RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Rapport Responsabilité d'Entreprise Sopra Steria

2017 - Extrait du Document de Référence

Delivering Transformation. Together.

sopra steria

SOPRA STERIA A FRANCHI EN 2017 UNE NOUVELLE ÉTAPE DE SON DÉVELOPPEMENT

La performance réalisée a été solide : le chiffre d'affaires du Groupe a cru de 3,5 % de façon organique, pour s'établir à 3 845,4 M€. Le résultat opérationnel d'activité a quant à lui progressé de 9,5 % et atteint 329,8 M€, portant le taux de marge à 8,6 %, soit une hausse de 0,6 point par rapport à 2016. Enfin, le résultat net part du Groupe a augmenté de 14,0 % pour s'élever à 171,4 M €. Les objectifs fixés en 2015 lors de la fusion entre Sopra et Steria – un chiffre d'affaires compris entre 3,8 et 4 Mds € et un taux de marge opérationnelle d'activité compris entre 8 et 9 % – ont ainsi été atteints. Ces résultats concrétisent les efforts que nous avons engagés pour transformer le Groupe en profondeur. Les zones d'activités qui souffraient en 2014 d'un déficit de performance (Allemagne et gestion d'infrastructure informatique en France) ont été redressées avec succès et constituent aujourd'hui des atouts pour le futur. Un plan spécifique de repositionnement au Royaume Uni a été lancé, afin notamment de renforcer les activités conduites au profit du secteur privé.

En France, le Groupe a consolidé sa position de leader dans le domaine du Conseil et de l'Intégration de systèmes. La bonne performance économique réalisée s'est accompagnée d'investissements significatifs dans le développement de nos offres. D'une manière générale, notre montée en valeur s'est matérialisée par une augmentation du poids des activités de Conseil et de Software, qui représentent désormais près du quart du chiffre d'affaires du Groupe.

Sopra Steria est engagé dans une politique de responsabilité d'entreprise volontariste, pleinement cohérente avec ses objectifs économiques et son programme de transformation.
En 2017, au travers des actions menées dans les domaines social, environnemental, sociétal et éthique, Sopra Steria a ainsi contribué à 16 des 17 objectifs de développement durable des Nations unies.
Dans le cadre de notre politique sociale, nous avons notamment dispensé en 2017 plus d'un million d'heures de formation aux collaborateurs du Groupe.

Dans le domaine environnemental, le Groupe a continué à diminuer ses émissions de gaz à effet de serre et confirme un objectif de réduction de 21 % d'ici 2025 par rapport à 2015. S'agissant des enjeux sociétaux, Sopra Steria s'est vu attribuer en 2017 le niveau Avancé Gold d'EcoVadis, niveau atteint par moins de 1 % des entreprises notées par cette plateforme d'évaluation. Enfin, nous avons renforcé en 2017 notre gouvernance en termes d'éthique et de conformité, avec la mise en place d'une nouvelle Direction Corporate Governance & Risk Management.

Les besoins de nos clients évoluent vers plus d'agilité, de rapidité et de valeur ajoutée. Ceux-ci sont plus que jamais à la recherche de partenaires capables de concevoir avec eux leurs futurs modèles d'affaires et d'accompagner leur transformation. Dans ce contexte, notre stratégie s'articule autour de quatre notions clés :
– l'indépendance, qui sous-tend notre vision à long terme et notre modèle entrepreneurial ;

"Notre montée en valeur s'est matérialisée par une augmentation du poids des activités de Conseil et de Software, qui représentent désormais près du quart du chiffre d'affaires du Groupe."

PIERRE PASQUIER,
Président du Groupe Sopra Steria

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

SOPRA STERIA, UN GROUPE ENGAGÉ POUR UN MONDE PLUS DURABLE

Sopra Steria est engagé depuis plusieurs années dans une politique de Responsabilité d'Entreprise volontariste en cohérence avec les exigences économiques de ses activités et en lien étroit avec la mutation profonde de la société. Cet engagement volontariste impose de faire évoluer notre regard sur le monde et d'œuvrer avec nos parties prenantes pour un monde durable. La politique du Groupe s'inscrit dans une démarche de progrès continu, pour laquelle Sopra Steria communique chaque année dans son rapport annuel de Responsabilité d'Entreprise sur les efforts entrepris et les résultats obtenus.

NOS ACTIONS EN 2017...

ÉTHIQUE ET VALEURS

1 gouvernance dédiée
renforcée

1 charte éthique et des valeurs fortes
portées par la Direction générale

New Way
Programme fédérateur de transformation du Groupe

SOCIÉTAL

Pacte Mondial des Nations Unies/Membre au niveau GC Advanced
Parmi les 9 % des premières sociétés engagées auprès du Pacte Mondial

EcoVadis Gold niveau Avancé

15e/230 Gaïa Index
dans l'index pour la 9e année consécutive

3e édition du Baromètre Digital Gouv' européen
Sopra Steria

Soutien à la Chaire du Numérique
du Collège des Bernardins

International Inspiration Award
décerné à Gayathri Mohan, Head of CSR Sopra Steria Inde

SOCIAL

9 500 nouveaux collaborateurs dont 78 % en CDI ont rejoint le Groupe en 2017

Reconnu comme l'un des principaux recruteurs en Europe

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

31 % de femmes dans le Groupe
et 27 % occupant des postes d'ingénieurs, de consultants ou de managers de projets

Plus de 1 000 000 heures de formation
dispensées dans le Groupe

Marque employeur
reconnue sur les réseaux sociaux et plateformes d'évaluation

ENVIRONNEMENTAL

1 engagement fort
Mise en œuvre d'un programme ambitieux de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe

-11 %
Réduction des émissions de gaz à effet de serre globales
par collaborateurs par rapport à 2016
Objectif : (-) 21% en 2025 par rapport à 2015, en valeur absolue

Science Based Targets Initiative (SBTi)
1re ESN au niveau mondial à avoir obtenu l'approbation de ses objectifs de réduction d'émissions de GES par l'organisation SBTi pour l'ensemble du périmètre Groupe

Campagne #WeRRR
Challenge #WeRRR organisé auprès des collaborateurs afin d'identifier les meilleurs idées pour Réduire, Recycler ou Réutiliser

LABELS ET CERTIFICATIONS

Classement	Classement/note
ECOVADIS	Gold – niveau Avancé
UNGC	Niveau GC Advanced
CDP	A-list 2018 Supplier – A-list CDP Climate Change
MSCI	ESG A
GAÏA	15e/230

Label Happy Trainees
En France pour la 5e année consécutive

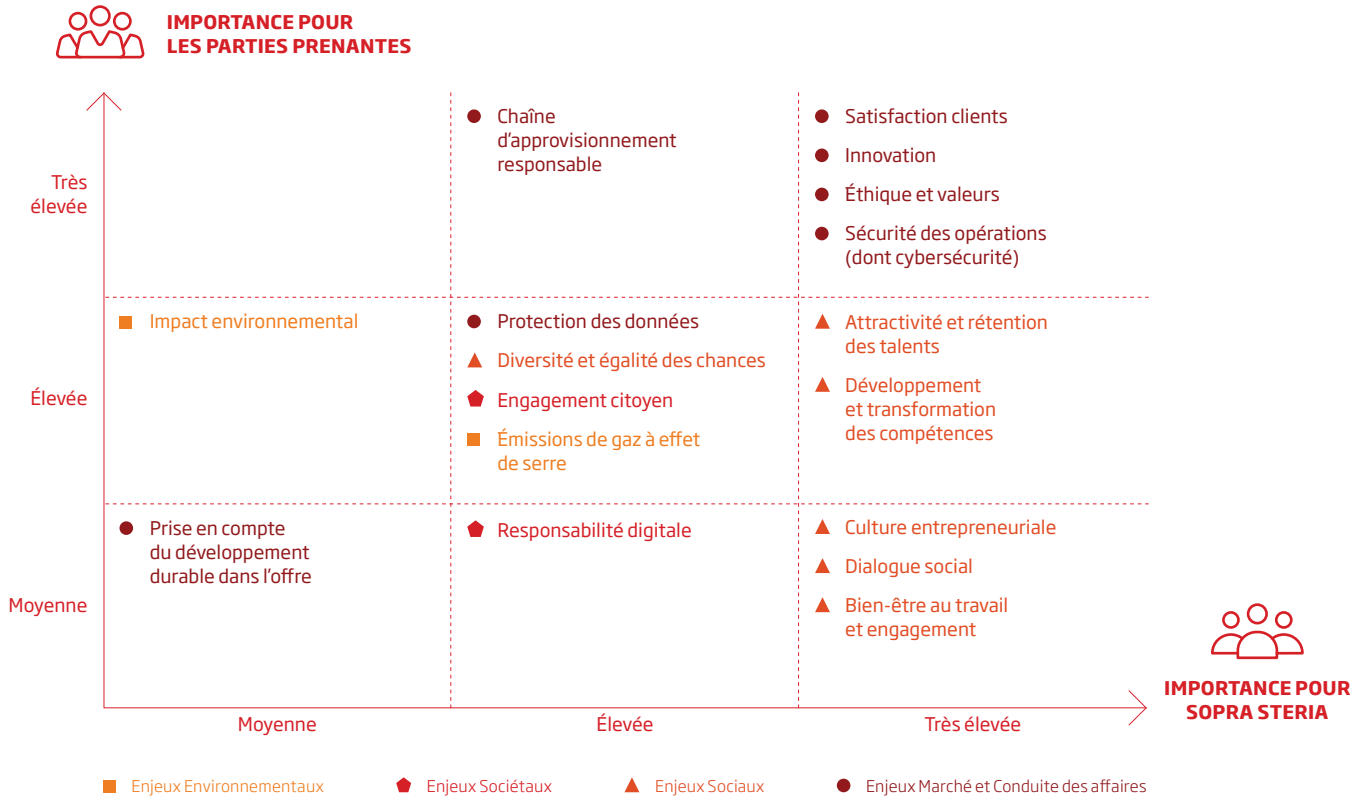
Classement Universum
Sopra Steria gagne 3 places au Top 100

Pour en savoir plus, voir chapitre 3.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

OBJECTIFS ET DÉMARCHE

En 2017, Sopra Steria a réalisé sa première analyse de matérialité. Cette analyse a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise elle-même et pour ses parties prenantes. L'analyse est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui permet de situer les enjeux selon leur importance pour le Groupe (abscisse) et pour les parties prenantes externes de l'entreprise (ordonnée).



LES PRINCIPALES ACTIONS

ACTION SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre
- Limiter l'impact environnemental des activités

ACTION SUR LES ENJEUX SOCIÉTAUX

- S'engager de manière citoyenne
- Anticiper l'impact du digital sur la société

ACTION SUR LES ENJEUX SOCIAUX

- Attirer et retenir les talents
- Développer et transformer les compétences
- Développer une culture d'entrepreneur au sein des équipes
- Développer le dialogue social
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances
- Promouvoir le bien-être au travail et l'engagement des collaborateurs

ACTION SUR LES ENJEUX MARCHÉ ET CONDUITE DES AFFAIRES

- Assurer la satisfaction des clients
- Intégrer l'innovation dans l'ensemble de la chaîne de valeur
- Promouvoir l'éthique et les valeurs du Groupe
- Assurer la sécurité des activités du Groupe
- Travailler avec une chaîne d'approvisionnement responsable
- Protéger les données personnelles collaborateurs et clients
- Prendre en compte le développement durable dans l'offre

Pour en savoir plus, voir chapitre 3.

3 RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

1. SOPRA STERIA, UN GROUPE ENGAGÉ POUR UN MONDE DURABLE 78
1.1. Un engagement fort dans la durée 78
1.2. Une démarche de progrès alignée sur les enjeux du Groupe 78
1.3. Activités et métiers 79
1.4. Gouvernance du Groupe 80
1.5. L'organisation de la Responsabilité d'Entreprise au service des activités Groupe 80

2. RESPONSABILITÉ SOCIALE : SOPRA STERIA, UN COLLECTIF RESPONSABLE ET ENGAGÉ 81
2.1. Contexte et faits marquants 81
2.2. Engagements 81
2.3. Enjeux et résultats 82
2.4. Une culture et des valeurs qui nous rassemblent 83
2.5. Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle 84
2.6. L'attractivité et la fidélisation des talents pour servir le Projet d'Entreprise du Groupe 85
2.7. Dialogue Social 89
2.8. Conditions et organisation du travail : une priorité pour le Groupe 89
2.9. Diversité et égalité des chances, un enjeu clé d'innovation et de performance 89
2.10. Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) 90
2.11. Impact territorial 91

3. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE : RENFORCER L'INTERACTION AVEC LES PARTIES PRENANTES 91
3.1. Contexte et faits marquants 91
3.2. Engagements 91
3.3. Enjeux et principaux résultats 92
3.4. Dialogue avec les parties prenantes 93
3.5. Soutien à la Chaire du Numérique : un regard croisé sur l'impact du Numérique sur l'Humanité 93
3.6. Un programme Achats Responsables renforcé 94
3.7. La satisfaction des clients au cœur du Projet Sopra Steria Group 94
3.8. Un engagement solidaire pour une société numérique inclusive 96

4. ÉTHIQUE & CONFORMITÉ 99
4.1. Contexte et Faits marquants 99
4.2. Enjeux et principaux résultats 99
4.3. Gouvernance et organisation 99
4.4. Une Charte Éthique et des valeurs fortes portées au plus haut niveau du Groupe 99
4.5. Un socle de règles et procédures 100
4.6. Un programme visant à compléter le dispositif de conformité existant 100
4.7. Devoir de vigilance et actions de prévention 100
4.8. Protection des données à caractère personnel 101

5. RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE : INNOVER EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT 101
5.1. Contexte et faits marquants 101
5.2. Opportunités et risques environnementaux 102
5.3. Une politique et des engagements environnementaux forts et innovants 103
5.4. Enjeux et principaux résultats 105
5.5. Impact environnemental 106
5.6. Impact des émissions de gaz à effet de serre 109

6. DÉMARCHE ET NOTE MÉTHODOLOGIQUE 113
Périmètre de reporting 113

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION 114

7. ANNEXES 117
7.10. Annexe : Tableaux Indicateurs sociaux 117
7.11. Annexe : Tableaux Indicateurs environnementaux 125

1. Sopra Steria, un groupe engagé pour un monde durable

1.1. Un engagement fort dans la durée

Sopra Steria est engagé depuis plusieurs années dans une politique de Responsabilité d'Entreprise volontariste en cohérence avec les exigences économiques de ses activités et en lien étroit avec la mutation profonde de la Société. Cet engagement volontariste impose de faire évoluer notre regard sur le monde et d'œuvrer avec nos parties prenantes pour un monde durable. La politique du Groupe s'inscrit dans une démarche de progrès continu, pour laquelle Sopra Steria communique chaque année dans son Rapport annuel de Responsabilité d'Entreprise sur les efforts entrepris et les résultats obtenus.

Depuis 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 et membre du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie *Global Compact Advanced.* 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 et s'engage à promouvoir ces principes dans son écosystème d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ces domaines.

CONVERGENCE VERS LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES

Au travers de ses programmes de Responsabilité d'Entreprise dans les domaines social, sociétal, environnement et éthique, Sopra Steria contribue à 16 des 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ; le numéro 2 « Lutte contre la faim » n'étant pas couvert par les actions du Groupe.

En 2017, la contribution des actions du Groupe a plus particulièrement porté sur les objectifs suivants :

4. accès à une éducation de qualité : veiller à ce que tous aient accès à l'éducation et promouvoir des possibilités d'apprentissage de qualité dans des conditions équitables tout au long de la vie ;

11. villes et communautés durables : créer des villes et des établissements humains ouverts à tous, sûrs, résistants et durables ;

13. lutte contre le changement climatique : prendre des mesures d'urgence pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Dans le cadre d'initiatives nouvelles, le Groupe renforce la convergence entre ses programmes et les ODD.

1.2. Une démarche de progrès alignée sur les enjeux du Groupe

Afin de tenir compte de l'évolution rapide de son environnement et des nouveaux enjeux liés au digital, Sopra Steria a lancé une étude de matérialité de ses grands enjeux stratégiques.

Ce travail a permis 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. (Voir matrice de matérialité, à la page 10 du présent document)

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ | MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

En 2017, Sopra Steria a réalisé sa première analyse de matérialité. Cette analyse a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise elle-même et pour ses parties prenantes.

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

ÉTAPES DE L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Une 1re liste d'enjeux a été établie, sur la base d'une revue documentaire et d'échanges avec la Direction du Groupe. Cette liste a ensuite été affinée au cours d'ateliers animés par un cabinet externe et réunissant les principaux cadres dirigeants du Groupe.

Le degré de matérialité de chacun des enjeux pour Sopra Steria a ensuite été évalué par les dirigeants. Ceux-ci ont attribué une note – allant de 0 à 3 – à chaque enjeu en fonction de la manière dont celui-ci est capable d'influencer la stratégie de l'entreprise, sa réputation, ou sa santé financière.

Parallèlement, la matérialité des enjeux pour les parties prenantes externes a été évaluée à travers une revue documentaire. Les attentes de deux catégories de parties prenantes ont été en particulier analysées : investisseurs et agences de notation extra-financière et clients. Une analyse de la communication des principaux acteurs du secteur numérique a également été effectuée. Chaque enjeu a été noté – de 0 à 3 – selon le degré de prise en compte par la partie prenante externe, puis une moyenne a été réalisée afin d'aboutir à une note unique pour chaque enjeu.

DÉFINITION DES ENJEUX

Enjeux	Définition
SOCIAL	
Attractivité et rétention des talents	Capacité de l'entreprise à attirer les meilleurs professionnels du numérique et à retenir les talents.
Développement et transformation des compétences	Capacité de l'entreprise à développer et à aligner les compétences de ses collaborateurs pour répondre de manière proactive aux enjeux de ses clients.
Culture entrepreneuriale	Capacité de l'entreprise à développer au sein de ses équipes une culture d'entrepreneurs alliant autonomie et responsabilité, créativité et sens du collectif.
Dialogue social	Capacité de l'entreprise à développer avec les représentants des salariés un dialogue et des négociations constructifs, afin d'anticiper et accompagner les évolutions majeures du Groupe.
Diversité et égalité des chances	Capacité de l'entreprise à répondre à des enjeux d'intérêt général et à prévenir toute forme de discrimination en favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'insertion professionnelle des jeunes.
Bien-être au travail et engagement	Capacité de l'entreprise à offrir d'une part un environnement favorisant la qualité de vie au travail et d'autre part à expliquer le sens d'un Projet d'Entreprise qui engage et motive l'ensemble des collaborateurs.
MARCHÉ ET CONDUITE DES AFFAIRES	
Satisfaction client	Capacité de l'entreprise à s'assurer que son offre de services satisfait aux exigences de ses clients et contribue à créer de la valeur.
Innovation	Capacité de l'entreprise à accompagner ses clients dans leur transformation digitale, en leur apportant les meilleures solutions et technologies du marché.
Éthique et valeurs	Capacité de l'entreprise à assurer que ses pratiques respectent les standards éthiques dans l'ensemble des pays dans lesquels elle opère, notamment en matière de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et de protection de l'environnement. Capacité du Groupe à fonder une relation de confiance dans la durée avec l'ensemble de ses parties prenantes en s'appuyant sur les principes et valeurs qui le caractérisent.
Sécurité des opérations dont cyber sécurité	Capacité de l'entreprise à gérer la continuité de ses activités face à la multiplication des risques auxquels les entreprises peuvent être confrontées (risques de panne, climatique, de cyberattaque).
Chaîne d'approvisionnement responsable	Capacité de l'entreprise à travailler avec des fournisseurs et prestataires répondant à ses exigences en matière de responsabilité d'entreprise.
Protection des données	Capacité de l'entreprise à développer les solutions les plus innovantes en matière de sécurité, de protection et de confidentialité des données pour ses activités et celles de ses clients.
Prise en compte du Développement Durable dans l'offre	Capacité de l'entreprise à intégrer les enjeux du Développement Durable dans son offre de services.
ENVIRONNEMENT	
Impact environnemental	Capacité de l'entreprise à limiter l'impact de la gestion de ses activités sur l'environnement en associant ses parties prenantes ; collaborateurs, fournisseurs, clients et partenaires.
Émissions de gaz à effet de serre	Capacité de l'entreprise à définir des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et à mettre en œuvre un plan de réduction associant l'ensemble de sa chaîne de valeur.

1.3. Activités et métiers

SOPRA STERIA, UN LEADER EUROPÉEN DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Sopra Steria, leader européen de la transformation numérique, propose l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché : Conseil et Intégration de systèmes, Édition de solutions métier et technologique, gestion d'infrastructures, cyber sécurité et exécution de processus métier *(Business Process Services)*.

Le Groupe apporte une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations en accompagnant celles-ci tout au long de leur transformation : compréhension stratégique, cadrage et mise en œuvre des programmes, transformation et exploitation des infrastructures informatiques, conception et mise en place des solutions, externalisation des processus métier.

SOPRA STERIA, UNE ENTREPRISE « TRANSFORMANTE » GRÂCE À UNE OFFRE *END-TO-END* (1)

Pour Sopra Steria, accompagner ses clients dans la réussite de leur transformation numérique, c'est décliner leurs enjeux stratégique et métier en initiatives digitales au travers d'une offre *end-to-end* exclusive sur le marché. Ce point est détaillé dans le chapitre 1, section 4 du document de référence 2017.

(1) De bout-en-bout.

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 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. En 2017, la politique et la démarche de Responsabilité d'Entreprise du Groupe ont été présentées et discutées lors de deux réunions de ce Comité.

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.

Ce point est développé dans la section 8 du chapitre 1 et dans le chapitre 2 du document de référence 2017.

1.5. L'organisation de la Responsabilité d'Entreprise au service des activités Groupe

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 :

Une Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable Groupe

Cette Direction (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 l'ensemble des entités 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, repris dans ce présent Rapport Responsabilité d'Entreprise, l'évaluation du Groupe par des organismes externes, l'interaction avec les parties prenantes, le programme environnemental Groupe, les principaux partenariats *Corporate* de mécénat et de solidarité, les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

1.5.1. LES QUATRE PILIERS DE LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

La Responsabilité d'Entreprise du groupe Sopra Steria 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 ».

Un pôle Responsabilité envers le Marché

Ce pôle est coordonné au sein de la Direction RE-DD Groupe. Il est géré en étroite collaboration avec les Directions du Groupe qui pilotent les programmes qui relèvent de leur périmètre (*Corporate Governance & Risk Management*, Ressources Humaines, Juridique, Immobilier & Achats, Systèmes d'Information, Communication Groupe, Communication Financière, Qualité et divisions opérationnelles).

Un pôle Responsabilité Sociale

La Responsabilité Sociale est un sujet majeur pour le groupe Sopra Steria. Le pôle qui pilote le programme de Responsabilité Sociale 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.

Un pôle Responsabilité Environnementale

Le programme environnemental du Groupe est géré par un responsable Groupe sous le pilotage de la Direction RE-DD Groupe. Le pôle Responsabilité Environnementale s'appuie sur un réseau de correspondants Environnement (*Group Environmental Sustainability Committee* ou *GESC*) et sur les Directions concernées, notamment, Immobilier & Achats, Systèmes d'Information, Communication, Qualité, *Corporate Governance & Risk Management*. Avec la Direction Qualité, ce pôle travaille sur le déploiement du système de management environnemental (SME) et la certification ISO 14001 de certains sites. Il pilote également le bilan des Gaz à Effet de Serre (GES) et le reporting annuel auprès du *CDP Climate Change*.

Un pôle Engagement Solidarité.

Ce pôle est coordonné au sein de la Direction RE-DD Groupe. Il 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 de leurs clients. Ce programme s'appuie sur un réseau international regroupant les principaux acteurs animant les programmes solidaires locaux.

1.5.2. LES INSTANCES DE PILOTAGE DU PROGRAMME

Le programme de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur deux comités de pilotage au niveau du Groupe et des réseaux de correspondants pays.

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 s'est réuni deux fois en 2017. Plus spécifiquement, en fonction des projets spécifiques, des réunions intermédiaires au Comité RE-DD, sont mises en place tout au long de l'année avec les Directions fonctionnelles dans le cadre de leur périmètre d'action et auprès des entités et Directions opérationnelles du Groupe.

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 de la Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable et des principaux responsables Groupe en charge des pôles et grands dossiers. Ce comité s'est réuni deux fois en 2017.

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 2017, le Comité consultatif comptait les trois experts indépendants suivants :

- Marie-Ange Verdickt, ancien Directeur de la Recherche et de l'Investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier, administratrice d'entreprises, engagée auprès d'institutions qui œuvrent pour le développement social ;
- Mark Maslin, Professeur en climatologie à l'*University College London* (UCL), expert du changement climatique et auteur de nombreuses études et publications sur les enjeux climatiques ;
- Frédéric Tiberghien, membre du Conseil d'État français, Président de Finansol et Président d'honneur de l'Orse.

En 2018, ce comité sera élargi à de nouvelles personnalités externes et à d'autres responsables d'activité Sopra Steria afin d'adapter le dispositif à l'évolution du Groupe.

Un réseau de correspondants dans les pays

Des communautés sont animées au niveau du Groupe par grand sujet (Social, Environnement, Éthique et Conformité, Solidarité, Achats Responsables, Communication et Interaction avec les parties prenantes) et regroupent les acteurs de ces domaines d'action dans les différents pays. Des points réguliers sont organisés par communauté. L'objectif est de déployer la stratégie et le programme Groupe de Responsabilité d'Entreprise et de partager les meilleures pratiques au niveau des pays et des entités.

2. Responsabilité sociale : Sopra Steria, un collectif responsable et engagé

2.1. 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, répondre aux attentes fortes de création de valeur de ses clients et affirmer sa position de leader sur la transformation numérique, l'un des enjeux prioritaires du Groupe est d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents.

En tant qu'employeur responsable, le Groupe accompagne le développement et la transformation des compétences de ses collaborateurs vers les nouveaux métiers du digital. Il offre un environnement de travail ouvert à tous, propice à stimuler l'esprit d'entreprendre et le collectif, dans toutes ses géographies.

L'année 2017 a été marquée par l'accélération du programme de transformation du Groupe pour accompagner l'ambitieux Projet d'Entreprise de Sopra Steria.

