes diplômés post-stage restent dynamiques, en hausse de + 20 % par rapport à 2015 (359 en 2016 vs 297 en 2015).

3.15.2. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN ESPAGNE

Sopra Steria confirme sa position d'acteur majeur du développement de l'emploi régional en Espagne avec 700 recrutements en CDI. À l'échelle du pays, les embauches, déjà soutenues en 2015, sont stables par rapport au dernier exercice (701 recrutements de CDI en 2015).

Le recrutement reste dynamique pour les moins de 25 ans, y compris dans des régions sinistrées où le chômage, notamment celui des jeunes de moins de 25 ans, atteint des niveaux record dans l'Union européenne (plus de 40 % pour les moins de 25 ans – source INE).

3.16. Synthèse des indicateurs sociaux

Les indicateurs sociaux intègrent les effectifs de toutes les filiales du Groupe. Ils sont présentés par thème, par géographie et par année au 31 décembre. Les informations identifiées par le signe ✓ ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Ils sont calculés hors effectifs liés aux acquisitions dans l'année de l'exercice, excepté pour les indicateurs de la rubrique « effectif par zone géographique » qui intègrent les effectifs liés aux acquisitions (pour rappel : 2012 et 2013 périmètre de Sopra Group uniquement, 2015, les effectifs de CIMPA sont inclus, 2016, les effectifs de Cassiopae, Active 3D et Lasce sont inclus. L'année 2015 étant l'année de la fusion des sociétés Sopra et Steria, le calcul des indicateurs intègre les effectifs des 2 sociétés. Ce qui explique la croissance significative des effectifs entre 2014 et 2015 ✓

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

- 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.

En 2016, la règle de calcul des indicateurs formation « nombre de jours de formation dispensés » et « nombre moyen de jours de formation par personne » a été harmonisée pour l'ensemble des pays comme suit : nombre d'heures de formation/7 h au lieu de 8 h pour l'Espagne et l'Inde en 2015.

3.16.1. EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (INCLUT ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	2013	2012	Précisions
GROUPE	**39 813**	**38 450**	**37 358**	**16 284**	**14 303**	
France	18 227	17 606	17 048	10 219	9 386	
International (hors France)	21 586	20 844	20 310	6 065	4 917	
Dont Royaume-Uni	6 508	6 722				
Dont l'Inde	4 909	4 743	5 103	1 181	999	
Dont l'Espagne	3 100	2 763	2 425	2 042	1 689	
Dont l'Allemagne	2 141	2 109				
Effectif cadres ✓	**36 628**	**35 570**	**34 058**	**15 474**	**13 572**	**La notion de cadre est spécifique à la France. Le nombre de cadres à l'international est une extrapolation à partir des chiffres France**

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

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE	**38 404**	**36 674**		
France	17 633	16 638	16 511	
International (hors France)	20 771	20 036		
Dont Royaume-Uni	6 245			
Dont l'Inde	4 835	4 741		
Dont l'Espagne	3 057	2 707		
Dont Allemagne	1 981			

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
Contrats permanents				
GROUPE	**96,5 %**	**96,8 %**	**97,2 %**	
France	96,8 %	97,4 %	97,7 %	
International (hors France)	96,3 %	96,4 %	96,8 %	
Dont Royaume-Uni	96,8 %	96,0 %		
Dont l'Inde	98,2 %	97,7 %	97,9 %	
Dont l'Espagne	93,3 %	96,1 %	96,0 %	
Dont l'Allemagne	95,8 %	95,6 %		
Contrats temporaires				
GROUPE	**2,9 %**	**2,7 %**	**2,3 %**	
France	3,0 %	2,3 %	2,1 %	
International (hors France)	2,8 %	3,0 %	2,5 %	
Dont Royaume-Uni	3,2 %			
Dont l'Inde	1,8 %	2,3 %	2,0 %	
Dont l'Espagne	6,6 %	3,5 %	3,8 %	
Dont l'Allemagne	0,9 %			
Stages				
GROUPE	**0,6 %**	**0,5 %**	**0,5 %**	
France	0,2 %	0,3 %	0,2 %	
International (hors France)	0,9 %	0,6 %	0,7 %	
Dont Royaume-Uni	0,0 %	0,0 %		
Dont l'Inde	0,02 %	0,0 %	0,1 %	
Dont l'Espagne	0,2 %	0,4 %	0,2 %	
Dont l'Allemagne	3,4 %	3,0 %		

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE	**7,5**	**7,6**	**7,4**	
France	8,0	8,0	7,6	
International (hors France)	7,1	7,3	7,3	
Dont Royaume-Uni	11,1			
Dont l'Inde	4,2	4,1	4,0	
Dont l'Espagne	5,4	5,4	5,6	
Dont l'Allemagne	8,6			

ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE	**37,9**	**38**	**37,8**	
France	37,4	37,5	37,5	
International (hors France)	38,3	38,4	38,1	
Dont Royaume-Uni	44			
Dont l'Inde	31,0	30,7	30,7	
Dont l'Espagne	37,3	37,4	37,2	
Dont l'Allemagne	43,4			

RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE	**8 498**	**7 197**	**6 890**	
France	3 414	2 560	2 493	
International (hors France)	5 084	4 637	4 397	
Dont le Royaume-Uni	994			
Dont l'Inde	1 656	1 572	1 618	
Dont l'Espagne	936	807	663	
Dont l'Allemagne	353			

TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE	**15,5 %**	**15,9 %**	**15,3 %**	
France	12,9 %	12,5 %	10 %	En 2016, 120 licenciements vs 201 en 2015
International (hors France)	**17,7 %**	**18,8 %**	**19,9 %**	
Dont Royaume-Uni	18,9 %			
Dont l'Inde	23,6 %	30,5 %	36,9 %	
Dont l'Espagne	14,8 %	11,8 %	7,8 %	
Dont l'Allemagne	13,4 %			

3.16.2. FORMATION

FORMATION (HORS ALTERNANTS ET STAGIAIRES)

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice ✓				
France	589 952	470 212		
Inde	141 677	166 563		
Espagne	95 133	74 759		
Allemagne	28 950			
Norvège	36 786			
Maroc	7 256			
Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'exercice ✓				
France	84 279	67 173		
Inde	20 240	20 820*		
Espagne	13 590	9 345**		
Allemagne	4 136			
Norvège	5 255			
Maroc	1 037			
Nombre moyen de jours de formation par personne ✓				
France	4,8	4		
Inde	4,2	4,4		
Espagne	4,4	3,5		
Allemagne	2,2			
Norvège	4,5			
Maroc	4,6			

* *Ajustement de la donnée publiée dans le DDR 2015 de 20 820 à 23 795 suite à la mise à jour de la méthode de calcul dans un souci de comparabilité des données (journée équivalente à 7 heures en 2016 vs. 8 heures en 2015).*

** *Ajustement de la donnée publiée dans le DDR 2015 de 9 345 à 10 680 suite à la mise à jour de la méthode de calcul dans un souci de comparabilité des données (journée équivalente à 7 heures en 2016 vs. 8 heures en 2015).*

3.16.3. DIALOGUE SOCIAL

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
Accords signés dans l'année				
France				
UES	4			
Sopra Steria	2			
Sopra Banking Software	4			
I2S	2			
Sopra HR Software	2			
CIMPA	5			
Allemagne				
Sopra Steria	27			
Sopra Banking Software	4			
Sopra HR Software	1			
CIMPA	5			
Belgique				
Sopra Steria	1			
Sopra Banking Software	0			
Sopra HR Software	0			
Royaume-Uni				
Sopra Steria	0			
Italie				
Sopra Steria	2			
Nombre d'accords collectifs actifs				
France				
UES	11			
Sopra Steria	19			
Sopra Banking Software	16			
I2S	0			
Sopra HR Software	10			
CIMPA	15			
Allemagne				
Sopra Steria	42			
Sopra Banking Software	15			
Sopra HR Software	1			
CIMPA	15			
Belgique				
Sopra Steria	7			
Royaume-Uni				
Sopra Steria	15			

3.16.4. CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
France				
Taux de fréquence des accidents du travail en France	2,29 %	1,46 %	2,07 %	Mode de calcul du taux de fréquence : (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	0,043 %	0,035 %	0,039 %	Mode de calcul du taux de gravité : (Nombre de jours d'arrêt de travail calendaire (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 pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées.
Absentéisme ✓	3,2 %	3,3 %	3 %	Ce taux est calculé 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 calendaire et le nombre de jours théoriques de travail demandé

ORGANISATION DU TRAVAIL/TEMPS PARTIEL CONTRATS PERMANENTS PRÉSENTS DU 1er JANVIER-31 DÉCEMBRE

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE	**6,6 %**	**6,7 %**		
France	6,3 %	6,1 %	6,0 %	
International (hors France)	6,8 %	7,2 %		
Dont Royaume-Uni	13,1 %	13,9 %		
Dont l'Inde	0,04 %	0,04 %		
Dont l'Espagne	7,0 %	6,5 %		
Dont l'Allemagne	9,9 %	11,1 %		

3.16.5. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

a. Handicap

TAUX D'EMPLOI HANDICAP ✓

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
France	2,30 %	2,05 %	2,08 %	Mode de calcul : 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'unité bénéficiaire issu de la sous-traitance vers le secteur adapté ou protégé divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'Agefiph

b. Représentativité des femmes

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
Effectif femmes				
GROUPE	**31 %**	**31 %**		
France	27 %	26 %		
International (hors France)	34 %	31 %		
Dont Royaume-Uni	44 %	46 %		
Dont l'Inde	35 %	34 %		
Dont l'Espagne	26 %	28 %		
Dont l'Allemagne	23 %	24 %		
Recrutements femmes				
GROUPE	**30 %**			
France	26 %			
International (hors France)	33 %			
Dont Royaume-Uni	44 %			
Dont l'Inde	38 %			
Dont l'Espagne	17 %			
Dont l'Allemagne	22 %			

c. Représentativité des Jeunes et des Seniors

EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
GROUPE				
Moins de 25 ans	9 %			
Plus de 55 ans	8 %			
France				
Moins de 25 ans	9 %			
Plus de 55 ans	7 %			
International (hors France)				
Moins de 25 ans	8 %			
Plus de 55 ans	9 %			
Dont Royaume-Uni				
Moins de 25 ans	6 %			
Plus de 55 ans	19 %			
Dont Inde				
Moins de 25 ans	19 %			
Plus de 55 ans	0,2 %			
Dont Espagne				
Moins de 25 ans	4 %			
Plus de 55 ans	2 %			
Dont l'Allemagne				
Moins de 25 ans	2 %			
Plus de 55 ans	15 %			

TAUX D'EMPLOI SENIORS EN FRANCE

Périmètre/Thème	2016	2015	2014	Précisions
Nombre de Seniors (45 ans et plus)	4 277	3 960	3 809	
Pourcentage emploi seniors (45 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	23,9 %	23,4 %	22,3 %	
Nombre de Seniors (55 ans et plus)	1 168	1 031	955	
Pourcentage emploi seniors (55 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	6,5 %	6,1 %	5,6 %	

4. Responsabilité Environnementale : innover en faveur de l'environnement pour le bénéfice de nos clients

Les problématiques liées à l'environnement, et plus spécifiquement le changement climatique, vont affecter, de plus en plus, la société et la manière dont les entreprises opèrent. En tant que leader européen de la transformation digitale, Sopra Steria est au cœur d'un secteur d'activité capable d'opérer un impact positif sur l'empreinte environnementale des entreprises en les accompagnant dans leurs projets de développement portés par les nouveaux usages du numérique, par leur programme d'achats responsables et par l'implication croissante de leur chaîne d'approvisionnement. Ceci est rendu possible par le développement de nouvelles technologies permettant la création de nouveaux services, la dématérialisation d'activités et de nombreux processus, et le raccourcissement des cycles de développement et de fabrication.

D'autre part, le Groupe a mis en œuvre depuis plusieurs années un important programme visant à réduire l'impact environnemental de ses activités et à en faire bénéficier ses clients, notamment à travers son programme de neutralité carbone.

4.1. Contexte et faits marquants

À l'occasion de la Conférence de Paris COP 21, Sopra Steria s'est engagé dans la lutte contre le réchauffement climatique en rejoignant la coalition internationale *Business Proposals for COP 21* pour l'élaboration d'un prix interne carbone et en s'impliquant aux côtés de We Mean Business, initiative internationale lancée par le CDP. Dans ce cadre, le Groupe s'est alors engagé à réduire de 15 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 par rapport à 2014. Cet engagement porte sur les Scopes 1, 2 et 3, sur lesquels le Groupe peut avoir une action directe (émissions de gaz à effet de serre générées par les déplacements professionnels, la consommation énergétique des bureaux et des *Data Centers on-site* et *off-site*).

Sopra Steria vise à devenir un fournisseur de services informatiques européen écoresponsable reconnu, capable de gérer la durabilité de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe met en œuvre une politique environnementale visant à réduire significativement ses émissions de gaz à effet de serre et l'impact environnemental de ses activités et d'en faire bénéficier ses clients, grâce notamment à la neutralité carbone des voyages d'affaires, des bureaux et des *Data Centers* du Groupe

Faits marquants :

- Réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) 2016 en ligne avec l'objectif Groupe (émissions déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers*) :
  - *Location-based* : (-) 6,6 % / 2014 (1)
  - *Market-based* intégrant l'impact des énergies renouvelables : (-) 19 % / 2014 (1)
- Lancement d'un prix carbone interne pilote au Royaume-Uni pour les déplacements professionnels.
- Augmentation de la part d'énergie renouvelable utilisée pour couvrir la consommation :
  - Bureaux et *Data Centers on-site* (consommation électrique) : 69 % (20,4 % en 2015, Scope 2 uniquement)
  - Bureaux (consommation énergétique) : 50 % (Scope 1 & 2)
  - *Data Centers on-site* & *off-site* (consommation énergétique) : 63 % (Scopes 1, 2 & 3)
- Élargissement de la certification CarbonNeutral® à l'ensemble des bureaux du Groupe, qui s'ajoute à la certification carbone neutre des *Data Centers* et des déplacements professionnels.

(1) Scope 1 inclus (émissions fugitives exclues) et Scopes 2 & 3 (Data Centers off-site et déplacements professionnels inclus, nuitées d'hôtel exclues).

- Application des principes de l'économie circulaire à la gestion des déchets :
  - 98 % des DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) ont une seconde vie
  - 92 % des déchets papier et cartons récupérés par le tri sélectif sont recyclés
- Classement au niveau *leadership* au *CDP Investor Climate Change and Environment Benchmark*.

4.2. Engagements

En tant qu'acteur international, il est essentiel de réduire l'impact environnemental lié à nos consommations énergétiques et à nos déplacements professionnels. Mais nous allons plus loin, avec des programmes innovants, comme la compensation carbone, l'investissement pour des projets d'énergies renouvelables ou d'accès à l'eau. Et dans notre quotidien, consommer mieux et préserver les ressources s'inscrivent naturellement dans la culture du Groupe.

Chaque jour, le management et les collaborateurs portent avec pragmatisme et dans un objectif d'excellence les engagements de Responsabilité d'Entreprise du Groupe. Nous interagissons avec l'ensemble de notre écosystème afin que ces engagements soient porteurs de valeur pour chacun avec un objectif commun : contribuer à la performance et à la pérennité du Groupe et de ses clients. Le Groupe s'engage ainsi à conduire l'ensemble de son organisation, à intégrer, planifier et mettre en œuvre un plan de progrès, actualisé chaque année, pour réduire l'empreinte environnementale de ses activités.

Pour conduire sa politique environnementale, le Groupe s'engage à mettre en œuvre un programme d'actions basé sur six axes innovants en matière de Développement durable :

1. l'intégration des principes de l'économie bas-carbone avec :
   - L'adoption d'une modélisation scientifique de calcul de l'objectif de réduction de son empreinte carbone (*Science Based Targets*), tout en aidant ses clients, collaborateurs, partenaires et fournisseurs à réduire leurs propres émissions,
   - La mise en place d'un prix carbone interne,
   - Le recours à l'énergie renouvelable ;
2. l'adoption de programmes de neutralité carbone ou CarbonNeutral®, pour les bureaux, les *Data Centers* et les déplacements professionnels du Groupe ;
3. l'utilisation d'un Système de Management Environnemental (SME) et de la certification ISO 14001 ;
4. l'intégration des principes de l'économie circulaire et de préservation des ressources (énergies, papier, eau, etc.) dans ses modes de fonctionnement et la sensibilisation des fournisseurs et clients à leurs propres leviers d'action ;
5. le développement de services plus respectueux de l'environnement ;
6. la contribution à des initiatives locales et internationales en collaboration avec d'autres acteurs économiques pour faire progresser l'action en faveur de l'environnement et agir contre le dérèglement climatique.