Principaux faits marquants 2017 :

- création au niveau du Comité Exécutif de Sopra Steria de la fonction *Chief Transformation & People Management Officer*, confiée à Xavier Hürstel ;
- Sopra Steria reconnu comme l'un des principaux recruteurs en Europe. 9 500 nouveaux collaborateurs dont 78 % en CDI ont rejoint le Groupe en 2017. En France, le Groupe reste le 1er recruteur de jeunes diplômés dans le domaine du Numérique ;
- plus de 1 000 000 heures de formation ont été dispensées au niveau du Groupe.

2.2. Engagements

La politique de Responsabilité Sociale de Sopra Steria vise à promouvoir l'égalité des chances et la diversité, et ainsi à renforcer l'attractivité et la fidélisation des talents. 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 et le développement de tous les talents sont au cœur du Projet d'Entreprise. Le Groupe s'engage à anticiper les futurs besoins en compétences, à promouvoir la mobilité au sein du Groupe et à proposer un large choix de formation professionnelle, complet et innovant. Ces engagements, alliés à un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel, dans lequel chacun se sent valorisé, contribuent à fidéliser ses talents.

2.3. Enjeux et résultats

Objectifs 2017	Résultats 2017	Ambitions 2018
SOCIAL : Promouvoir l'égalité des chances et la diversité pour renforcer l'attractivité et la fidélisation de tous les talents		
Attirer et fidéliser plus de talents ■ Soutenir les efforts nationaux d'insertion professionnelle des jeunes ■ Poursuivre le déploiement du programme de mobilité à l'international des étudiants et des collaborateurs	9 500 collaborateurs recrutés dont 78 % en CDI et dont 42 % ont moins de 26 ans. Succès du programme de mobilité à l'international. Plus de 135 collaborateurs et 104 stagiaires et alternants présents sur plusieurs pays. Transformation pour la première fois de 10 stages en contrats permanents soit 10 %.	Renforcer la position du Groupe en tant qu'employeur responsable en conduisant des actions et des projets permettant d'être plus attractif, pour recruter et fidéliser plus de talents.
Développer et transformer les compétences ■ Poursuivre l'harmonisation des pratiques RH et déployer le référentiel des métiers du Groupe sur la totalité des pays en 2017 et 2018	Harmonisation des pratiques RH sur l'ensemble du Groupe. Déploiement progressif du « Référentiel des Métiers » du Groupe, sur la quasi-totalité des pays mais pas sur l'ensemble des filiales.	Poursuivre le développement et la transformation des compétences de nos collaborateurs et harmoniser les pratiques RH. Actualiser le « Référentiel Métiers » pour intégrer toujours plus l'impact des transformations de nos activités et de notre environnement. Déployer un programme de formations digitales pour développer les compétences les plus recherchées et fidéliser nos talents.
Diversité et égalité des chances ■ 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 ■ Poursuivre l'information et la sensibilisation sur les enjeux de la Responsabilité Sociale du Groupe au sein des parcours d'intégration et des modules *Corporate* intégrés au sein des parcours métiers	Poursuite du déploiement des réseaux de femmes en France, Inde et Norvège. En 2017, les femmes représentent 31 % de l'effectif dont 27 % occupent des postes d'ingénieurs, consultantes ou management de projets. Progression de 1 % des recrutements de femmes. Hausse des recrutements de femmes en Allemagne et en Espagne. Séquences dédiées sur 20 séminaires d'intégration « Esprit de Groupe » (France). Présentation lors du kick off 2017 des enjeux et animations sur la Responsabilité Sociale du Groupe, pour plus de 3 000 managers internationaux sensibilisés.	Poursuivre et encourager les actions déployées dans les pays, partager les meilleures pratiques à l'échelle du Groupe en matière de diversité et d'égalité des chances (insertion professionnelle des jeunes, des femmes et des personnes handicapées) pour donner du sens et favoriser l'engagement des collaborateurs.

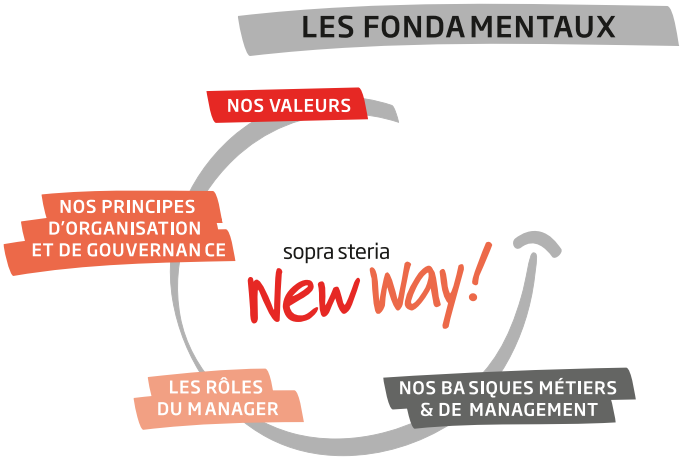
2.4. Une culture et des valeurs qui nous rassemblent

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

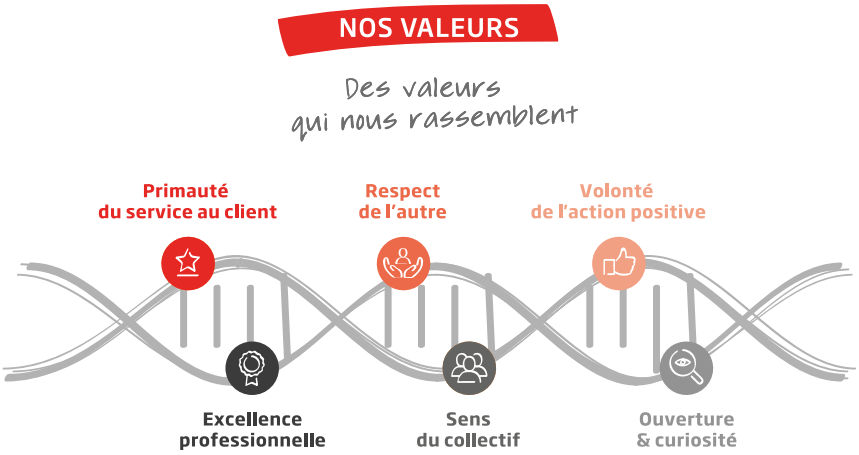
- La motivation de tous et l'esprit d'entreprendre
- La fonction globale
- La responsabilisation de chacun, avec des décisions prises au plus près du terrain
- La décision appartient aux Hommes, non aux processus
- La bonne personne à la bonne place

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 six 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. Ce cycle a démarré en France en 2016 et se prolongera jusqu'en 2019 sur l'ensemble des pays et filiales du Groupe. Sur chaque entité, il est construit en étroite collaboration avec les équipes managériales pour qu'il s'adapte parfaitement aux enjeux « locaux ».

Il représente au total 50 000 jours de formations, dont 20 000 ont été dédiés en 2016 à une première vague de 12 600 collaborateurs français parmi lesquels 1 670 managers ont suivi un séminaire. Pour prolonger cette dynamique de transmission de notre culture, une refonte complète des formations d'accueil des nouveaux collaborateurs et managers a été menée en 2017 avec Sopra Steria Academy pour intégrer les messages dispensés pendant les séminaires ou journées *New Way*.

En 2017, la poursuite du programme *New Way* dans le Groupe a concerné l'Espagne et le Benelux, CIMPA dans toutes ses implantations (France, Allemagne, Grande Bretagne et Espagne) et Infrastructure Management (France et Pologne). Environ 2 000 collaborateurs dont 700 managers ont suivi un séminaire dédié en 2017, soit au total 4 800 jours de formation.

En 2018, l'Espagne finalisera le déploiement des séminaires managers et des journées collaborateurs. En France et en Pologne, des journées collaborateurs seront organisées. L'Italie et l'Inde s'engageront dans la démarche.

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

Les ressources humaines sont au cœur du Projet d'Entreprise et l'ambition de Sopra Steria est de créer les conditions de notre fierté de « travailler ensemble » dans un esprit d'entrepreneuriat et de partage. 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.

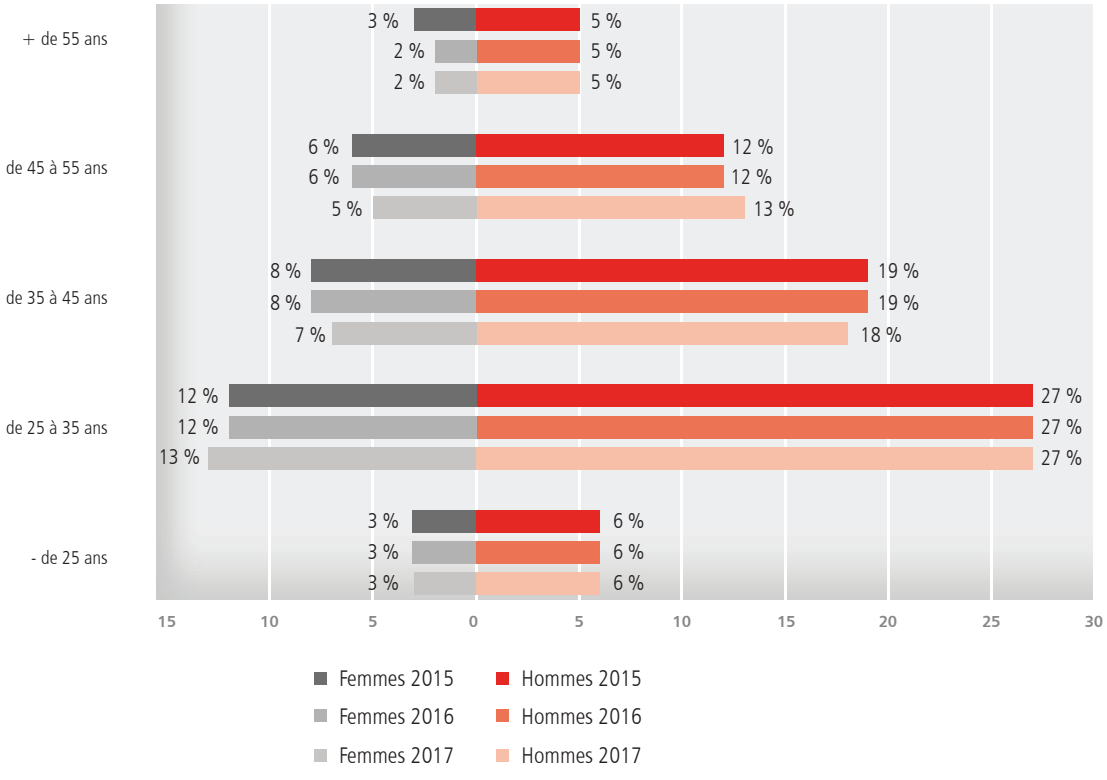
Des opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Les différentes acquisitions en 2017 (575 collaborateurs) permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2017, le groupe Sopra Steria comptait 41 661 collaborateurs (41 086 collaborateurs hors acquisitions 2017), principalement basés en Europe et notamment en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, en Inde et en Scandinavie, périmètre qui représente 90 % de l'effectif du Groupe.

La proportion des contrats permanents (96,1 %) et celle des contrats temporaires (3,3 %, hors stagiaires) démontre l'engagement du Groupe à proposer depuis des années des emplois stables tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en CDI et en alternance (94 % des CDD sont en alternance en 2017 vs 92 % en 2016). L'âge moyen des salariés en contrat permanent est de 37,8 ans et leur ancienneté est de 7,3 ans.

La représentativité des femmes reste stable dans l'effectif, 31 % dont 27 % sur des postes d'ingénieurs, consultantes, management de projets. Cette proportion de femmes reste toutefois supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (28 %). Des pays comme l'Espagne et l'Allemagne sont en progression en raison d'une hausse significative du taux de femmes recrutées dans ces pays.

La pyramide des âges, qui représente la répartition par sexe et par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions), reste stable entre 2015 et 2017.



2.6. L'attractivité et la fidélisation des talents pour servir le Projet d'Entreprise du Groupe

L'attractivité et la rétention des talents constituent des enjeux majeurs pour accompagner l'évolution du Groupe. Afin de dynamiser cette progression indispensable au développement du Groupe, différents dispositifs RH sont déployés.

Ainsi, pour attirer et recruter efficacement les talents, des pratiques innovantes et digitales ont été mises en place, sans perdre de vue la proximité avec le candidat. Pour fidéliser les talents, la première étape essentielle repose sur l'accompagnement dès l'intégration dans le Groupe *(onboarding)*. Il s'agit ensuite de favoriser le développement des compétences pour former les managers de demain et fidéliser ainsi le plus grand nombre.

2.6.1. ATTIRER PLUS DE TALENTS

Le recrutement est l'un des piliers de la stratégie de développement du Groupe. En 2017, Sopra Steria a recruté 9 500 collaborateurs (+ 12 % par rapport à 2016), dont 42 % des embauchés ont moins de 26 ans ce qui positionne le Groupe en France comme premier recruteur de jeunes diplômés sur son secteur. S'agissant des recrutements de candidats expérimentés, le Groupe favorise la mobilité de ses salariés par des mises en situation, avant tout recrutement externe.

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. En France, le Groupe poursuit sa politique dynamique de recours à l'alternance et aux stages (+ 14 % d'alternants en 2017, + 10 % en 2016) et reconduit son programme de mobilité à l'international pour les accompagner dans l'obtention de leur diplôme et partager la culture du Groupe.

La marque employeur et la proximité avec les écoles permettent d'éclairer les choix des étudiants, de proposer des parcours de recrutement innovants et des opportunités de stages à l'international.

Marque Employeur

Le Groupe a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux et proposé de nouvelles modalités de rencontre avec les candidats, avec des diffusions mensuelles sur *Facebook Live* afin de découvrir les expériences innovantes de l'entreprise (visite virtuelle du *DigiLab*, Escape Game recrutement…). Des formations *Personal branding* sur *LinkedIn* ont été proposées tout au long de l'année 2017 pour relayer la prise de parole des collaborateurs sur ce réseau. En outre, le compte *Twitter* de l'entreprise est l'un des plus suivis des Entreprises du Secteur Numérique (+ 18 % par rapport à 2016).

Sopra Steria est présent sur les plate-formes d'évaluation des candidats et des collaborateurs telles que *Glassdoor* ou *Choose my company*. En outre, pour la cinquième année consécutive, le Groupe a reçu l'accréditation *Happy Trainees*.

D'autre part, afin d'apporter toujours plus d'authenticité dans les interactions avec les candidats et l'entreprise, une plate-forme d'échange avec les collaborateurs a été mise en ligne sur le site carrières.

Relations écoles

La politique de relations écoles est au cœur de la stratégie de recrutement du Groupe. Elle vise à renforcer la notoriété et la proximité avec les écoles cibles à travers le partage de contenus sur nos métiers, nos offres et nos projets, pour attirer et recruter plus de jeunes diplômés, de stagiaires et d'alternants.

En 2017, une présence tout au long de l'année auprès de 200 écoles et universités partenaires, avec plus de 650 actions, a permis de renforcer notre attractivité sur le terrain et notre proximité avec les étudiants. 514 alternants et 821 stagiaires, dont 30 % à l'international, ont été accueillis dans l'entreprise.

Quelques exemples d'actions innovantes pour attirer plus de profils et accroître la visibilité de la marque employeur :

- le « Prix Étudiants » de la Fondation Sopra Steria – Institut de France, pour accompagner une équipe d'étudiants dans un projet alliant numérique et innovation sociale ou environnementale ;
- Sopra Steria est le premier acteur à avoir poussé et structuré le thème du handicap dans la Course Croisière EDHEC, le plus grand événement sportif étudiant européen. En 2017, le Groupe a sponsorisé 20 équipages dont 6 handi-valides, recrutés en amont par le « challenge handi-voile », et a créé un temps fort sur le handicap tout au long de la semaine avec l'animation d'une journée 100 % handicap pour sensibiliser le plus grand nombre d'étudiants.

Sopra Steria gagne trois places dans le classement *Universum* (1)

Après avoir intégré le Top 100 France en 2016, Sopra Steria est classé 83e en 2017 sur un panel de répondants de 16 000 étudiants issus de 132 écoles.

Un programme de mobilité internationale pour attirer nos futurs collaborateurs

Le programme de mobilité internationale, initialisé en 2016, a été un succès en 2017. 104 étudiants, stagiaires et alternants ont eu la possibilité d'intervenir pendant quelques mois sur un des sites du Groupe à l'international, plus particulièrement en Espagne et en Inde. D'autres pays ont ouvert leurs portes à des alternants et stagiaires, en particulier le Benelux, la Norvège, le Royaume-Uni et l'Allemagne.

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 2018, le Groupe poursuivra cette dynamique en conduisant des actions et des projets innovants pour accroître la visibilité de l'entreprise et attirer les meilleurs talents.

2.6.2. ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DE COMPÉTENCES

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, d'excellence professionnelle et de fidélisation.

Sopra Steria Academy, le dispositif interne de formation du Groupe, a pour vocation de soutenir l'intégration, le partage de la culture et l'anticipation de l'évolution des compétences, à travers la mutualisation des offres de formation. Le portail *Campus By Academy*, déployé en 2017, est devenu le moyen d'accès privilégié à l'offre de formation du Groupe.

(1) Universum, entreprise internationale fondée en 1988 et spécialisée dans la Marque Employeur, collabore avec plus de 2 000 écoles et universités dans le monde entier, afin de diffuser ses enquêtes sur les carrières et les employeurs préférés des talents

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* et valoriser la création de communautés métiers internationales ;
- mettre à disposition les nouvelles modalités d'acquisition et de transfert de connaissances ;
- développer et piloter les grands programmes de formation
- faciliter l'internationalisation du Groupe.

Évolution de l'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, Sopra Steria Academy est un levier majeur pour accompagner les changements de l'entreprise et la transformation du Groupe.

Le *Knowledge Management* appuie et complète ce dispositif de formation. Accessible depuis l'intranet de Sopra Steria, il facilite le partage des fondamentaux du Groupe et la capitalisation sur les pratiques à travers plus de 170 communautés internationales organisées par filière métier, offre et savoir-faire.

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.

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 que le maintien d'un fort esprit entrepreneurial à tout niveau sont indispensables à la réussite du projet Sopra Steria.

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.

La transformation des métiers du secteur des services numériques nécessite de prendre en compte le digital sous toutes ses formes, l'évolution des pratiques et des usages sur nos marchés, le décloisonnement induit par nos approches *end-to-end* et la nécessité de travailler en équipes multimétiers internationales. Les parcours de formation sont construits pour prendre en compte et intégrer les évolutions constatées ou prévisibles qui impactent les activités conduites dans les métiers du Groupe.

En 2017, Sopra Steria Academy a également fait évoluer son organisation pour répondre plus efficacement aux enjeux de la formation avec la création de la fonction de *learning partners*. Ces derniers sont en charge de déployer le plan de formation et de détecter les besoins de formation pour une mise en œuvre rapide au plus près des opérations. Cette nouvelle organisation a permis de renforcer significativement la proximité offrant ainsi plus de réactivité et d'efficacité dans la prise en compte des besoins de formation avec deux résultats majeurs :

- l'identification et la mise à disposition plus rapide des initiatives à même d'être mutualisées au sein de l'offre de formation ;
- la mesure de la pertinence des réponses apportées aux besoins de formation au plus près du terrain.

De plus, un plan ambitieux de près de 16 000 jours de formation a été déployé au niveau du Groupe pour enrichir l'offre autour des technologies et méthodes digitales émergentes. Différentes thématiques et modalités ont été mises en œuvre :

- les nouvelles méthodes de travail

  L'accélération des cycles de développement et la collaboration toujours plus étroite entre de nombreux acteurs nécessite d'adapter les méthodes de travail des équipes Sopra Steria sur le terrain. Le développement des méthodes agiles est le fer de lance de l'adaptation à ce phénomène d'accélération et de renouvellement rapide entraîné par la révolution numérique ;

- la sécurité

  La sécurisation des données et des systèmes, devenue critique pour les entreprises et les particuliers, nécessite un renforcement des dispositifs de protection des données personnelles, notamment pour respecter les obligations réglementaires telles que la GDPR. Ainsi, les formations dans le domaine de la sécurité ont été renforcées auprès de l'ensemble des collaborateurs. Ces formations accompagnent le changement pour faire de Sopra Steria un partenaire de confiance en matière de sécurité des SI ;

- Le *digital learning*

  Le *digital learning* facilite l'accès et la diffusion des formations auprès des collaborateurs. Le développement des contenus nouveaux s'accompagne de la mise en œuvre de pratiques d'apprentissages interactives et collaboratives entre apprenants.

  Pour accompagner la mise en place de ces nouvelles modalités d'apprentissage, de nouveaux outils ont été déployés auprès des formateurs pour leur permettre d'enrichir les contenus et les modalités pédagogiques des formations, en offrant plus d'interactivité, de modalités de test et d'évaluation, d'animation visuelle des contenus.

  Le recours au *digital learning* répond à une demande croissante des collaborateurs en matière de contenus renouvelés, attractifs et accessibles sous différentes modalités.

  Par exemple :

  - formation en *mobile e-learning*,
  - accès généralisé à des modules à contenus technologiques supportés par des plate-formes partenaires,
  - mise à disposition de parcours en *blended learning*,
  - mise à disposition de parcours certifiants sous forme de MOOC (en *Data science* par exemple).

En 2017, le plan de formation a servi la dynamique stratégique, commerciale et opérationnelle du Groupe ainsi que le partage des fondamentaux. Plus de 1 000 000 heures de formation ont été dispensées sur 98 % du périmètre Groupe (74 % en 2016), dont près de 550 000 heures en France.

En 2018, l'effort de formation sera poursuivi dans un contexte de forte évolution pour accompagner la transformation digitale de nos clients, anticiper l'évolution des compétences et fidéliser les talents.

2.6.3. FIDÉLISER ET DÉVELOPPER NOS TALENTS

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 d'opérations de croissance externe. Chacun se voit proposer un parcours adapté au niveau de séniorité et position dans l'entreprise, pour lui permettre de faire ses premiers pas dans l'entreprise, d'en comprendre la culture, les valeurs et les fondamentaux

En 2017, la poursuite du déploiement du programme *New Way* en France et dans les pays a conforté l'importance du parcours d'accueil des collaborateurs et de leur intégration dans le Groupe comme un enjeu majeur de fidélisation. En conséquence, les deux séminaires d'intégration ont été entièrement rénovés : « Esprit de Groupe » pour l'intégration des jeunes collaborateurs recrutés et « Sopra Steria Managers » pour l'intégration des nouveaux managers.

L'intégration des jeunes collaborateurs recrutés

Sopra Steria propose à chaque jeune collaborateur recruté, 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 selon le profil (métiers, méthodologies et technologies), d'entretiens avec le management et d'échanges entre pairs.

En 2017, deux dispositifs ont été proposés :

- un nouveau portail pilote, interactif et ludique, dénommé *Immediate boarding*, a été lancé pour réinstaller les fondamentaux de l'accueil et de l'intégration dans les entités. Ce portail permet de favoriser le sentiment d'appartenance et de rendre le nouveau collaborateur autonome plus rapidement ;
- le séminaire d'intégration « Esprit de Groupe » a été actualisé. Il 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.

L'intégration des managers recrutés ou promus

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, les modules suivants ont été créés dans les pays : *Core Management Training* (Royaume-Uni), *Stepping into management* (Scandinavie).

En 2017, en France, le séminaire « Sopra Steria Managers » a été renforcé. Il s'organise désormais sur quatre jours en résidentiel, au lieu de deux auparavant. L'objectif du séminaire est de partager les fondamentaux du Groupe, ses métiers, sa culture et d'aborder le management motivationnel qui constitue l'ADN de notre culture managériale. Le séminaire est animé par les Directeurs de BU et les Directeurs commerciaux et il est clôturé par un échange avec la Direction Générale. Cette formation accueille tous les managers francophones du Groupe.

En 2018, le Groupe poursuivra le renforcement des dispositifs d'intégration des jeunes collaborateurs recrutés et des managers recrutés ou promus, première marche de la fidélisation d'un collaborateur.

Le développement de 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.

L'évolution professionnelle s'appuie également sur des outils managériaux partagés comme le Référentiel des Métiers et des dispositifs d'évaluation et de développement favorisant la proximité et la connaissance fine des collaborateurs :

- le dispositif d'évaluation continue et de développement des carrières ;
- l'accompagnement du réseau des managers de proximité ;
- le programme *New Skill* ;
- un programme mobilité internationale ;
- une politique de rémunération.

Le Référentiels des Métiers décrit l'ensemble des métiers du Groupe (Conseil, Intégration, Édition, Infrastructure Management, Sécurité, Commerce, Management d'entité, Fonctions supports) et les compétences attendues. Il éclaire les trajectoires possibles de chaque collaborateur en fonction de ses aptitudes, de ses motivations et des priorités du Groupe.

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 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. Il s'appuie également sur le référentiel des métiers, outil précieux dans un contexte de forte croissance et d'évolution rapide des compétences. Le référentiel des métiers permet d'éclairer les trajectoires possibles de tous les collaborateurs du Groupe en fonction de ses aptitudes, de ses motivations et des priorités du Groupe.

Les restitutions sont partagées avec le management lors de comités ressources humaines structurés. Ces comités 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'animation des cycles RH a été renforcée et des informations précises sur les attendus des *people reviews*, des plans d'action de développement de carrière, des mises en situation et des formations ont été transmises aux pays. L'ensemble des pays du Groupe procède à ces *people reviews*. Près de 41 000 collaborateurs du Groupe ont ainsi été évalués selon les mêmes critères.

Accompagnement des managers de proximité : un enjeu clé de performance et de fidélisation

Le réseau de managers de proximité contribue à fidéliser et à détecter les talents. L'accompagnement des managers de proximité s'appuie sur un partenariat avec le réseau RH et des formations ciblées pour garantir le succès des missions RH à fort enjeu comme les entretiens individuels, les entretiens de recrutement et les autres rendez-vous à teneur RH.

Sopra Steria Group forme tout au long de l'année la ligne managériale proche des collaborateurs, tant les managers de proximité en charge du développement de carrière que les managers opérationnels en charge du management des missions ou des projets. Ainsi, dans chaque pays, les formations « management motivationnel » ou « gestion de carrière » sont dispensées dès la prise de poste sur une fonction managériale.

En 2018, le Groupe lancera des initiatives pour former plus tôt dans la carrière l'ensemble des jeunes managers de projets.

Programmes *New Skill : des parcours pour* des parcours pour maintenir et développer l'employabilité de nos collaborateurs

Dans un contexte de changement rapide et de mutations fortes, la capacité à développer, préserver, actualiser et adapter ses compétences en fonction des besoins du marché devient une compétence en tant que telle, garante de la progression professionnelle des collaborateurs et du succès du Groupe. Le Groupe a mis en place des parcours *New Skill* afin de mettre les collaborateurs en mouvement et de répondre à la nécessité d'acquérir constamment de nouvelles compétences.

Un parcours *New Skill* est une action sur-mesure combinant formation et mise en situation pour développer et maintenir l'employabilité d'un collaborateur *via* l'acquisition de nouvelles compétences. Il concerne les collaborateurs souhaitant s'orienter vers un nouveau métier du Groupe ou ceux ayant besoin de trouver une nouvelle dynamique de carrière, d'actualiser leurs compétences par rapport aux évolutions du marché ou de sécuriser leur évolution au sein de l'entreprise.

S'appuyant sur les expériences déjà déployées en Inde et Royaume-Uni, le Groupe a lancé un pilote *New Skill* en France.

Un programme 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 et des clients, en constituant des équipes multinationales et pluridisciplinaires.

Afin d'encourager la mobilité internationale, des campagnes de communication interne sont relayées sur le portail du Groupe.

En 2017, 125 salariés ont bénéficié d'une mobilité internationale et 14 pays ont été concernés, principalement la France, le Royaume-Uni, l'Espagne, la Norvège, la Belgique et, l'Inde, qui ont accueilli 90 % des mobilités internationales.

En 2018, le Groupe poursuivra ses efforts pour proposer des opportunités de mobilité internationale.

Une politique de rémunération pour fidéliser

La rémunération est un levier de 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.

En 2017, 83 % des collaborateurs, présents sur 75 % du périmètre du Groupe, travaillent dans un pays dont le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire moyen se situe en dessous de dix :

Ratio entre le plus haut salaire annuel et le salaire annuel moyen 75 % du périmètre Groupe (France, Inde, Scandinavie, Royaume-Uni*)	% Total
Inférieur à 10	*83* %
10 ≤ x ≤ 20	*17* %
Supérieur à 20	*0* %

* *Hors Sopra Banking Software et Sopra HR Software Royaume-Uni.*

Une politique d'actionnariat salarié motivante pour l'ensemble des collaborateurs

En 2016, Sopra Steria a lancé son programme international d'actionnariat salarié Groupe pour associer plus étroitement l'ensemble des collaborateurs à la performance de l'entreprise. Ce programme, qui s'inscrit sur trois ans, a été renouvelé en 2017.

Le 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. Ce programme propose un abondement d'une action offerte par l'entreprise pour une action investie, jusqu'à 3 000 € et ce dans une limite globale de 110 000 actions abondées ;
- une formule *Share Incentive Plan* (SIP) spécifique au Royaume-Uni et adaptée 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 2017 a été en moyenne de 30 % au niveau du Groupe et de 36 % parmi les collaborateurs éligibles des sociétés françaises ;
- le Conseil de surveillance du FCPE mis en place dans le cadre du programme *We Share* est composé de trois membres femmes élues parmi les porteurs de parts et de deux membres nommés par la Direction de l'entreprise ;
- en associant les collaborateurs au développement de l'entreprise sur le long terme, le programme *We Share* confirme la volonté de Sopra Steria d'être avant tout un groupe indépendant, d'entrepreneurs, plaçant le collectif au centre de son action.

Avec 7 % du capital (7,4 % des droits de vote), **représentant la part gérée pour le compte des salariés,** le groupe Sopra Steria se place comme la première entreprise de services du numérique (ESN) pour l'actionnariat salarié, au niveau européen.

Par ailleurs, afin de rendre plus lisibles et accessibles les dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié au sein du groupe, Sopra Steria a édité un Guide de l'Épargne Salariale, disponible *via* l'intranet pour l'ensemble des collaborateurs français.

2.7. 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.

Le 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 2017, le Groupe a connu un dialogue social particulièrement riche (multiplicité des sujets) et soutenu dans un environnement marqué par la transformation digitale et la réflexion autour de l'anticipation des besoins d'évolution de nos métiers et de nos compétences.

En Europe (principalement en France, Allemagne, et Belgique) les thèmes abordés avec les représentants du personnel en 2017 concernent principalement la rémunération, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'organisation du temps de travail, et l'adaptation des statuts sociaux dans le cadre d'opération de croissance externe.

Dans ce cadre, 33 accords ont été signés avec les organisations syndicales sur ces sujets au bénéfice de 69,7 % des salariés (53,2 % des salariés en 2016) et 216 accords sont actifs en 2017 en Europe (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Italie). Aucun accord n'a été signé en 2017 en matière de santé et de sécurité au travail.

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 2018, le dialogue social reste un enjeu majeur pour accompagner les évolutions du Groupe.

2.8. Conditions et 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. 80 % des salariés sont impactés par ces actions dans les pays suivants : Belgique, France, Espagne, Allemagne, Inde, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Tunisie et Suisse.

De plus, une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique est à la disposition des collaborateurs dans plusieurs pays (78 % de salariés bénéficient de cet accompagnement dans les pays suivants : France, Royaume-Uni, Scandinavie, Inde, Belgique, Allemagne). Cette cellule, constituée de psychologues, est totalement indépendante de l'entreprise et accessible en permanence de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite.

Le Groupe encourage également les initiatives locales permettant d'améliorer les conditions de vie au travail. Au Royaume-Uni, par exemple, des campagnes d'information sur le sujet du bien-être au travail ont été déployées tout au long de l'année. En Norvège, des séances de méditation et de yoga ont été proposées aux collaborateurs pour les aider à concilier vie professionnelle et vie privée.

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…).

En 2017 en France, il n'y a pas eu de maladie professionnelle reconnue par la CPAM (organisme national de santé). La règle de calcul des taux d'absentéisme, de fréquence et de gravité des accidents du travail, a été modifiée. Le calcul s'effectue en jours ouvrés en 2017 et non plus en jours calendaires. Ils ont été recalculés en 2016 sur cette nouvelle base. Selon cette règle, le taux d'absentéisme est de 2,1 % en 2017, en retrait par rapport à 2016 (2,7 % recalculé). Le taux de fréquence des accidents du travail a significativement diminué en 2017 (1,68 % vs 2,29 % recalculé en 2016), le taux de gravité est de 0,035 % (0,030 % recalculé en 2016). Ces taux demeurent très faibles et liés aux aléas du quotidien.

ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du temps de travail doit permettre un équilibre entre vie professionnelle et la 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 2017, la part des salariés à temps partiel dans le Groupe est de 6,3 % (6,6 % en 2016).

En 2018, le Groupe s'attachera à poursuivre et à renforcer les actions mises en place pour améliorer les conditions et l'organisation du travail notamment en matière de santé et de sécurité.

2.9. Diversité et égalité des chances, un enjeu clé 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. 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. Cette démarche est à la fois tournée vers l'employabilité de ses salariés mais également vers les enjeux de la société civile. Elle couvre quatre domaines : l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'approche intergénérationnelle, la diversité et l'insertion professionnelle des jeunes.

L'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 handicapées. Certaines dispositions prévoient une obligation d'emploi. 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 l'emploi des salariés en situation de handicap.

En France, le taux d'emploi des salariés handicapés a progressé en 2017 pour atteindre 2,46 % en fin d'année (taux supérieur à celui du secteur du numérique qui se situe à 1,4 %, source OPIIEC 2014), grâce à la dynamique des recrutements, des actions de maintien dans l'emploi et auprès du secteur protégé. 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 handicapées. 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.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Groupe poursuit son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les Comités ressources humaines veillent au respect lors des cycles RH des principes d'équité dans les décisions prises en matière de promotion, de rémunération, de mise en situation et de formation.

En 2017, la représentativité des femmes dans le Groupe est stable : 31 % dont 27 % occupent des postes d'ingénieurs, consultantes ou management de projets. Ce taux est supérieur au taux de féminisation dans les cursus scientifiques et à celui du secteur du numérique (les femmes ne représentent que 20 % des ingénieurs, et moins de 15 % des diplômés dans le numérique d'après l'étude mutationnelle 2015). Les actions réalisées en faveur du recrutement ont permis d'embaucher 2 940 femmes (2 587 femmes en 2016), soit 31 % des recrutements du Groupe (30 % en 2016). L'animation des cycles RH a été renforcée avec des consignes précises sur les attendus.

En outre, le Groupe encourage les initiatives concrètes locales dans les pays. En Allemagne, France, Inde, Royaume-Uni et Scandinavie, des réseaux de femmes et d'hommes ont poursuivi leurs engagements pour favoriser la place des femmes dans nos métiers en agissant en amont, auprès des étudiantes, en sensibilisant les publics sur la non-discrimination ou en partageant des bonnes pratiques.

L'APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le Groupe s'attache à attirer les jeunes talents et à respecter la représentativité des différentes générations et travaille à l'accompagnement de ses collaborateurs seniors. Le Groupe favorise la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de sa politique intergénérationnelle, en nommant un tuteur pour chaque nouvel embauché de - 26 ans. En 2017, 9 % de l'effectif a moins de 25 ans (9 % en 2016) et 8 % a plus de 55 ans (8 % en 2016).

En France, l'engagement pour les seniors se poursuit dans le cadre d'un nouveau plan triennal « contrat génération » 2017-2019. Les objectifs de recrutement et de représentativité des seniors ont été atteints (1,5 % d'embauches et 15 % de salariés de plus de 50 ans). Les actions de développement des compétences et de qualification des seniors ont été poursuivies. 14 % des formations réalisées ont concerné des salariés de 50 ans et plus (13 % en 2016) et un dispositif d'entretiens approfondis a été déployé afin d'anticiper l'évolution des carrières. 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.

LA DIVERSITÉ ET L'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 et la politique volontariste de recrutement et de développement de jeunes talents.

En France, les partenariats avec Pôle Emploi et des structures spécialisées telles que l'EPEC ont permis de proposer à des jeunes éloignés de l'emploi 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 135 000 heures ont été réalisées sur les projets dont 49 000 heures en 2017). Enfin, le Groupe a lancé un pilote sur Toulouse pour accompagner des étudiants de l'enseignement supérieur issus des quartiers prioritaires avec « Passeport avenir » (neuf étudiants bénéficient d'un soutien scolaire de la part de salariés du Groupe). 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 2018, le Groupe poursuivra ses actions pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, maintenir la représentativité des femmes dans le Groupe, aujourd'hui supérieure à celle constatée dans le secteur, promouvoir la mixité des métiers du numérique, et contribuer à l'effort national d'embauche des jeunes, notamment issus des quartiers prioritaires, tout en maintenant les plus seniors dans l'emploi.

2.10. Promotion et 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 et 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.

2.10.1. 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 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. Sopra Steria a réaffirmé cet engagement dans sa Charte Éthique.

2.10.2. 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.

2.11. Impact territorial

2.11.1. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN FRANCE

En 2017, Sopra Steria reste un acteur majeur du développement de l'emploi en région. Le Groupe compte 18 369 collaborateurs (hors acquisitions) dont près des deux tiers sont en région (hors Île-de-France) et 2 616 recrutements de CDI dont près de 59 % en régions hors Île-de-France (idem 2016),

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. Les recrutements d'apprentis demeurent soutenus en 2017 (161 recrutements en 2017, 157 en 2016), ainsi que les recrutements de contrats de professionnalisation, en dépit toutefois d'un repli (353 en 2017 vs 379 en 2016). En outre, les recrutements en contrat permanent (CDI) de jeunes diplômés post-stage enregistrent en 2017 une forte progression, en hausse de + 28 % par rapport à 2016 (461 en 2017 contre 359 en 2016).

2.11.2. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN ESPAGNE

Sopra Steria confirme sa position d'acteur majeur du développement de l'emploi régional en Espagne avec 895 recrutements en contrat permanent. À l'échelle du pays, les embauches, déjà soutenues en 2016, sont en forte progression par rapport au dernier exercice (700 recrutements en contrat permanent en 2016). 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 37 % pour les moins de 25 ans – source INE).

3. Responsabilité sociétale : renforcer l'interaction avec les parties prenantes

La Responsabilité sociétale de l'entreprise regroupe des actions de natures différentes, notamment : les Achats responsables, le dialogue avec les parties prenantes, la satisfaction des clients et les actions de solidarité en faveur des communautés locales où le Groupe opère.

3.1. Contexte et faits marquants

Besoins, usages, offres et modèle économique… face aux mutations accélérées liées au digital et aux nouvelles technologies, 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 est membre du Pacte Mondial des Nations Unies, niveau GC Advanced, le niveau le plus élevé. Le Groupe se positionne ainsi dans les 9 % des premières sociétés engagées auprès du Pacte Mondial.
- Sopra Steria obtient le niveau Gold avancé d'EcoVadis, sur le social, l'environnement, l'éthique et la *supply chain*, ce qui positionne le Groupe dans le 1 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis, plate-forme d'évaluation RSE des entreprises.
- Sopra Steria intègre pour la 9e année consécutive le Gaia Index, qui regroupe les 70 sociétés disposant des meilleures notations de Responsabilité d'Entreprise sur un panel de 230 entreprises.
- Sopra Steria a publié en 2017 la troisième édition de son Baromètre Digital Gouv' européen.
- Reconnaissance et distinctions partenariats : *IBM Watson Ecosystem Partner, Microsoft Health Innovation Awards 2017 Winner, SAP Quality Awards Golden Winner 2017 Belgium, Oracle Excellence 2017 Winner, SAS Regional Partner of the Year.*

3.2. 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.

3.3. Enjeux et principaux résultats

Enjeux/Objectifs 2017	Résultats 2017	Ambitions 2018
DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES		
■ Renforcement des initiatives de sensibilisation à la Responsabilité d'Entreprise. ■ Développement des initiatives collaboratives avec l'écosystème du Groupe (marché, environnement, diversité et inclusion).	■ Contribution à divers grands événements internes et externes du Groupe. ■ Organisation d'événements et d'actions communes avec des clients, des ONG sur des sujets liés à la Responsabilité d'Entreprise.	■ Déployer au niveau des entités et de l'International de nouvelles initiatives internes et externes (marché, solidarité, environnement, éthique…).
RESPONSABILITÉ DIGITALE.		
■ Contribuer à la réflexion sur l'impact sociétal du numérique et œuvrer pour une société numérique plus inclusive.	■ Mécénat de la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins et mécénat du Labo *Inclusion Numérique* de l'Agence Nationale des Solidarités Actives (ANSA).	■ Accompagner dans la durée le nouveau département du Collège des Bernardins « Humanisme Numérique ».
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE.		
Charte des achats responsables. ■ Intégrer les nouvelles directives européennes et locales à la charte des achats responsables. ■ Déployer la nouvelle charte auprès des acteurs achats.	■ Revue globale de la politique d'achats responsables pour harmoniser les pratiques au sein du Groupe et prendre en compte les nouvelles réglementations (Loi Sapin 2, devoir de vigilance).	■ Déployer cette nouvelle politique sur l'ensemble du Groupe.
Évaluation fournisseurs. ■ Renforcer le programme de sensibilisation des acteurs achats au système d'évaluation EcoVadis pour augmenter le nombre de fournisseurs évalués.	■ Revue du programme d'évaluation des fournisseurs pour s'assurer de sa conformité aux nouvelles exigences réglementaires (Loi Sapin 2 et devoir de vigilance).	■ Étendre le programme pour évaluer un plus grand nombre de fournisseurs et sous-traitants sur les entités pays.
ENJEUX ET SATISFACTION CLIENTS.		
Savoir-faire et services. ■ Continuer à innover dans les projets clients. ■ Développer les initiatives communes de Responsabilité d'Entreprise entre le groupe Sopra Steria et ses clients.	■ 7 nouveaux *DigiLabs* notamment en Italie et Belgique. ■ Développement d'initiatives communes avec nos clients : Mobilité avec Demeter en France, Solidarité avec le *Harrow Council* au Royaume-Uni, Environnement avec une grande métropole norvégienne.	■ Poursuivre le développement des dispositifs d'innovation. ■ Renforcer les verticaux du Groupe en s'appuyant sur les Trophées de l'innovation.
Satisfaction client. ■ Renforcer le dispositif Grands comptes.	■ Mise en place d'une gouvernance Grands comptes adaptée aux pays. ■ Étude d'image réalisée auprès des grands clients.	■ Mettre au service de nos clients les projets issus des Trophées de l'Innovation les plus porteurs de valeur.

3.4. Dialogue avec les parties prenantes

Sopra Steria met en œuvre un dialogue régulier et transparent porteur d'innovation et de création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Par exemple, depuis 2014, le Groupe a initié un partenariat avec IPSOS pour réaliser des enquêtes d'opinion qui font l'objet de publications régulières. Ainsi, avec Ipsos, le Groupe a lancé un baromètre sur la transformation numérique de l'état, Digital Gouv'. La 3e édition de ce baromètre, basée sur une enquête effectuée dans quatre pays (Allemagne, France, Norvège et Royaume-Uni) auprès de 4 000 citoyens représentatifs de la population nationale âgée de 18 ans et plus, a été publiée en 2017.

SYNTHÈSE DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Clients	Échanges réguliers sur la contribution de Sopra Steria aux enjeux de Responsabilité d'Entreprise de ses clients (réunions, questionnaires, évaluation par des tiers) ; Initiatives de co-construction avec les clients autour de l'innovation, des clauses d'insertion et environnementales liées aux prestations de service de Sopra Steria.
Collaborateurs	Campagnes de sensibilisation Groupe aux enjeux de la Responsabilité d'Entreprise ; Animation de réseaux d'ambassadeurs ; *Newsletter* Groupe dédiée ; Sensibilisation des nouveaux arrivants ; Boîte mail dédiée. Implication des collaborateurs dans les programmes diversité, insertion des jeunes, environnement, solidarité.
Actionnaires ivestisseurs	Compte-rendu aux actionnaires *via* le document de référence, les Assemblées générales, les communiqués de presse, les réunions d'annonces des résultats ; Communication dédiée aux actionnaires salariés ; Communication investisseurs sur le site web et réponses aux questionnaires spécifiques. Évaluation du groupe Sopra Steria par Gaia Index, le CDP, EcoVadis.
Partenaires	Démarche de co-innovation avec de grands partenaires stratégiques de la transformation digitale ; Gouvernance des partenariats stratégiques (Microsoft, IBM Software, SAP, Oracle, HP Software, Dassault Systèmes) avec des responsables dédiés ; Partenariats plus spécialisés avec des éditeurs sectoriels et technologiques (Google *Cloud*,...).
Fournisseurs et sous-traitants	Politique d'achats responsables déployée au niveau Groupe ; charte des achats responsables ; Programme d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants porté par un organisme externe, EcoVadis.
Société civile	Partenariats et mécénats avec des ONG internationales et locales dans les pays ; Fondations en France et en Inde ; Collaboration avec les collectivités locales, les écoles et universités dans les différents pays du Groupe ; Membre actif de syndicats et organismes professionnels.
Ensemble des parties prenantes	Publication d'un Rapport annuel Responsabilité d'Entreprise vérifié par un tiers indépendant ; Évaluation par des organisations et analystes extra-financiers et publication des notations. Diffusion d'informations régulières *via* le site web et les réseaux sociaux : *Twitter*, *Facebook*, *LinkedIn*.

UN COMITÉ CONSULTATIF, POUR RENFORCER LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le *CR Advisory Board* du groupe Sopra Steria est composé de personnalités externes n'ayant pas d'intérêt financier ni commercial avec le Groupe. Par leur expérience et leurs expertises sur les grands sujets couverts par la responsabilité de l'Entreprise, ces *Advisors* apportent un éclairage indépendant et pertinent pour challenger et faire progresser la démarche de Responsabilité d'Entreprise du Groupe et renforcer le dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes. Ce comité est présenté dans la section 1.5.2 de ce présent Rapport Responsabilité d'Entreprise.

3.5. Soutien à la Chaire du Numérique : un regard croisé sur l'impact du Numérique sur l'Humanité

En tant qu'acteur européen majeur de la transformation numérique des grandes organisations, Sopra Steria a un rôle essentiel pour contribuer et apporter un éclairage aux réflexions sur l'impact du numérique dans la Société. Ainsi, le Groupe s'est associé depuis deux ans à la Chaire du Numérique initiée par le Collège des Bernardins dans le cadre des activités de recherche de ce haut lieu de rencontres et d'échanges. Cet engagement auprès du Collège des Bernardins se poursuivra sur les prochaines années dans le cadre de la création d'un nouveau

département dédié aux enjeux sociétaux du Numérique, « Humanisme Numérique ». Dans le cadre de ce département, le Groupe apportera son expérience d'acteur du numérique au service des grandes entreprises et administrations pour enrichir la réflexion et les travaux qui seront conduits avec des chercheurs, des scientifiques, des experts, des anthropologues et de grandes entreprises afin d'apporter un regard croisé sur ce sujet essentiel pour le futur de l'Humanité.

3.6. Un programme Achats Responsables renforcé

Le Groupe a lancé depuis plusieurs années, un programme d'évaluation de ses principaux fournisseurs pour s'assurer qu'ils rejoignent les standards attendus par le Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise. Ce programme a été revu en 2017 pour :

- intégrer les nouvelles exigences réglementaires (devoir de vigilance, Loi Sapin 2) et gérer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement ;
- refondre les règles et procédures achat Groupe ;
- renforcer et harmoniser les pratiques, les déployer sur l'ensemble des périmètres Groupe ;
- intégrer un volet Achats dans le manuel des règles Groupe, *Key Book* concernant plus particulièrement :
  - la sélection des fournisseurs,
  - les demandes d'achats et commandes,
  - la réception des commandes et leur paiement.
- refondre la charte fournisseurs Groupe intégrant les nouvelles exigences du Groupe.

3.6.1. ÉVALUATION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT PAR UN TIERS

Fournisseurs

Sopra Steria s'appuie sur la plate-forme EcoVadis pour évaluer sa chaîne d'approvisionnement à travers 21 thèmes dans les domaines social, environnemental, éthique et chaîne d'approvisionnement.

Ce dispositif est mis progressivement en place depuis 2014 dans les pays et entités du groupe Sopra Steria et adressera en 2018 de nouveaux fournisseurs du Groupe.

Sous-traitance

Sopra Steria peut faire appel à la sous-traitance dans le cas où ses engagements couvrent des activités ou services en dehors de son périmètre d'activité habituel, ou bien lorsqu'une expertise spécifique est nécessaire dans le cadre d'un projet. Dans le cadre du recours à des compétences externes, les prestataires ou sous-traitants retenus, à qui une partie des prestations sont confiées, demeurent sous la responsabilité des entités du Groupe. Leurs prestations sont contrôlées dans les mêmes conditions que celles des autres membres des équipes de Sopra Steria.

Le programme d'évaluation RSE EcoVadis intègrera progressivement les principaux sous-traitants du Groupe.

3.6.2. DES ACHATS SOLIDAIRES ET INCLUSIFS, EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

Les achats responsables du Groupe adressent également les enjeux de solidarité en faveur du développement local, des petites entreprises et favorisent la diversité.

- Recours à l'économie sociale et solidaire dans les pays, prise en compte de la diversité.
- Partenariat avec Atimic en France pour l'emploi de personnes en situation de handicap comme sous-traitants.
- Recours à des fournisseurs locaux pour favoriser l'économie locale.
- Délais de paiement raccourcis pour favoriser le recours aux petites entreprises.

3.6.3. UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

- Référencement au niveau Groupe d'un papier labellisé écoresponsable auprès de notre fournisseur *Office Depot*.
- Énergies renouvelables : achat d'énergies renouvelables ou recours aux certificats d'origine couvrant les consommations électriques ou de gaz.
- Achat de PC labellisés *EPEAT Gold*.
- Mise en place des objectifs *Science Based Targets* [(1)] : Sopra Steria s'engage à ce que ses fournisseurs majeurs, qui représentent au moins 70 % des émissions de sa chaîne d'approvisionnement, maîtrisent leurs émissions de GES, et mettent en place des objectifs de réduction de GES d'ici 2025.

- Sopra Steria a obtenu le Score maximum sur l'évaluation CDP *Supplier* et intègre la *A List* du CDP (campagne 2017-2018).

3.7. La satisfaction des clients au cœur du Projet Sopra Steria Group

Assurer la satisfaction de ses clients est pour Sopra Steria un enjeu majeur. Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services délivrés, le Groupe accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

Des relations de confiance dans la durée

Depuis plusieurs années, Sopra Steria a mis en place une stratégie « grands clients » visant à construire des relations de qualité dans la durée, mieux comprendre les enjeux de développement et de compétitivité de ses clients stratégiques et y apporter une réponse globale *end-to-end* et à forte valeur ajoutée. En 2017, cette stratégie « grands clients » a été renforcée, soutenue par une gouvernance adaptée à chaque pays.

En 2017, marque de la pertinence de ce dispositif, le Groupe a enregistré une fois encore, dans un contexte de forte concurrence, une croissance du chiffre d'affaires réalisé avec ses grands clients.

À l'occasion d'une étude d'image réalisée en 2017, auprès des grands clients du Groupe, ceux-ci ont notamment reconnu la pertinence de cette stratégie, l'excellence et la proximité de leurs relations avec leurs interlocuteurs Sopra Steria, leur intégrité, leur réactivité et la confiance qu'ils leur inspirent.

(1) SBT : 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.

Sopra Steria, un partenaire de référence

En Europe, le groupe Sopra Steria est devenu le fournisseur de référence des grandes entreprises et administrations tant dans le secteur public, que dans le secteur bancaire ou dans l'industrie aéronautique.

En 2017, le premier client du Groupe, Airbus, adressé par Sopra Steria en France, en Allemagne, au Royaume-Uni, en Espagne et en Inde, positionne Sopra Steria, présent au titre de l'ensemble de son portefeuille d'offres, comme un fournisseur stratégique de services numériques à forte valeur ajoutée.

3.7.1. DES MÉTIERS ET SAVOIR-FAIRE AU SERVICE D'UNE PERFORMANCE DURABLE POUR LES CLIENTS DU GROUPE

Une approche *end-to-end*, le digital au service de la création de valeur

Sopra Steria aligne tous ses métiers pour servir les besoins de ses clients : Conseil et Intégration de systèmes, édition de solutions métier et technologique, gestion d'infrastructures, cyber sécurité et exécution de processus métier *(Business Process Services)*.

En proposant l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché, le Groupe apporte une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité de ses clients.

L'innovation et la co-innovation digitale

Le codesign, 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. 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.