4.3. Enjeux et principaux résultats

Les objectifs fixés en 2015 afin de réduire l'empreinte environnementale du Groupe ont été approfondis et complétés au cours de l'année 2016.

Le Groupe s'est fixé en 2015 un objectif premier de réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre. Les évolutions apportées à l'article 225 de la Loi Grenelle 2 préconisent entre autres, de relever les postes significatifs d'émissions de Gaz à Effet de Serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit. Sopra Steria a donc choisi d'adapter, en 2016, son objectif construit en 2015 sur la méthode de calcul des émissions dite *Location-based* et de l'étendre à une base dite *Market-based*. Cet ajustement permet de mieux prendre en compte l'impact de la part d'énergie renouvelable utilisée par le Groupe pour couvrir sa consommation d'énergie.

Selon la définition donnée par le protocole GHG, la méthode de calcul des émissions, dite *Location-based,* reflète l'intensité moyenne d'émissions des réseaux par lesquels la consommation d'électricité est fournie. Elle utilise donc principalement un facteur d'émission moyenné des réseaux.

La méthode de calcul des émissions dite *Market-based* calcule, pour sa part, les émissions en tenant compte des spécificités des contrats d'énergie choisis et permet de traduire la volonté spécifique de la société de s'orienter vers une politique de réduction de ses émissions.

Objectifs 2016	Résultats 2016	Ambition 2017 et Vision 2020
ENVIRONNEMENT : Innover pour réduire l'empreinte environnementale		
1. Réduire de 15% les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) d'ici 2020 par rapport à 2014	Émissions Déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers* : ■ Réduction des émissions GES Groupe : • *Location-based* : (-) 6,6 % / 2014 • *Market-based* intégrant l'impact des énergies renouvelables : (-) 19 % / 2014 ■ Réduction des émissions GES par collaborateur : • *Location-based* : (-) 10,6 % / 2014 (1) • *Market-based* : (-) 21,8 % / 2014 (2)	■ Réduire les émissions GES du Groupe (Scopes 1, 2 et catégories 6 et 8 du Scope 3) de 15% d'ici 2020 par rapport à 2014 (à la fois *Location-based* et *Market-based*) ■ Modéliser de manière scientifique l'objectif de réduction de l'empreinte carbone du Groupe en 2017/2018 (Science Based Targets).
	Émissions Déplacements professionnels : ■ Réduction des émissions GES par collaborateur : (-) 11,9 % / 2014 (hors nuitées d'hôtels) ■ Réduction des émissions GES Groupe : • (-) 3,4 % / 2015 (hors nuitées d'hôtels, CIMPA inclus) • (-) 5,3 % / 2015 (sans inclure CIMPA) ■ Mise en place d'un prix carbone interne relatif aux déplacements professionnels constatés au Royaume-Uni	■ Réduire l'empreinte carbone des déplacements professionnels. ■ Étendre la mise en place du prix carbone interne pilote à d'autres pays.
	Émissions Bureaux et *Data Centers* : ■ Réduction des émissions GES Bureaux par collaborateur (*Market-based*) : (-) 46,7 % / 2015 ■ Réduction des émissions GES *Data Centers on-site* et *off-site* (*Market-based*). : (-) 32,3 % / 2015	■ Réduire l'empreinte carbone des bureaux et *Data Centers*.
	Part d'énergie renouvelable utilisée pour couvrir la : ■ Consommation électrique des bureaux et *Data Centers on-site* : 69% en 2016 (Scope 2), contre 20,4 % en 2015 ■ Consommation énergétique des bureaux : 50 % en 2016 (Scopes 1 & 2) ■ Consommation énergétique des *Data Centers on-site* et *off-site* : 63 % en 2016 (Scopes 1, 2 & 3).	■ Passer à 85% la part d'énergie renouvelable utilisée pour couvrir la consommation électrique du Groupe d'ici 2020.
2. Être carbone neutre pour les voyages d'affaires et les *Data Centers* du Groupe.	■ Engagement dans la certification CarbonNeutral® de l'ensemble des voyages d'affaires et des *Data Centers* du Groupe. ■ Certification CarbonNeutral® de l'ensemble des bureaux du groupe 2016 effective début 2017. ■ Déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers* du Groupe : 47 574 t. eq. CO_2 compensées début 2017 ■ Déplacements professionnels : 35 316 t. eq. CO_2 compensées début 2017	■ Être carbone neutre pour les voyages d'affaires et les *Data Centers* du Groupe.
3. Mettre en place un Système de management environnemental (SME) sur le nouveau périmètre et déployer la certification ISO 14001 sur de nouveaux sites.	■ Mise en place de la nouvelle norme 2015 ISO 14001 sur certains sites certifiés du Groupe.	■ Renforcer le Système de Management Environnemental (SME) et préparer la mise en place en 2017 de la certification ISO 14001 norme 2015 sur les nouveaux sites et continuer son extension sur certains sites existants.
4. Allonger le cycle de vie des produits utilisés par le Groupe.	■ 98 % des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques du Groupe se sont vus offrir une seconde vie en 2016. ■ Implication des fournisseurs sur l'identification des circuits de valorisation des déchets fournis. ■ Harmonisation de la Politique DEEE dans la majorité des pays. ■ Le Royaume-Uni en ligne pour atteindre l'objectif de zéro DEEE en centre d'enfouissement d'ici 2020 avec 0,65 % en 2016. ■ En 2016, 92 % des déchets papier et carton issus du tri sélectif ont été recyclés dans le Groupe.	■ Contribuer à l'économie circulaire en permettant une meilleure utilisation et valorisation des ressources et une réduction des déchets produits. ■ Étendre progressivement au Groupe la politique zéro déchet en centre d'enfouissement commencée au Royaume-Uni.

(1) Location-based : Méthode de calcul des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la zone géographique couverte.

(2) Market-based : Méthode de calcul des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la source d'énergie fournie.

Objectifs 2016	Résultats 2016	Ambition 2017 et Vision 2020
5. Mobiliser l'ensemble des collaborateurs.	■ Information lors des réunions d'entités. ■ Accompagnement du réseau de référents Groupe lors des campagnes d'actions internationales en faveur de l'environnement (recyclage, eau, etc.) ■ Module *E-learning* déployé au Royaume-Uni. ■ 1ère *Newsletter* Groupe consacrée à la Responsabilité d'Entreprise : *Sustainability Buzz*.	■ Déployer une formation en *e-learning* pour tout le groupe.
6. Intégrer les meilleures pratiques aux offres et aux solutions mises en œuvre chez les clients.	■ De nouveaux programmes de transformation digitale au service de nos clients alliant développement d'activité et performance environnementale.	■ S'appuyer sur l'innovation digitale pour réduire l'impact environnemental de nos clients.
7. Maintenir un haut niveau de reconnaissance.	■ *CDP Climate Change :* score de A- obtenue, *intégration du panel « Leadership »*.	■ Maintenir un haut niveau de reconnaissance et de transparence demandé par les clients et investisseurs en partageant avec eux les résultats obtenus dans une démarche d'exhaustivité et de transparence.

4.4. Une politique environnementale innovante qui s'appuie sur une démarche groupe structurée

Pour limiter l'impact environnemental de ses activités, Sopra Steria met en œuvre une politique environnementale volontariste en cohérence avec les exigences économiques de ses activités.

4.4.1. UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE INNOVANTE

Depuis 2015, Sopra Steria a lancé un programme de management environnemental porté par la Direction générale et déployé sur l'ensemble des entités du Groupe. Il intègre notamment un programme de neutralité carbone, la mise en place progressive d'un prix carbone interne et le recours aux énergies renouvelables.

Ce programme s'inscrit dans une démarche de progrès continu pour laquelle Sopra Steria s'engage à communiquer chaque année sur les efforts entrepris et les résultats obtenus. Il est fondé sur ses principaux engagements et s'appuie sur le Système de Management Environnemental Groupe (SME).

4.4.2. UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL GARANT DE L'HARMONISATION DES PRATIQUES

Le Système de Management Environnemental mis en place est le cadre de référence qui garantit l'harmonisation des pratiques mises en œuvre par les entités. Il intègre les certifications ISO 14001 et ISO 14064-3.

Dans l'ensemble des entités et pays où le Groupe opère, le Système de Management Environnemental est établi selon la norme ISO 14001. En 2016, le programme de déploiement de la dernière version ISO 14001 : 2015 a été lancé sur une douzaine de sites au Royaume-Uni et sera progressivement étendu d'ici 2018 sur d'autres pays.

- La certification ISO 14001 est active dans les pays suivants du Groupe : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Inde, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Suède.
- Des vérifications indépendantes concernant les émissions ont également été menées par Sopra Steria en Inde et au Royaume-Uni conformément à la norme ISO 14064-3.

Une partie des nouveaux bâtiments bénéficient déjà des meilleures certifications environnementales et seront progressivement inclus dans le périmètre de la certification ISO 14001 : 2015.

Sopra Steria recherche la meilleure intégration entre les diverses certifications qualité (ISO 9001), sécurité des données (ISO 27001), Management IT (ISO 20000), environnement (ISO 14001) et référenciel ISO 26000 en fonction des périmètres des certifications, de la valeur ajoutée apportée aux clients du Groupe et de l'optimisation du fonctionnement de ses activités.

4.4.3. UNE ORGANISATION POUR PILOTER ET METTRE EN ŒUVRE LES PLANS DE PROGRÈS

La gestion énergétique des bâtiments et des infrastructures informatiques, et les achats responsables sont gérés par les Directions *ad hoc* et un réseau de référents environnement déployé sur l'ensemble des entités du Groupe.

L'organisation de Sopra Steria, chargée de prendre en compte les questions environnementales, se décline de la manière suivante :

a. Le Pôle Responsabilité Environnementale

Il a pour objectif de définir au niveau du Groupe la politique environnementale, de piloter le plan de progrès et d'assurer la coordination de sa mise en œuvre. Il est placé sous la Direction Responsabilité d'Entreprise – Développement Durable qui valide avec la Direction générale les grandes orientations.

b. Les Directions fonctionnelles

Plusieurs Directions fonctionnelles sont plus particulièrement associées à la démarche environnementale (Direction Immobilier,

Direction Achats, Direction Industrielle et Direction des Systèmes d'Information). Elles participent à la définition de la politique environnementale Groupe et mettent en œuvre les plans d'actions.

c. Le réseau des référents Environnement

Sopra Steria est doté d'un réseau de référents qui suivent le déploiement du programme dans chaque entité du Groupe. Les référents rapportent auprès du pôle Environnement Groupe de la mise en place des actions et analysent les résultats obtenus, les difficultés rencontrées et proposent des plans d'amélioration lors d'un point bimestriel organisé à l'échelle du Groupe.

4.4.4. UN ENGAGEMENT FORT DES SALARIÉS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

L'implication au quotidien de l'ensemble des collaborateurs pour limiter l'impact environnemental des activités du Groupe est un enjeu majeur qui nécessite la mise en place de règles et procédures de fonctionnement et un programme d'information continu.

D'autre part, afin d'identifier au mieux les éventuels dysfonctionnements et de recueillir les suggestions d'amélioration, des espaces dédiés sur le réseau interne ont été mis en place.

Pour renforcer l'information et la prise en compte des enjeux environnementaux par les collaborateurs, un déploiement de modules de formation en *e-learning* a été initié au Royaume-Uni et sera progressivement développé dans les autres pays.

Enfin, l'ensemble des collaborateurs est mobilisé pour participer aux différents points de rendez-vous annuels internationaux, comme les programmes Journée Mondiale de l'Eau, Earth Hour, Semaine Européenne du Développement durable, Journée Mondiale de l'Environnement, Semaine Européenne de la Réduction des Déchets.

4.4.5. UNE CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX AU REGARD DU GRI

Ce travail engagé en 2016 doit se poursuivre en 2017 en vue d'obtenir la validation du SBT (*Science Based Targets*). (1)

ENVIRONNEMENT : Innover afin de réduire l'empreinte environnementale

Objectifs	Indicateurs	GRI
1. Réduire de 15 % les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) d'ici 2020 par rapport à 2014 (objectif établi en janvier 2015).	Émissions GES du Groupe (Scopes 1, 2 et catégories 6 et 8 du Scope 3).	G4-EN15, G4-EN16, G4-EN30, G4-EN19, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN6
	Émissions GES des Déplacements professionnels.	
	Émissions GES des bureaux et *Data Centers on-site*.	
	Émissions GES des *Data Centers on-site* et *off-site*.	
	Couverture géographique des pays ayant adopté le prix carbone interne	G4-EN27, G4-SO1
	Pourcentage d'énergie renouvelable utilisée par le Groupe pour sa consommation électrique	G4-EN1
2. Être carbone neutre pour l'ensemble des voyages d'affaires, bureaux et *Data Centers* du Groupe	Certification CarbonNeutral® de l'ensemble des voyages d'affaires, bureaux et *Data Centers* du Groupe.	G4-EN 32, G4-EN33
3. Améliorer le Système de Management Environnemental (SME), préparer la mise en place de la certification ISO 14001 norme 2015 sur les nouveaux sites et poursuivre les plans de progrès sur les sites existants.	Couverture géographique de la certification ISO 14001, de la mise en place de sa nouvelle version 2015 et du déploiement de la formation en *e-learning*.	G4-1, G4-34
4. Développer l'économie circulaire dans les modes de fonctionnement et l'accompagnement des clients.	Quantité de DEEE et autres déchets récoltés. Part d'utilisation des circuits de réemploi, de réutilisation, de réparation, de recyclage.	G4-EN23, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN3, G4-EN6, G4-EN19
5. Mobiliser l'ensemble des collaborateurs.	Information et formation réalisées par type de média	G4-SO1
6. Incorporer les meilleures pratiques à nos offres et aux solutions de nos clients.	Identification des projets contribuant à la réduction de l'empreinte environnementale de nos clients.	G4-SO1
7. Maintenir un haut niveau de reconnaissance et de transparence demandé par les clients et investisseurs en partageant les résultats obtenus aux évaluations externes.	Score CDP Climate Change Score Gaia Index Score EcoVadis	G4-SO1, G4-33, G4-43, G4-44

(1) L'organisme de référence international Science Based Targets propose des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.

4.4.6. L'ADOPTION D'UNE MODÉLISATION SCIENTIFIQUE POUR PILOTER LA RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Sopra Steria a engagé en 2016 un important travail sur les émissions de GES de ses principaux fournisseurs et clients en s'appuyant sur le *Science Based Targets*. Cet organisme de référence international propose des modélisations mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES. Ce projet complexe doit se poursuivre en 2017 avec pour objectif une validation en 2017 du SBT.

4.5. Une réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe en ligne avec l'objectif

Dans le cadre de la Loi relative à la Transition énergétique pour la croissance verte qui complète l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (Loi Grenelle 2), Sopra Steria s'attache à identifier les risques financiers liés aux effets du changement climatique, et les postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre générés du fait de ses activités.

L'objectif de Sopra Steria de réduire ses GES de 15 % d'ici 2020 par rapport à 2014 a été défini en tenant compte du fort développement du Groupe et de ses activités et d'un Projet d'Entreprise amitieux. Pour soutenir cet engagement, Sopra Steria a lancé en 2016 de nouvelles initiatives qui seront développées en 2017. Ainsi, Sopra Steria s'est engagé à modéliser de manière scientifique l'objectif de réduction de ses émissions GES (*Science Based Targets*). Pour obtenir la validation du SBT sur l'objectif de réduction et la méthode utilisée, Sopra Steria travaille sur les émissions de GES des activités de ses principaux clients et fournisseurs. Ce travail complexe doit se poursuivre en 2017 avec pour objectif une validation pour 2017 ou 2018 du SBT.

Pour réduire en 2016 les émissions de gaz à effet de serre, les plans d'action ont porté principalement sur les déplacements professionnels, les consommations d'énergie des bureaux et des *Data Centers* (*on-site* et *off-site*) et sur la recherche d'une meilleure efficience des équipements informatiques du Groupe.

4.5.1. RÉDUCTION DE 6,6 % DES ÉMISSIONS GES GLOBALES (*LOCATION-BASED*) ET DE 19 % (*MARKET-BASED*) PAR RAPPORT À 2014

En 2016, Sopra Steria a réduit ses émissions de GES par collaborateur de 7,6 % (*Location-based*) et de 21,8 % (*Market-based*) par rapport à 2015. Le Groupe est en ligne par rapport à son objectif sur six ans de réduction de 15 % de ses GES et a atteint une réduction de 6,6 % (*Location-based*) en deux ans d'opérations (19 % *Market-based*), lancé un prix carbone interne pilote, augmenté la part d'énergie renouvelable liée à sa consommation énergétique et réduit ses émissions fugitives.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE GLOBALES, SCOPES 1, 2, 3 (CATÉGORIES 6 ET 8)

(t. eq. CO_2)	Émissions Scope 1	Émissions Scope 2 (Bureaux + Data Centers on-site)		Émissions Scope 3 (Data Centers off-site)		Émissions Scope 3 (Déplacements professionnels)		Émissions totales		Évolution absolue		Nombre de collaborateurs	Évolution par collaborateur	
		Location	*Market*	*Location*	*Market*	*Location*	*Market*	*Location*	*Market*	*Location*	*Market*		*Location*	*Market*
2014	2 328	21 335	14 098	5 482	1 998	35 006	33 562	64 151	51 986			35 107		
										- 4,0 %*	- 1,5 %*		- 3,3 %*	- 0,8 %*
2015	2 237	21 381	15 723	4 725	1 227	33 244	32 005	61 587	51 192			34 860		
										- 2,7 %*	- 17,7 %*		- 7,6 %*	- 21,8 %*
2016**	2 430	20 755	7 190	4 590	1 603	32 152	30 909	59 927	42 132			36 697		
Incluant nuitées d'hôtels**						36 559	35 316							
Évolution absolue 2016/2015***	+ 8,6 %	- 2,9 %	- 54,3 %	- 2,9 %	+ 30,6 %	- 3,3 %	- 3,4 %	2 ans de réduction 2016/2014		- 6,6 %	- 19,0 %		- 10,6 %	- 22,5 %

Location-based : Méthode de calcul des Scopes 2 et 3 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la zone géographique couverte.

Market-based : Méthode de calcul des Scopes 2 et 3 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la source d'énergie fournie.

* *évolution constatée entre N+1 et N.*

** *CIMPA inclus en 2016.*

*** *Nuitées d'hôtels exclues, CIMPA inclus.*

En 2016, le recours aux énergies renouvelables a permis de couvrir 69 % de la consommation électrique du Groupe (Bureaux et *Data Centers on-site*, Scope 2).

Au Royaume-Uni, un projet pilote pour l'établissement d'un prix carbone interne a été mis en place afin d'améliorer la prise en compte des enjeux environnementaux par les entités.

Les émissions sur lesquelles l'effort d'amélioration s'est concentré sont celles sur lesquelles le Groupe a un contrôle direct (énergie des bureaux, des *Data Centers on-site* et des voyages professionnels) ou une capacité d'influence significative (*Data Centers* gérés pour le Groupe par des hébergeurs externes).

4.5.2. LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS, UN ENJEU ENVIRONNEMENTAL ET ÉCONOMIQUE

a. Politique de déplacements

Sopra Steria est présent sur de nombreux sites dans plus d'une vingtaine de pays, notamment en France, au Royaume-Uni et en Inde.

Dans ce contexte, Sopra Steria a fait le choix d'être carbone neutre pour l'ensemble de ses déplacements professionnels mais aussi de réduire les déplacements en mettant en place un plan d'actions sur plusieurs axes :

- recours aux nouvelles technologies de l'information pour les réunions internes et externes sur les sites du Groupe ;
- incitations pour privilégier les modes de transport les moins polluants, notamment pour les voyages de courte durée ou les trajets quotidiens chez les clients.

L'optimisation des déplacements représente un objectif environnemental majeur mais aussi économique, qui nécessite d'intégrer les exigences liées au modèle spécifique de proximité du Groupe avec ses clients.

Déplacements professionnels (hors nuitées d'hôtels) :

- Total Groupe : (-) 3,4 % / 2015 (CIMPA inclus), (-) 5,3 % / 2015 (sans CIMPA),
- Total par collaborateur : (-) 8,3 % / 2015, (-) 11,9 % / 2014,
- Part dans les émissions Déplacements : Route 44 %, Air 33 % et Rail 10 %.

Depuis 2014, réduction de 11,9 % des émissions de GES par collaborateur du Groupe dues aux déplacements professionnels (hors nuitées d'hôtels)

En 2014, le total des émissions de gaz à effet de serre du Groupe dues aux déplacements professionnels atteignait 33 562 t. eq. CO_2.

En 2016, les émissions ont été ramenées à 30 909 t. eq. CO_2 (nuitées d'hôtels non inclues) et représentent un total de 77 % des émissions totales du Groupe (*Market-based*).

De plus, Sopra Steria intègre depuis 2016 les nuitées d'hôtels dans le calcul des émissions des déplacements professionnels. Elles représentent 13 % du total des émissions dues aux déplacements.

L'ensemble des déplacements professionnels du Groupe ont été certifiés carbone neutre début 2017.

D'autre part, les efforts entrepris depuis 2014, pour collecter et renforcer la qualité des données, ont permis d'augmenter le pourcentage de données réelles fourni en 2016. Enfin, depuis 2016, les émissions de GES relatives aux déplacements professionnels prennent en compte les nuitées d'hôtels liées à ces déplacements.

Au-delà du cadre fixé par le Groupe, chaque entité et pays met en place des initiatives pour réduire ses déplacements et les émissions associées en fonction du contexte local.

b. Lancement d'un prix carbone interne

Le Groupe a décidé en 2016 de mettre en place un prix carbone interne sur les déplacements professionnels. Un projet pilote a été lancé sur l'ensemble des entités au Royaume-Uni. Mi-2016, un prix carbone interne appliqué aux déplacements professionnels des collaborateurs a été joint aux informations financières envoyées à chaque entité et ligne de services. Cette nouvelle donnée permet ainsi aux entités :

- de mieux prendre en compte l'impact environnemental lié à leurs déplacements ;
- d'être sensibilisées aux enjeux de rationalisation des déplacements du Groupe.

Ce pilote sera étendu à de nouveaux pays dès 2017.

4.5.3. DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE PLUS EFFICIENTES

a. De nouveaux sites aux dernières normes environnementales

Pour ses nouveaux sites, la politique de Sopra Steria est de privilégier des bâtiments peu consommateurs en énergie, bénéficiant des nouvelles normes environnementales, et dotés d'équipements et d'un pilotage plus efficients.

Le Groupe privilégie des bâtiments éligibles aux nouvelles normes RT 2012, BBC (Bâtiment basse consommation), HQE® (Haute Qualité Environnementale), *BREEAM* (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*), *LEED* (*Leadership in Energy and Environment Design*). Ces choix sont faits en cohérence avec les critères du Groupe pour privilégier la qualité de l'environnement de travail.

En France, plusieurs sites du Groupe bénéficient de ces nouvelles normes environnementales :

- Green Office® Meudon, bâtiment à la pointe des dernières technologies, est certifié *BREEAM*, HQE-BBC® Bâtiment tertiaire et HQE® Exploitation ;
- Les sites de Limonest et de Colomiers bénéficient d'une certification HQE® maximale ;
- Les nouveaux bâtiments en construction bénéficieront également des dernières certifications environnementales : l'extension de Limonest et le nouveau site prévu à Lille seront *BREEAM Very good*, le nouveau site d'Aix en Provence sera HQE® et le siège commercial de Paris, en rénovation complète, sera *BREEAM Very good* et HQE® ;

À l'international, le Groupe dispose également de sites bénéficiant d'un label environnemental ou ayant mis en place des systèmes innovants :

- en Inde, le site 3 de Noïda est certifié *LEED* niveau or. De nouveaux locaux ont également été inaugurés en 2016 à Bangalore dans la « *Silicon Valley* » Indienne, au plus près des industries aérospatiales internationales ainsi que d'autres clients majeurs du Groupe. Ce nouvel investissement répond à la plus haute qualité en termes d'environnement et de capacité en connexions numériques ;
- en Suède, Sopra Steria est installé à Stockholm dans un bâtiment écologique qui récupère l'excès de chaleur produit par l'activité de la gare centrale toute proche pour chauffer l'immeuble. Quant au refroidissement du bâtiment, un système éco-intelligent a été mis en place utilisant l'eau du canal Klara Sjö.

b. Des bureaux et *Data Centers* plus efficients

Recherchant à limiter l'impact environnemental de ses activités, Sopra Steria travaille à la réduction de la consommation énergétique de ses bureaux et des *Data Centers on-site* sur lesquels il a une action directe. De plus, Sopra Steria collabore avec les hébergeurs en charge de ses *Data Centers off-site* afin d'optimiser les consommations énergétiques et les PUE (*Power Usage Effectiveness*) associés.

La consommation d'énergie dans les bureaux et *Data Centers on-site* (situés dans les locaux du Groupe) est responsable d'une partie importante des émissions du Groupe. Un travail est mené pour réduire la consommation et étendre le recours aux sources d'énergies renouvelables pour alimenter les bâtiments. En 2016, 63 % de l'énergie consommée par les *Data Centers on-site* et *off-site* provenaient d'énergie renouvelable (Scopes 1, 2 & 3).

De nouveaux *Data Centers off-site* disposent de PUE très efficients. En Norvège, un partenariat avec un grand éditeur de logiciel et un hébergeur a permis à Sopra Steria de bénéficier de services *Cloud* hébergés dans un nouveau *Data Center*. En Allemagne, le nouvel hébergeur du Groupe pilote la sécurité, les consommations d'énergie et la climatisation du centre au moyen de réseaux de capteurs spécialisés. Le nouveau *Data Center* choisi en Belgique, regroupe les meilleures normes environnementales et dispose d'un PUE optimal (1,25).

Suite à la transposition de la Directive européenne sur la politique énergétique (Directive UE 212/27), après la France et l'Allemagne, l'Espagne a lancé en 2016 l'audit énergétique de ses sites et déploiera en 2017 son plan d'amélioration.

Depuis 2016, le Groupe a intégré l'ensemble de ses bureaux dans son programme de certification carbone neutre.

Ainsi, début 2017, tous les bureaux et *Data Centers on-site* et *off-site* de Sopra Steria sont certifiés carbone neutre pour l'exercice 2016.

De plus, le Groupe a réduit de 46,7 % ses émissions de GES (*Market-based*) par collaborateur pour ses bureaux, et diminué de 32,3 % les émissions de GES (*Market-based*) pour ses *Data Centers on-site* et *off-site* par rapport à 2015.

c. Un choix d'équipements informatiques plus économes en énergie

Les principes de cette démarche permettent l'acquisition de machines plus compactes et plus économes en énergie, et un allongement de la durée de vie des matériels informatiques.

Le Groupe a fait le choix d'acquérir des machines écolabellisées plus compactes et plus économes en énergie.

Energy Star

Les ordinateurs fixes ou portables et les serveurs Sopra Steria respectent les normes des constructeurs (Energy Star 5.0 et 5.2) et génèrent une faible consommation énergétique. Les ordinateurs portables sont également équipés de batteries de trois cellules qui permettent un temps de rechargement court ou sont équipés d'un système de recharge rapide (*Expresscharge*™).

EPEAT

Les ordinateurs utilisés par le Groupe intègrent la norme EPEAT (*Electronic Product Environmental Assessment Tool*). Cet écolabel distingue les produits certifiés en trois catégories répondant à différents critères de performance environnementale (Gold, Silver et Bronze).

Les ordinateurs du Groupe sont labélisés EPEAT Gold ou Silver.

Virtualisation

Le plan de virtualisation des infrastructures informatiques de Sopra Steria initié depuis plusieurs années, permet la mutualisation et l'optimisation des ressources matérielles des centres informatiques.

Il se traduit par une augmentation de la capacité de traitement en réduisant le nombre de machines physiques et, par conséquent, permet de réduire la consommation électrique.

d. Une part croissante du recours à l'énergie renouvelable

Sopra Steria conduit une approche innovante afin de réduire son impact environnemental en augmentant la part d'énergie renouvelable pour couvrir sa consommation énergétique. Les efforts entrepris par le Groupe ont permis d'obtenir en 2016 une part d'énergie renouvelable égale à 69 % de la consommation électrique totale de ses bureaux et *Data Centers on-site* (Scope 2), une importante progression par rapport à 2015 (la part d'énergie renouvelable y était alors égale à 20,4 % de la consommation). L'objectif est maintenant d'atteindre un niveau de 85 % de la consommation énergétique totale des bureaux et *Data Centers on-site* par de l'énergie renouvelable dans les prochaines années.

Le recours à l'énergie renouvelable est rendu possible par l'investissement dans des projets capables de générer de l'activité à zéro-carbone là où cela est possible via des instruments tels que les Garanties d'Origine (GO) et les certificats internationaux d'énergie renouvelable (I-RECs ou *International Renewable Energy Certificates*).

Part de la consommation électrique couverte en énergie renouvelable (Scope 2 Bureaux et *Data Centers on-site*) :

- Royaume-Uni : 72 % ;
- France : 75 % ;
- Allemagne 96 % ;
- Suède, Suisse et Danemark : 100 %.

***International Renewable Energy Certificates* (I-REC), nouveau partenaire de Sopra Steria pour l'énergie renouvelable**

Sopra Steria a fait l'acquisition de certificats I-REC à partir d'un projet d'hydroélectricité. L'acquisition de ces certificats d'énergie renouvelable permet de couvrir la consommation d'électricité des *Data Centers* du Groupe en Inde.

En 2015, Sopra Steria était la 1re entreprise à adopter la solution d'énergie renouvelable Powerplus™, développée par *Natural Capital Partners* pour couvrir les besoins en énergie renouvelable en dehors de l'Europe et de l'Amérique du Nord. Le standard I-REC s'est depuis imposé pour répondre à la demande croissante de solutions.

I-REC permet d'avoir recours à de l'énergie renouvelable au travers d'un mécanisme direct, indépendant et vérifiable qui favorise la production d'énergie renouvelable en Inde, alors que le Groupe ne peut en faire l'acquisition à partir du réseau électrique.

La part d'énergie renouvelable utilisée en forte augmentation en 2016

La part d'énergie renouvelable utilisée par le Groupe en 2016 couvre 69 % de la consommation électrique des bureaux et *Data Centers on-site* (Scope 2), et 50 % de la consommation d'énergie des bureaux du Groupe (Scope 1 & 2).

Enfin, la part d'énergie renouvelable (électricité verte) atteint maintenant 63 % de la consommation énergétique des *Data Centers on-site* & *off-site* du Groupe (Scopes 1, 2 & 3).

4.5.4. DES ACTIVITÉS À FAIBLE IMPACT SUR LES CONSOMMATIONS D'EAU

La consommation d'eau de Sopra Steria est très limitée car elle ne concerne qu'un usage sanitaire. Par ailleurs, l'évaluation des consommations d'eau pour l'ensemble du Groupe reste complexe, car dépendante des systèmes de gestion des charges communiquées par les différents bailleurs. Sopra Steria a donc fait le choix de ne pas publier d'indicateur lié à ses consommations d'eau du fait d'un impact limité de ses activités sur cette ressource, mais favorise les initiatives permettant de réduire sa consommation d'eau.

Cependant, Sopra Steria considère que la préservation de la ressource eau constitue l'enjeu majeur des prochaines décennies pour l'humanité. Dans ce contexte et en tant qu'acteur économique international pouvant avoir un rôle dans sa sphère d'influence dans la lutte pour la préservation de l'eau, le Groupe s'est engagé depuis 2012 auprès d'organisations internationales pour les aider dans leur action pour la préservation de la ressource eau. Ce point est développé dans le chapitre Solidarité de ce rapport.

4.6. La neutralité carbone, une alternative complémentaire

La neutralité carbone du Groupe s'appuie sur un mécanisme de compensation qui permet de corriger les émissions de gaz à effet de serre résiduelles en finançant des projets d'énergie renouvelable en Inde.