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

- En 2017, 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 comme la Réalité Virtuelle, la Réalité Augmentée, l'Internet des Objets, l'Intelligence Artificielle, le *Data Science*, la *Blockchain*, la Robotique, la Mobilité, la cyber sécurité…
- Cette démarche est portée par les 16 *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* sont déployés à travers le Groupe en France, au Royaume-Uni, en Inde, en Allemagne, en Norvège, en Belgique, en Italie, en Espagne et à Singapour.

Les Trophées de l'Innovation Sopra Steria

Ce rendez-vous annuel, a permis de faire émerger plus de 600 propositions de projets innovants conçus par des équipes issues de l'ensemble des entités. Les trophées ont été remis aux lauréats à l'occasion du *Management Kick-Off* de janvier 2018 qui a réuni près de 4 000 managers du Groupe.

- ***Clook* (Allemagne) :** application d'assistance au voyage pour organiser ses déplacements.
- ***What's Next* (France) :** projet qui met l'Intelligence Artificielle au service des opérations de contrôle budgétaire et comptable pour accélérer le traitement des factures.
- ***Smart Digital Cloning* (Inde) :** grâce à la *Blockchain*, cette application analyse des données collectées *via* l'IoT embarqué sur un véhicule.
- ***Ant Tennaz* (France) :** application pour échanger avec son mobile même sans Internet, tout cela grâce à la nouvelle *Google Nearby Connection*.
- ***Microsoft Award : Smart DLT – Blockchain* 2.0 (Belgique) :** grâce à la *Blockchain*, cette application permet de lutter contre la contrefaçon de médicaments en sécurisant leurs canaux de distribution.

En 2017 un trophée dédié au Handicap a été créé, le *Disability Innovation Award*.

Trophée *Disability Innovation Award* 2017 : *VR Phantom Limbs* (France)

Les membres fantômes ? Une sensation ressentie par des personnes amputées d'un membre. L'application *VR Phantom Limbs* vise à diminuer cette douleur en associant des techniques thérapeutiques à la technologie de la réalité virtuelle. La technologie de réalité virtuelle immerge complètement l'utilisateur dans l'environnement. Cette approche toute en douceur permet d'éviter l'utilisation d'antidépresseurs ou d'analgésiques puissants.

Le digital, une réponse aux enjeux de Développement Durable de nos clients

Mettre le digital au service d'une économie bas carbone

- Développement de solutions permettant d'adresser les nouveaux enjeux de l'efficacité énergétique et de mieux maîtriser sa consommation d'énergie.
- 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.
- Optimisation des processus et dématérialisation des échanges grâce au digital.
- Des services bénéficiant de la politique neutralité carbone du Groupe : déplacements professionnels, bureaux et *Data Centers*.

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 des acteurs de la société civile autour des enjeux de l'inclusion numérique.

***Smart Cities* : des savoir-faire au service de la ville intelligente**

Augmenter l'attractivité des villes, réduire leur empreinte environnementale, proposer de nouveaux services grâce au numérique

- Utilisation du numérique au service de la qualité de vie des citoyens et du développement économique durable par les *Smart Cities*.
- 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 développées par le Groupe :
  - *Smart Harbor* : système d'optimisation de la gestion des ports, pour dématérialiser la gestion des activités et développer de nouveaux services ;
  - *SI@GO* : système de gestion de l'efficacité énergétique des bâtiments ;
  - *Enjoy-MEL* : écosystème numérique pour redynamiser l'attractivité des centres villes ;

- Colibry [1] : plate-forme pour le développement de solutions innovantes et opérationnelles répondant aux enjeux de mobilité urbaine des métropoles intelligentes, des entreprises et des citoyens.

Demeter [2], une initiative de management collaboratif de l'environnement

En France, Demeter fédère 30 partenaires, dont Sopra Steria, autour du développement de la plate-forme aéroportuaire de Toulouse pour en réduire l'impact environnemental. Réunis autour de quatre groupes de travail, mobilité et aménagement durable, croissance verte, économie circulaire et pollution de l'air, les parties prenantes sont associées dans une dynamique qui amplifie leur expertise avec comme premiers axes de développement : carburant vert pour les avions, covoiturage pour les salariés, station à hydrogène… Dans le cadre de cette initiative commune, Sopra Steria participe plus particulièrement au projet COMMUTE [3] qui vise à mettre en place un système de management collaboratif de la mobilité des collaborateurs et à réduire la congestion urbaine. Sélectionné par la commission européenne dans le cadre du dispositif *Urban Innovative Action* parmi 200 candidatures, COMMUTE rassemble Airbus, ATR, Safran, Sopra Steria, l'Aéroport Toulouse Blagnac, l'AFNOR, Tisséo Collectivités et le Club d'Entreprises « Réussir » sous le *leadership* de Toulouse Métropole. Il s'agit pour Sopra Steria de déployer le concept de plate-forme digitale Colibry pour lequel des contacts sont en cours avec d'autres métropoles en France et en Europe.

3.7.2. SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION DONT CYBER SÉCURITÉ

Sécurité des systèmes d'information

Face à la multiplication des risques auxquels l'entreprise peut être confrontée (climatiques, cyber attaques, pannes…), la mise en place de dispositifs robustes de sécurité des systèmes d'information est essentielle pour le groupe Sopra Steria.

Les entités Sopra Steria (France, Royaume-Uni, Allemagne, Scandinavie, Pologne, Espagne, Italie, Inde, Suisse) sont certifiées ISO 27001 par des organismes habilités. Cette certification concerne aussi les services informatiques fournis par la DSI pour l'ensemble du Groupe, certifiés ISO 27001 depuis 2015, et faisant l'objet d'audits annuels de suivi. Le périmètre de certification est régulièrement élargi avec, en 2017, une dizaine de nouveaux sites certifiés en France, en Espagne et au Royaume-Uni.

Cyber sécurité

Plus particulièrement concernant les risques liés aux potentielles cyberattaques, Sopra Steria, acteur majeur de la cyber sécurité, développe des solutions et services les plus innovants dans ce domaine qui permettent de servir les besoins en sécurité du Groupe pour ses propres activités.

Ce point est développé dans la section 4.1.2 du chapitre 1 du document de référence 2017.

3.8. Un engagement solidaire pour une société numérique inclusive

Les mutations rapides de la société liées aux technologies du numérique impactent de nombreux domaines comme la santé, le handicap, la culture, l'éducation, l'aménagement des villes et des territoires… et constituent autant de défis à relever.

L'éducation et la formation, notamment au numérique, sont des enjeux clé dans la création de richesse pour la société et pour l'intégration sociale et professionnelle de tous. Le Groupe y porte une attention particulière et poursuit son engagement auprès de publics vulnérables dans ces domaines, tout en complétant son cadre d'action avec le Droit à l'Eau. Pour mener à bien cet engagement, mobilisant des centaines de collaborateurs dans le Groupe, Sopra Steria s'appuie sur deux fondations en France et en Inde et sur des mécénats développés dans la durée avec des organismes d'intérêt général. Des actions de solidarité locales viennent enrichir ce programme, à travers notamment un important programme éducatif et solidaire en Inde et des événements de collecte de fonds dans plusieurs pays pour développer leurs propres programmes d'actions ou renforcer le programme en Inde.

Faits marquants

- Lancement de la 1re campagne annuelle Groupe « *Community Day* » pour partager et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux actions de solidarité des différents pays.
- 15e édition du Prix Étudiants de la Fondation Sopra Steria – Institut de France.
- Lancement d'un nouveau programme d'engagement solidaire au Royaume-Uni autour de l'éducation de l'inclusion numérique et de l'entrepreneuriat, en lien avec des clients et le support des collaborateurs.
- Renforcement des compétences scientifiques des élèves dans les écoles soutenues par Sopra Steria en Inde : ateliers de robotique, Expo-sciences, *Thinker Math program*.
- Lancement d'un nouveau partenariat en France avec l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA).
- Poursuite du mécénat de la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins « L'Humain, au défi du Numérique » et participation au *Reboot Challenge* à destination des étudiants.
- Gayathri Mohan, Directeur RSE Sopra Steria en Inde a remporté le Prix *FDM everywoman in Technology Awards* début 2018 dans la catégorie Inspiration Internationale. Ce prix récompense l'engagement et l'important programme éducatif mis en œuvre en Inde depuis de nombreuses années.

(1) Colibry : COllaboratIve moBility gets RealitY.

(2) Démonstrateur des engagements territoriaux pour la réduction des émissions.

(3) Collaborative Mobility Management for Urban Traffic and Emission Reduction.

3.8.1. ENJEUX ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

Enjeux/Objectifs 2017	Résultats 2017	Ambitions 2018
RESPONSABILITÉ DIGITALE		
Contribuer à la réflexion sur l'impact sociétal du numérique et œuvrer pour une société numérique plus inclusive	■ Mécénat de la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins et du Labo *Inclusion Numérique* de l'Agence Nationale des Solidarités Actives (ANSA).	Poursuite, dans le cadre du nouveau Département « Humanisme Numérique », du mécénat du Collège des Bernardins. Poursuite du partenariat avec l'ANSA pour diffuser les résultats des travaux du Labo *Inclusion Numérique.*
ENGAGEMENT CITOYEN		
Développer l'accès à l'éducation	■ Déploiement du programme éducatif dans 64 écoles en Inde auprès de plus de 70 000 enfants issus de milieux ruraux pauvres. ■ Programme de bourses d'études supérieures en Inde à destination de 463 étudiants. ■ Initiatives dans l'ensemble des pays du Groupe…	Élargissement du programme en Inde avec le soutien des entités européennes du Groupe.
Favoriser l'inclusion numérique	■ 12 projets soutenus par la Fondation Sopra Steria – Institut de France. ■ Classes intelligentes et laboratoires informatiques convertis à l'énergie solaire dans des écoles soutenues par Sopra Steria en Inde. ■ Partenariat pro-bono avec *Ferd Social Entrepreneur* en Norvège. ■ Initiatives au Royaume-Uni, en Pologne…	Renforcement des partenariats dans les différents pays du Groupe avec des organismes expérimentés et reconnus en matière d'inclusion numérique. Développement d'actions communes entre les pays du Groupe.
Contribuer à l'employabilité	■ Centre de développement professionnel en Inde donnant accès à des formations courtes qualifiantes. ■ Des initiatives en France, en Espagne, au Royaume-Uni, en Norvège.	Associer les collaborateurs pour renforcer les actions initiées par le Groupe.
S'engager pour le droit à l'eau	■ Mécénats avec 1001fontaines, *Green Cross*, *Planet Water Foundation*, Puits du Désert.	Développer des actions en Inde et privilégier les partenariats associant les collaborateurs.

3.8.2. UNE DÉMARCHE SOLIDAIRE POUR ACCOMPAGNER LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Inclusion numérique, rendre le numérique accessible à tous

En 2017, Sopra Steria a choisi de soutenir en France l'Agence Nationale des Solidarités Actives (ANSA) créée par Martin Hirsh [(1)], pour mettre en œuvre des actions locales, expérimentales et innovantes de lutte contre la pauvreté et l'exclusion. Le mécénat portait sur le « Labo Inclusion Numérique », qui, à travers quatre ateliers organisés en 2017, a dressé une cartographie des situations à risques et des pistes pour permettre à tous d'avoir accès au numérique, avec la participation d'associations ainsi que d'acteurs privés et publics et de bénévoles de la Fondation Sopra Steria – Institut de France.

Ces travaux sont suivis par des organisations majeures qui apportent leur expérience pour construire un modèle unique en France en matière d'Inclusion numérique.

Le partenariat se poursuivra en 2018, avec la publication et la diffusion de cahiers thématiques et diffusera les résultats de ces travaux aux autres pays du Groupe pour mutualiser les initiatives locales dans ce domaine.

Le Groupe a également soutenu depuis deux ans la Chaire du Numérique du Collège des Bernardins pour contribuer à la réflexion sur l'impact du Numérique sur l'Humanité, notamment dans le domaine de l'éducation (voir section 3.5 du chapitre 3 du document de référence 2017).

En 2017, **la Fondation Sopra Steria – Institut de France** a poursuivi son soutien à des projets conjuguant innovation numérique, innovation sociale ou environnementale. En 2017, la Fondation a soutenu 12 projets associatifs dans le domaine de l'inclusion numérique, parrainés par des collaborateurs Sopra Steria bénévoles, qui accompagnent les associations et apportent leurs conseils et expertises.

Les lauréats du Prix Étudiants 2017 de la Fondation Sopra Steria – Institut de France

Les deux projets étudiants récompensés en 2017 ont proposé des solutions innovantes en faveur des personnes en situation de handicap. *PolySENS*, le projet proposé par l'équipe de l'ENSEA, lauréate du Grand prix, est une solution permettant de stimuler les sens et les émotions de personnes en situation de polyhandicap, en partenariat avec la Maison d'Accueil Spécialisée de Cergy et l'association Zigzag. Les étudiants de Telecom ParisTech, lauréats du Prix Coup de Cœur ont présenté le projet *Listen and Warn*, un dispositif autour d'une montre connectée offrant aux personnes sourdes ou malentendantes un moyen alternatif aux appareils auditifs actuels.

Dans les autres pays du Groupe, de nombreuses initiatives locales dans le domaine de l'inclusion numérique ont été lancées ou poursuivies avec des clients, des partenaires et des collaborateurs à destination de publics vulnérables : entrepreneuriat social et personnes éloignées de

(1) De 2007 à 2010, haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, au sein du gouvernement français, auteur de nombreux ouvrages sur l'exclusion.

l'emploi en Norvège, aide aux enfants souffrant d'autisme en Italie, soutien à des orphelins en Pologne, accompagnement des jeunes défavorisés en Espagne…

Education et formation : facteurs clé d'intégration

En Inde, un important programme en faveur de l'éducation est déployé dans la durée, pour lutter contre la pauvreté dans un pays aux fortes disparités. Ce programme s'adresse aux enfants issus de milieux ruraux pauvres, qui fréquentent des écoles publiques à proximité des sites de l'entreprise. En 2017, plus de 70 000 enfants, dans 64 écoles, ont bénéficié du programme éducatif allant du primaire au lycée. Des centaines de bénévoles accompagnent les enfants dans leur parcours scolaire.

En 2018, le programme éducatif se poursuivra, avec pour 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.

Au-delà de l'école, des programmes de bourses universitaires et de formation en Inde

Le programme de bourses universitaires en Inde permet à des élèves issus des écoles soutenues par le Groupe de poursuivre leurs études. Entièrement financé par un événement annuel de collecte de fonds, il compte aujourd'hui 463 élèves bénéficiaires, dont 241 ont terminé leurs études et ont trouvé un emploi.

Financé par les collectes organisées annuellement par les équipes en Scandinavie, le Centre de Développement de Carrières *(Career Development Centre)* offre des opportunités de formation aux élèves ne pouvant poursuivre d'études longues, en proposant des formations professionnelles courtes et des programmes de développement des compétences. Parrainé par Sopra Steria Norvège, le programme du CDC a été établi en partenariat avec la fondation NIIT.

Dans les autres pays du Groupe, des actions sont également menées avec l'aide de bénévoles pour du soutien scolaire d'enfants vulnérables ou pour permettre à des femmes d'acquérir des compétences informatiques. Par exemple, au Royaume-Uni, des collaborateurs participent à des actions éducatives avec des jeunes pour le comté de *Harrow*.

Des programmes favorisant l'engagement des collaborateurs

En 2017, des programmes de collecte de fonds ou des actions répondant à des enjeux locaux de solidarité se sont poursuivis, avec l'aide de plusieurs centaines de collaborateurs.

Mobilisés par des causes solidaires qui associent également des enjeux environnementaux, les collaborateurs collectent des fonds aussi bien pour les programmes du Groupe que pour des associations locales de leur choix. Ces événements sont organisés en Inde *(Share and Support Day),* au Royaume-Uni *(Community Matters),* en Scandinavie *(The Challenge),* en Pologne *(Charity Challenge).*

Des initiatives solidaires répondant à des enjeux locaux engagent également les collaborateurs en Italie, en France, en Belgique, en Espagne, en Pologne et au Maroc.

En Allemagne, en Norvège et au Royaume-Uni, des prélèvements sur salaire permettent aux collaborateurs de financer des associations et le programme éducatif du Groupe en Inde.

En France, le Groupe participe depuis plusieurs années au programme de congés solidaires 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.

D'autres initiatives locales, culturelles ou sportives viennent compléter ces dispositifs.

Le droit à l'eau pour tous

Faussement abondante, l'eau est en train de devenir la ressource la plus rare et la plus précieuse de la planète. Non renouvelable, cette ressource 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.

Le Groupe accompagne depuis 2012, sous forme de mécénat financier, des organisations internationales qui œuvrent dans divers domaines : développement de solutions d'accès à l'eau potable, programmes d'assainissement, plaidoyers, prévention et lutte contre les pollutions.

Pour en savoir plus sur les initiatives solidaires du groupe Sopra Steria :

Groupe :	https://www.soprasteria.com/fr/groupe/responsabilite-d-entreprise/
France :	http://www.fondationsoprasteria.org/fr
Inde :	http://www.soprasteria.in/about-us/corporate-responsibility
Royaume-Uni :	https://www.soprasteria.co.uk/about-us/sustainability/community
Norvège :	https://www.soprasteria.no/om-sopra-steria/samfunnsansvar
Allemagne	https://www.soprasteria.de/das-unternehmen/corporate-responsibility
Espagne :	http://www.soprasteria.es/sobre-nosotros/responsabilidad-corporativa/responsabilidad-comunidades

4. Éthique & conformité

4.1. Contexte et Faits marquants

Faits marquants

- Création de la Direction *Corporate Governance & Risk Management*. Cette Direction transverse a notamment pour mission de faire évoluer les principes directeurs de conformité et d'éthique en intégrant les nouvelles exigences réglementaires (Loi Sapin 2 et Devoir de vigilance) et en prenant en compte l'évolution régulière du périmètre du Groupe.
- Programme de conformité lancé en 2017.
- Un socle de règles et procédures revisité.

4.2. Enjeux et principaux résultats

Enjeux/Objectifs 2017	Résultats 2017	Ambitions 2018
ÉTHIQUE & VALEURS		
■ Renforcer post-fusion les règles et procédures (inclus les sujets de conformité et de contrôle) au sein du Groupe.	■ Création de la Direction *Corporate Governance & Risk Management.* ■ Charte Éthique complétée d'un code de déontologie boursière et de bonne conduite. ■ Un socle de Règles Groupe revisité.	Déployer au sein du Groupe les nouveaux dispositifs notamment au regard de l'évolution du périmètre du Groupe. Poursuite du programme de conformité en 2018 afin de compléter le dispositif existant.
PROTECTION DES DONNÉES.		
■ Renforcer les dispositifs de protection des données.	■ Préparation du nouveau programme de protection des données.	Déploiement du programme de mise en œuvre du RGPD sur l'ensemble du Groupe.

4.3. Gouvernance et organisation

Afin de servir au mieux les sujets d'éthique et de conformité et de répondre aux exigences réglementaires, la Direction a fait le choix de regrouper au sein d'une même Direction, la conformité, les sujets de contrôle interne et la gestion des risques : la Direction *Corporate Governance & Risk management*. Cette Direction reporte à la Direction générale du Groupe. Cette organisation permet d'appréhender au sein d'une même gouvernance les sujets de conformité, les contrôles à opérer pour s'assurer de leur mise en œuvre et la gestion des alertes et des risques.

Cette Direction pilote les sujets de conformité de manière transverse et anime les différents acteurs de la conformité. Elle s'appuie tant sur des relais dans les différentes filiales et entités pour permettre la gestion de ces sujets, que sur les Directions fonctionnelles, expertes dans leur domaine, au niveau du Groupe, qui s'appuient elles-mêmes sur leurs propres relais dans les différentes entités aux fins de couvrir les différents sujets de conformité.

Dans le cadre de cette gouvernance, le responsable de cette Direction est le « Responsable conformité Groupe » (*Group Compliance Officer*), référent du système d'alerte. Il s'appuie sur un réseau de *Compliance Officers* dans les différentes entités et géographies, véritables relais et lien de proximité avec les équipes locales.

Le Comité Risques fait un point mensuel au niveau Groupe sur les sujets de conformité, les risques, les points d'attention et les alertes remontés par les différentes entités et géographies. Les membres du Comité Risques sont : le Directeur industriel en charge des revues et alertes opérationnelles et projets, le Directeur financier, le Directeur juridique, le Directeur des ressources humaines, le Directeur de la Sécurité, le Directeur *Corporate Governance & Risk Management.*

Des points réguliers sont organisés entre la Direction *Corporate Governance & Risk Management* et la Direction de l'Audit notamment concernant le plan d'audit et identification des risques. L'ensemble des sujets de conformité sont régulièrement présentés au Comité d'audit du Conseil d'administration.

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

Le contrôle et la gestion des risques au sein du Groupe, ainsi que le lien avec la Direction de l'Audit et les auditeurs externes sont décrits de manière plus détaillée dans la section 9.1 du chapitre 1 du document de référence 2017.

4.4. Une Charte Éthique et des valeurs fortes portées au plus haut niveau du Groupe

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

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.

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

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

Par cette charte, le Groupe s'engage à respecter les normes les plus strictes pour la conduite de ses affaires. 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.

La Charte Éthique a été complétée en 2017 d'un code de déontologie boursière, code de bonne conduite relatif aux opérations sur titres et à la prévention des délits et manquements d'initiés afin d'organiser notamment la conformité au Règlement européen sur les abus de marché (Règlement MAR 596/2014).

4.5. Un socle de règles et procédures

Au-delà de la Charte Éthique, qui réaffirme les principes fondamentaux et valeurs du Groupe, le dispositif de conformité au sein de Sopra Steria repose sur un socle commun de règles sur l'ensemble des processus du Groupe (pilotage, ressources humaines, achats, vente, opérations et production, finance et comptabilité, sécurité, etc.). En 2017, post-fusion, dans le cadre du programme de conformité, un travail important de consolidation des règles existantes a été réalisé au niveau du Groupe et un certain nombre de directives et procédures ont été précisées. Ce travail de formalisation et de revue se poursuit en 2018 dans le cadre du programme de conformité afin d'assurer le contrôle de la mise en œuvre au sein du Groupe de ces procédures mais également afin de compléter et renforcer un certain nombre de points de contrôle concernant certains processus. L'intégration et prise en compte de ces évolutions permettent également de répondre aux exigences des nouvelles réglementations.

4.6. Un programme visant à compléter le dispositif de conformité existant

Afin d'accompagner le développement, la croissance du Groupe et répondre aux nouvelles exigences réglementaires, la Présidence et la Direction générale ont souhaité compléter le dispositif existant en lançant en 2017 un programme de conformité à mettre en œuvre et déployer au sein du Groupe. La mise en œuvre de ce programme lancé en 2017 s'accéléra en 2018.

Au-delà de la gouvernance mise en place, de la révision et reformulation des règles Groupe, du renforcement du dispositif de contrôle interne décrits ci-dessus, ce programme inclut notamment :

- **un code de conduite anti-corruption et trafic d'influence** en complément de la Charte Éthique existante, adressant l'ensemble des différentes entités et géographies, traduit dans les différentes langues du Groupe. Ce code sera intégré au règlement intérieur des différentes entités après avoir été soumis aux procédures usuelles auprès des différentes instances représentatives ;
- **des actions de sensibilisation et un dispositif de formations déployés dans l'ensemble du Groupe** en cohérence avec la communication et les programmes de formation d'ores et déjà existants au sein des différentes entités du Groupe. Au-delà d'un programme de sensibilisation destiné à l'ensemble des collaborateurs pour présenter de manière accessible et spécifique les risques de corruption et trafic d'influence pour l'entreprise, des formations seront déployées auprès des collaborateurs directement impliqués dans les processus achats (acheteurs, secteur public, commerciaux export, acteurs du recrutement), en lien avec Sopra Steria Academy. Des modules dédiés seront intégrés aux différentes formations existantes notamment auprès des managers et dans les programmes d'intégration des nouveaux collaborateurs afin de permettre la mise en place de dispositifs de formations pérennes ;
- **des procédures de contrôles et d'audit renforcées ;**
- **une accélération du programme d'évaluation des tiers dans le cadre des Achats Responsables ;**
- **un système d'alerte professionnelle** s'appuyant sur les *Compliance Officers* des différentes entités : ce dispositif fera l'objet d'une large communication auprès des collaborateurs du Groupe après consultation des instances représentatives et déploiement.

4.7. Devoir de vigilance et actions de prévention

À ce jour, les éléments relatifs à la santé et à la sécurité des personnes, aux conditions de travail, mais également à la diversité et à l'égalité des chances, à la promotion et au respect des conventions fondamentales sont traités *via* différents acteurs et différentes parties du document de référence (dans la partie Responsabilité Sociale, dans la partie Responsabilité Environnementale, et pour ce qui concerne les fournisseurs et sous-traitants, dans la partie Responsabilité Sociétale).

Sopra Steria a choisi de réaliser un exercice complet et transverse au sein de l'ensemble du Groupe et de ses filiales (entités et géographies) de cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance afin de formaliser de manière organisée et consolidée les éléments du plan de vigilance, les actions de prévention et priorités identifiées. Concernant les achats responsables, une revue de la politique d'achats a été mise en place avec la Direction achats et la Direction *Corporate Governance & Risk Management* afin d'étendre le périmètre de l'évaluation des tiers (évaluation EcoVadis) des fournisseurs et sous-traitants intégrant notamment les sujets liés au devoir de vigilance. En matière de politique immobilière, au-delà du respect de la conformité aux réglementations locales, chaque entité pays du Groupe développe des initiatives de prévention pour s'assurer de la sécurité et de la qualité de vie au travail : sécurité des accès, maintenance électrique, contrôles sanitaires, rénovation ou choix de nouveaux sites, aménagement intérieur.

Concernant les droits humains, il convient de rappeler les engagements de Sopra Steria : lutte contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire (incluant les engagements contre l'esclavage) ; le respect des législations sociales communautaires et nationales et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités ; le respect de l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés, la préservation de la santé, la sécurité et la dignité au travail, le respect des principes d'égalité, de diversité et de non-discrimination. Ces engagements sont repris dans la Charte Éthique du Groupe.

L'ensemble de ces sujets sont travaillés en coordination étroite avec la Direction des ressources humaines, la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, notamment sur les sujets liés à l'environnement, la Direction Achats et la Direction Immobilier. Tant la cartographie des risques que la mise en œuvre et le suivi des actions associent étroitement les responsables des différentes entités. La mise en œuvre du plan de vigilance nécessite un pilotage et un suivi régulier par la Direction générale. La gestion des alertes et risques sur ces sujets particuliers sera intégrée au processus de gestion des risques du Groupe.