L'Inde s'est engagée à accroître sa capacité de production d'électricité en privilégiant les modes de production les plus verts et durables. Les 4 projets, que soutient Sopra Steria par son programme de compensation, contribuent à l'atteinte de cet objectif que s'est fixé l'Inde pour développer ses propres capacités de production d'énergie renouvelable.

- **Harapanahalli Wind** : situé dans le district Davangere du Karnataka au sud de l'Inde, ce projet d'éoliennes permet de délivrer une électricité neutre en carbone. Cette ferme d'éoliennes génère près de 81 000 MWh par an tout en améliorant la qualité de l'air et en créant des emplois locaux.
- **Theni Wind** : situé dans l'état du Tamil Nadu au sud de l'Inde, deux fermes d'éoliennes produisent près de 100 000 MWh d'énergie renouvelable par an. En se substituant à de l'électricité autrefois produite à partir d'énergie fossile primaire, ce projet permet d'économiser chaque année la production de 140 000 tonnes d'émissions de GES. Il permet également d'améliorer la qualité de l'air et de créer des emplois.
- **SELCO Solar Energy Access** (dans les écoles soutenues par Sopra Steria dans le cadre de ses activités de solidarité) : ce projet mené avec *SELCO Solar Pvt* et *Natural Capital Partners* permet de distribuer aux populations à très faible revenu des équipements solaires comprenant des chauffe-eau solaires et des systèmes photovoltaïques. Les bénéfices sont aussi financiers puisque ce projet est mené avec les banques régionales rurales et les institutions de microfinancement afin de soutenir les foyers les plus défavorisés pour obtenir des conditions de crédit acceptables. Ce projet permet également la distribution de lampes solaires aux élèves et étudiants afin de faciliter les devoirs à la maison. Il porte sur 65 écoles et a contribué à la distribution de 2 666 lampes solaires.
- **India Solar Water Heating** : ce projet permet de fournir à des foyers et à des petites et moyennes entreprises, un chauffe-eau solaire dans l'ensemble des régions rurales de l'Inde. Il concerne la production, l'installation, et la maintenance de ces équipements solaires. La distribution des équipements est effectuée par des entrepreneurs privés ou de grandes entreprises qui jouent le rôle de distributeurs et de franchisés.

4.7. Des services bas carbone créateurs de valeur pour nos clients

La neutralité carbone de l'ensemble des déplacements professionnels, des bureaux et des *Data Centers* du Groupe contribue à une économie bas carbone.

Cette politique bas carbone, initiée depuis plusieurs années, permet aux clients de bénéficier aujourd'hui dans leur chaîne d'approvisionnement, de services avec une empreinte environnementale réduite.

D'autre part, les grands programmes de transformation digitale des clients que le Groupe accompagne contribuent à réduire significativement leur empreinte environnementale tout en développant des services innovants liés aux nouveaux usages.

Ainsi, Sopra Steria apporte une réponse aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations. Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services délivrés, Sopra Steria accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique, tout en recherchant à réduire l'empreinte environnementale de leurs activités,

RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DES ACTIVITÉS HUMAINES

Énergie	■ Pour divers clients du secteur de l'Énergie, contribution à la mise au point de dispositifs intelligents de maîtrise de la demande en énergie par les consommateurs. ■ Déploiement de compteurs communicants et intelligents en France pour des opérateurs d'électricité et de gaz sur le marché des particuliers. Ces compteurs permettent au consommateur de mieux maîtriser sa consommation d'énergie et donc de mieux réguler sa demande auprès des opérateurs. ■ Pour des entreprises de l'Immobilier et de l'Énergie, développement de solutions à l'échelle d'un logement permettant d'adresser les nouveaux enjeux de l'efficacité énergétique.
Transports	■ Optimisation des transports urbains, de la multimodalité pour valoriser l'utilisation de modes de transports à faible impact carbone, plus sûrs, plus réguliers, plus attractifs.
Dématérialisation	■ Optimisation des processus et dématérialisation des échanges grâce au digital.

Programme d'amélioration des performances avions d'Airbus, notamment par des économies de carburant des programmes A350 et NEO

Sopra Steria participe dans le cadre de ses prestations au sein du Centre d'Essais d'Intégration d'Airbus à la préparation des essais et à l'analyse des données d'essais permettant de valider les performances du moteur de la famille A350-900 & 1000.

Ces programmes ont pour objectif d'optimiser les performances avions, permettant notamment de réduire l'empreinte environnementale des moteurs.

Sopra Steria utilise les technologies du *Big Data* afin d'accompagner Airbus dans son programme Néo, permettant l'optimisation des campagnes de certification de ses avions rendus plus économiques au niveau environnemental.

Mise en place d'une solution de gestion de collecte des déchets à Mumbai (MCGM)

Steria India Ltd a mis en place un système de pilotage et de suivi d'une flotte de véhicules (*Vehicle Tracking and Monitoring System* ou VTMS) attachée à la Municipalité du Grand Mumbai (*Municipal Corporation of Greater Mumbai* ou MCGM). Ce système permet de suivre les véhicules d'enlèvement d'ordures mais également d'autres véhicules sous contrainte de service public. Le périmètre du projet couvre plus de 1900 véhicules de la municipalité, sur 24 parkings de stationnement et plus d'une vingtaine de garages répartis sur de multiples quartiers de la ville. Le projet permet de piloter la récolte d'à peu près 2 500 tonnes de déchets ménagers et 900 tonnes de déchets de construction chaque jour à partir de 1 000 points de collecte, 4 gares d'échanges et 3 zones de déchargement.

Projet I-transport au sein d'une métropole asiatique

En proposant des solutions de gestion de trafic innovantes, Sopra Steria permet de rendre les routes plus sûres tout en favorisant la fluidité du trafic. Déployée dans une métropole asiatique, la solution i-transport permet une gestion plus fine et efficace du trafic. La solution joue un rôle dans la protection de l'environnement et contribue à un air plus propre et une meilleure qualité de vie pour les citoyens.

Chorus Pro

Initié en 2015, le programme Chorus Pro mené par l'AIFE (Agence pour l'Informatisation Financière de l'Etat) avec Sopra Steria permet de dématérialiser les factures des fournisseurs de la sphère publique (1 million d'entreprises et 80 000 entités publiques). À la clé : simplifier les relations entre les entreprises et l'Administration et réduire le temps de traitement des 95 millions de factures annuelles via une plate-forme « omnicanal ».

Gloucestershire County Council

Sopra Steria a délivré au Conseil régional du Comté de Gloucestershire un service durable (*Sustainable Service Delivery*) afin de :

- réduire les coûts, la consommation d'énergie et les émissions de GES liées à l'utilisation du système d'information (incluant une réduction de 43 % de l'énergie consommée par le parc d'ordinateurs portables et fixes utilisés par les services du Comté) ;
- améliorer la réutilisation et le recyclage des équipements informatiques hors service ou en doublon : plus de 1 000 équipements réutilisés et 1 000 autres recyclés selon les plus hauts niveaux de durabilité ;
- proposer des embauches locales, incluant des personnes issues de milieux défavorisés, et soutenir les entreprises locales. Ce point est développé dans la section Solidarité du présent chapitre.

« En utilisant sa méthode de fourniture de services durables dite Sustainable Service Delivery, Sopra Steria nous a aidé à améliorer la performance environnementale de notre système d'information, soutenir une plus grande inclusion numérique dans le Comté du Gloucestershire, proposer des emplois, des apprentissages et des expériences professionnelles, promouvoir l'entrepreneuriat, défendre l'économie locale, et plus généralement de faire plus pour notre communauté locale - tout en transformant nos technologies pour les rendre plus modernes, collaboratives, résistantes et efficientes. »

Andy Gilbert, DSI du Comté de Gloucestershire

METTRE LE DIGITAL AU SERVICE DE LA CRÉATION DE VALEUR POUR LES ORGANISATIONS ET LES USAGERS

Transformation des usages	Digitalisation des échanges, intégration des savoirs de l'entreprise pour offrir des services adaptés aux enjeux des usagers.
	Digitalisation des processus de fabrication pour optimiser coûts et délais de livraison.
	Dématérialisation des factures des fournisseurs de la sphère publique afin de simplifier les relations entre les entreprises et l'Administration et réduire le temps de traitement.

Parcours digital Digiconso au Crédit Agricole Consumer Finance

Le projet Digiconso, mené par Sopra Banking Software pour le compte de Crédit Agricole Consumer Finance va permettre de traiter près de 10 000 demandes de financement de prêts personnels par jour au moyen d'un parcours entièrement digitalisé. Ce parcours va non seulement réduire de nombreux déplacements des clients du Crédit Agricole/LCL et des conseillers bancaires, mais a déjà incité les équipes en charge du pilotage et du développement de ce projet à limiter leurs propres trajets. Près de 150 collaborateurs clients et Sopra Banking Software, impliqués sur quatorze sites, mènent 75 % des réunions à distance, par téléphone ou visioconférence. Au total, plus de 12 réunions en présentiel sont évitées chaque semaine, et autant de déplacements évités.

DÉVELOPPER DES SAVOIR-FAIRE AU SERVICE DE LA VILLE DE DEMAIN

Réduction de l'empreinte environnementale des villes et services urbains	Utilisation du numérique au service de la qualité de vie des citoyens et du développement économique durable par les *Smart Cities*.
	Transformation digitale des territoires, grâce à la maîtrise de l'énergie, le déploiement de la mobilité urbaine.

Lutte contre la congestion urbaine – Projet Colibry/*Smart Cities*

Ce chantier du Schéma Directeur Smart City est piloté par Toulouse Métropole et SMTC TISSEO associés à des consortiums d'entreprises et partenaires dont Sopra Steria, autour de projets ciblant la zone aéroportuaire.

Il a deux objectifs principaux :

- diminuer la congestion des axes routiers de la Métropole, dans un contexte d'augmentation de la mobilité ;
- agir sur les usages et définir de nouveaux leviers d'action, complémentaires aux infrastructures (« Datas » et nouveaux outils numériques).

Le projet Colibry vise à réduire l'usage du véhicule particulier sur la zone aéroportuaire de Toulouse/Blagnac/Colomiers, au profit de nouvelles solutions de mobilité (covoiturage, autopartage, vélos…) et par des actions conjointes entre la collectivité et les entreprises (croisement de données publiques et privées, optimisation des plans de déplacement inter-entreprises, création de hubs multiservices et multimodaux avec espaces de coworking…).

Source : Toulouse L'Open Métropole, Bilan Smart City 2016

DÉVELOPPER LES POCS (*PROOF OF CONCEPT*) POUR CONTRIBUER À LA CO-INNOVATION DIGITALE

Le codesign, pour mobiliser l'intelligence collective	Développement d'une approche collaborative qui favorise la créativité pour concevoir des nouveaux services et usages.
DigiLab Sopra Steria et POCs pour la co-innovation digitale	Des DigiLab déployés sur une dizaine de pays du Groupe, pour accueillir les clients autour de l'innovation et faire émerger les solutions aux enjeux de demain. POCs : • Démontrer l'utilisation de nouveaux services. • Alimenter une stratégie de Recherche et Développement sur quelques thématiques ciblées

POC L'afficheur déporté énergétique ou *Energy Consumption Device* (ECD) : Une solution d'aide à la maîtrise énergétique

L'afficheur déporté énergétique ou *Energy Consumption Device* (ECD) est un dispositif d'affichage de consommation énergétique journalière – hebdomadaire ou mensuelle en kWh ou en Euro.

Le projet ECD est un démonstrateur qui se positionne dans le cadre de nouvelles exigences réglementaires sur les afficheurs déportés connectés au LINKY en France. Pour réaliser ce projet qui permet de participer à l'optimisation des consommations énergétiques d'un panel de clients, Sopra Steria, pionnier dans la définition et la mise en œuvre de solution *IoT* (1), s'appuie sur son *IoT Center* et offre à ses clients une gamme complète de prestations.

- Accompagnement dans la construction et la conduite de projet *IoT*.
- Élaboration de solution *IoT* sur les nouveaux usages ou sur de nouvelles exigences réglementaires.
- Développement de Démonstrateurs ou POC en démarche de co-innovation.
- Généralisation de la solution en s'appuyant sur un réseau de partenaires et sur l'*IoT Line* de Sopra Steria.

Sopra Steria a développé un savoir-faire unique sur le management de l'énergie à l'échelle du logement (*SmartHome*) du tertiaire (*SmartBuilding*) du réseau (*SmartGrid*) et de la ville (*SmartCities*) en intégrant les apports des nouveaux compteurs communiquants Linky et Gazpar.

L'ECD est constitué d'un boîtier à base de Raspberry Pi 2 avec affichage tactile et il permet de tester :

- la connectivité avec le compteur Linky par : Wifi, LoRa et ZigBee ;
- l'affichage de la consommation instantanée venant du compteur et cumul jour/semaine/mois en kWh et en € ;
- la configuration à distance des prix de l'afficheur ;
- la remontée d'informations depuis l'afficheur.

RÉPONDRE AUX ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le digital au service d'une économie bas-carbone	Développement de produits et services pour accompagner la digitalisation des activités des différents secteurs d'activité. Des services Sopra Steria bénéficiant de la neutralité carbone des déplacements professionnels, des bureaux et des *Data Centers* du Groupe.

(1) Internet of Things.

POC *Open Data Localise* : l'*Open Data* au service du photovoltaïque

Le projet permet de concevoir des cartes représentant des zones selon leur potentiel.

Ces cartes identifient des zones à fort potentiel de vente sur une maille très fine (IRIS), aide au positionnement géomarketing des points de vente, et à l'optimisation des temps de trajet des vendeurs porte-à-porte.

Le fond de carte et les centres commerciaux proviennent d'*Open Street Map*, les découpages géographiques IRIS viennent du site du gouvernement, et les données sur les revenus et le logement sont disponibles via le site de l'INSEE. Toutes ces données sont donc accessibles et utilisables gratuitement par tous.

4.8. L'économie circulaire : un nouvel enjeu pour le Groupe

L'économie circulaire vise à changer de paradigme par rapport à l'économie dite linéaire, en limitant le gaspillage des ressources et l'impact environnemental et en augmentant l'efficience à tous les stades de l'économie des produits.

Une telle économie fonctionne en boucle, en limitant les déchets non valorisables. Son objectif est de produire des biens et services tout en réduisant la consommation et le gaspillage des matières premières et énergies. On parle pour l'économie circulaire de « *Cradle to Cradle* » en opposition au « *Cradle to Grave* » de l'économie linéaire.

Sopra Steria a pour objectif de réduire son impact environnemental en favorisant l'achat de produits durables, en recyclant ses déchets, en soutenant la production d'énergie renouvelable et en gérant ses activités dans une démarche économe en ressources pour intégrer les principes de l'économie circulaire dans la gestion de ses activités.

Cette démarche associe progressivement les parties prenantes du Groupe, notamment ses fournisseurs, partenaires et clients.

La réglementation européenne impose depuis 2016 à tous les acteurs économiques d'adopter de nouveaux principes d'économie circulaire, notamment en matière de gaspillage alimentaire. Bien qu'étant non directement concerné dans ses activités de services par cette directive, le Groupe a fait le choix de travailler avec des fournisseurs de restauration qui intègrent ce cadre réglementaire.

4.8.1. PRINCIPES DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE APPLIQUÉS PAR LE GROUPE

L'économie circulaire repose sur différents principes que Sopra Steria applique dans son périmètre d'activités.

- **L'écologie territoriale** : mettre en place un mode d'organisation industrielle sur un même territoire caractérisé par une gestion optimisée des stocks et des flux de matières, de l'énergie et des services. L'expertise du Groupe dans les technologies des villes modernes, *Smart Cities*, permet un meilleur usage des ressources et de réduire l'impact environnemental des acteurs concernés.
- **L'économie de la fonctionnalité** : privilégier l'usage à la possession, vendre un service plutôt qu'un bien. Une partie importante des équipements informatiques utilisés par Sopra Steria sont mis à disposition pour un usage multi-utilisateurs.
- **Le réemploi** : remettre dans le circuit économique des produits qui ne correspondent plus aux besoins premiers du consommateur. Une grande proportion des équipements informatiques du Groupe sont réparés, puis cédés ou revendus par le fournisseur. Au Royaume-Uni, le Groupe a mis en place, avec son client dans le Comté de Harrow, des centres informatiques équipés d'ordinateurs écartés puis recyclés par les équipes de Sopra Steria. Plusieurs entités du Groupe ont mis en place un stockage d'équipements électriques et électroniques sur leurs sites afin d'effectuer une remise en service permettant une seconde vie à l'extérieur du Groupe (France, Royaume-Uni, Belgique et Inde).
- **La réparation** : trouver une deuxième vie aux biens en panne. Les équipements mis hors d'usage sont récupérés, remis en service ou donnés à des associations dans la majeure partie des pays du Groupe.
- **Le recyclage** : réutiliser les déchets comme matière première dans la fabrication de nouveaux produits. Dans la mise en place de plus en plus étendue de services de tri sélectif, le Groupe favorise, auprès de ses fournisseurs, la production de papier recyclé à partir de ses déchets papier (Royaume-Uni). C'est le cas également pour la fabrication de nouveaux produits à partir de cannettes, de plastique ou de verre.
- **La valorisation** : valoriser une partie des matières issue des déchets pour la fabrication de nouveaux produits (ex : métaux précieux, fluor) ou produire de l'énergie (ex : thermique). Le Groupe fait appel à des fournisseurs qui récupèrent les métaux rares issus des ordinateurs et téléphones afin de les réintroduire dans la chaîne de production industrielle. D'autres composants de déchets sont utilisés comme carburant dans les centrales d'incinération et alimentent les circuits de chauffage urbain et les générateurs.

4.8.2. VALORISATION DU CYCLE DE VIE DES DEEE

Sopra Steria privilégie les équipements informatiques faiblement consommateurs d'énergie ou disposant d'un écolabel (*Energy Star* et *EPEAT*). Le Groupe gère également de manière très précise le parc de matériels informatiques utilisés dans un souci de maîtrise des coûts et de respect de l'environnement.

Les équipements sont référencés dans une base de données gérée avec le logiciel HP – AssetCenter. Les informations techniques, financières et d'utilisation mises à jour tout au long de la vie du matériel permettent d'optimiser sa durée de vie et d'en assurer le retraitement dans les principes de l'économie circulaire.

Pour le traitement de ses Déchets d'Équipements Électroniques et Électriques (DEEE), Sopra Steria a recours à des prestataires spécialisés, notamment du secteur adapté. Une fois vérifiés, les matériels qui ne peuvent être remis sur le marché, deviennent des DEEE et sont orientés vers des sites de démantèlement agréés, pour réutilisation d'une partie des déchets dans l'élaboration de nouveaux produits.

Même après la sortie du parc et son retraitement, le Groupe conserve dans sa base de données les informations sur la destination finale de chaque matériel. Pour une gestion écologique de la fin de vie du matériel électrique et électronique, le Groupe cède la majeure partie de son matériel à des organismes certifiés. Enfin, une partie des PC en fin de vie est donnée à des établissements scolaires ou à des associations caritatives.

Le périmètre des données réelles en matière de DEEE a été étendu en 2016 par rapport à 2015. Une importante politique d'homogénéisation des processus de traitement des DEEE au sein des pays du Groupe a été poursuivie. Les fournisseurs sont incités à fournir des bordereaux de suivi des déchets mais également à produire des statistiques sur le type de traitement effectué (réemploi, réutilisation, réparation, recyclage, valorisation).

Économie circulaire :
Optimisation de la fin de vie des DEEE en France par ATF Gaia (chiffres 2016)

- 65 kg de matière issue d'ordinateurs portables réinjectés et valorisés dans l'industrie (soit un total de 86 %).
- 954 kg de matière issue des écrans cathodique réinjectés et valorisés dans l'industrie (soit un total de 88 %).
- 1 037 130 équivalent kg de CO_2 évités.
- 1 300 500 litres d'eau économisés.

Réduction absolue de 53 % des DEEE du Groupe en 2016 par rapport à 2015, avec un périmètre étendu au Benelux et à CIMPA (France, Allemagne et Royaume-Uni), des regroupements de certains bureaux et *Data Centers*, une réduction du nombre des fournisseurs en charge de cette collecte et une augmentation de la qualité des données :

- 98 % des DEEE du Groupe (y compris CIMPA) ont une seconde vie ;
- 64 % sont recyclés (récupération des matières ou production de chaleur), 34 % réutilisés (revente ou don), 2 % incinérés.

Le Royaume-Uni poursuit son objectif de zéro déchet envoyé en centre d'enfouissement d'ici 2020. En 2016, le résultat obtenu n'était plus que de 0,65 % des DEEE envoyés en centre d'enfouissement.

4.8.3. VALORISATION DU CYCLE DE VIE DES AUTRES DÉCHETS

En France, en Espagne et au Royaume-Uni, les entités du Groupe utilisent du papier de reprographie éco labellisé (*FSC*, *PEFC*, *Blue Angel*, *Paper loop*).

Pour les bâtiments et les installations qu'il contrôle, le Groupe a mis en place des politiques locales visant à réduire les quantités de déchets ordinaires générés. Sopra Steria collabore également avec les propriétaires des bâtiments afin de développer le tri sélectif et sa valorisation optimale lors du retraitement.

France

Le tri sélectif mis en place en France s'opère de deux manières :

- par des sociétés spécialisées gérées par le Groupe et fournissant un suivi précis des quantités évacuées et une meilleure traçabilité en fournissant des bordereaux de suivi des déchets ;
- par les municipalités ou par des prestataires non gérés par le Groupe (immeubles multilocataires).

À fin 2016, un tiers des sites français bénéficiait d'un tri sélectif opéré par des sociétés spécialisées gérées par le Groupe.

Une importante campagne de tri sélectif a par ailleurs été organisée par les gestionnaires de site et reprise par différents pays du Groupe.

Inde

Le Groupe a mis en place une politique soutenue de réduction des consommations de papier, gobelets, plastique, eau. Ainsi, la consommation de papier A4 a été réduite de 25 % en 2016 par rapport à 2015. L'utilisation de gobelets cartonnés a été réduite de plus de 10 %.

Le traitement des déchets papier est effectué par des sociétés spécialisées. L'ensemble des toners de cartouches d'imprimantes est traité dans le cadre du programme HP Planet Partners Reward.

Espagne

Pour la gestion de ses déchets papier et le recyclage des cartouches d'imprimantes ou toner vides, le Groupe a travaillé avec des prestataires spécialisés. Depuis deux ans, le tri sélectif des déchets organiques, plastiques, emballages, verre et piles a été mis en place systématiquement pour l'ensemble des sites.

Royaume-Uni

Depuis 2011, Sopra Steria a initié un programme de recyclage en circuit fermé du papier, le *Closed paper loop*, aujourd'hui étendu à l'ensemble des sites Sopra Steria du Royaume-Uni.

Étape importante de l'économie circulaire, le *Closed paper loop* est un circuit fermé de recyclage du papier, permettant de recycler la quasi-totalité du papier issu des sites Sopra Steria qui les récupère ensuite comme nouveau papier. Cette initiative a ainsi permis le recyclage en 2016 de 128 tonnes de papier au Royaume-Uni.

92 % des déchets de papier et cartons collectés par les systèmes de tri sélectif du Groupe sont recyclés.

L'ensemble des déchets papier et cartons du Groupe produits au Danemark, en Inde, en Norvège, en Espagne, en Suisse et au Royaume-Uni est intégralement recyclé.

Sopra Steria recommande également de se fournir en papier de reprographie éco labellisé (*FSC, PEFC, Blue Angel, Paper loop*).

4.8.4. INTERACTION AVEC LES PARTIES PRENANTES

Les clients du Groupe ont largement progressé en maturité sur les sujets du changement climatique, de la transition énergétique et de la mise en place progressive de l'économie circulaire. Il ne s'agit plus pour eux d'une option, mais bien d'une exigence reportée également sur leurs fournisseurs.

L'économie circulaire n'est qu'un exemple d'une démarche plus large qui s'impose à tout l'écosystème du Groupe. Sopra Steria a pour ambition de contribuer à créer de la valeur à long-terme, en collaborant avec ses clients, partenaires et autres parties prenantes pour développer des solutions et services innovants, qui permettent d'optimiser l'utilisation des ressources et de réduire les risques environnementaux.

Le Groupe agit, échange et promeut les initiatives menées par ses fournisseurs en faveur de la lutte contre le changement climatique.

Networks First, fournisseur le plus contributeur en matière de durabilité au Royaume-Uni

Parmi les 7 récompenses distribuées à ses fournisseurs, Sopra Steria UK a choisi *Networks First* pour son engagement en faveur de l'environnement.

Le Groupe conduit des initiatives dans différents pays participant à la production des futures politiques et dispositifs réglementaires nationaux qui contribuent à la réduction des risques environnementaux.

Au Royaume-Uni, la Chambre de Commerce du Hertfordshire promeut la lutte contre le dérèglement climatique en soutenant les initiatives consacrées à l'économie bas carbone. Elle a créé un Forum d'Innovation et de Durabilité afin de soutenir les entreprises locales dans leur transition. Le responsable Environnement de Sopra Steria dirige ce Forum d'Innovation et de Durabilité, et travaille avec les membres d'autres secteurs d'activité, du monde académique ou des affaires afin d'encourager les entreprises et organismes locaux à mieux piloter leur impact environnemental.

Sopra Steria fait également partie de *TechUK* qui répond aux consultations du gouvernement du Royaume-Uni ayant trait aux modifications apportées aux taxes carbone et aux règlements munis d'une visée environnementale (CRC, CCL et ESOS). Cet organisme reconnaît la taxe carbone comme nécessaire à la stratégie de lutte contre le changement climatique.

En Belgique, Sopra Steria est membre d'Agoria, une organisation qui a pour but d'améliorer l'environnement économique et social au travers d'actions menées à la fois au niveau fédéral et régional, et ses entités politiques défendent les intérêts de ses membres au niveau gouvernemental. Agoria négocie ainsi le contenu et les conditions des accords sectoriels en matière de politique énergétique pour les entreprises à forte consommation d'énergie. Cette organisation promeut également les technologies liées aux énergies renouvelables au sein de son club Énergie Renouvelable.

L'ensemble de ces initiatives est mené par le Groupe dans le cadre de ses deux engagements :

- au sein de *We Mean Business*, groupe d'organisations qui reconnaissent le passage à une économie bas carbone comme l'un des seuls vecteurs de croissance économique durable. Dans le cadre de cette initiative, Sopra Steria s'est engagé à définir un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, qui répond aux exigences de l'organisation *Science Based Targets* ;
- et vis-à-vis de la Conférence des Parties qui définit les grandes orientations et un cadre d'actions pour agir sur le changement climatique.

4.9. Maintenir un haut niveau de reconnaissance

4.9.1. LIER LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE AUX ENJEUX D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE

L'enjeu majeur de la politique environnementale de Sopra Steria est de rechercher pour le Groupe la meilleure performance environnementale tout en garantissant son efficacité économique et un haut niveau d'excellence pour ses clients. Ainsi, Sopra Steria met en œuvre une démarche qui associe réalité économique et les opportunités offertes par l'innovation. L'efficacité de la démarche mise en œuvre, et communiquée de manière transparente aux organismes d'évaluation et de certification externes aux niveaux national et international, permet au Groupe d'avoir un niveau de reconnaissance élevé sur le marché.

Gaia Index

Sopra Steria a obtenu le score de 88/100. Ce résultat positionne le Groupe dans les meilleurs niveaux de l'indice avec notamment sur le volet Environnement, un score de 86/100 en progression par rapport à 2015. Sopra Steria obtient également la note maximale de 100 pour son Système de Management Environnemental et sa politique de gestion des déchets.

CDP Climate Change

Sopra Steria a obtenu le score A- au CDP Climate Change 2016, ce qui positionne le Groupe au niveau leadership du CDP, celui des entreprises leader pour la lutte contre le changement climatique. Ce score est établi en comparant les réponses apportées par les entreprises du même secteur. Il permet à Sopra Steria d'être positionné par le CDP dans le Top 3 des entreprises de technologies en performance environnementale.

Ecovadis

Sopra Steria a obtenu la note de 80/100 sur le volet environnement. Ce score positionne Sopra Steria dans les meilleures notations du secteur.

Certification CarbonNeutral®

Sopra Steria obtiendra début 2017 la Certification CarbonNeutral® pour l'ensemble de ses locaux pour l'exercice 2016. Celle-ci vient s'ajouter aux deux certifications CarbonNeutral® obtenues pour ses *Data Centers* et pour ses déplacements professionnels. Cette triple certification, décernée par un organisme international exigeant, consacre l'engagement du Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise et plus particulièrement pour maitriser l'impact environnemental de ses activités.

Depuis son lancement en 2002, le Protocole CarbonNeutral® est actualisé tous les ans pour rendre compte des meilleures pratiques industrielles et scientifiques de mesure et de réduction des émissions de gaz à effet de serre. La certification obtenue par Sopra Steria apporte une reconnaissance internationale des actions menées dans le cadre de sa politique environnementale et de ses programmes de compensation carbone.

4.10. Continuer à progresser en 2017 dans une perspective long terme

Pour 2017, Sopra Steria poursuivra son programme environnemental pour continuer à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement mais aussi associer l'ensemble de ses parties prenantes dans sa démarche de progrès.

Cet enjeu important pour l'environnement mais aussi au niveau économique pour le Groupe doit en effet être partagé à tous les niveaux de l'entreprise et intégré au plus près de ses activités. C'est dans cet esprit que Sopra Steria va travailler avec l'ensemble des Directions et des entités opérationnelles, avec ses fournisseurs, ses partenaires et ses clients. Il s'agit de créer une dynamique de progrès vertueuse où les nécessaires évolutions et changements à opérer pourront bénéficier des nouvelles technologies digitales.

4.11. Synthèse des indicateurs environnementaux

Les indicateurs présentés ci-dessous sont collectés via l'exploitation d'outils de gestion interne du Groupe et des demandes particulières adressées aux Directions et référents pays en charge de traiter ces sujets. Les informations identifiées par le signe ✔ ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

4.11.1. ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS (ROUTE - AIR - RAIL - HÔTELS) ✔

	Air, Route, Rail & Hôtel	Air, Route & Rail	
(en t. eq. CO_2)	**2016**	**2016**	**2015**
France*	15 267	14 694	16 512
Allemagne Autriche	8 183	6 747	6 460
Royaume-Uni*	4 195	3 263	3 364
Belgique & Luxembourg	2 548	2 488	2 508
Inde	2 687	1 508	1 526
Espagne*	1 733	1 657	1 057
Norvège	384	370	507
Italie	508	440	279
Maroc	271	265	264
Suisse	283	280	261
Tunisie	92	85	125
Pologne	151	115	114
Danemark	74	67	92
Suède	39	37	54
Singapour	91	88	45
Cameroun	34	33	38
Pays-Bas	0	0	25
Algérie	5	5	5
Côte d'Ivoire	6	6	4
Gabon	4	4	4
TOTAL SOPRA STERIA	**36 559**	**32 152**	**33 244**
TOTAL SOPRA STERIA** (Diminué des déplacements verts effectués en Allemagne)	**35 316**	**30 909**	**32 005**

* *CIMPA a été inclus sur le périmètre 2016 pour la France, le Royaume-Uni et l'Espagne.*

** *Total diminué des déplacements écologiques effectués en Allemagne à hauteur de 1 243 t. eq. CO_2 en 2016.*

Les données des voyages aériens, ferroviaires et routes sont réelles à 91,1 % (75,5 % de données réelles pour le périmètre 2015).

Les données estimées sont calculées à partir des informations provenant des pays dont les profils de déplacements et de nuitées des employés sont similaires.

Une augmentation de 1,5 % a été ajoutée à la totalité des données afin de refléter au mieux les données qui ont pu être déclarées suite à la clôture des données relatives aux déplacements professionnels.

Pour une meilleure lisibilité, les chiffres ont été arrondis à l'unité la plus proche.