4.8. Protection des données à caractère personnel

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, le « RGPD » entrera en application à compter du 25 mai 2018. Sopra Steria Group et ses filiales déploient un programme visant à assurer leur conformité à ce règlement.

Ce programme est piloté par la Direction Juridique Groupe qui coordonne le dispositif sur l'ensemble des filiales.

Les entités du Groupe (Sopra Steria Group) sont conformes aux réglementations nationales relatives à la protection des données à caractère personnel.

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

5. Responsabilité environnementale : innover en faveur de l'environnement

Les problématiques liées à l'environnement, et plus spécifiquement les conséquences du changement climatique, affectent de plus en plus la société et la manière dont les entreprises opèrent. Dans son rapport 2018 sur la perception des risques mondiaux, le *World Economic Forum* annonce que les risques environnementaux apparaissent désormais en 3e position après les risques persistants d'inégalité et d'injustice, les risques liés aux tensions politiques nationales et internationales, et cela, devant les risques de « cyber-vulnérabilité ».

Les changements climatiques ne sont pas des phénomènes nouveaux. Ce qui s'oppose à notre monde est aujourd'hui, l'accélération des phénomènes liés à ces changements avec des conséquences majeures pour la planète en général et l'économie en particulier.

Sopra Steria est au cœur d'un secteur d'activité capable d'opérer un impact positif sur l'empreinte environnementale des entreprises en intégrant ses savoir-faire dans le domaine environnemental dans le cadre de ses offres, en développant des programmes d'achats responsables et en associant dans une démarche de progrès commune l'ensemble des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement.

Reconnu aujourd'hui dans les toutes premières entreprises mondiales engagées dans la lutte contre le changement climatique, Sopra Steria poursuit activement le déploiement de sa stratégie pour réduire son impact environnemental, contribuer aux initiatives internationales visant à réduire les risques climatiques et soutenir la transition vers une économie bas carbone dans son écosystème.

En lien avec les attentes de ses parties prenantes, le Groupe a identifié deux principaux enjeux liés à l'environnement :

- limiter l'impact négatif sur l'environnement de la gestion des activités du Groupe ;
- développer un programme ambitieux de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe.

5.1. Contexte et faits marquants

Faisant suite à la Conférence des Parties ou COP 21 réunie à Paris en 2015 dans le cadre de la Convention des Nations Unies sur les changements climatiques, puis à la COP 23 réunie à Bonn et enfin au Sommet du Changement climatique de Paris en décembre 2017, les actions s'organisent, tant au niveau des gouvernements, des ONG et des entreprises.

Le groupe Sopra Steria a fait le choix depuis plusieurs années de soutenir et de participer aux initiatives nationales et internationales majeures en matière de lutte contre le changement climatique. Par ses engagements, formalisés auprès d'organismes internationaux de référence, et par son programme d'actions volontariste de mise en œuvre de ses engagements, le Groupe se situe dans les toutes premières entreprises mondiales qui travaillent activement et contribuent à l'action en faveur de la lutte contre le changement climatique ;

Faits marquants

- ***A List CDP Climate change :*** Sopra Steria a obtenu le score de performance A, le plus élevé du *CDP* (1) *Climate Change*. Cette distinction vient récompenser l'implication, la transparence et l'innovation de l'entreprise, un des leaders du Numérique en Europe, pour sa politique et son programme d'actions en matière de responsabilité environnementale.

« Dans l'ensemble du groupe Sopra Steria, un important réseau d'acteurs travaille à la mise en œuvre de notre politique environnementale. Tous ont la conviction qu'ils peuvent agir au sein de l'entreprise en faveur de la lutte contre le changement climatique. Je suis très heureux de cette distinction attribuée par le CDP, qui récompense notre engagement dans la transition vers une économie bas carbone ».

Vincent Paris, CEO de Sopra Steria

- ***Science Based Targets Initiative (SBTi)*** (2) : Sopra Steria est la 1re Entreprise de Services du Numérique au niveau mondial à avoir obtenu l'approbation de ses objectifs de réduction d'émissions de GES par l'organisation *SBTi* pour l'ensemble de son périmètre Groupe. Tous secteurs confondus, le groupe Sopra Steria se situe dans le top 50 au niveau mondial des entreprises dont les objectifs sont approuvés par le *SBTi*.
- ***A list au CDP Supplier :*** Sopra Steria figure parmi les 2 % d'organisations, participant au programme d'évaluation de leur chaîne d'approvisionnement par le CDP, à se voir attribuer le meilleur classement en reconnaissance de ses actions concernant les questions environnementales de ses fournisseurs.

(1) CDP : organisme à but non lucratif qui opère le système mondial de publication des impacts environnementaux pour le compte d'investisseurs, entreprises, États, régions et villes.

(2) SBTi : Science Based Targets initiative. 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.

- ***TCFD-CDSB :*** Le Groupe s'est engagé à mettre en œuvre dans les trois prochaines années les recommandations du groupe de travail *TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)* sur les informations financières climatiques. Issu du G20, ce groupe de travail s'est appuyé sur les travaux du *CDSB (Climate Disclosure Standards Board)* afin de favoriser la publication d'informations matérielles et décisionnelles liées aux enjeux climatiques.
- **Prix carbone interne virtuel :** En France, Sopra Steria a mis en place un prix carbone interne virtuel relatif aux émissions de Gaz à Effet de Serre de ses déplacements professionnels. C'est le second pays du Groupe, après le Royaume-Uni, à appliquer ce dispositif visant à sensibiliser les équipes aux impacts environnementaux des déplacements.
- **Certification Carbone Neutre :** poursuite du déploiement du programme de neutralité carbone des bureaux, *Data Centers* sur site et déplacements professionnels en 2017. Cette certification a pour objet de compenser les émissions de gaz à effet de serre qui ne peuvent être évitées du fait de la spécificité des activités du Groupe.

CERTIFIED CARBON NEUTRAL business travel CarbonNeutral.com
CERTIFIED CARBON NEUTRAL office space CarbonNeutral.com
CERTIFIED CARBON NEUTRAL data centres CarbonNeutral.com

- **Gaia, EcoVadis :** le Groupe a obtenu un haut niveau de reconnaissance par l'indice Gaia et par EcoVadis notamment pour la performance de son programme environnemental.

5.2. Opportunités et risques environnementaux

En anticipation de l'évolution de la réglementation française et européenne sur les risques environnementaux, et dans le cadre de son engagement de suivre les recommandations du *TCFD*, Sopra Steria intègre dans son reporting l'identification des risques et opportunités environnementaux. La section 9.1.3 du chapitre 1 du document de référence 2017, intègre un résumé des risques environnementaux et présente les étapes définies par le Groupe pour les gérer. En 2018, Sopra Steria progressera sur l'analyse des scénarios attachés aux risques et opportunités environnementaux.

En tant qu'entreprise du Numérique, Sopra Steria doit traiter trois enjeux liés aux problématiques environnementales et aux impacts du changement climatique :

- la gestion des impacts sur l'environnement de ses propres activités ;
- l'adaptation du Groupe aux facteurs environnementaux ;
- les opportunités d'affaires générées par la nécessaire adaptation au changement climatique.

Gérer notre impact environnemental

Sopra Steria met en place des principes et des procédures de gestion environnementale pour identifier, hiérarchiser et gérer ses impacts environnementaux (consommation d'énergie, émissions de gaz à effet de serre, déchets et impacts relatifs à sa chaîne d'approvisionnement). Un Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable ou Comité RE-DD pilote ces impacts à l'échelle du Groupe et s'appuie sur les réseaux mis en place dans les différentes entités et pays.

S'adapter aux facteurs environnementaux

Les impacts du changement climatique sur l'environnement ont des conséquences de plus en plus critiques pour la planète et l'économie mondiale. Ainsi, l'accélération de phénomènes météorologiques extrêmes provoque de violentes tempêtes, des inondations, des températures et sécheresses majeures, et impacte gravement les populations et les économies locales. Ces événements peuvent, s'ils ne sont pas anticipés, affecter l'infrastructure des entreprises (centres de données, bureaux, réseaux) ainsi que les infrastructures publiques, et bloquer les déplacements des collaborateurs. Dans ce contexte, Sopra Steria continue de renforcer ses dispositifs de continuité d'activité et de reprise après sinistre, pour permettre de gérer dans les meilleures conditions les activités du Groupe qui pourraient être impactées par des événements météorologiques majeurs. D'autre part, les outils de travail portés par le digital et mis à la disposition des collaborateurs permettent d'éviter des effets de rupture dans les activités du Groupe.

Saisir les opportunités d'affaires

Réduire l'impact des activités humaines sur l'environnement présente des opportunités pour Sopra Steria : digitalisation des activités, dématérialisation des processus, développement de solutions telles que les *Smart Energy* (pilotage des consommations d'énergie), l'*IoT* (Internet des objets) et les *Smart Cities*. Ces solutions innovantes peuvent réduire les impacts environnementaux à grande échelle.

Celles-ci sont présentées dans la section 4 du chapitre 3 du document de référence 2017.

5.2.1. DÉFINIR LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS ENVIRONNEMENTAUX DE SOPRA STERIA

Risques de transition

Les différents risques identifiés par le *TCFD* sont notamment liés à la transition vers une économie bas carbone. Concernant Sopra Steria, ces risques sont plus particulièrement politiques et réglementaires, ou de réputation. Par exemple, une augmentation significative du prix des carburants liée aux taxes, des obligations de déclaration d'informations extra-financières plus contraignantes, voire une sensibilisation accrue des parties prenantes aux enjeux environnementaux, peuvent constituer des risques plus ou moins impactant pour le Groupe, à court et moyen termes. À titre d'illustration, Sopra Steria a rationalisé ses processus de collecte de données pour produire ses rapports réglementaires avec un haut niveau de transparence et de fiabilité afin d'assurer une meilleure visibilité de son action en faveur de l'environnement auprès de l'ensemble de ses parties prenantes.

Risques physiques

En tant que Groupe opérant dans plus d'une vingtaine de pays, les risques physiques les plus importants pour Sopra Steria, sont principalement liés aux risques de fortes inondations, de pollution de l'air liée à la hausse des températures, et aux risques sismiques dans certaines régions du monde. Ces risques sont pris en compte dans le choix des implantations du Groupe. D'autre part, les plans et procédures de continuité et de reprise des activités de Sopra Steria, ainsi que des investissements importants pour équiper les sites et les collaborateurs de solutions technologiques de travail à distance permettent d'anticiper et de gérer ces risques (plate-formes de collaboration numérique, systèmes de visio et vidéoconférence…).

Opportunités

Grâce à l'expertise du Groupe développée autour du digital et des nouvelles technologies, et l'expérience de la maîtrise des impacts environnementaux de ses activités, Sopra Steria a identifié des opportunités d'affaire liées aux facteurs environnementaux. Celles-ci s'appuient sur des solutions innovantes développées par le Groupe pour aider nos clients à gérer leurs impacts environnementaux et à atteindre leurs objectifs de Développement Durable. La révolution numérique accélère la demande pour des technologies telles que le *Cloud*, la Mobilité, ou l'automatisation des processus par exemple, ce qui réduit le recours aux ressources physiques. L'Internet des objets et les systèmes intelligents (gestion de l'énergie, développement de bâtiments, villes et réseaux intelligents) aident les particuliers et les organisations à mieux identifier et gérer l'impact de leurs activités sur l'environnement. Une description plus complète des risques et

opportunités environnementaux de Sopra Steria est présentée dans le cadre du questionnaire annuel du CDP.

5.2.2. GÉRER LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS ENVIRONNEMENTAUX

Le processus de gestion des risques et opportunités environnementaux de Sopra Steria, intégré aux processus de gestion des risques de l'entreprise, couvre l'ensemble de l'organisation et du périmètre Groupe.

Au niveau du Groupe

L'équipe en charge du Pôle Responsabilité Environnementale du Groupe identifie les risques et opportunités de l'entreprise relatifs à l'environnement. Elle s'appuie, pour cela, sur les dispositifs de contrôle opérationnel, fonctionnel et financier du Groupe, et les instances de pilotage environnemental (Comité Responsabilité d'Entreprise & Développement Durable ou Comité RE-DD et *CR Advisory Board*) (voir paragraphe 1.5 de ce Rapport Responsabilité d'Entreprise).

- **Risques :** le réseau Environnement Groupe, regroupé au sein du *Group Environment and Sustainability Committee* (*GESC*), identifie les risques et les transmet au Directeur général adjoint, responsable du Comité RE-DD. En fonction de l'importance des risques exprimés, le Comité RE-DD peut alerter le *Compliance Officer* du Groupe, qui peut décider d'en informer le Comité de sélection d'éthique & de gouvernance du Conseil d'administration.
- **Opportunités :** le Comité RE-DD constitue le point de rencontre des remontées des opérations et du réseau *GESC* ; depuis 2016, le *GESC* a identifié les Certificats internationaux d'énergie renouvelable (*I-RECs*) comme un instrument permettant d'obtenir de l'énergie à faible teneur en carbone en Inde et de réduire ainsi les émissions du Groupe.

Au niveau des pays

- **Risques :** les correspondants Environnement locaux *(Sustainability champions)* ont en charge de remonter les risques environnementaux qui ne seraient pas déjà identifiés par le Groupe, *via* les dispositifs mis en place (boîte mail dédiée, enquêtes auprès des collaborateurs, réseau *GESC*, Comité DD-RE, *CR Advisory Board*, Direction *Corporate Governance & Risk Management*…). Selon les pays, les correspondants Environnement, la Direction Immobilier et l'Audit interne gèrent les journaux de traitement des risques. Dans le cadre du processus de gestion des risques de l'entreprise, les correspondants Environnement locaux remontent au *GESC* tout risque environnemental lié aux installations (équipements, sites…) pour lesquelles le niveau de risque doit être pris en compte pour assurer le bon fonctionnement des activités.
- **Opportunités :** les équipes du pôle Environnement travaillent en étroite collaboration avec les Directions fonctionnelles et les opérations pour partager les initiatives locales afin de développer des solutions innovantes liées au Développement Durable (voir section 3.7 du chapitre 3 du document de référence 2017).

5.3. Une politique et des engagements environnementaux forts et innovants

5.3.1. CONTRIBUER À L'ÉCONOMIE BAS CARBONE AU MOYEN D'UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE INNOVANTE

Sopra Steria met en œuvre une politique environnementale innovante pour réduire l'impact négatif de ses opérations et soutenir les acteurs de sa chaîne de valeur (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires, etc.) afin qu'ils renforcent leur contribution à l'économie bas carbone. Comme indiqué à travers la matrice de matérialité du Groupe (voir section 1.2 du chapitre 3 du document de référence 2017), l'importance de l'impact environnemental des activités de Sopra Steria est élevée pour ses parties prenantes. La maturité de la politique environnementale du Groupe et la reconnaissance internationale montrent que cet impact est bien géré en s'appuyant sur un programme d'actions innovant et une démarche de progrès dynamique. Cette politique inclut l'optimisation de l'utilisation des ressources et leur préservation dans le cadre de la gestion des activités du Groupe, et un programme d'actions particulier pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

Des actions majeures ont été mises en place afin de réduire l'impact environnemental du Groupe tout au long de sa chaîne de valeur :

- sur la gestion de ses opérations ;
- les activités amont ;
- et les activités aval.

Sopra Steria s'engage à conduire son organisation à penser, planifier et opérer de manière collective et cohérente en tant qu'entreprise responsable en matière d'environnement.

Les engagements de la politique environnementale du Groupe concernent les actions suivantes :

- mise en œuvre des recommandations du *TCFD-CDSB* afin d'améliorer la transparence de ses informations extra-financières ;
- contribution à la nouvelle économie bas carbone par des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre de 21 % d'ici 2025 par rapport à 2015, et incitation des collaborateurs, des partenaires et fournisseurs à contribuer à cet engagement ;
- contribution à la réduction nette des émissions de gaz à effet de serre en investissant dans l'électricité zéro-carbone, en utilisant les énergies renouvelables et les instruments tels que les Garanties d'Origine (GO) ou les Certificats internationaux d'énergie renouvelable (*I-RECs* ou *International Renewable Energy Certificates*) ;
- poursuite du programme de neutralité carbone des bureaux, des *Data Centers* et des déplacements professionnels ;
- pilotage de la gestion des déchets physiques issus des opérations du Groupe pour viser un objectif de zéro déchet envoyé en centres d'enfouissement ;
- réduction du volume des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) en développant la réutilisation et le recyclage des équipements informatiques ;
- pilotage des consommations d'eau du Groupe et développement d'actions en faveur de la préservation de la ressource eau ;
- utilisation d'un Système de Management Environnemental (SME), certifié ISO 14001 dans un certain nombre de bureaux gérés directement par le Groupe ;
- renforcement du programme achats responsables en faveur de l'environnement ;
- collaboration avec les organisations et les instances représentatives du secteur du Numérique pour influer sur les politiques gouvernementales et auprès des régulateurs ;
- évaluation des potentiels impacts sur la biodiversité, liés à la gestion des activités sur les sites du Groupe pour en limiter les risques.

Sopra Steria travaille chaque année à l'amélioration de son reporting extra-financier et a pris en 2017 deux engagements :

- se doter d'objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre validés par un organisme externe reconnu, le *SBTi* ;
- suivre les recommandations du *TCFD-CDSB* en matière de reporting extra-financier.

Sopra Steria obtient l'approbation de ses objectifs de réduction d'émissions par le *SBTi*

Sopra Steria a été la 1re entreprise de services dans le domaine du Numérique au niveau mondial à avoir obtenu la validation, pour l'ensemble du périmètre Groupe, de ses objectifs de réduction d'émissions de GES par l'organisme externe le *SBTi (Science Based Targets initiative).*

Sopra Steria s'engage ainsi à réduire de 21 % les émissions de GES des Scopes 1, 2 et 3 d'ici 2025, par rapport à 2015, année de référence. Les émissions des Scopes 1, 2 et 3 concernent les déplacements professionnels, la consommation d'énergie des bureaux, des *Data Centers* sur site, et des *Data Centers* hors site et actifs loués. À plus long terme, le Groupe vise à réduire ses émissions de 76 % par collaborateur d'ici 2040, par rapport à 2015. Sopra Steria s'engage par ailleurs à ce que ses principaux fournisseurs, qui représentent au moins 70 % des émissions de sa chaîne d'approvisionnement, maîtrisent leurs émissions de GES, et mettent en place des objectifs de réduction de GES d'ici 2025 pour 90 % d'entre eux. Ce point est détaillé dans la section 3.6.3. du chapitre 3 du document de référence 2017.

En définissant des objectifs validés par le *Science Based Targets*, le Groupe respecte l'engagement pris lors de la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique de Paris fin 2015 dans le cadre de la coalition « *We Mean Business* ». Cette initiative majeure s'inscrit dans la démarche Groupe visant à réduire son impact environnemental d'une part et à contribuer à l'action internationale pour limiter les impacts liés au changement climatique d'autre part.

« Nous félicitons Sopra Steria qui a vu ses objectifs validés et démontre que le Groupe adopte une approche prospective pour lui-même et ses clients. Sopra Steria rejoint plusieurs entreprises mondiales qui reconnaissent aujourd'hui que l'adoption de mesures pour réduire les émissions est le meilleur moyen de garantir la croissance dans un contexte de transition vers une économie bas carbone. »

Alberto Carrillo Pineda, Conseiller Senior
sur le climat et les entreprises pour le *WWF*
et leader de l'initiative des *Science Based Targets*

Sopra Steria s'engage à appliquer les recommandations du *TCFD-CDSB*

Dans le cadre de la semaine du Climat (*Climate Week*) qui s'est déroulée à New York en septembre 2017, un groupe d'entreprises de divers secteurs s'est engagé à mettre en œuvre d'ici trois ans les recommandations du groupe de travail sur les informations financières liées au climat, *Task Force for Climate-related Financial Disclosure (TCFD)* et du consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales appelé *Climate Disclosure Standards Board* (*CDSB*). Ce groupe d'entreprises publiera des informations sur les implications financières des risques liés au climat et sur les opportunités commerciales créées. Dans le cadre de cette initiative, Sopra Steria a notifié son engagement auprès du *TCFD*.

5.3.2. HARMONISER LES PRATIQUES PAR LE SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

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 la certification ISO 14001.

Dans l'ensemble des entités et pays où le Groupe opère, le Système de Management Environnemental est établi, et certains sites sur lesquels le Groupe a le contrôle opérationnel sont pilotés selon la norme ISO 14001. Depuis 2016, le programme de déploiement de la dernière version ISO 14001 : 2015 a été lancé et sera progressivement étendu d'ici fin 2018.

- La certification ISO 14001 est active dans les pays suivants du Groupe : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Inde, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Suède.

Lorsque nécessaire, de nouveaux bâtiments qui bénéficient déjà des meilleures certifications environnementales 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 référentiel 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.

5.3.3. ENCOURAGER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

L'ensemble des collaborateurs est mobilisé pour participer aux actions en faveur de l'environnement mises en place à travers le Groupe. Des campagnes de sensibilisation sont notamment lancées lors des différents grands rendez-vous annuels internationaux : Journée mondiale de l'Eau, de l'Environnement, *Earth Hour*, *Earth Day*, Semaine Européenne du Développement Durable, Semaine Européenne du Recyclage.

Campagne #WeRRR

Un Challenge #WeRRR a été organisé auprès des collaborateurs lors de la Semaine Européenne du Recyclage afin d'identifier les meilleures initiatives pour Réduire, Recycler ou Réutiliser.

5.4. Enjeux et principaux résultats

Enjeux/Objectifs 2017	Résultats 2017	Ambitions 2018
IMPACT ENVIRONNEMENTAL		
Adapter le dispositif de reporting extra-financier en ligne avec les recommandations du *TCFD-CDSB* [1]	■ Mise en place du processus de suivi des Risques et Opportunités environnementaux.	■ Implémenter les recommandations du *TCFD-CDSB*. ■ Piloter les Risques et Opportunités environnementaux.
Conforter le Système de Management Environnemental et mettre en place en 2017 la certification ISO 14001 norme 2015.	■ Préparation de la mise en place de la certification ISO 14001 : 2015.	■ Déployer la certification ISO 14001 : 2015 en Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Inde, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Suède, et accroître la couverture SME/ ISO 14001.
Engager notre chaîne d'approvisionnement : ■ s'assurer que 90 % des fournisseurs, représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement, mettent en place des objectifs de réduction de GES d'ici 2025.	■ Objectifs du Groupe concernant sa chaîne d'approvisionnement validés par le *SBTi*.	■ Étendre l'évaluation EcoVadis initiée en 2015 à d'autres pays du Groupe et à un plus grand nombre de fournisseurs. ■ Identifier les fournisseurs ayant des objectifs de réduction de GES dans le cadre du programme EcoVadis.
■ Promouvoir l'achat de produits et services à faible impact environnemental.	■ Nouveau Manuel des règles Groupe, *Key Book*, intégrant les achats, les nouvelles règles et procédures achat Groupe (en cours), refonte charte fournisseurs Groupe.	■ Déployer sur l'ensemble du Groupe les nouvelles règles achats intégrant notamment les sujets environnementaux.
	■ Reconnaissance : Score A au CDP Supplier (campagne 2017-2018).	■ Maintenir un haut niveau de reconnaissance internationale.
	■ 76 % du papier acheté est labellisé écoresponsable.	■ Poursuivre l'achat de produits et services à faible impact environnemental.
Limiter les déplacements et promouvoir l'utilisation des nouvelles technologies et les modes de transports les moins polluants	■ Suivi des taux d'utilisation des systèmes d'audio et visio conférences. ■ Mise en place d'un prix carbone interne virtuel lié aux déplacements professionnels en France.	■ Promouvoir l'utilisation par les équipes internes et clients des nouvelles technologies de communication à distance. ■ Poursuivre le déploiement du prix carbone interne virtuel à de nouvelles entités pays.
	■ De nouveaux modèles de véhicules hybrides incorporés à la flotte entreprise.	■ Développer les voitures hybrides et électriques des flottes du Groupe. ■ favoriser l'utilisation des moyens de transport les moins polluants.
Préserver les ressources énergétiques et augmenter à 85 % la couverture électrique du Groupe par des énergies renouvelables d'ici 2020	■ Réduction de 8,2 % de la consommation énergétique du Groupe par collaborateur en 2017 par rapport à 2016 (*joint ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017).	■ Poursuivre le programme de réduction de la consommation des énergies non renouvelables.
	■ Augmentation de 7 % de la part des énergies renouvelables (bureaux et *Data Centers* sur site) couvrant la consommation électrique Groupe par rapport à 2016, soit une part qui passe à 76 % à isopérimètre 2016 (hors *joint ventures).*	■ Couvrir la consommation électrique à 85 % par des énergies renouvelables d'ici 2020, et augmenter la part d'énergies renouvelables couvrant la consommation énergétique du Groupe.
Piloter la consommation d'eau	■ Mise en place d'un système de mesure de la consommation d'eau.	■ Piloter la consommation d'eau du Groupe, et développer les initiatives de réduction.
Promouvoir l'économie circulaire, valoriser les ressources, réduire les déchets produits. Étendre au Groupe la politique zéro DEEE en centre d'enfouissement initiée au Royaume-Uni.	■ 96 % des Déchets D'Équipements Électriques et Électroniques du Groupe ont une seconde vie. ■ 0,7 % des DEEE sont envoyés en centre d'enfouissement en 2017.	■ Augmenter la proportion des DEEE ayant une seconde vie. ■ zéro DEEE Groupe en centre d'enfouissement d'ici 2020.
	■ 97 % des déchets papier et carton issus du tri sélectif ont été recyclés (+ 5 % par rapport à 2016, en incluant les *joint ventures* pour 2017). Une baisse de 2,1 % du poids de déchets papiers et cartons collectés par le Groupe en 2017 à isopérimètre 2016.	■ Augmenter le cycle de vie des déchets papier et carton.
S'appuyer sur l'innovation digitale pour réduire l'impact environnemental de nos clients.	■ Développement de solutions : projets Colibry, *Smart Cities*, *Smart Harbours*.	■ Développer l'innovation digitale dans les solutions en faveur de l'économie bas carbone.

(1) Le travail du TCFD, effectué dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20, représente un des développements les plus importants dans le domaine du Reporting climat des entreprises. Le Climate Disclosure Standards Board (CDSB), consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales, travaille en collaboration avec le TCFD sur ces sujets.