4.11.2. CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES BUREAUX ET *DATA CENTERS ON-SITE* [(1)] ✔

	Consommation énergétique Bureaux et *Data Centers on-site* (en MWh)				% énergie renouvelable dans la consommation électrique totale (Scope 2)		Émissions de Gaz à Effet de Serre Bureaux et *Data Centers on-site* (en t. eq. CO_2)			
	2016		2015		2016	2015	2016		2015	
	Scope 1	Scope 2	Scope 1	Scope 2			Scope 1	Scope 2 *Market-based*	Scope 1	Scope 2 *Location-Based*
France	5 390	26 489	2 935	28 318	75 %		739	822	284	2 336
Royaume-Uni	4 563	10 840	5 462	12 176	72 %	70 %	992	1 450	1 067	6 270
Inde	1 655	12 244	2 900	11 684	100 %		417	0	653	9 687
Allemagne	0	2 177		2 337	96 %	93 %		251		855
Belgique	905	2 139	855	2 168	48 %	48 %	183	487	158	411
Norvège	0	1 967		1 827	0 %			839		38
Espagne	0	3 184		1 673	0 %			1 397		484
Pologne	21	657	24	780	0 %		4	509	5	533
Italie	132	802	157	723	0 %		27	348	29	288
Suisse	97	339	116	653	100 %	99 %	23	6	9	25
Danemark	0	83		333	100 %	100 %		3		69
Tunisie	0	1 085		243				645		142
Suède	0	133		138	100 %	100 %		7		10
Maroc	0	415		169				247		98
Luxembourg	224	135	175	165	100 %	100 %	45	0	32	65
Singapour	0	243		79				111		40
Cameroun	0	91		24				54		14
Algérie	0	9		3				5		2
Côte d'Ivoire	0	8		2				5		1
Gabon	0	4		2				2		1
TOTAL	**12 987**	**63 043**	**12 623**	**63 563**	**69 %**	**20,4 %**	**2 430**	**7 190**	**2 237**	**21 381**
RAPPEL TOTAL 2014			**11 565**	**64 215**					**2 328**	**21 335**
Variation 2016/2015	+ 2,9 %	- 0,8 %						NC*		

Scope 1 : Combustions des combustibles nécessaires aux opérations détenues ou contrôlées par le Groupe (pétrole, fioul, gaz, biodiesel).

Scope 2 : Énergie consommée par le Groupe (électricité, systèmes de chaleur, de vapeur ou refroidissement).

Les facteurs d'émissions utilisés pour le calcul de cet indicateur sont en partie issus de la définition Location-based et de la méthodologie DEFRA du Department for Environment, Food and Rural Affairs britannique. Certains facteurs sont également basés sur les références de l'Agence Internationale de l'Énergie (électricité) et d'autres sur le GHG protocol (fuel). Pour le calcul des émissions Market-based, les facteurs de l'AIB (association of issuing bodies) sont également utilisés.

Location-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la zone géographique couverte.

Market-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la source d'énergie fournie.

* *Le périmètre du Scope 2 2016 est calculé selon la méthode Market-based, les variations de 2015 à 2016 ne peuvent donc être comparées strictement. Cependant les résultats Market-based permettent de voir les effets des achats des énergies renouvelables.*

(1) Un Data Center ou assimilé est un regroupement d'équipements informatiques, qui bénéficie, au sens de la définition IMSL, d'un espace avec contrôle d'accès, d'espaces sécurisés pour les projets, d'une climatisation, et d'un onduleur.

4.11.3. CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES *DATA CENTERS ON-SITE* ET *OFF-SITE* [1] ✔

	Consommation énergétique *Data Centers* (*on-site et off-site*) *(en MWh)*		**% d'électricité renouvelable dans la consommation énergétique totale (Scopes 1, 2 & 3)**		**Émissions de Gaz à Effet de Serre *Data Centers* (*on-site et off-site, Scopes 1, 2 & 3*)** *(en t. eq. CO_2)*	
					2016	**2015**
(en kWh)	**2016**	**2015**	**2016**	**2015**	*Market-based*	
Royaume-Uni	14 298	14 595	88 %	86 %	832	1 037
France	12 684	10 974	30 %		332	644
Scandinavie	3 598	3 162	56 %		699	26
Inde	2 070	2 206	87 %		70	1 696
Suisse	433	1 103	100 %	100 %	-	144
Allemagne	798	1 007	63 %	97 %	221	-
Belgique	1 012	951	93 %	100 %	14	-
Pologne	588	361	0 %		498	282
Luxembourg	291	171	100 %	100 %	-	-
TOTAL	**35 771**	**35 208**	**63 %**	**50,3 %**	**2 666**	**3 829**
RAPPEL TOTAL 2014		**37 574**				
Variation 2016 / 2014		- 4,8 %				

Un Data Center ou assimilé est un regroupement d'équipements informatiques, qui bénéficie, au sens de la définition IMSL, d'un espace avec contrôle d'accès, d'espaces sécurisés pour les projets, d'une climatisation, et d'un onduleur.

Scope 1 : Combustions des combustibles nécessaires aux opérations détenues ou contrôlées par le Groupe (pétrole, fioul, gaz).

Scope 2 : Énergie consommée par le Groupe (électricité, systèmes de chaleur, de vapeur ou refroidissement).

Scope 3 : Emissions indirectes résultant des activités de sources appartenant à une autre entreprise que Sopra Steria ou étant sous son contrôle, notamment les voyages d'affaires des employés, l'énergie consommée dans les Data Centers non directement opérés par le Groupe.

Les facteurs d'émissions utilisés pour le calcul de cet indicateur sont en partie issus de la définition Location-based et de la méthodologie DEFRA du Department for Environment, Food and Rural Affairs britannique. Certains facteurs sont également basés sur les références de l'Agence Internationale de l'Énergie (électricité) et d'autres sur le GHG protocol (fuel). Pour le calcul des émissions Market-based, les facteurs de l'AIB (Association of issuing Bodies) sont également utilisés.

Market-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la source d'énergie fournie.

(1) Un Data Center ou assimilé est un regroupement d'équipements informatiques, qui bénéficie, au sens de la définition IMSL, d'un espace avec contrôle d'accès, d'espaces sécurisés pour les projets, d'une climatisation, et d'un onduleur.

4.11.4. DÉCHETS D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES, DÉCHETS PAPIER ET RETRAITEMENTS EFFECTUÉS ✔

	DEEE									Papier et Cartons					
	2016					2015				2016			2015		
	Kg	Réemploi (Vente, Don, Réparation)	Recyclage/ Valorisation	Incinération	Enfouissement	Kg	Revente	Réutilisation	Recyclage	Kg	Recyclage	Destruc-tion	Kg	Recyclage	Destruction
Inde	28 316	15,98 %	84,02 %	0 %	0 %	107 181	75 %		25 %	28 410	100 %	0 %	27 217	100 %	
Royaume-Uni (1)	7 327	36,32 %	62,76 %	0,27 %	0,65 %	25 674	11 %	89 %	0 %	131 839	100 %	0 %	146 900	100 %	
France (2)	24612	55,85 %	38,32 %	5,82 %	0 %	20 939		43 %	56 %	60 342	83,92 %	16,08 %	96 269	89 %	13 %
Allemagne (3) et Autriche	8 832	9,70 %	90,28 %	0 %	0,02 %	2 605			98 %	43 565	98 %	2 %	45 214	98 %	2 %
Norvège	1 685	63,50 %	36,50 %	0 %	0 %	1 317		NC		5 782	100 %	0 %	7 670	100 %	
Suisse (4)	681	0 %	100 %	0 %	0 %	688			100 %	3 700	100 %	0 %	3 549	99 %	
Italie (5)	838	84,20 %	15,80 %	0 %	0 %	627	30 %	50 %							
Suède (6)	0	0 %	0 %	0 %	0 %	566		NC		0 (11)	0 %		802	100 %	
Espagne (7)	1 603	66,74 %	24,75 %	8,36 %	0,15 %	454				9 938	100 %	0 %			
Danemark (8)	1 816	47,40 %	52,60 %	0 %	0 %	142		NC		1 580	100 %	0 %	827	100 %	
Pologne (9)	0	0 %	0 %	0 %	0 %	53			100 %						
Benelux (10)	1	0 %	100 %	0 %						80 569	75 %	25 %			
TOTAL	**75 712**	**33,67 %**	**64,16 %**	**2,10 %**	**0,07 %**	**160 246**				**365 725**	**92 %**	**8 %**	**328 448**		

(1) Périmètre Sopra Steria (hors JV SSCL, et NHS SBS) et CIMPA (O kg de DEEE reportés sur CIMPA).

(2) Inclus CIMPA pour les DEEE.

Une hausse par rapport à l'année précédente due à certains sites ex Steria basculés sur des sites ex Sopra.

(3) Inclus CIMPA pour les DEEE.

Une hausse des DEEE par rapport à 2015 due à la fermeture de Data Centers et à l'ouverture de nouveaux sites (ex : Cologne).

(4) N'inclut pas Sopra HR Software (faible effectif).

(5) Estimation faite sur le prorata unité/volume utilisé en Espagne sur 2015 pour les e-waste (hors batteries et lampes fluorescentes). Estimation faite sur la base de 60 batteries = 36 kg par l'un des fournisseurs du Royaume-Uni à partir de la quantité de batteries récupérée. Estimation du poids d'une lampe à 0,8 kg.

(6) Les DEEE sont stockés sur site à ce jour et seront comptabilisés en 2017.

(7) N'inclut pas Bilbao (centre d'affaire) et Victoria (faible effectif).

(8) Hausse des DEEE due à la fermeture d'un large site fin 2015.

(9) Les DEEE sont stockés sur site à ce jour et seront comptabilisés en 2017.

(10) 198 kg de DEEE stockés sur site. Estimation faite pour la quantité de papier sur Marche en Famenne sur un prorata des données récupérées sur le Benelux (hors Marche en Famenne) par rapport au nombre d'employés.

(11) Indisponibilités des données.

Le volume des DEEE peut varier de manière importante d'une année sur l'autre en fonction du renouvellement d'une partie du matériel.

Pour une meilleure lisibilité, les chiffres ont été arrondis à l'unité la plus proche.

5. Engagement Solidaire : s'engager auprès des communautés locales et des publics fragilisés

En 2016, le Groupe a poursuivi son engagement auprès de publics vulnérables en privilégiant quatre domaines d'action : l'inclusion numérique, l'accès à l'éducation, à l'emploi, et le droit à l'eau. Pour mener à bien cet engagement, impliquant des centaines de collaborateurs, le Groupe s'appuie sur deux fondations en France et en Inde et développe des mécénats avec des organisations d'intérêt général. Des actions de solidarité répondant à des enjeux locaux engagent également les collaborateurs dans les pays, notamment à travers un important programme éducatif et solidaire en Inde.

5.1. Contexte et faits marquants

Faits marquants :

- Lancement du 13e Prix Étudiants de la Fondation Sopra Steria-Institut de France et élargissement de l'objet de la Fondation à l'environnement.
- Mise en place des premières *green classes* en Inde, incluant des actions éducatives et environnementales dans les écoles soutenues par le Groupe.
- Sopra Steria devient mécène de la Fondation Yehudi Menuhin en Belgique.

5.2. Enjeux et principaux résultats

Objectifs 2016	Résultats 2016	Ambitions 2017
Donner accès à l'éducation	▪ Mise en œuvre d'un programme éducatif dans 58 écoles en Inde à destination de plus de 60 000 enfants issus de milieux ruraux pauvres. ▪ Programme de bourses d'études supérieures en Inde : 49 nouveaux étudiants bénéficiaires (sur un total de 410). ▪ Mécénat avec la Fondation Yehudi Menuhin en Belgique autour de programmes éducatifs et artistiques pour les enfants ▪ Des initiatives en Espagne, en Allemagne et en France	▪ Élargir l'implication des pays dans les 4 thématiques majeures du programme solidarité Groupe : éducation, inclusion numérique, employabilité et accès à l'eau, en favorisant les synergies. ▪ Développer les *green classes* en Inde, reliant les enjeux éducatifs et environnementaux.
Favoriser l'inclusion numérique	▪ 10 projets soutenus par la Fondation Sopra Steria-Institut de France ▪ 4 nouveaux laboratoires informatiques convertis à l'énergie solaire en Inde dans des écoles sur un total de 19. ▪ Des initiatives au Royaume-Uni, en Pologne, en Norvège…	▪ Soutenir les initiatives nouvelles répondant à des enjeux locaux.
Contribuer à l'employabilité	▪ Centre de développement professionnel en Inde : 1 422 étudiants inscrits ; 116 ont trouvé un emploi. ▪ Des initiatives en France, au Royaume-Uni, en Norvège.	▪ Soutenir les actions de bénévolat et de levées de fonds par les collaborateurs.
S'engager pour le droit à l'eau	▪ Mécénats avec *Green Cross*, 1001fontaines, Tchape, *Planet Water Foundation*, Puits du Désert.	▪ Favoriser les interactions avec notre écosystème : société civile, fondations, clients, partenaires...

5.3. Inclusion numérique : rendre le numérique accessible à tous

En 2016, **la Fondation Sopra Steria-Institut de France** a poursuivi son soutien à des projets conjuguant innovation numérique et sociale ou environnementale, en s'appuyant sur plus de 15 années d'expérience. Ces projets sont parrainés par des collaborateurs bénévoles qui accompagnent les associations et apportent leurs conseils et expertises. En 2016, la Fondation a soutenu 10 projets associatifs parrainés par des collaborateurs Sopra Steria, dont une école en Inde.

Doc-depot, la consigne numérique solidaire

Doc-depot est une solution logicielle permettant à des personnes sans abri de sauvegarder leurs documents et informations personnelles, avec l'aide d'accompagnants sociaux. Elle a été conçue et développée par un collaborateur au sein de son association, Adileos. En 2016, une douzaine de structures sociales des Hauts de Seine l'ont adoptée. Doc-depot participe à l'appel à expérimentation lancé en 2016 par le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé, pour un coffre-fort numérique facilitant l'accès aux droits des personnes en situation de précarité. La Fondation a poursuivi en 2016 son soutien à ce projet, pour développer un nouveau module d'alerte météo et effectuer un audit sécurité. Ce soutien se poursuivra en 2017 pour aider l'association dans sa phase de croissance.

Deux nouveaux projets ont été lancés en 2016, avec le soutien de la Fondation. Le premier, avec l'association Oasis d'Amour à Lyon, consiste à créer un cadre d'apprentissage et d'expression pour de jeunes autistes, autour d'un logiciel adapté, à l'Institut Médico-éducatif Le Bouquet à Lyon. Le second, avec l'association Donner Recevoir, permet de rompre l'isolement de personnes âgées dans des maisons de retraite, en leur permettant, avec l'accompagnement du personnel soignant, de dialoguer avec leurs proches grâce à une connexion *Skype* sur des tablettes numériques. En 2017, la Fondation continuera à accompagner ces deux associations, ainsi que trois projets en cours : JobIRL, premier réseau social pour l'orientation professionnelle des 14-25 ans, *Dry Care Auxivia*, pour une meilleure surveillance de l'hydratation des personnes âgées et Interface Handicap, portail novateur sur les solutions et services numériques accessibles à tous types de handicap.

Dans les autres pays du Groupe, de nombreuses initiatives locales ont été lancées ou poursuivies avec des clients, des partenaires et des collaborateurs.

Gloucestershire County Council

Sopra Steria a utilisé pour le Conseil régional du Comté de Gloucestershire son offre de services durables (*Sustainable Service Delivery*) en faveur de l'inclusion numérique et a :

- soutenu l'éducation, l'acquisition de compétences et d'expérience professionnelle via l'apprentissage, le tutorat et des emplois pour plus d'une dizaine de jeunes du Comté, dont des personnes issues de milieux défavorisés ;
- créé un projet d'inclusion numérique donnant accès à des équipements informatiques, à Internet et à une formation professionnelle pour des publics en situation de handicap, en recherche d'emploi ou pour des seniors du Comté ;
- promu la mise en place d'un badge numérique [(1)] de type Mozilla pour les entreprises en partenariat avec une université locale, qui va encourager les étudiants à développer des compétences entrepreneuriales, soit pour fonder leur propre entreprise ou pour devenir un collaborateur hautement recherché par les entreprises ;
- soutenu de petites entreprises et l'économie locale en offrant des opportunités commerciales aux PME.

Ce projet a également permis de réduire l'empreinte environnementale des systèmes d'information du Comté. Ce point est développé dans la section Environnement de ce chapitre.

En Pologne, le Groupe soutient depuis 2012 des orphelinats dans la région de Katowice, en créant des salles informatiques et en organisant des cours d'anglais pour les enfants avec l'aide de bénévoles de l'entreprise. En 2016, une nouvelle salle informatique a été installée et une dizaine de bénévoles ont donné des cours d'anglais à des enfants. L'opération est financée grâce à une collecte annuelle auprès des collaborateurs et le soutien de sous-traitants locaux.

Dans le cadre de son programme solidaire, la Norvège a poursuivi son soutien en 2016 à *Ferd Social Entrepreneurs (FSE)*, une des principales sociétés d'investissement privé du pays. Le partenariat repose sur l'allocation d'une centaine d'heures de consulting pro-bono à destination d'un projet de l'entreprise Minos, qui développe une plate-forme en ligne à destination des professeurs des écoles, pour détecter les risques d'abus ou de harcèlement sur des enfants. La plate-forme doit être opérationnelle en 2017.

5.4. L'éducation, un facteur clé d'intégration

En Inde, un important programme en faveur de l'éducation est déployé depuis plusieurs années, dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Le Groupe considère que l'éducation est un facteur clé d'intégration sociale dans ce pays aux fortes disparités. Le programme éducatif s'adresse aux enfants issus de milieux ruraux pauvres, qui fréquentent des écoles publiques à proximité des sites de l'entreprise. En 2016, plus de 60 000 enfants ont bénéficié du

(1) Un « badge numérique » est un registre en ligne des réalisations, qui garde trace des communautés avec lesquelles le bénéficiaire a interagi et qui lui ont délivré le badge, ainsi que du travail accompli pour l'obtenir. Les badges numériques peuvent être le support d'environnements d'apprentissage connectés, en motivant l'apprentissage et en signalant des réussites à la fois au sein de communautés spécifiques et entre diverses communautés et institutions (source : Le livre blanc d'Erin Knight).

programme éducatif, dans 52 écoles, allant du primaire au lycée. Un nouveau projet a été lancé à Bangalore, pour accompagner l'éducation de 80 orphelins. Dans chaque école, l'objectif est d'offrir un accompagnement global, comprenant des laboratoires informatiques, des tableaux intelligents dans les classes, des panneaux solaires, des cours d'anglais, de sport, de théâtre et des initiatives de sensibilisation à l'environnement ; l'accent est mis sur l'éducation des filles. De nouveaux laboratoires informatiques ont par ailleurs été convertis à l'énergie solaire, le total s'élevant désormais à 19 laboratoires.

Le soutien comprend également des équipements pour les cours de récréation, des cours d'informatique et de préparation aux examens, des suppléments alimentaires à base de lait, des uniformes scolaires et des chaussures. Il s'appuie sur des centaines de bénévoles qui accompagnent les enfants dans leur parcours scolaire.

En 2017, le programme éducatif se poursuivra, avec comme objectif d'évoluer vers des *green schools*, intégrant un fonctionnement à l'énergie solaire, l'accès à l'eau potable, des potagers et des équipements sanitaires.

En France, le Groupe a initié, en 2016, un nouveau mécénat auprès d'un club de rugby dans une banlieue sensible près de Paris avec une forte mixité sociale. Ce club, grâce aux valeurs du rugby, permet à de nombreux jeunes issus de quartiers sensibles risquant de se désocialiser, de trouver un but dans la vie. Ils trouvent leur place au sein d'un collectif, apprennent à fonctionner ensemble et arrivent à se projeter positivement dans la vie avec des projets. Le mécénat a notamment pour objectif d'aider le club à financer les infrastructures nécessaires à son développement.

Concernant les congés solidaires, le Groupe participe depuis plusieurs années au programme de Planète Urgence permettant à des collaborateurs d'apporter leurs compétences à des projets initiés par des acteurs locaux dans les pays en voie de développement. Les collaborateurs partent en mission sur leurs congés et l'entreprise finance les frais liés aux missions. Depuis son lancement, ce programme a déjà permis à des collaborateurs du Groupe d'assurer une quarantaine de missions principalement en Afrique, en Asie et en Haïti.

En Allemagne, dans le cadre d'un programme de formation des managers, une semaine sociale a été organisée pour accompagner des enfants ayant des difficultés d'apprentissage, dans l'école spécialisée *Windmühlenschule* de Mayence. Par ailleurs, le système d'arrondi sur salaire a été poursuivi pour financer des projets associatifs, sur la base du volontariat et avec un abondement de Sopra Steria.

En Espagne, Sopra Steria poursuit son engagement envers la Fondation Balia pour les enfants vulnérables à travers deux actions : soutien scolaire avec des bénévoles et don d'équipements informatiques pour les centres éducatifs de Madrid et Séville.

5.5. La formation au service de l'insertion professionnelle

En Inde, le programme de bourses universitaires mis en place par le Groupe permet aux élèves issus des écoles soutenues par Sopra Steria de poursuivre leurs études supérieures. Il est entièrement financé à travers un événement annuel de collecte de fonds, *Share and Support Day*, avec la contribution de collaborateurs de Sopra Steria, de clients et de sympathisants. Aujourd'hui, 410 élèves boursiers ont bénéficié de ce programme, dont 184 ont terminé leurs études et ont trouvé un emploi.

Pour offrir des opportunités de formation aux élèves des écoles Sopra Steria ne pouvant poursuivre de longues études, le Centre de Développement de Carrières (*Career Development Centre - CDC*) a été créé à Chennai, en partenariat avec la fondation NIIT et parrainé par Sopra Steria Norvège. Le centre propose des formations professionnelles courtes et des programmes de développement des compétences. En 2016, 1 422 étudiants ont suivi des cours et 116 ont pu trouver un emploi.

Enfin, Sopra Steria a soutenu un programme de formation professionnelle dans des centres de couture, pour favoriser l'employabilité des femmes. En 2016, trois centres ont ouvert, et des femmes ont pu ouvrir leur propre atelier de couture.

Dans les autres pays du Groupe, des actions d'insertion professionnelle sont également menées avec l'aide de bénévoles.

En Norvège, en 2016, les équipes se sont à nouveau mobilisées pour participer au programme de financement d'élèves boursiers en Inde. La collecte de fonds organisée dans le cadre de l'événement annuel *The Challenge*, a ainsi permis de récolter des fonds et a été complétée par un système de prélèvement volontaire sur salaire. Par ailleurs, Sopra Steria organise depuis plusieurs années des cours d'informatique pour des personnes éloignées de l'emploi et pour des femmes immigrées en collaboration avec la *Church City Mission* d'Oslo. En 2016, ces cours ont mobilisé 17 collaborateurs bénévoles.

Au Royaume-Uni, des bénévoles ont contribué au programme du *Prince Trust*, qui permet à des jeunes de 16 à 30 ans en situation de précarité ou en recherche d'emploi de bénéficier d'un accompagnement. Une trentaine de missions de bénévolat a été réalisée avec l'aide des collaborateurs, permettant d'aider plus de 300 jeunes.

En France, le Groupe collabore depuis plusieurs années avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents » pour accompagner des jeunes, issus de quartiers prioritaires, dans la recherche d'emploi.

5.6. Autres initiatives liées à des situations locales ou d'urgence

En 2016, plusieurs pays ont mis en œuvre des programmes de collecte de fonds ou porté des actions répondant à des enjeux locaux de solidarité, face à des situations d'urgence, avec l'aide de collaborateurs.

Au **Royaume-Uni**, les collaborateurs disposent d'une journée pour se consacrer à des activités solidaires locales. Le Groupe offre également des bourses et des abondements sur les projets proposés par les collaborateurs. En 2016, et grâce à ce dispositif mis en place par le Groupe, la campagne annuelle de collecte solidaire *Community Matters*, a permis à des centaines de collaborateurs d'organiser des activités, pour récolter des fonds destinés à soutenir de nombreux organismes caritatifs. Ainsi, plus de 80 associations et projets solidaires ont bénéficié de ces actions pour diverses causes, notamment dans le domaine de l'éducation et des écoles,

de la santé, de la recherche médicale, du sport, de l'aide aux sans-abri. Sopra Steria est régulièrement associé avec ses clients à des projets solidaires, comme par exemple avec Phoenix, pour collecter des fonds, de la nourriture et des vêtements pour les sans-abri à Birmingham.

En Italie, suite au séisme qui a impacté le centre du pays en août 2016, de nombreux collaborateurs se sont mobilisés pour apporter à la région de Parme un soutien financier avec l'aide de Sopra Steria.

En Belgique, le Groupe est devenu mécène de la Fondation Yehudi Menuhin, qui soutient des projets destinés à donner une voix à ceux qui en sont privés, par le biais de l'expression artistique, notamment à travers des programmes éducatifs pour les enfants.

En Espagne, une collecte de produits alimentaire est organisée chaque année pour aider la Banque Alimentaire, qui redistribue gratuitement les produits collectés aux différents organismes caritatifs de la ville et pour venir en aide aux personnes démunies.

En Inde, des campagnes de vaccinations ont été menées en partenariat avec la Fondation Max India dans des écoles de Pune et Noida et dans les villages environnants. Des centres dentaires mobiles ont été mis en place et des campagnes de sensibilisation lancées dans les écoles à destination de milliers d'enfants.

Dans le cadre de la campagne *Swatch Barat,* le programme gouvernemental « Inde propre », Sopra Steria a mené des campagnes d'assainissement et de sensibilisation autour de l'hygiène et a contribué à la construction et à la maintenance de sanitaires dans des écoles.

En France, les deux mécénats initiés en 2014 en faveur de la culture se sont poursuivis pour soutenir :

- la Fondation Royaumont pour la conservation de l'abbaye, le soutien de jeunes artistes en favorisant leur insertion professionnelle et la promotion d'œuvres artistiques anciennes et nouvelles ;
- le festival d'Auvers-sur-Oise pour faire découvrir de nouveaux talents musicaux et les aider à lancer leur carrière artistique.

5.7. Le droit à l'eau, une action majeure pour l'humanité

Depuis 2012, le Groupe s'est engagé pour le droit à l'eau, considérant que c'est l'enjeu majeur des prochaines décennies pour l'humanité. L'eau, c'est la vie. Mais aujourd'hui, cette ressource non renouvelable est polluée, gaspillée et surexploitée. Plus d'un milliard d'êtres humains n'a pas accès à l'eau potable et 8 millions, dont la moitié concerne des enfants, meurent chaque année de maladies liées à l'eau. La raréfaction de cette ressource vitale dans certaines zones de la planète, générant de plus en plus de tensions politiques et la pollution qui la rend impropre à la consommation dans les régions les plus défavorisées, constituent des risques majeurs pour nombre de populations. Bien que les activités du Groupe aient un impact limité sur la ressource eau, le Groupe a décidé de faire de cet engagement à la fois humanitaire mais aussi environnemental, un axe majeur de sa politique sociétale et solidaire en tant qu'entreprise responsable. Cet engagement est largement partagé avec les collaborateurs du Groupe et ses parties prenantes.

Cet engagement du Groupe pour le droit à l'eau s'appuie sur l'accompagnement, sous forme de mécénat financier, d'organisations internationales qui œuvrent pour une plus grande prise en compte des thématiques de l'eau : accès, assainissement, prévention et lutte contre les pollutions. Le Groupe est ainsi mécène de Green Cross, 1001fontaines, TCHAPE, Les Puits du Désert et Planet Water Foundation.

GREEN CROSS

Le Groupe soutient depuis 2012 l'organisation créée en 1993 par Mikhail Gorbatchev, à travers un engagement auprès de la branche française puis, depuis 2016, auprès de l'organisation mondiale dans le cadre du programme *Smart Water for Green Schools* notamment en Côte d'Ivoire. Il s'agit de financer des programmes permettant de fournir de l'eau potable et de scolariser les enfants issus des familles les plus démunies. En 2016, Sopra Steria Espagne s'est également engagé pour financer un projet d'irrigation durable en Bolivie, en partenariat avec l'Institut national bolivien pour l'innovation agricole et forestière.

1001FONTAINES

Le Groupe soutient également 1001fontaines, une association de solidarité internationale visant à améliorer durablement la santé des populations rurales des pays en développement, en leur permettant de produire et de consommer une eau de boisson saine au quotidien. Sopra Steria a financé en 2014 et 2015 la construction d'une station de production d'eau saine dans une région située au nord-est de Madagascar dépourvue de réseau d'adduction d'eau, permettant ainsi d'alimenter aujourd'hui 1 250 villageois en eau potable et à terme 4 000 personnes.

Le financement d'une 2e station a été lancé en 2016 et sera poursuivi en 2017 pour fournir de l'eau potable à la population d'un nouveau village à Madagascar.

TCHAPE

Cette ONG œuvre au Tchad pour la protection de l'environnement, l'accès à l'eau potable et la scolarisation des enfants soldats. Le Groupe et l'une de ses entités en France financent la construction de puits au Tchad, dans le cadre d'un projet d'agriculture et d'agroforesteries dans les zones de Wadi-Djeddi et d'El-Khiezi. Ce projet labellisé COP 21, est suivi par une équipe de l'association en France qui suit son bon déroulement afin de permettre aux populations de cette région d'accéder à l'eau et d'améliorer leur autosuffisance alimentaire.

LES PUITS DU DÉSERT

Cette association soutenue par le Groupe en 2016 agit en lien avec une ONG locale et des acteurs publics du développement français pour financer la construction de puits dans le nord du Niger et permettre à 60 000 personnes isolées d'avoir accès à l'eau. Le soutien du Groupe sera poursuivi en 2017.

PLANET WATER FOUNDATION

Sopra Steria soutient de nombreuses écoles en Inde et a décidé en 2015 de mettre en place, en partenariat avec Planet Water

Foundation, des *Aqua Towers* pour fournir de l'eau potable aux écoliers. Le système *Aqua Towers* utilise la technologie de purification d'eau « ultrafiltration » qui nécessite très peu de maintenance. PWF assure la formation à l'utilisation et à l'entretien de ce système. Le Groupe a poursuivi son programme en 2016 avec la mise en place de 3 nouvelles stations *Aqua Towers* dans les écoles, sur un total de 8 permettant à plus de 19 000 enfants d'avoir accès à l'eau potable. Le programme sera déployé en 2017 sur d'autres écoles.

6. Démarche et Note méthodologique

Les Groupes Sopra et Steria, dont la fusion a été effective au 1er janvier 2015, ont produit un document de référence unique pour le nouveau Groupe dès l'année fiscale 2014, intégrant un chapitre Responsabilité d'Entreprise.

Depuis lors, le rapport Responsabilité d'Entreprise, constitué par le chapitre 3 du document de référence 2016, s'attache à produire pour le Groupe les informations les plus pertinentes pour ses activités. Ce rapport présente les objectifs de progrès identifiés dans la feuille de route construite pour 2016/2017 pour le Groupe Sopra Steria.

La collecte des informations requises à la rédaction de ce rapport s'appuie sur le protocole de reporting. Ce protocole est revu chaque année pour intégrer les changements de périmètre du Groupe et les évolutions de la démarche de reporting. Les exigences réglementaires du Grenelle 2 fixent un cadre avec des thématiques précises qui permettent une meilleure lisibilité du reporting.

Sur la base de la réglementation en vigueur et en tenant compte de la spécificité de ses activités, Sopra Steria a identifié 42 thèmes du Grenelle applicables pour organiser son reporting. Le suivi de ces thèmes permet une mesure pertinente de la progression du Groupe sur les quatre volets de la Responsabilité d'Entreprise : Marché, Social, Environnement et Solidarité.

Ce rapport comprend un nombre significatif d'informations en rapport avec l'article 225 de la Loi Grenelle 2, en cohérence avec les principes généraux des lignes directrices du GRI (*Global Reporting Initiative*) et respectant autant que possible les volets de la norme ISO 26000.

À ce sujet, une table de correspondance est introduite en fin de ce chapitre. Le rapport 2016 comprend 53 indicateurs pour le Groupe Sopra Steria dont 6 indicateurs clés de performance (KPI – *Key Performance Indicator*), 29 indicateurs quantitatifs et 21 indicateurs qualitatifs.

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 présence et la sincérité des informations publiées prévues par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

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.

Le volet Marché comporte 5 indicateurs dont 1 indicateur quantitatif et 4 indicateurs qualitatifs.

Le volet social du Groupe comporte 35 indicateurs dont 3 indicateurs clés de performance (KPI – *Key Performance Indicator*), soit 23 indicateurs quantitatifs et 12 indicateurs qualitatifs.

Pour le volet environnement, 7 indicateurs ont été définis dont 3 indicateurs clés de performance (KPI - *Key Performance Indicator*), soit 6 indicateurs quantitatifs et 1 indicateur qualitatif.

- l'indicateur relatif aux déchets d'équipements électriques et électroniques (EN.qt.2) intègre une vision d'« économie circulaire » afin de présenter les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination de ces déchets.
- Les indicateurs relatifs à la consommation énergétique des bureaux et *Data Centers on-site*, et celle des *Data Centers on-site* et *off-site* sont insérés au thème « Utilisation durable des ressources ».