Enjeux/Objectifs 2017	Résultats 2017	Ambitions 2018
IMPACT RÉDUCTION DES ÉMISSIONS GAZ À EFFET DE SERRE		
Réduire de 21 % les émissions GES des Scopes 1, 2 et 3 (déplacements professionnels, bureaux, *Data Centers* sur site et hors site, actifs loués) d'ici 2025, par rapport à 2015. Réduire ces émissions de 76 % par collaborateur d'ici 2040, par rapport à 2015.	■ Objectif approuvé par le *SBTi*. ■ Réduction des émissions GES Groupe des Scopes 1, 2 et 3 de 11 % par collaborateur par rapport à 2016 (hors émissions fugitives, *joint ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017), et de 23,0 % par rapport à 2015 (émissions fugitives inclues en 2017/émissions fugitives, hôtels et sites *joint ventures* non inclus en 2015).	■ Rester en ligne avec l'objectif *SBTi* de réduction des émissions GES des Scopes 1, 2 et 3 d'ici 2025 et 2040 par rapport à 2015.
Réduire les émissions GES issues des déplacements professionnels Instaurer un prix carbone interne virtuel dans un autre pays (en plus du Royaume-Uni).	■ Réduction des émissions GES des voyages professionnels Scope 3 par collaborateur de 13,4 % par rapport à 2015 (5,8 % par rapport à 2016), *joint ventures* exclues pour 2016 et 2015 mais inclues en 2017, hôtels inclus en 2015, 2016 et 2017. ■ Mise en place d'un prix carbone interne virtuel en France	■ Rester en ligne avec l'objectif *SBTi*. ■ Étendre le prix carbone interne virtuel à de nouveaux pays du Groupe.
Réduire les émissions GES issues des énergies des bureaux et *Data Centers*	■ Réduction des émissions GES des bureaux et *Data Centers* sur site (Scopes 1 et 2) de 61,5 % par collaborateur par rapport à 2015 (JV exclus pour 2015 mais inclus en 2017). ■ Réduction des émissions GES des *Data Centers* sur site et hors site (Scopes 1, 2 & 3) de 56 % par rapport à 2015 (*joint ventures* exclues en 2017).	■ Rester en ligne avec l'objectif *SBTi*.
Continuer le Programme de neutralité carbone	■ Poursuite du déploiement du programme de neutralité carbone sur les Déplacements professionnels, Bureaux et *Data Centers* du Groupe.	■ Poursuivre le programme de neutralité carbone.
Influencer notre écosystème et mobiliser l'ensemble des collaborateurs.	■ Interventions : conférence *CDP TCFD Transition at scale*, Conférence *Companies vs Climate Change : Europe* ■ Newsletter Groupe ■ *Campagne internationales World water day*, *Earth hour*, *Earth Day*, Semaine Européenne du recyclage (Campagne *#WeRRR*) et campagnes internes.	■ Déployer une formation en *e-learning* sur le Développement Durable pour tout le Groupe. ■ Être actif sur les réseaux sociaux afin de relayer les campagnes internationales et les campagnes de mobilisation interne.

(1) Le travail du TCFD, effectué dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20, représente un des développements les plus importants dans le domaine du Reporting climat des entreprises. Le Climate Disclosure Standards Board (CDSB), consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales, travaille en collaboration avec le TCFD sur ces sujets.

5.5. Impact environnemental

Afin de réduire son impact environnemental, Sopra Steria cherche tout d'abord à préserver les ressources et à s'orienter vers des sources alternatives et innovantes en y associant sa chaîne d'approvisionnement.

De plus, le Groupe, qui opère un contrôle à la fois financier sur ses *joint ventures* SSCL et NHS-SBS, a choisi de produire un reporting incorporant 100 % des émissions et consommations de ces entités sur lesquelles le Groupe a le contrôle opérationnel.

5.5.1. IMPLIQUER NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Achats responsables

Ce point est détaillé dans la section 3.6. du chapitre 3 du document de référence 2017.

Évaluation de la chaîne d'approvisionnement par EcoVadis

Ce point est détaillé dans la section 3.6.1 du chapitre 3 du document de référence 2017.

Achat de papier labellisé écoresponsable

Sopra Steria met en œuvre des solutions pour limiter la consommation de papier (dématérialisation, optimisation des impressions…). Cependant, les activités du Groupe nécessitent parfois de produire certains documents en version papier. Pour cela, Sopra Steria privilégie dans la majeure partie des pays où il opère, l'achat de papier labellisé écoresponsable. Depuis 2016, la consommation de papier du Groupe ainsi que l'utilisation de papier labellisé sont suivies pour évaluer les meilleures solutions à mettre en œuvre (les achats de papier écoresponsables sont consultables par pays dans la section 7.11.5. du chapitre 3 du document de référence 2017).

Plusieurs certifications de papier écoresponsables sont utilisées dans le Groupe :

- Les labels *FSC (Forest Stewardship Council) et PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification schemes)* garantissent une gestion durable des forêts et soutiennent la lutte contre la déforestation.
- Le label Ange Bleu certifie que le papier est produit à partir de fibres 100 % recyclées.

Indicateur de consommation de papier et d'achat de papier écoresponsable

3 kg de papier consommé par collaborateur en 2017 soit un peu plus d'une ramette A4 par personne. 76 % du papier acheté par le Groupe porte un label écoresponsable *(1 ramette A4 = 2,5 kg)*

5.5.2. OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Sopra Steria est présent sur de nombreux sites dans plus d'une vingtaine de pays notamment en France, au Royaume-Uni et en Inde. Tout en préservant la proximité avec ses clients et partenaires, le Groupe optimise ses déplacements professionnels en promouvant :

- le recours aux nouvelles technologies pour les réunions internes et externes (audio et visioconférence, kit Agile…) ;
- le recours aux 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.

5.5.3. ADOPTER UNE CONSOMMATION D'ÉNERGIE EFFICIENTE ET AUGMENTER LA PART D'ÉNERGIE RENOUVELABLE

Depuis plusieurs années, Sopra Steria travaille, d'une part, à la réduction de ses consommations d'énergie, et d'autre part, augmente progressivement la part d'énergie renouvelable pour couvrir sa consommation énergétique.

Préservation des ressources énergétiques

Afin de réduire sa consommation d'énergie, Sopra Steria :

- privilégie pour ses nouveaux sites, des bâtiments peu consommateurs en énergie, bénéficiant des nouvelles normes environnementales, et dotés d'équipements et d'un pilotage plus efficients :
  - en France : *Green Office*® Meudon certifié *BREEAM,* HQE-BBC® Bâtiment tertiaire et HQE® Exploitation, Limonest et Colomiers certifiés HQE® maximale, l'extension de Limonest *BREEAM Very Good*, Aix en Provence HQE®, Montreuil *CityScope* HQE Exploitation et *BREEAM In-Use*,
  - à l'international : le site 3 de Noïda en Inde certifié LEED niveau or, Bangalore dans la « *Silicon Valley* » Indienne de plus haute qualité environnementale, site écologique à Stockholm en Suède, utilisant un système innovant de récupération de chaleur,
  - nouveaux sites en construction en France : Lille *BREEAM Very Good*, le siège commercial de Paris en rénovation complète sera *BREEAM Very Good* et HQE® ;
- se dote de *Data Centers* toujours plus efficients. L'un des *Data Centers* hors site de Sopra Steria au Royaume-Uni est hébergé dans des bâtiments qui utilisent un système de refroidissement direct de l'air plutôt qu'un système de réfrigération des serveurs, et ce pendant la quasi-totalité de l'année. Ce *Data Center* utilise de manière très efficace son énergie et affiche un indicateur d'efficacité énergétique (*PUE* ou *Power Usage Effectiveness*) de seulement 1.22 ;
- s'équipe de matériels informatiques écolabellisés plus compacts et plus économes en énergie (ordinateurs fixes ou portables et serveurs aux normes *Energy Star 6.1*, équipements labélisés *EPEAT Gold (Electronic Product Environmental Assessment Tool))*.

96 610 MWh d'énergie totale consommée par le Groupe en 2017 (bureaux, *Data Centers* sur site et hors site, *joint ventures* inclus).

La consommation énergétique par collaborateur a ainsi été réduite de 8,2 % en 2017 par rapport à 2016, *joint ventures exclues* pour 2016 mais inclues en 2017.

Augmentation de la part d'énergie renouvelable couvrant la consommation énergétique

En 2016, le Groupe avait triplé son utilisation d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique de ses bureaux et *Data Centers* sur site, en passant de 20,4 % en 2015 à 69 % en 2016.

En 2017, la part d'énergie renouvelable utilisée pour couvrir la consommation électrique totale du Groupe (bureaux et *Data Centers* sur site, hors JV) est de 76 %, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2016. L'objectif pour le Groupe est d'atteindre 85 % d'ici 2020.

La part d'énergie renouvelable couvrant cette fois la consommation énergétique totale du Groupe (fuel, gaz, électricité du réseau, chauffage urbain) est de 58 % en 2017 (Bureaux, *Data Centers* sur site et hors site, et incluant l'ensemble des sites *joint ventures* de Sopra Steria).

Consommation électrique :

- En 2017, Sopra Steria a fait l'acquisition en France de Garanties d'Origine (GO) à hauteur de 19 259 892 kWh d'énergie hydroélectrique. Cette électricité a été certifiée d'origine renouvelable par *Powernext*, le teneur du Registre des garanties d'origine, mandaté par l'État, puis attribué par Origo, distributeur de Garanties d'origine, à Sopra Steria.
- Sopra Steria a également été la 1re entreprise à faire l'acquisition depuis 2016 de certificats internationaux d'énergie renouvelable (*I-RECs*) d'hydroélectricité en Inde par l'intermédiaire de *Natural Capital Partners*. Cette initiative permet de couvrir en énergie renouvelable la consommation d'électricité issue du réseau du Groupe en Inde.

« Le rôle central des mécanismes de traçabilité tels que la Garantie d'Origine (GO) et l'International Renewable Energy Certificates (I-RECs) est aujourd'hui reconnu. Origo fournit à Sopra Steria des Garanties d'Origine françaises lui permettant ainsi de contribuer à la transition énergétique. »

Ivan Debay, Président d'Origo

Consommation de gaz

Au Royaume-Uni, Sopra Steria est l'une des premières entreprises à avoir fait en 2017 l'acquisition de certificats « *Green Gas* » auprès de la société, *Natural Capital Partner*. Sopra Steria a acquis ces certificats pour couvrir 100 % de sa consommation de gaz par une énergie renouvelable, le biométhane, hors sites des *joint ventures*.

Pour le Groupe, le recours aux énergies renouvelables passe par la renégociation de ses contrats d'achat d'énergie mais aussi par l'acquisition d'instruments innovants aussi bien pour sa consommation électrique que celle d'énergie fossile.

Les consommations de ressources énergétiques sont consultables par pays dans la section 7.11.1. du chapitre 3 du document de référence 2017

5.5.4. SUIVRE LA CONSOMMATION D'EAU

Sopra Steria considère que la préservation de la ressource eau constitue l'enjeu majeur des prochaines décennies pour l'humanité. Bien que la consommation d'eau du Groupe reste très limitée et se réduit à un usage sanitaire réservé aux bureaux, Sopra Steria a mis en place en 2017 un système de mesure ou d'estimation de sa consommation d'eau afin de mieux piloter son usage. Le Groupe a consommé 244 480 m³ d'eau en 2017 et les mesures sont consultables par pays dans la section 7.11.4. du chapitre 3 du document de référence 2017.

Par ailleurs, le Groupe s'est engagé depuis 2012 auprès d'organisations internationales pour les aider dans leur action pour la préservation de la ressource eau.

5.5.5. PILOTER LA GESTION DES DÉCHETS, MAXIMISER LE CYCLE DE VIE DES RESSOURCES ET PROMOUVOIR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

L'enjeu majeur consiste à optimiser les processus de production de nos services afin de limiter les déchets, améliorer la gestion des déchets résiduels, augmenter le cycle de vie des ressources mises au rebut en favorisant leur réutilisation, revente, ou recyclage.

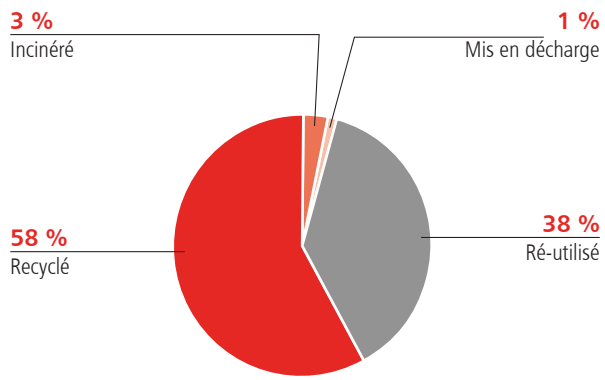
Chaque site assure les missions suivantes :

- collecter et entreposer les déchets dans des conditions permettant de réduire au maximum les risques pour la santé, la sécurité des personnes et l'environnement ;
- s'assurer que les filières d'élimination respectent la réglementation locale, pour vérifier l'efficacité des traitements des déchets et encourager les prestataires de ces filières à tracer les étapes du retraitement.

Étendre le cycle de vie des DEEE

Afin de maximiser le cycle de vie de ses Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE), Sopra Steria a choisi d'utiliser principalement un matériel électronique à haute performance énergétique, labellisé *Energy Star 6.1* et/ou *EPEAT Gold*, et gère le cycle de vie de ses équipements électroniques.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE DES DEEE EN 2017



Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques

82,6 tonnes de DEEE ont été produites sur l'ensemble du Groupe en 2017.

96 % des DEEE produits par le Groupe ont une seconde vie, 38 % des DEEE ont été réutilisés ou revendus en 2017. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2016 (33,7 %). Au Benelux, les bénéfices liés aux ordinateurs revendus aux collaborateurs sont directement versés à des actions solidaires comme Action contre la faim.

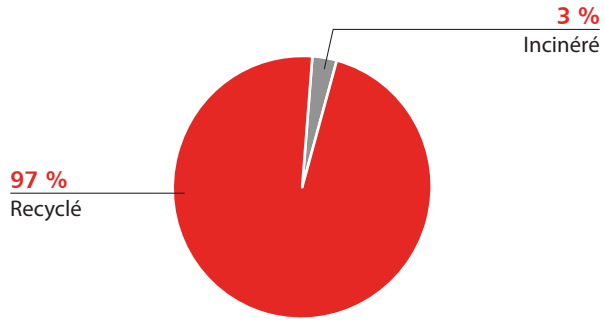
La part totale des DEEE envoyés en centre d'enfouissement s'élève à 0,7 %.

Les quantités de DEEE sont consultables par pays dans la section 7.11.2. du chapitre 3 du document de référence 2017.

Étendre le cycle de vie des déchets papiers & cartons

Les déchets papiers et cartons du Groupe produits au Danemark, en Inde, en Norvège, en Espagne, en Suisse, au Royaume-Uni, au Benelux et en Allemagne sont intégralement recyclés.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE DES DÉCHETS PAPIERS & CARTONS EN 2017



Déchets papiers et cartons

435 tonnes de déchets papiers et cartons collectés 2017.

Ce chiffre est en baisse de 2,1 % par rapport à 2016 à isopérimètre du Groupe*.

97 % des papiers ont été recyclés en 2017 (contre 92 % en 2016).

Les quantités de DEEE sont consultables par pays dans la section 7.11.3. du chapitre 3 du document de référence 2017.

* ***Hors** joint ventures.*

5.5.6. INNOVER POUR RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES ACTIVITÉS DE NOS CLIENTS

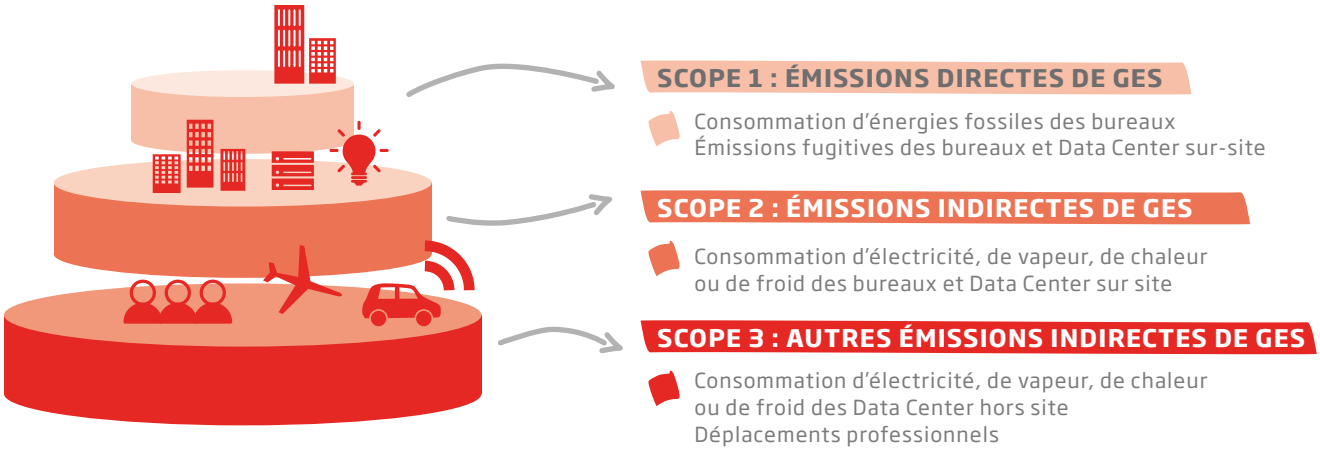
Sopra Steria s'appuie sur l'innovation digitale pour aider ses clients à réduire leur impact environnemental. Cette approche est décrite plus largement dans la section 3.7.1. du chapitre 3 du document de référence 2017. La neutralité carbone de l'ensemble des déplacements professionnels, des bureaux et des *Data Centers* du Groupe contribue à une économie bas carbone. Cette politique bas carbone, initiée depuis plusieurs années, permet à nos clients de bénéficier dans leur chaîne d'approvisionnement, de services avec une empreinte environnementale réduite.

5.6. Impact des émissions de gaz à effet de serre

Dans le cadre de la loi relative à la Transition énergétique pour la croissance verte et de la loi dite de Grenelle 2, Sopra Steria travaille à l'identification des postes significatifs d'émissions de GES générées du fait de ses activités et suit leur évolution au regard de ses nouveaux objectifs validés par le *SBTi*.

Sopra Steria pilote au plus près depuis 2015 ses émissions de GES directes et indirectes. Le bilan des émissions de GES effectué par le Groupe concerne :

- les émissions directes de GES issues de la combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, gaz), du biodiesel utilisé ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation des bureaux et *Data Centers* sur site (Scope 1) ;
- les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau et de chauffage urbain dans les bureaux et *Data Centers* sur site (Scope 2) ;
- les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau dans les Data Centers hors site, et aux déplacements professionnels réalisés (Scope 3).



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

Émissions de gaz à effet de serre globales *(en t. eq. CO_2) – Market-based*		**Scope 1**			**Scope 2**			**Scope 3**			**Total Scopes 1, 2, 3**		
Année		**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**
Déplacements professionnels**								36 653	35 316	32 005			
Energie	Fuel, Gaz, biodiesel	1 821	2 430	2 237									
	Électricité (réseau), chauffage urbain	*Bureaux et Data Centers sur-site*			6 191	7 190	15 723						
	Électricité (réseau)	*Data Centers hors-site*						1 142	1 603	1 227			
Émissions fugitives*		1 725											
TOTAL (émissions fugitives inclues)*		**3 546**			**6 191**			**37 795**			**47 532**	**N/A**	**N/A**
TOTAL (hors émissions fugitives)		**1 821**	**2 430**	**2 237**	**6 191**	**7 190**	**15 723**	**37 795**	**36 919**	**33 232**	**45 807**	**46 539**	**51 192**
TOTAL ÉMISSIONS/COLLABORATEUR (hors émissions fugitives											**1,13**	**1,27**	**1,47**
Variation des émissions/collaborateur en 2017 par rapport à 2016 (hors émissions fugitives, *joint ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017)											**Réduction de 11 %**		
Variation des émissions/collaborateur en 2017 par rapport à 2015 (émissions fugitives inclues en 2017, nuits d'hôtels exclues en 2015, *joint ventures* exclues pour 2015 mais inclues en 2017)											**Réduction de 23 %**		

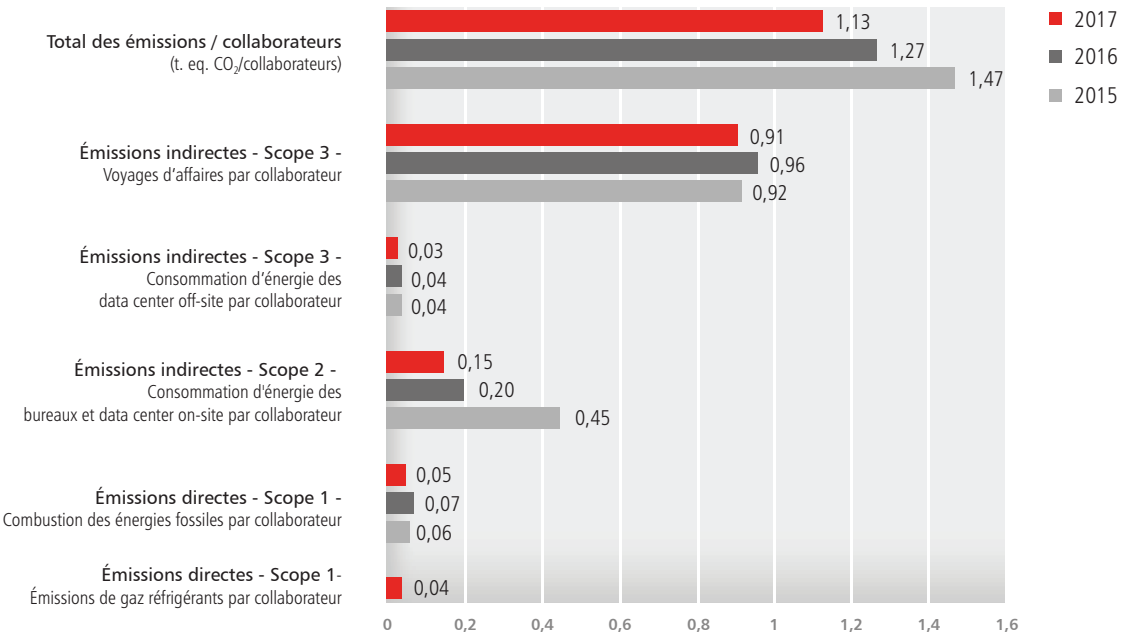
Concernant l'énergie, les émissions sont calculées selon la méthode Market-based qui s'appuie sur un système de facteur d'émission nul si la source d'énergie est « verte », sinon s'appuie sur les facteurs d'émission « residual mix issus » de l'Association of Issuing Bodies ou sur les facteurs d'émission Location-based issus de l'Agence Internationale de l'énergie.
Concernant les déplacements professionnels, les facteurs d'émissions sont issus du GHG protocole.
Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2MoRO.
Les définitions des Scopes 1, 2 & 3 sont mentionnées en début de paragraphe 5.6 Impact des émissions de gaz à effet de serre.

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

** *Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne, s'élevant à : 36 653 t. eq. CO_2 en 2017 et 35 316 t. eq. CO_2 en 2016.*

RÉPARTITION DES POSTES D'ÉMISSIONS DE GES

(t. eq. CO_2/employés)



5.6.1. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES ISSUES DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Afin de réduire ses émissions de GES issues des déplacements professionnels, le Groupe travaille en priorité sur la limitation de ses déplacements (voir section 5.5.2. du chapitre 3 du document de référence 2017).

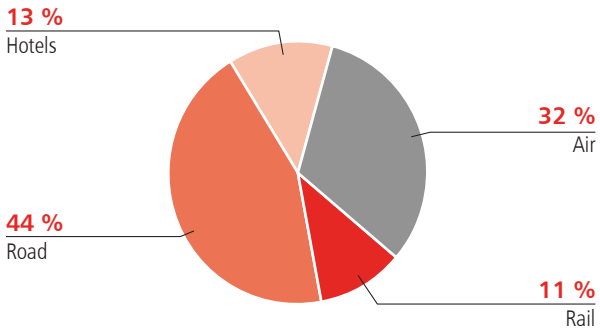
Des réductions d'émissions de GES globales en ligne avec l'objectif approuvé par le *SBTi*

Les émissions totales de GES du Groupe (Scopes 1, 2 & 3) par collaborateur sont en baisse de 11 % par rapport à 2016, en ligne avec son objectif de réduction approuvé par le *SBTi* (hors émissions fugitives, JV inclues en 2017 et non inclues en 2016).

Ces émissions totales par collaborateur ont été réduites de 23 % depuis 2015, qui constituent l'année de référence, en incluant dans le périmètre de reporting pour la première fois en 2017 les émissions fugitives et l'ensemble des sites gérés opérationnellement par Sopra Steria (sites des *joint ventures*).

Les émissions globales de GES sont consultables par pays dans la section 7.11.1. du chapitre 3 du document de référence 2017.

ÉMISSIONS DE GES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS PAR TYPOLOGIE DE TRANSPORT EN 2017



Les émissions de GES dues aux déplacements professionnels sont en forte baisse en 2017 :

- réduction de 5,8 % des émissions par collaborateur en 2017 par rapport à 2016, *joint ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017 ;
- réduction des émissions des voyages aériens de 9,5 % par rapport à 2016 et augmentation des émissions dues aux voyages ferroviaires de 6,9 % (principalement en France et en Allemagne), *Joint Ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017 ;
- réduction de 13,9 % des émissions par collaborateur constatées depuis 2015 hors hôtels, *joint ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017.

Les émissions de GES issues des déplacements professionnels sont consultables par pays dans la section 7.11.1. du chapitre 3 du document de référence 2017.

Prix carbone interne virtuel

Sopra Steria n'est pas dans un secteur qui doit utiliser un système d'échange de droits d'émissions. Cependant, pour encourager la réduction des déplacements professionnels à fort impact environnemental, le Groupe a mis en place en 2016 au Royaume-Uni un prix carbone interne virtuel pour couvrir les émissions de GES de ces déplacements. En 2017, ce prix carbone interne virtuel a été mis en œuvre en France, à l'échelle des divisions. Cet exercice a pour but de sensibiliser les entités à l'impact environnemental de leur empreinte carbone.

5.6.2. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS GES ISSUES DES BUREAUX ET *DATA CENTERS*

Les émissions GES issues de l'utilisation des bureaux et *Data Centers* du Groupe sont en hausse en valeur absolue depuis 2016 car le Groupe a grandi en effectif et sites et inclut au périmètre de reporting les *Joint Ventures* NHS SBS et SSC. Mais ces émissions issues des bureaux et *Data Centers* sont en réduction par collaborateur de 8,2 % par rapport à 2016 (Scopes 1, 2 & 3, *joint ventures* exclues pour 2016 mais inclues en 2017).

Les émissions de GES issues des bureaux et *Data Centers* sont consultables par pays dans la section 7.11.1. du chapitre 3 du document de référence 2017.

Mise en place d'un programme de mesure des émissions fugitives

En 2017, Sopra Steria a choisi de mettre en œuvre progressivement un reporting concernant les émissions fugitives issues des fuites de gaz réfrigérants constatées sur les équipements de climatisation. L'inclusion des émissions fugitives est conforme au *GHG Protocol*, qui couvre les gaz du Protocole de Kyoto, mais exclut certains gaz réfrigérants tels le R22. Cette action s'intègre au plan d'adaptation des indicateurs mis en place suite à l'approbation des objectifs de réduction des émissions du Groupe par le *SBTi*. L'indicateur relatif aux émissions fugitives est matériel et suivi comme le sont les émissions dues à la consommation énergétique puisque ce sont des émissions sur lesquelles Sopra Steria a une action directe. Pour cette première année de reporting, les émissions fugitives représentent 49 % des émissions directes Scope 1 du Groupe (voir 7.11.1. du chapitre 3 du document de référence 2017).

5.6.3. POURSUIVRE LE PROGRAMME DE NEUTRALITÉ CARBONE

De par la nature des activités de service du groupe Sopra Steria, les programmes de réduction des émissions de GES ne peuvent éviter que partiellement ces émissions. Depuis 2010, le Groupe a donc lancé un programme de certification *Carbone Neutral*, renouvelé chaque année afin de compenser les émissions résiduelles du Groupe. Cette certification valide, par un système de compensation, la neutralité carbone de l'ensemble des bureaux de Sopra Steria, de ses *Data Centers* et de ses déplacements professionnels. Sopra Steria poursuivra ce programme de neutralité carbone pour les émissions GES induites par ses activités.

5.6.4. INFLUENCER NOTRE ÉCOSYSTÈME

Sopra Steria, en tant qu'entreprise leader, contribue aux initiatives lancées par les organisations et les forums thématiques de son secteur, afin d'y apporter innovation et expérience sur les sujets : adoption des recommandations du *TCFD-CDSB* en matière de reporting, objectifs de réduction des émissions de GES approuvés par le *SBTi*, programme de neutralité carbone, lancement d'un prix carbone interne.

Cette contribution a été relayée par le Groupe dans divers événements internationaux, notamment :

- Conférence Entreprises vs. Changement Climatique – Bruxelles, octobre 2017 ;
- Forum *CDP-TCFD-We Mean Business – Transition at scale* – Paris, novembre 2017.

Syntec Numérique

En France, le Syntec Numérique encourage les fournisseurs de services informatiques à travailler ensemble sur le concept des villes intelligentes *(Smart Cities)* afin d'y développer des initiatives notamment en matière d'efficience énergétique et de lutte contre le changement climatique et collabore avec les syndicats d'autres secteurs sur ces sujets. Un membre du Comex Groupe est au Conseil d'administration du Syntec Numérique et participe aux réflexions conduites par l'organisation.

Chambre du Commerce du *Hertfordshire*

Le responsable du Pôle Responsabilité Environnementale du Groupe préside le Forum Innovation & Durabilité de la Chambre du Commerce du *Hertfordshire* en Angleterre. Les travaux sont réalisés en coordination avec des membres universitaires et des représentants des secteurs afin d'encourager les entreprises et groupes locaux à gérer leur impact en terme de changement climatique.

Agoria

En Belgique, le Groupe a partagé ses projets en faveur de l'économie bas carbone avec les membres de l'organisation Agoria, qui a pour objectif d'améliorer l'environnement socio-économique au travers d'actions conduites au niveau fédéral et régional. Les représentations de cette organisation défendent les intérêts de ses membres au niveau gouvernemental. Agoria négocie également le contenu et les dispositifs des accords sectoriels en matière de politique énergétique applicable aux entreprises énergivores. Cette organisation soutient un club énergie renouvelable et promeut Belgil et son expertise en technologies des énergies renouvelables.

Pour en savoir plus,

Programmes environnementaux pays du groupe Sopra Steria :

Groupe et France :	https://www.soprasteria.com/fr/groupe/responsabilite-d-entreprise/
Inde :	http://www.soprasteria.in/about-us/corporate-responsibility
Royaume-Uni :	https://www.soprasteria.co.uk/about-us/sustainability/environment
Norvège :	https://www.soprasteria.no/tema/smartcity
Allemagne :	https://www.soprasteria.de/das-unternehmen/corporate-responsibility
Belgique :	http://www.soprasteria.be/about-us/corporate-responsibility
Italie :	http://www.soprasteria.it/IlGruppo/corporate-responsibility/environmental-responsibility

Organisations et initiatives liées aux engagements du groupe Sopra Steria :

ODD : https://www.unicef.fr/dossier/objectifs-de-developpement-durable-odd

Science Based Target Initiative : http://sciencebasedtargets.org/

Task Force on Climate-Related Financial Disclosure : https://www.fsb-tcfd.org/

Climate Disclosure Standards Board : https://www.cdsb.net/what-we-do

6. Démarche et note méthodologique

Le Rapport Responsabilité d'Entreprise 2017, présenté dans le chapitre 3 du document de référence 2017, 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 2017-2018 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 43 thèmes du Grenelle applicables pour organiser son reporting. Le suivi de ces thèmes permet une mesure pertinente de la progression du Groupe sur les cinq volets de la Responsabilité d'Entreprise : Social, Marché, Solidarité, Éthique & Conformité, et Environnement.

Ce rapport comprend un nombre significatif d'informations en rapport avec l'article 225 de la Loi Grenelle 2, les articles 70 et 173 de la loi sur la Transition Écologique pour la Croissance verte (TECV), 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 annexe de ce document (page 296). Le rapport 2017 comprend 64 indicateurs pour le groupe Sopra Steria dont six indicateurs clés de performance (KPI – *Key Performance Indicator*), 29 indicateurs quantitatifs et 29 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.

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, trois indicateurs environnementaux ont été ajoutés :

- l'indicateur relatif à la consommation d'eau ;
- l'indicateur achat de papier ;
- l'indicateur relatif aux émissions de gaz à effet de serre des fuites de gaz réfrigérants issus de l'utilisation des équipements de climatisation.

Le volet Éthique & Conformité a complété l'indicateur initial relatif à la lutte anti-corruption en spécifiant cinq indicateurs distincts relatifs à :

- la gouvernance du Groupe ;
- sa Charte Éthique ;
- ses actions anti-corruption ;
- le devoir de vigilance ;
- le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

La politique de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria s'applique à l'ensemble des entités du Groupe. Les effectifs publiés dans le chapitre social et utilisés par certains indicateurs environnementaux du présent rapport prennent en compte les salariés de Delta Development Systems en Algérie (4 personnes), Sopra Banking Côte d'Ivoire (18 personnes), Sopra Banking Gabon (3 personnes), filiales dont les comptes ne sont pas consolidés par le Groupe.

En fonction des indicateurs, le périmètre géographique recouvre :

- l'ensemble des activités du groupe Sopra Steria au niveau mondial (= Sopra Steria Group) ;
- les activités du groupe Sopra Steria par pays (ex : Sopra Steria France, Sopra Steria UK, Sopra Steria Espagne). Pour chaque pays, sont comprises toutes les filiales du groupe Sopra Steria (Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S, CIMPA notamment). Le Groupe, qui opère un contrôle à la fois financier et opérationnel sur ses *joint ventures* a choisi de produire un reporting incorporant 100 % des données environnementales disponibles sur ces entités pour l'exercice 2017 ;
- les données sociales relatives aux sociétés Kentor, Galitt et 2Moro, acquises courant 2017 sont précisées de manière spécifique ;
- le périmètre de reporting environnemental n'intègre pas les entités suivantes : Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2Moro. Cette année, CIMPA est intégré au périmètre de l'ensemble des indicateurs environnementaux.
- le reporting de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1er janvier au 31 décembre 2017. Les exceptions au reporting calendaire sont précisées pour les données concernées.

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

Les processus et outils de reporting relatifs à ce rapport sont présentés dans le protocole de reporting disponible sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria.

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 2017

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Sopra Steria Group, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017, 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.822-11-3 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 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 et en dehors du champ d'accréditation, 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 2017 » du rapport de gestion ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 6 personnes entre octobre 2017 et mars 2018 pour une durée d'environ 12 semaines.

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

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.

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 et Responsabilité d'Entreprise, 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 71% des effectifs, considéré comme grandeur caractéristique du volet social et entre 53% et 97 % des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques du volet environnemental.

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 ces 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 71 % des effectifs et entre 53 % et 91 % des informations environnementales identifiées par le signe √.

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

CONCLUSION

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

Fait à Paris La Défense et Annecy, le 12 avril 2018

L'organisme tiers indépendant

Mazars SAS

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

ANNEXE

Informations RSE considérées les plus importantes	Echantillon représentatif d'entités et pays
■ Effectif global (ventilation par âge et par type de contrat) ■ Effectif ETP moyen ■ Embauches ■ Turnover CDI	■ Sopra Steria Group ■ Sopra Banking Software – France ■ Sopra Banking Software – Belgique ■ Sopra Steria España SAU ■ Sopra Steria Ltd (UK) ■ Sopra Steria Group SpA (Italie) ■ Sopra Steria GmbH ■ Sopra Steria India Ltd
■ Taux d'absentéisme	■ Sopra Steria Group ■ Sopra Banking Software - France
■ Nombre d'heures et de jours de formation ■ Nombre moyen de jours de formation par collaborateurs	■ Sopra Steria Group ■ Sopra Steria España SAU ■ Sopra Steria GmbH ■ Sopra Banking Software – France
■ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	■ Sopra Steria Group ■ Sopra Banking Software – France ■ Cassiopae France
■ Consommations d'énergie (bureaux et data-centers on-site) ■ Consommations d'énergie des data-centers (on-site et off-site) ■ Emissions de Gaz à Effet de Serre -consommations d'énergie (bureaux et data-centers on-site) ■ Emissions 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, Sopra HR Software) ■ Inde (Sopra Steria India Ltd) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria Ltd, NHS SBS, SSCL, CIMPA) ■ Allemagne (Sopra Steria GmbH, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, CIMPA) ■ Italie (Sopra Steria Group SpA, Sopra HR Software) ■ Pologne (Sopra Steria Polska)
■ Emissions directes fugitives (bureaux et data-centers on-site)	■ France (Sopra Steria Group, Sopra Banking Software, CIMPA, Sopra HR Software) ■ Inde (Sopra Steria India Ltd) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria Ltd, NHS SBS, SSCL, CIMPA)
■ Emissions de Gaz à Effet de Serre - voyages d'affaires	■ France (Sopra Steria Group, Sopra Banking Software, CIMPA, Sopra HR Software) ■ Allemagne (Sopra Steria GmbH, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, CIMPA) ■ Italie (Sopra Steria Group SpA, Sopra HR Software) ■ Pologne (Sopra Steria Polska)
■ Consommations d'eau	■ France (Sopra Steria Group, Sopra Banking Software, CIMPA, Sopra HR Software) ■ Inde (Sopra Steria India Ltd) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria Ltd, NHS SBS, SSCL, CIMPA) ■ Allemagne (Sopra Steria GmbH, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, CIMPA) ■ Pologne (Sopra Steria Polska)
■ Achat de papier vert	■ France (Sopra Steria Group, Sopra Banking Software, CIMPA, Sopra HR Software) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria Ltd, NHS SBS, SSCL, CIMPA) ■ Allemagne (Sopra Steria GmbH, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, CIMPA)
■ Quantités de déchets DEEE	■ Inde (Sopra Steria India Ltd) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria Ltd, NHS SBS, SSCL, CIMPA) ■ Allemagne (Sopra Steria GmbH, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, CIMPA) ■ Pologne (Sopra Steria Polska)
■ Quantité de déchets papier/carton	■ France (Sopra Steria Group, Sopra Banking Software, CIMPA, Sopra HR Software) ■ Royaume-Uni (Sopra Steria Ltd, NHS SBS, SSCL, CIMPA) ■ Inde (Sopra Steria India Ltd) ■ Allemagne (Sopra Steria GmbH, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, CIMPA)

7. Annexes

7.10. Annexe : Tableaux Indicateurs sociaux

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 effectifs de CIMPA inclus, 2016 effectifs des Cassiopae, Active 3D et Lasce inclus, 2017 effectifs des Galitt, Kentor, 2Moro inclus. L'année 2015 est l'année de la fusion de société Sopra et Steria, le calcul des indicateurs intègre les effectifs des deux 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.

En 2017, la règle de calcul des indicateurs « Conditions et organisation du travail » a été modifiée. Les taux de 2016 et 2017 sont calculés en jours ouvrés et non plus en jours calendaires (en jours calendaires en 2015 et 2014).

EFFECTIF

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (INCLUT LES ACQUISITIONS) ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	**41 661**	**39 813**	**38 450**
France	18 649	18 227	17 606
International (hors France)	23 012	21 586	20 844
Dont Royaume-Uni	6 181	6 508	6 722
Dont l'Inde	5 200	4 909	4 743
Dont l'Espagne	3 562	3 100	2 763
Dont l'Allemagne	2 370	2 141	2 109
Effectif cadres	**38 626**	**36 628**	**35 570**

Précision

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

EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN – (HORS STAGIAIRES) ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	**40 241**	**38 404**	**36 674**
France	18 086	17 633	16 638
International (hors France)	22 155	20 771	20 036
Dont Royaume-Uni	5 956	6 245	
Dont l'Inde	5 199	4 835	4 741
Dont l'Espagne	3 511	3 057	2 707
Dont Allemagne	2 217	1 981	

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
Contrats permanents			
GROUPE	*96,1 %*	*96,5 %*	*96,8 %*
France	*96,3 %*	*96,8 %*	*97,4 %*
International (hors France)	*96,0 %*	*96,3 %*	*96,4 %*
Dont Royaume-Uni	*96,4 %*	*96,8 %*	*96,0 %*
Dont l'Inde	*98,6 %*	*98,2 %*	*97,7 %*
Dont l'Espagne	*91,8 %*	*93,3 %*	*96,1 %*
Dont l'Allemagne	*95,1 %*	*95,8 %*	*95,6 %*
Contrats temporaires			
GROUPE	*3,3 %*	*2,9 %*	*2,7 %*
France	*3,4 %*	*3,0 %*	*2,3 %*
International (hors France)	*3,3 %*	*2,8 %*	*3,0 %*
Dont Royaume-Uni	*3,6 %*	*3,2 %*	
Dont l'Inde	*1,4 %*	*1,8 %*	*2,3 %*
Dont l'Espagne	*7,9 %*	*6,6 %*	*3,5 %*
Dont l'Allemagne	*1,6 %*	*0,9 %*	
Stages			
GROUPE	*0,6 %*	*0,6 %*	*0,5 %*
France	*0,3 %*	*0,2 %*	*0,3 %*
International (hors France)	*0,8 %*	*0,9 %*	*0,6 %*
Dont Royaume-Uni	*0 %*	*0 %*	*0 %*
Dont l'Inde	*0 %*	*0,02 %*	*0,0 %*
Dont l'Espagne	*0,3 %*	*0,2 %*	*0,4 %*
Dont l'Allemagne	*3,3 %*	*3,4 %*	*3,0 %*

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	**7,3**	**7,5**	**7,6**
France	8,0	8,0	8,0
International (hors France)	6,8	7,1	7,3
Dont Royaume-Uni	10,8	11,1	
Dont l'Inde	4,3	4,2	4,1
Dont l'Espagne	5,2	5,4	5,4
Dont l'Allemagne	8,2	8,6	

ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	**37,8**	**37,9**	**38**
France	37,5	37,4	37,5
International (hors France)	38,0	38,3	38,4
Dont Royaume-Uni	44,1	44	
Dont l'Inde	31,2	31,0	30,07
Dont l'Espagne	37,4	37,3	37,4
Dont l'Allemagne	42,7	43,4	

RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	**9 500**	**8 498**	**7 197**
France	3 645	3 414	2 560
International (hors France)	5 855	5 084	4 637
Dont le Royaume-Uni	998	994	
Dont l'Inde	1 595	1 656	1 572
Dont l'Espagne	1 151	936	807
Dont l'Allemagne	586	353	

RECRUTEMENT CONTRATS PERMANENTS ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	**7 366**		
France	2 616		
International (hors France)	4 750		
Dont le Royaume-Uni	811		
Dont l'Inde	1 356		
Dont l'Espagne	895		
Dont l'Allemagne	466		

TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE	*15,6 %*	*15,5 %*	*15,9 %*
France	*14,5 %*	*12,9 %*	*12,5 %*
International (hors France)	*16 %*	*17,7 %*	*18,8 %*
Dont Royaume-Uni	*20 %*	*18,9 %*	
Dont l'Inde	*18 %*	*23,6 %*	*30,5 %*
Dont l'Espagne	*15 %*	*14,8 %*	*11,8 %*
Dont l'Allemagne	*11 %*	*13,4 %*	

Précisions

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

En 2017, 114 licenciements vs 120 en 2016 Contrats permanents

FORMATION

FORMATION (HORS ALTERNANTS ET STAGIAIRES) ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice			
France	546 090	589 952	470 212
Inde	161 578	141 677	166 563
Espagne	126 882	95 133	74 759
Allemagne	35 678	28 950	
Norvège	94 358	79 187	
Maroc	11 476	7 256	

Précision

Norvège : *Le nombre d'heures de formation 2016 a été modifié suite à une erreur de collecte*

Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'exercice			
France	78 013	84 279	67 173
Inde	23 083	20 240	20 820
Espagne	18 126	13 590	9 345
Allemagne	5 097	4 136	
Norvège	13 480	11 312	
Maroc	1 639	1 037	

Précisions

Inde : *En 2016, afin d'harmoniser la comptabilisation des heures de formation, le total des heures a été divisé par 7 h au lieu de 8 en 2015 soit 166 563/7 h= 23 795 h*

Espagne : *En 2016, afin d'harmoniser la comptabilisation des heures de formation, le total des heures a été divisé par 7 h au lieu de 8 en 2015 soit 74 759/7 h = 10 680 h*

Norvège : *Le nombre de jours de formation 2016 a été modifié suite à une erreur de collecte*

Nombre moyen de jours de formation par personne			
France	4,3	4,8	4
Inde	4,4	4,2	4,4
Espagne	5,2	4,4	3,5
Allemagne	2,3	2,2	
Norvège	10,3	9,6	
Maroc	5,8	4,6	

Précision

Norvège : *Le nombre moyen de jours de formation par personne 2016 a été modifié suite à une erreur de collecte.*

DIALOGUE SOCIAL

Périmètre/Thème	2017	2016
Nombre d'accords signés dans l'année		
France		
UES	1	4
Sopra Steria	2	2
Sopra Banking Software	1	4
I2S	1	2
Sopra HR Software	0	2
CIMPA	2	5
Cassiopae	2	
Allemagne		
Sopra Steria	17	27
Sopra Banking Software	1	4
Sopra HR Software	1	1
CIMPA	3	5
Belgique		
Sopra Steria	2	1
Sopra Banking Software	0	0
Sopra HR Software		0
Royaume-Uni		
Sopra Steria	0	0
Italie		
Sopra Steria	0	2
Nombre d'accords collectifs actifs		
France		
UES	15	11
Sopra Steria	21	19
Sopra Banking Software	20	16
I2S	3	0
Sopra HR Software	13	10
CIMPA	12	15
Cassiopae	0	
Allemagne		
Sopra Steria	55	42
Sopra Banking Software	15	15
Sopra HR Software	12	1
CIMPA	27	15
Belgique		
Sopra Steria	9	7
Italie		
Sopra Steria	2	
Royaume-Uni		
Sopra Steria	12	15

CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Périmètre/Thème	2017	2016	2015	Précisions
France				
Taux de fréquence des accidents du travail en France	1,68 %	2,29 %	1,46 %	Les taux de 2016 et 2017 sont calculés en jours ouvrés et non plus en jours calendaires (en jours calendaires en 2015 et 2014). 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	0,035 %	0,030 %	0,035 %	Les taux de 2016 et 2017 sont calculés en jours ouvrés et non plus en jours calendaires (en jours calendaires en 2015 et 2014). Mode de calcul du taux de gravité : (Nombre de jours d'arrêt de travail ouvrés (suite accident de travail)*1 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année. Les prolongations des arrêts de travail pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées.
Absentéisme	2,1 %	2,7 %	3,3 %	Les taux de 2016 et 2017 sont calculés en jours ouvrés et non plus en jours calendaires (en jours calendaires en 2015 et 2014). Le 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 ouvrés et le nombre de jours théoriques de travail demandé.

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

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
Groupe	*6,3 %*	*6,6 %*	*6,7 %*
France	*6,2 %*	*6,3 %*	*6,1 %*
International (hors France)	*6,3 %*	*6,8 %*	*7,2 %*
Dont Royaume-Uni	*13,0 %*	*13,1 %*	*13,9 %*
Dont l'Inde	*0,2 %*	*0,04 %*	*0,04 %*
Dont l'Espagne	*6,9 %*	*7,0 %*	*6,5 %*
Dont l'Allemagne	*9,4 %*	*9,9 %*	*11,1 %*

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT/HANDICAP

TAUX D'EMPLOI HANDICAP ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015	Précisions
France	*2,46 %*	*2, 30 %*	*2,05 %*	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.

Représentativité des femmes

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
Effectif femmes			
GROUPE	**31 %**	**31 %**	**31 %**
France	27 %	27 %	26 %
International (hors France)	34 %	34 %	31 %
Dont Royaume-Uni	43 %	44 %	46 %
Dont l'Inde	33 %	35 %	34 %
Dont l'Espagne	27 %	26 %	28 %
Dont l'Allemagne	24 %	23 %	24 %
Recrutements femmes			
GROUPE	**31 %**	**30 %**	
France	27 %	26 %	
International (hors France)	33 %	33 %	
Dont Royaume-Uni	46 %	44 %	
Dont l'Inde	34 %	38 %	
Dont l'Espagne	26 %	17 %	
Dont l'Allemagne	27 %	22 %	

Représentativité des Jeunes et des Seniors (y compris les stagiaires)

EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE ✔

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
GROUPE			
Moins de 25 ans	9 %	9 %	
Plus de 55 ans	8 %	8 %	
France			
Moins de 25 ans	9 %	9 %	
Plus de 55 ans	7 %	7 %	
International (hors France)			
Moins de 25 ans	9 %	8 %	
Plus de 55 ans	9 %	9 %	
Dont Royaume-Uni			
Moins de 25 ans	6 %	6 %	
Plus de 55 ans	20 %	19 %	
Dont Inde			
Moins de 25 ans	18 %	19 %	
Plus de 55 ans	0,3 %	0,2 %	
Dont Espagne			
Moins de 25 ans	5 %	4 %	
Plus de 55 ans	2 %	2 %	
Dont l'Allemagne			
Moins de 25 ans	3 %	2 %	
Plus de 55 ans	15 %	15 %	

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

Périmètre/Thème	2017	2016	2015
Nombre de Seniors (45 ans et plus)	4 666	4 277	3 960
Pourcentage emploi seniors (45 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	25,4 %	23,9 %	23,4 %
Nombre de Seniors (55 ans et plus)	1 338	1 168	1 031
Pourcentage emploi seniors (55 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	7,3 %	6,5 %	6,1 %

7.11. Annexe : Tableaux Indicateurs environnementaux

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

7.11.1. PRÉSERVATION DES RESSOURCES ÉNERGÉTIQUES ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR PAYS

		Préservation des ressources					
		Bureaux et *Data Centers* sur site ✔			*Data Centers* sur site et hors site ✔		
		Consommation énergétique		Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique	Consommation énergétique		Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique totale
	Scope	Scope 1	Scope 2	Scope 2	Scope 1	Scope 2 & 3	Scopes 2 & 3
	Unité	*MWh*	*MWh*		*MWh*	*MWh*	
	2017	**13 644**	**66 545**	*76 %*	**314**	**33 769**	*61 %*
	2016	**12 987**	**63 043**	*69 %*	**367**	**35 403**	
TOTAL	**2015**	**12 623**	**63 563**	*20,4 %*	**555**	**35 208**	
	2017	0	606	*0 %*	0	0	
	2016	0	1 612	*0 %*	0	0	
Afrique*	2015	0	443	*0 %*	0	0	
	2017	0	1 992	*86 %*	0	422	*63 %*
	2016	0	2 177	*96 %*	0	792	
Allemagne Autriche	2015	0	2 337	*93 %*	0	1 007	
	2017	2 196	2 394	*38 %*	145	2 218	*64 %*
	2016	1 129	2 274	*51 %*	69	1 234	
Benelux	2015	1 030	2 333	*51 %*	64	1 122	
	2017	0	2 853	*0 %*	0	0	
	2016	0	3 184	*0 %*	0	0	
Espagne	2015	0	1 673	*0 %*	0	0	
	2017	1 938	26 434	*80 %*	0	13 511	*31 %*
	2016	5 390	26 489	*75 %*	0	12 684	
France	2015	2 935	28 318	*0 %*	0	10 974	
	2017	1 015	12 763	*100 %*	144	1 995	*100 %*
	2016	1 655	12 244	*100 %*	277	1 792	
Inde	2015	2 900	11 684	*0 %*	467	2 206	
	2017	131	606	*0 %*	0	0	
	2016	132	802	*0 %*	0	0	
Italie	2015	157	723	*0 %*	0	0	
	2017	24	804	*0 %*	24	27	
	2016	21	657	*0 %*	21	567	
Pologne	2015	24	780	*0 %*	24	361	
	2017	8 177	14 844	*60 %*	0	11 412	*79 %*
	2016	4 563	10 840	*72 %*	0	14 298	
Royaume-Uni	2015	5 462	12 176	*70 %*	0	14 595	
	2017	0	463	*0 %*	0	0	
	2016	0	243	*0 %*	0	0	
Singapour	2015	0	79	*0 %*	0	0	
	2017	0	2 451	*100 %*	0	3 753	*88 %*
	2016	0	2 183	*8 %*	0	3 598	
Scandinavie	2015	0	2 362	*20 %*	0	3 841	
	2017	163	335	*100 %*	0	431	*100 %*
	2016	97	339	*100 %*	0	433	
Suisse	2015	116	653	*99 %*	0	1 103	