Le volet Solidarité compte 6 indicateurs dont 2 indicateurs quantitatifs et 4 indicateurs qualitatifs.

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 du présent rapport prennent en compte les salariés de Delta Development Systems (Algérie), Sopra Banking Côte d'Ivoire, Sopra Banking Gabon, représentant 12 personnes, filiales dont les comptes ne sont pas consolidés par le Groupe. Sopra Banking Software Pte Ltd (Singapour) a été exclu du périmètre cette année (effectif non significatif).

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 (Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S notamment). Pour les indicateurs Environnement, les joint-ventures de Steria (SSCL et NHS SBS) ne sont pas inclues dans le reporting ;
- les données relatives à la société CIMPA acquise courant 2015 par Sopra Steria sont précisées de manière spécifique ;
- les activités de Sopra Banking Software filiale du groupe Sopra Steria, sont également indiquées ;
- le reporting de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1er janvier au 31 décembre 2016. Les exceptions au reporting calendaire sont précisées pour les données concernées.

Le périmètre environnemental n'inclut pas Cassiopae pour cet exercice.

Afin de vérifier la cohérence entre les reportings financier et extra-financier, certains indicateurs structurels communs aux deux domaines sont comparés et les différents niveaux de détail vérifiés.

Processus et outils de reporting

Les trois étapes successives dans le processus de reporting sont les suivantes :

- l'identification des données et la préparation de la collecte ;
- la collecte, la consolidation des données et le contrôle de cohérence pour produire les indicateurs ;
- l'utilisation des indicateurs pour publication dans le rapport Responsabilité d'Entreprise.

Les outils du reporting sont les suivants :

- le protocole de reporting contient les informations nécessaires aux contributeurs pour la collecte des indicateurs. Il est avant tout destiné à une communication interne à Sopra Steria ;
- les fiches de définition des indicateurs décrivent précisément les caractéristiques des indicateurs communiqués dans le cadre du rapport Responsabilité d'Entreprise ;
- les fiches de collecte des indicateurs permettent aux contributeurs de fournir les informations qualitatives et les données quantitatives ;
- les espaces partagés SharePoint et MyGroups, gérés par la Direction RE-DD, permettent d'archiver l'ensemble des informations collectées ;
- le Groupe s'appuie sur différents outils pour assurer le reporting réglementaire de ce rapport : le logiciel Greenstone, les ERM et les BEE *files* pour l'environnement, le logiciel Indicia pour le social.

L'ensemble composé du protocole de reporting, des fiches indicateurs, des fiches de collecte, géré au sein d'une plate-forme collaborative, fournissent les informations nécessaires à la bonne compréhension des tâches et constituent le guide du contributeur.

D'autres éléments d'information sur le protocole de reporting sont disponibles sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria.

Collecte des données

La coordination du processus de reporting de Responsabilité d'Entreprise est sous la responsabilité de la Direction RE-DD. Des référents par volet (Marché, Social, Environnement et Solidarité) sont responsables de la collecte des données. Ils adressent au réseau de contributeurs les fiches de définition et de collecte par indicateur. Ces fiches de définition et de collecte, disponibles en français et en anglais, précisent les définitions, le périmètre concerné, l'unité, les modes de calcul, les sources d'information utilisées, les contacts référents et les contrôles réalisés.

Une plate-forme collaborative dédiée au reporting a été mise en place *via* l'intranet du Groupe, pour la diffusion, l'échange et la prise en compte d'éventuelles modifications des données. Les documents relatifs au reporting et à sa vérification sont disponibles sur cette plate-forme.

Le reporting du volet social est géré *via* l'outil Indicia pour collecter et consolider les données sociales qui sont ensuite consolidées après vérification externe dans le rapport.

Calculs spécifiques de certains indicateurs

Afin d'assurer une bonne compréhension des informations communiquées, Sopra Steria s'est attaché à préciser dans le rapport, lorsque nécessaire, les définitions, modes de calcul ou méthodes d'estimation de certains indicateurs reportés. Si des indicateurs déjà publiés dans un précédent rapport font l'objet d'un nouveau calcul, suite à des éléments complémentaires de précision et notamment dans le cadre d'estimations améliorées, les modifications sont alors précisées dans le cadre d'une nouvelle publication afin d'améliorer la base de comparaison pour l'année suivante.

Exclusions

Sopra Steria publie dans son rapport des données qualitatives et quantitatives sur l'ensemble des thématiques requises par le décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle 2. Cependant, quelques indicateurs ne sont pas abordés dans ce rapport, et ce, quand ils sont jugés non significatifs au regard de l'activité tertiaire du Groupe. Ces informations non significatives concernent les thèmes relatifs à la sécurité des consommateurs, ceux liés à l'utilisation des sols ou à la préservation de la biodiversité, aux nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique et au montant de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement. Ces exclusions sont précisées dans la table de concordance en annexe du rapport. Sopra Steria n'est pas directement concerné par la lutte contre le gaspillage alimentaire ou les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs et n'a donc pas pris d'engagement spécifique en la matière.

Précisions méthodologiques et limites

Le reporting établi pour 2014 constitue la base de comparaison pour évaluer les progrès. Les précisions et limites méthodologiques par indicateur sont détaillées au sein du rapport.

Contrôles et vérification

Une fois les données collectées et contrôlées, au moyen de tests de cohérence dont la traçabilité est assurée à des fins d'audit, ces données sont consolidées par la Direction RE-DD qui en assure le contrôle final et la bonne cohérence avant de transmettre le rapport final pour vérification auprès de l'Organisme Tiers Indépendant.

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2016

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, l'un des commissaires aux comptes de la société Sopra Steria Group, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (1), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la société.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et des textes légaux et règlementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE) ;
- d'exprimer, à la demande de la société, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe √ dans le chapitre « Rapport Responsabilité d'Entreprise 2016 » du rapport de gestion ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 5 personnes entre octobre 2016 et février 2017 pour une durée d'environ 10 semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité et le rapport d'assurance raisonnable, à la norme internationale ISAE 3000 (2).

I - Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe « Démarche et note méthodologique » du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

(1) dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.

(2) ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

II - Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine d' entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE, auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes (confer. Annexe) :

- au niveau de l'entité consolidante et de la Direction Développement Durable nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités et de Directions que nous avons sélectionnées (confer. Annexe) en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 59 % des effectifs et entre 64 % et 86 % des informations quantitatives environnementales.

Pour les autres Informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues 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. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

III - Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Concernant les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe 2 ci-dessus pour les Informations RSE considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi 59 % des effectifs et entre 64 % et 86 % 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 aux Référentiels.

Fait à Paris La Défense et Annecy, le 12 avril 2017

L'organisme tiers indépendant

Mazars SAS

Bruno POUGET	Edwige REY
Associé	*Associée RSE & Développement Durable*

ANNEXE

Informations RSE considérées les plus importantes	Échantillon représentatif d'entités
■ Effectif global	■ Cassiopae
■ Effectif global (ventilation par âge et par type de contrat) ■ Effectif ETP moyen ■ Part des salariés cadres dans l'effectif ■ Âge moyen des collaborateurs en CDI ■ Ancienneté moyenne des collaborateurs en CDI ■ Embauches ■ Turnover CDI	■ Sopra Steria Group et les filiales françaises ■ Sopra Banking Software - France ■ CIMPA - France ■ Sopra Banking Software - Maroc ■ Shared Services Connected Ltd ■ Steria India Limited ■ Steria AS Norway ■ Sopra Steria Polska ■ NHS SBS (UK)
■ Taux d'absentéisme	■ Sopra Steria Group et les filiales françaises ■ Sopra Banking Software - France
■ Nombre d'heures et de jours de formation ■ Nombre moyen de jours de formation par collaborateurs	■ Sopra HR Software Espagne ■ Sopra India Privat Ltd ■ Sopra Steria Group ■ Sopra Banking Software - France
■ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	■ Sopra Steria Group et les filiales françaises ■ Sopra Banking Software-France ■ CIMPA - France
■ Consommations d'énergie (bureaux et data-centers on-site) ■ Consommations d'énergie des data-centers (on-site et off-site) ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – voyages d'affaires ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (bureaux et data-centers on-site) ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie des data-centers (on-site et off-site)	■ France (Sopra Steria Group, Sopra Banking Software, CIMPA - France, Sopra HR Software) ■ Inde (Sopra India Privat Ltd) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria UK) ■ Pologne (Sopra Steria Polska) ■ Espagne (Sopra Steria España SAU, Sopra HR Software, CIMPA PLM España SL)
■ Quantités de déchets DEEE	■ France (Sopra Steria Group - Sopra Banking Software – CIMPA-France) ■ Inde (Sopra Steria) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria UK)

Table de correspondance : conformité de Sopra Steria aux indicateurs Grenelle 2 / *Global Reporting Initiative* / Norme ISO 26000

VOLET SOCIAL

	Rapport RE-DD 2016 Sopra Steria			
Grenelle 2	**N° page**	**Chapitre**	**GRI 4**	**ISO 26000**
Actions menées et orientations prises par la Société pour prendre en compte les conséquences sociales de son activité	95	3.4. Une culture et des valeurs qui nous rassemblent		6,2 Gouvernance de l'organisation 6.4 Relations et conditions de travail
	103	3.12. Les conditions et l'organisation du travail		
Emploi				
■ L'effectif total	97	3.5 Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle	G4-10	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.3 Emploi et relations employeur/employé
■ La répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique				
■ Les embauches et les licenciements	98	3.5.1. Attirer plus de talents	G4-LA1	
■ Les rémunérations et leur évolution	101	3.9. Une politique de rémunération pour fidéliser		
Organisation du travail				
■ L'organisation du temps de travail	103	3.12. Les conditions et l'organisation du travail	G4-LA6	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.7 Santé et sécurité au travail
■ L'absentéisme				
Relations sociales				
■ L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	102	3.11. Le dialogue social		6.4 Relations et conditions de travail 6.4.5 Dialogue social
■ Le bilan des accords collectifs				
Santé et sécurité				
■ Les conditions de santé et de sécurité au travail	103	3.12. Les conditions et l'organisation du travail	G4-LA5	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.7 Santé et sécurité au travail
■ Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail			G4-LA8	
■ Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles			G4-LA6	
■ Les maladies professionnelles				

Grenelle 2	Rapport RE-DD 2016 Sopra Steria N° page	Chapitre	GRI 4	ISO 26000
Formation				
■ Les politiques mises en œuvre en matière de formation	97	3.5. Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle	G4-LA10, G4-LA11	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.3 Emploi et relations employeur/employé
■ Le nombre total de jours et d'heures de formation	99	3.6.2. Une offre de formation au service de la transformation	G4-LA9	
Égalité de traitement				
■ Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	104	3.13. La diversité, un enjeu clé 3.13.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	G4-LA13	6.3.7 Discrimination et groupes vulnérables 6.3.10 Principes fondamentaux et droits au travail
■ Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	103	3.13. La diversité, un enjeu clé 3.13.1. Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap		
■ La politique de lutte contre les discriminations	103	3.13. La diversité, un enjeu clé	G4-HR3	
Promotion et respect des stipulations des conventions de l'OIT relatives :				
■ au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	105	3.14. Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)	G4-HR4	
	105	3.14.1. Respect de la liberté d'association		
■ à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	103	3.13. La diversité, un enjeu clé	G4-HR3	
■ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	105	3.14.2. Refus du travail forcé des enfants		
■ à l'abolition effective du travail des enfants				
Politique générale en matière environnementale				
■ L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	116	4.4. Une politique environnementale innovante	G4-1, G4-34	6.2 Gouvernance de l'organisation
	116	4.4.2. Un Système de Management Environnemental garant de l'harmonisation des pratiques		
	116	4.4.3. Une organisation pour piloter et mettre en œuvre les plans de progrès		

	Rapport RE-DD 2016 Sopra Steria			
Grenelle 2	**N° page**	**Chapitre**	**GRI 4**	**ISO 26000**
■ Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	117	4.4.4. Un engagement fort des salariés en faveur de l'environnement		
■ Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	116	4.4.2. Un Système de Management Environnemental garant de l'harmonisation des pratiques		
■ Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours		Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet du fait de ses activités		
b) Pollution				
■ Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	119	4.5.2. Les déplacements professionnels, un enjeu environnemental et économique	G4-EN23, G4-EN15, G4-EN16	6.5.3 Prévention de la pollution
	118	4.5. Une réduction des émissions de GES du Groupe en ligne avec l'objectif		
	119	4.5.3. Des consommations d'énergie efficientes		
	121	4.5.4. Des activités à faible impact sur les consommations d'eau		
	125	4.8. L'économie circulaire, un nouvel enjeu pour le Groupe		
■ La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité		Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet du fait de ses activités		
Économie circulaire				
■ Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	125	4.8. L'économie circulaire, un nouvel enjeu pour le Groupe	G4- EN 22, G4- EN 23, G4-EN 31, G4 EN-32	6.5.3 Prévention de la pollution
■ Les actions de lutte contre le gaspillage	125	4.8. L'économie circulaire, un nouvel enjeu pour le Groupe		
Utilisation durable des ressources				
■ La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	121	4.5.4. Des activités à faible impact sur les consommations d'eau	G4-EN3, G4 -EN6, G4-EN19, G4-EN15, G4-EN16	
■ La consommation de matières première et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	119	4.5.3. Des consommations d'énergie efficientes		
	121	4.7. Des services bas carbone créateurs de valeur pour nos clients		

	Rapport RE-DD 2016 Sopra Steria			
Grenelle 2	**N° page**	**Chapitre**	**GRI 4**	**ISO 26000**
■ Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	119	4.5.3. Des consommations d'énergie efficientes		
	119	4.5.3. Des consommations d'énergie efficientes		
■ Utilisation des sols		Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités.		
■ Lutte contre le gaspillage des ressources alimentaires		Sopra Steria n'est pas directement concerné par ce sujet		
Changement climatique				
■ Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.	118	4.5. Une réduction des émissions de GES du Groupe en ligne avec l'objectif	G4-EN15, G4-EN16, G4-EN30, G4-EN19, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN6, G4-EN7	6.5.5. Atténuation des changements climatiques et adaptation
■ L'adaptation aux conséquences du changement climatique				
Protection de la biodiversité				
■ Les mesures prises pour protéger ou développer la biodiversité		Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
Impact territorial, économique et social de l'activité				
■ En matière d'emploi et de développement régional	98	3.5.1. Attirer plus de talents	G4-EC7	6.8 Communautés et développement local
	106	3.15. L'Impact territorial		
■ Sur les populations riveraines et locales	106	3.15. L'Impact territorial		
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la Société				
■ Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	87	2.4. Un dialogue responsable créateur de valeur et d'innovation	G4-15, G4-16, G4-24, G4-25	
■ Les actions de partenariat ou de mécénat	133	5. Engagement solidaire		
Sous-traitance et fournisseurs				
■ La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	89	2.6. Une politique d'achats responsables		6.6.6 Promotion de la Responsabilité Sociétale dans la chaîne de valeur
■ L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, de leur Responsabilité Sociale et environnementale	90	2.6.2. L'évaluation des fournisseurs par un tiers	G4-EN32	
Loyauté des pratiques				
■ Les actions engagées pour prévenir la corruption	89	2.5. L'éthique des affaires	G4-56 à G4-58, G4-SO4	6.6. Loyauté des pratiques
■ Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs		Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		

Grenelle 2	Rapport RE-DD 2016 Sopra Steria N° page	Chapitre	GRI 4	ISO 26000
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme				
	82	1. Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable		
	133	5. Engagement solidaire		
Autres indicateurs mentionnés dans le rapport			G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-8, G4-17, G4-18, G4-23, G4-28, G4-29, G4-30, G4-31, G4-33	

Sopra Steria en bref

Sopra Steria, leader européen de la transformation numérique, propose l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché : conseil, intégration de systèmes, édition de solutions métier, infrastructure management et business process services. Il apporte ainsi une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations.

Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services délivrés, Sopra Steria accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

Fort de 40 000 collaborateurs dans plus de 20 pays, Sopra Steria affiche un chiffre d'affaires de 3,7 milliards d'euros en 2016.

Sopra Steria

9 bis, rue de Presbourg
75 116 Paris
Tél. +33 (0)1 40 67 29 29

www.soprasteria.com

sopra steria