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

** *Données ne prenant pas en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne, s'élevant à : 36 653 t. eq. CO_2 en 2017 et 35 316 t. eq. CO_2 en 2016.*

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

Émissions de gaz à effets de serre

Bureaux et *Data Centers* sur site ✔		*Data Centers* sur site et hors site ✔		Déplacements professionnels ✔		Émissions fugitives
Émissions de Gaz à effet de serre		Émissions de Gaz à effet de serre		Air + Route + Train + Hôtel**	Air + Route + Train	
Scope 1	**Scope 2**	**Scope 1**	**Scope 2 & 3**	**Scope 3**	**Scope 3**	**Scope 1**
t. eq. CO2	*t. eq. CO2*	*t. eq. CO2*	*t. eq. CO2*	*t. eq. CO2*	*t. eq. CO2*	*t. eq. CO2*
1 821	**6 191**	**68**	**1 854**	**38 133**		**1 725**
2 430	**7 190**	**88**	**2 578**	**36 555**	**32 152**	
2 237	**15 723**	**132**	**3 829**		**33 244**	
0	377	0	0	461		4,4
0	958	0	0	412	398	0
0	259	0	0		440	0
0	325	0	114	9 046		6,2
0	251	0	221	8 183	6 747	
0	358	0	0		6 460	
404	293	27	145	1 208		21
228	487	13,9	0	2 548	2 488	0
190	0	0	0		2 533	0
0	1 140	0	0	2 182		10,9
0	1 397	0	0	1 733	1 657	
0	484	0	0		1 057	
112	757	0	434	16 342		144
739	822	0	332	15 267	14 694	
284	2 195	0	644		16 512	
256	0	36	0	2 582		1 355
417	0	69,9	0	2 687	1 508	
653	9 581	115***	1 696		1 526	
24	282	0	0	580		4,8
27	348	0	0	508	440	
29	288	0	0		279	
4	619	4	3	226		0
4	509	4,28	493	151	115	
5	502	5***	282		114	
981	2 317	0	957	4 443		172,6
992	1 450	0	832	4 195	3 263	
1 067	1 844	0	1 037		3 364	
0	0	0	0	89		0
0	111	0	0	91	88	
0	40	0	0		45	
0	74	0	201	704		0
0	849	0	699	496	474	0
0	90	0	26		653	0
39	6	0	0	270		5,8
23	6	0	0	283	280	
9	23	0	144		261	

7.11.2. PRÉSERVATION DES RESSOURCES : CONSOMMATION D'ÉNERGIE ✔

Consommation énergétique ✔
(en MWh)

		Scope 1			Scope 2			Scope 3			Total Scopes 1,2 et 3		
Année		**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**
Bureaux	Fuel, Gaz, biodiesel	13 330	12 620	12 623									
	Chauffage urbain				3 803	47 091							
	Électricité (réseau)				45 707		63 563						
***Data Centers* sur site**	Fuel, Gaz, biodiesel	314	367										
	Électricité (réseau)				17 035	15 952							
***Data Centers* hors site**	Électricité (réseau)							16 421	19 451				
TOTAL ÉNERGIE *(en MWh)*		**13 644**	**12 987**	**12 623**	**66 545**	**63 043**	**63 563**	**16 421**	**19 451**	**N/A**	**96 610**	**95 481**	**N/A**
TOTAL ÉNERGIE/ COLLABORATEUR *(en MWh/collaborateur)*											**2,4**	**2,6**	**N/A**
Variation 2017/2016											**Réduction de 8,2 %**		

Scope 1 : combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, gaz) et biodiesel utilisés ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation.
Scope 2 : consommation d'électricité et de chauffage urbain dans les bureaux et Data Centers sur-site.
Scope 3 : consommation d'électricité dans les Data Centers hors-site.
Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2Moro. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement pour 2017.

7.11.3. PRÉSERVATION DES RESSOURCES : DÉCHETS D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES (DEEE) PAR PAYS ✔

DEEE ✔	**Quantité** *(en kg)*			**Dont réutilisée**			**Dont recyclée**			**Dont incinérée**			**Dont placée en Centre d'enfouissement**		
Année	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**
Allemagne/ Autriche	6 226	8 832	2 605	*19,1 %*	*9,7 %*	*98,0 %*	*79,8 %*	*90,3 %*		*1,1 %*	*0 %*		*0 %*	*0 %*	
Benelux	4 741	1**		*74,7 %*			*18,6 %*	*100 %*		*5,1 %*	*0 %*		*1,6 %*	*0 %*	
Danemark	**	1 816	142	*0 %*	*47,4 %*		*0 %*	*52,6 %*		*0 %*	*0 %*		*0 %*	*0 %*	
Espagne	5 953	1 603	454	*22,4 %*	*66,7 %*		*66,5 %*	*24,7 %*		*11,0 %*	*8,4 %*		*0 %*	*0,2 %*	
France	26 863	24 612	20 939	*66,1 %*	*55,9 %*	*43,0 %*	*27,6 %*	*38,0 %*	*56,0 %*	*4,8 %*	*5,8 %*		*1,6 %*	*0 %*	
Inde	21 732	28 316	107 181	*0 %*	*16 %*	*75,0 %*	*100 %*	*84,0 %*	*25,0 %*	*0 %*	*0 %*		*0 %*	*0 %*	
Italie	**	838	627	*0 %*	*84,2 %*	*80,0 %*	*0 %*	*15,8 %*		*0 %*	*0 %*		*0 %*	*0 %*	
Norvège	1 048	1 685	1 317	*69,1 %*	*63,5 %*		*30,9 %*	*36,5 %*		*0 %*	*0 %*		*0 %*	*0 %*	
Pologne	673	**	53	*100 %*		*100 %*	*0 %*			*0 %*			*0 %*		
Royaume-Uni	15 066	7 327	25 674	*39,2 %*	*36,3 %*	*100 %*	*60,4 %*	*62,8 %*		*0 %*	*0,3 %*		*0,4 %*	*0,7 %*	
Suède	16	**	566	*100 %*			*0 %*			*0 %*			*0 %*		
Suisse	291	681	688	*99,6 %*	*0 %*	*0 %*	*0,4 %*	*100 %*		*0 %*	*0 %*		*0 %*	*0 %*	
TOTAL	**82 609**	**75 712**	**16 0246***	***38 %***	***33,7 %***		***58,2 %***	***64,2 %***		***2,7 %***	***2,1 %***		***0,7 %***	***0,1 %***	
TOTAL/ COLLABORATEUR *(kg/collaborateur)*	**2,1**	**2,1**	**4,6**												

Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), et ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2Moro. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement pour 2017.

* *Total sur les données disponibles.*

** *DEEE stockés sur site.*

7.11.4. PRÉSERVATION DES RESSOURCES : DÉCHETS PAPIERS ET CARTONS PAR PAYS ✔

Déchets Papiers et cartons ✔	Quantité (en kg)			Dont recyclée			Dont incinérée		
Année	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**	**2017**	**2016**	**2015**
Allemagne/Autriche	47 530	43 565	45 214	*100 %*	*98,0 %*	*98,0 %*	*0 %*	*2,0 %*	*2,0 %*
Benelux	58 745	80 569		*100 %*	*75,0 %*		*0 %*	*25,0 %*	
Danemark	1 580	1 580	827	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*0 %*	*0 %*	
Espagne	11 440	9 938		*100 %*	*100 %*		*0 %*	*0 %*	
France	71 804	60 342	96 269	*87,0 %*	*83,9 %*	*89,0 %*	*13,0 %*	*16,1 %*	*13,0 %*
Inde	14 025	28 410	27 217	*100,0 %*	*100 %*	*100 %*	*0 %*	*0 %*	*0 %*
Italie	2 730			*97,0 %*			*3,0 %*		
Norvège	19 168	5 782	7 670	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*0 %*	*0 %*	
Pologne	2 553			*97,0 %*			*3,0 %*		
Royaume-Uni	200 382	131 839	146 900	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*0 %*	*0 %*	
Suède	4 679		802	*97,0 %*		*100 %*	*3,0 %*		
Suisse	560	3 700	3 549	*100 %*	*100 %*	*99,0 %*	*0 %*	*0 %*	
TOTAL	**435 196**	**365 725***	**328 448***	***97 %***	***92 %***		***3 %***	***8 %***	
TOTAL/ COLLABORATEUR *(kg/collaborateur)*	**10,8**	**10,0**	**9,4**						

Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL), et ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2Moro. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement pour 2017.

7.11.5. PRÉSERVATION DES RESSOURCES : CONSOMMATION D'EAU PAR PAYS ✔

Consommation d'eau ✔	Quantité *(en m³)*
Afrique*	2 829
Allemagne	6 054
Benelux**	2 717
Espagne	8 349
France	55 760
Inde	136 948
Italie	2 585
Pologne	3 106
Royaume-Uni	21 272
Scandinavie***	4 246
Singapour	356
Suisse	258
TOTAL	**244 480**

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

** *Benelux inclut Belgique et Luxembourg*

Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel et ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2Moro. Les sites des joint ventures sont inclus uniquement pour 2017.

ajouter :

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

7.11.6. ACHAT DE PAPIER LABELLISÉ ÉCORESPONSABLE PAR PAYS ✔

Achat de papier labellisé écoresponsable ✔	Quantité *(en kg)*	% de papier écoresponsable	Quantité achetée par collaborateur *(kg/collaborateur)*
Allemagne/Autriche	4 946	*81 %*	2,11
Benelux	2 941	*100 %*	2,81
Espagne	8 208	*70 %*	2,30
France	66 747	*70 %*	3,69
Inde	7 897	*100 %*	1,55
Italie	3 443	*100 %*	4,05
Pologne	646	*100 %*	0,81
Royaume-Uni	13 942	*84 %*	3,61
Scandinavie*	1 685	*68 %*	1,23
Singapour	881	*70 %*	7,53
Suisse	1 073	*89 %*	4,19
TOTAL	**112 407**	*76 %*	**3,01**

* *Scandinavie inclut Suède, Norvège, Danemark.*

Le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel et ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae, 2Moro et les sites des joint ventures NHS SBS et SSCL.

Glossaire

Acronymes

- API : *Application programming interface*/interface de programmation applicative
- BPS : *Business Process Services*/Externalisation des processus métiers et des fonctions
- CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
- COP21 : Conférence de Paris de 2015 sur les changements climatiques
- DLP : *Data Loss Prevention*/Prévention contre la perte de données
- DRM : *Digital rights management*/Gestion des droits numériques
- GAFA : (Google, Apple, *Facebook*, Amazon) Géants du Web
- GDPR : Règlement général sur la protection des données
- LPM : Loi programmation militaire (Loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013)
- NIS : *Network and Information System*
- PaaS : *platform as a service*/Plate-forme en tant que service
- PLM : *Product Lifecycle Management*/Gestion du cycle de vie des produits
- SaaS : *software as a service*/logiciel en tant que service
- SOC : *Security Operations Center*
- UX : *user experience*/expérience utilisateur

Responsabilité d'Entreprise

- **Objectifs de Développement Durable (ODD) ou *Sustainable Develoment Goals (SDG)* des Nations Unies :** Les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies sont 17 objectifs mondiaux que les États s'engagent à atteindre au cours des 15 prochaines années (2015-2030). Ils portent sur une multitude de domaines allant de la protection de la planète à l'édification d'un monde plus pacifique, en passant par la garantie donnée à tous de pouvoir vivre en sécurité et dans la dignité. Ces objectifs font partie d'un programme de développement visant à aider en priorité les plus vulnérables, en particulier les enfants et les femmes.

  https://www.unicef.fr/dossier/objectifs-de-developpement-durable-odd
- **Matrice de matérialité :** L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise et ses parties prenantes, et est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui positionne ces enjeux selon leur importance pour l'entreprise en abscisse et pour ses parties prenantes externes en ordonnée.
- **Matérialité :** Le degré de matérialité choisi transcrit la manière dont l'enjeu est capable d'influencer la stratégie de l'entreprise, sa réputation, ou sa santé financière.
- **Gaz à effet de serre (GES) :** Les gaz à effet de serre sont des composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est l'un des facteurs à l'origine du réchauffement climatique.
- ***Science Based Targets initiative (SBTi)*** : L'organisme de référence international Science Based Targets initiative propose des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.

- **Colibry *(COlLaboratIve moBility gets RealitY)* :** la plate-forme Colibry pour le développement de solutions innovantes et opérationnelles répond aux enjeux de mobilité urbaine des métropoles intelligentes, des entreprises et des citoyens.
- **Demeter :** Demeter est le démonstrateur des engagements territoriaux pour la réduction des émissions.
- ***COMMUTE*** ou ***Collaborative Mobility Management for Urban Traffic and Emission reduction*** : le projet COMMUTE vise à mettre en place un système de management collaboratif de la mobilité des collaborateurs et à réduire la congestion urbaine.
- **CDP :** organisme à but non lucratif qui opère le système mondial de publication des impacts environnementaux pour le compte d'investisseurs, entreprises, États, régions et villes.
- ***Task Force for Climate-related Financial Disclosure*** *(TCFD)* : le TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créé dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20. Il représente un des développements les plus importants dans le domaine du reporting climat des entreprises.
- ***Climate Disclosure Standards Board (CDSB)*** : Le Climate Disclosure Standards Board est un consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales qui travaille notamment en collaboration avec le TCFD sur ces sujets.
- ***Scope 1 du GHG Protocol*** **:** Le Scope 1 rassemble les émissions directes de GES issues de la combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, biodiesel et gaz), ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation des bureaux et Data Centers sur site.
- ***Scope 2 du GHG Protocol*** **:** Le Scope 2 rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau et de chauffage urbain dans les bureaux et *Data Centers* sur site,
- ***Scope 3 du GHG Protocol*** **:** Le Scope 3 rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau dans les *Data Centers* hors site, et aux déplacements professionnels réalisés.
- ***Location-based :*** Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission relatifs aux zones géographiques couvertes.
- ***Market-based :*** Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission spécifiques de la source d'énergie utilisée.

Annexes : Table de concordance Grenelle 2 / ISO 26000 / ODD-CDSB-TCFD / GRI 4

Document de référence			Article 75 & 225 loi Grenelle 2
N° Chap.	Titre Chapitre / Section	N° page	
1.	**Chapitre 1 – Présentation de Sopra Steria**	13	
3.	**Chapitre 3 - Responsabilité d'Entreprise**	77	
1.	**Sopra Steria, un groupe engagé pour un monde plus durable**		
1.1.	Un engagement fort dans la durée	78	■ Droits de l'homme
1.4.	Gouvernance du groupe	80	■ Actions menées prises par la Société /conséquences sociales de son activité
2.	**Responsabilité sociale : Sopra Steria, un collectif responsable et engagé**		
2.4.	Une culture et des valeurs qui nous rassemblent	83	■ Actions menées prises par la Société /conséquences sociales de son activité
2.5.	Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle	84	■ Effectif total ■ Répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique
2.6.	L'attractivité et la fidélisation des talents pour servir le Projet	85	■ Embauches et licenciements ■ Politiques mises en œuvre en matière de formation ■ Nombre total de jours et d'heures de formation ■ Rémunérations et leur évolution
2.6.1.	Attirer plus de talents	85	
2.6.2.	Anticiper les évolutions de compétences	85	
2.6.3.	Fidéliser et développer nos talents	87	
2.7.	Dialogue Social	89	■ Organisation du dialogue social ■ Bilan des accords collectifs
2.8.	Conditions et l'organisation du travail : une priorité pour le Groupe	89	■ Organisation du temps de travail ■ Absentéisme ■ Conditions de santé et de sécurité au travail ■ Bilan des accords signés en matière de santé et de sécurité au travail ■ Accidents du travail ■ Maladies professionnelles
2.9.	Diversité et égalité des chances	89	■ Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ■ Mesures prises en faveur de l'égalité entre femmes et hommes ■ Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ■ Politique de lutte contre les discriminations
2.10.	Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT	90	■ Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ■ Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme
2.10.1.	Respect de la liberté d'association	90	
2.10.2.	Refus du travail forcé des enfants	91	■ Élimination du travail forcé ou obligatoire ■ Abolition effective du travail des enfants
2.11.	Impact territorial	91	■ Impact territorial, économique et social de l'activité sur les populations riveraines et locales
2.11.1.	Emploi et développement régional en France	91	■ Impact territorial, économique et social de l'activité en matière d'emploi et de développement régional

Doc réf N° Chap.	ISO 26000	ODD CDSB-TCFD *(Climate Change Reporting Framework)*	GRI 4
1.		G4-3 à G4-8, G4-17 et G4-18	
3.			
1.			
1.1.		16. Justice et paix 17. Partenariats pour les objectifs mondiaux	
1.4.	6.2 Gouvernance de l'organisation		
2.			
2.4.	6.2 Gouvernance de l'organisation		
2.5.	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.3 Emploi et relations employeur/employé		G4-10
2.6.		8. Accès à des emplois décents	G4-LA1, G4-LA11, G4-LA9
2.6.1.			
2.6.2.			
2.6.3.			
2.7.	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.5 Dialogue social		
2.8.	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.7 Santé et securité au travail	3. Accès à la santé	G4-LA6
2.9.	6.3.7 Discrimination et groupes vulnérables 6.3.10 Principes fondamentaux et droits au travail	5. Égalité entre les sexes 10. Réduction des inégalités	G4-HR3, G4-LA13
2.10.			G4-HR4
2.10.1.			
2.10.2.			
2.11.	6.8 Communautés et développement local	9. Innovation et infrastructures	G4-EC7
2.11.1.			

Document de référence			Article 75 & 225 loi Grenelle 2
N° Chap.	Titre Chapitre / Section	N° page	
3.	**Responsabilité Sociétale : renforcer l'interaction avec les parties prenantes**		
3.4.	Dialogue avec les parties prenantes	93	■ Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations ■ Actions de partenariats ou de mécénat
3.5.	Soutien à la Chaire du Numérique	93	■ Actions de partenariats ou de mécénat
3.6.	Un programme Achats Responsables renforcé	94	■ Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ■ Sous-traitance et relations avec les fournisseurs ■ 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
3.6.1	Évaluation de la chaine d'approvisionnement par un tiers	94	
3.6.2	Des achats solidaires et inclusifs, en faveur de la diversité	94	
3.7.	La satisfaction des clients au cœur du Projet Sopra Steria Groupe	94	
3.8.	Un engagement solidaire pour une société numérique inclusive	96	
3.8.1.	Enjeux et principaux résultats	97	
3.8.2.	Accompagner les communautés locales	97	■ Actions de partenariats ou de mécénat ■ Impact territorial, économique et social de l'activité sur les populations riveraines et locales
4.	**Ethique & Conformité**		
4.1.	Contexte et Faits marquants	99	
4.2.	Enjeux et Principaux résultats	99	
4.3.	Gouvernance et organisation	99	■ Mise en place d'une gouvernance et information extra-financière
4.4.	Une charte éthique, des valeurs fortes	99	■ Actions engagées pour prévenir la corruption ■ Éthique des affaires
4.5.	Un socle de règles et procédures	100	
4.6.	Un programme visant à compléter le dispositif de conformité existant	100	■ Actions engagées pour prévenir la corruption
4.7.	Devoir de vigilance et actions de prévention	100	■ Éthique des affaires / devoir de vigilance

Doc réf N° Chap.	ISO 26000	ODD CDSB-TCFD *(Climate Change Reporting Framework)*	GRI 4
3.			G4-15, G4-16, G4-24, G4-25
3.4.			G4-15, G4-16, G4-24, G4-25
3.5.			
3.6.	6.6.6 Promotion de la Responsabilité Sociétale dans la chaîne de valeur		G4-EN32
3.6.1			
3.6.2			
3.7.	9. Innovation et infrastructures		
3.8.	1. Éradication de la pauvreté 4. Accès à une éducation de qualité 3. Accès à la santé 6. Accès à l'eau salubre et l'assainissement 8. Accès à des emplois décents		
3.8.1.			
3.8.3.			
4.	6.6 Loyauté des pratiques		G4- 56, G4-57, G4-58, G4-SO4
4.1.			
4.2.			
4.3.			
4.4.			
4.5.			
4.6.			
4.7.			

Document de référence			Article 75 & 225 loi Grenelle 2
N° Chap.	Titre Chapitre / Section	N° page	
5.	**Responsabilité environnementale : innover en faveur de l'environnement**		
5.1.	Contexte et faits marquants	101	■ Adaptation aux conséquences du changement climatique
5.2.	Opportunités et Risques environnementaux	102	
5.2.1.	Définir les risques & opportunités environnementaux	102	
5.2.2.	Gérer les risques & opportunités environnementaux	103	
5.3.	Une politique et des engagements environnementaux forts	103	■ Organisation de la société (environnement, certifications, évaluations) ■ Adaptation aux conséquences du changement climatique
5.3.1.	Contribuer à l'économie bas carbone au moyen d'une politique environnementale	103	■ Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
5.3.2.	Harmoniser les pratiques par le Système de Management Environnemental	104	■ Moyens consacrés à la prévention des risques environnement et des pollutions
5.3.3.	Encourager l'engagement des collaborateurs	104	■ Actions de formation/d'information des salariés
5.4.	Enjeux et principaux résultats	105	
5.5.	Impact environnemental	106	■ Consommation de matières première et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation
5.5.1.	Impliquer notre chaine d'approvisionnement	106	■ Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux
5.5.2.	Optimiser les déplacements professionnels	107	
5.5.3.	Adopter une consommation d'énergie efficiente et augmenter la part d'énergie renouvelable	107	■ Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergetique et recours aux energies renouvelables
5.5.4.	Suivre la consommation d'eau	108	■ Consommation d'eau et approvisionnement en eau
5.5.5.	Gestion des déchets, ressources et économie circulaire	108	■ Recyclage, réutilisation, ralorisation et élimination des déchets
5.5.6.	Innover pour réduire l'impact environnemental	109	■ Émissions de ges du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ■ Rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ■ Rejets de gaz à effet de serre ■ Adaptation aux conséquences du changement climatique
5.6.	Impact des émissions de gaz à effet de serre	109	

Doc réf N° Chap.	ISO 26000	ODD CDSB-TCFD *(Climate Change Reporting Framework)*	GRI 4
5.		9. Innovation et infrastructures	
5.1.	6.5.5 Atténuation des changements climatiques et adaptation	REQ-01 Management's environmental policies, strategy and targets	G4-EN15, G4-EN16, G4-EN30, G4-EN19, G4-EN19, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN6, G4-EN7, G4-SO1, G4-33, G4-43,G4-44
5.2.	6.5.2.1, 6.5.5.2.2	REQ-02 Risks and opportunities	G4-2, G4-EC2, G4-EN3, G4-EN9, G4-EN33
5.2.1.			
5.2.2.			
5.3.	6.2 Gouvernance de l'organisation	13. Lutte contre le changement climatique REQ-01 Management's environmental policies, strategy and targets REQ-03 Governance REQ-04 Sources of environmental impact REQ-07 Organisational boundary REQ-05 Performance and comparative analysis REQ-06 Outlook	G4-1, G4-34
5.3.1.	6.5.3 Prévention de la pollution		G4- EN23, G4-EN15, G4-EN16
5.3.2.	6.2 Gouvernance de l'organisation		G4-1, G4-34, G4-35 jusqu'à G4-37
5.3.3.			G4-SO1
5.4.	4.3		G4-13, G4- 23, G4-EN6, G4-EN7, G4-EN19, G4-EN27, G4-EN28
5.5.	6.5.3.2,6.5.4.2,6.5.6.2		
5.5.1.	6.6.6 Promotion de la Responsabilité Sociétale dans la chaîne de valeur		G4-EN32
5.5.2.			
5.5.3.		7. Recours aux énergies renouvelables 12. Consommation responsable 13. Lutte contre le changement climatique	G4-EN1
5.5.4.		13. Lutte contre le changement climatique	G4-EN3, G4-EN6, G4-EN19, G4-EN15, G4-EN16
5.5.5.	6.5.3 Prévention de la pollution	15. Protection de la faune et de la flore terrestres	G4-EN 22, G4-EN 23, G4-EN 31, G4-EN-32
5.5.6.		9. Innovation et infrastructures 13. Lutte contre le changement climatique REQ-08 Reporting policies	
5.6.	6.5.3 Prévention de la pollution		G4-EN23, G4-EN15, G4-EN16

Document de référence			Article 75 & 225 loi Grenelle 2
N° Chap.	Titre Chapitre / Section	N° page	
5.6.1.	Réduire les émissions GES issues des déplacements professionnels	111	
5.6.2.	Réduire les émissions GES issues des bureaux et Data Centers	112	
5.6.3.	Poursuivre le Programme de neutralité carbone	112	
5.6.4.	Influencer notre écosysteme	112	
6	**Démarche et Note méthodologique**	113	
7	**Annexes**	117	
	Annexes : Table de concordance Grenelle 2 / ISO 26 000 / ODD-TCFD-CDSB / GRI 4	128	
	Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet du fait de ses activités		■ Provisions et garanties pour risques en matière d'environnement ■ Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ■ Utilisation des sols ■ Lutte contre le gaspillage des ressources alimentaires ■ Mesures prises pour protéger ou développer ■ Biodiversité ■ Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Doc réf	ISO 26000	ODD CDSB-TCFD *(Climate Change Reporting Framework)*	GRI 4
N° Chap.			
5.6.1.	6.5.5 Atténuation des changements climatiques et adaptation		G4-EN15, G4-EN16, G4-EN30, G4-EN19, G4-EN19, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN6, G4-EN7
5.6.2.			
5.6.3.			
5.6.4.		11. Villes et communautés durables 13. Lutte contre le changement climatique 14. Protection de la faune et de la flore aquatiques 16. Justice et paix 17. Partenariats pour les objectifs mondiaux	
6		REQ-07 Organisational boundaries REQ-08 Reporting policies REQ-09 Reporting period REQ-10 Restatements	G4-17, G4-18, G4-22, G4-23, G4-28, G4- 29, G4-30, G4-31, G4-32, G4-33
7			
7.12.		REQ-12 Assurance	G4-32, 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 près de 42 000 collaborateurs dans plus de 20 pays, Sopra Steria affiche un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros en 2017.

Sopra Steria

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

www.soprasteria.com

sopra steria