

Sopra Steria une stratégie ancrée dans la durabilité

Paris, août 2023

The world is how we shape it*

sopra  steria

* Le monde est tel que nous le façonnons.

Sommaire

01

Sopra Steria en bref

02

Modèle d'affaires et projet d'entreprise

03

Stratégie de responsabilité d'entreprise

04

Gouvernance & rémunération

05

Gestion des talents

06

Sécurité des systèmes de l'information - cybersécurité - protection des données

07

Annexes

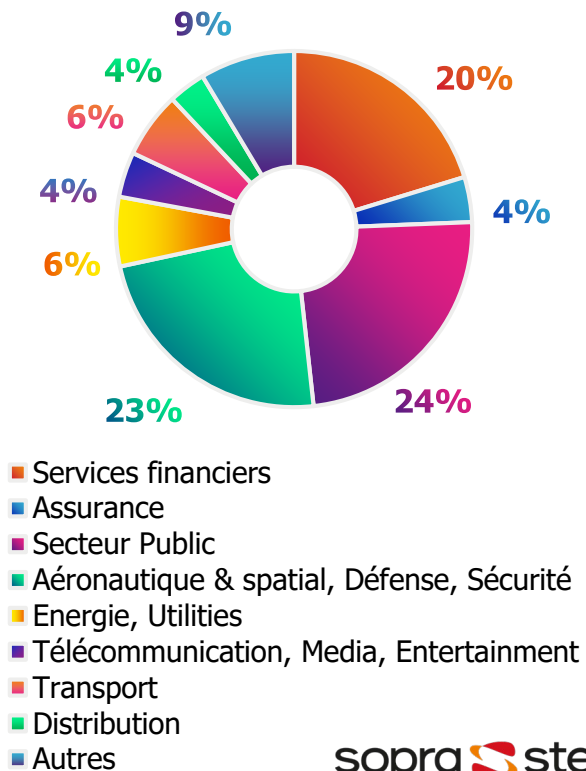
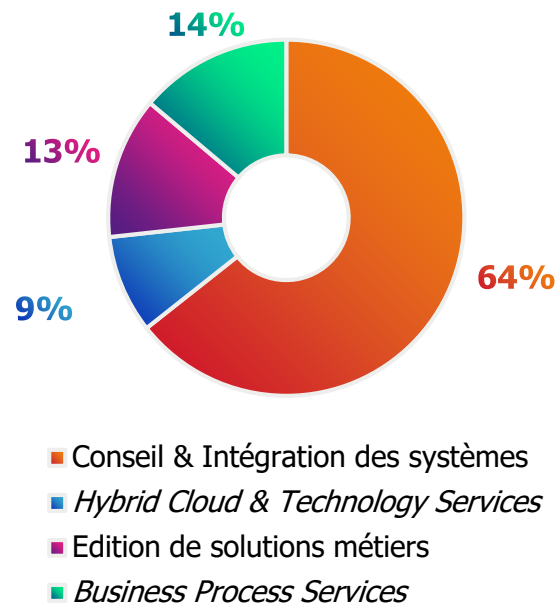
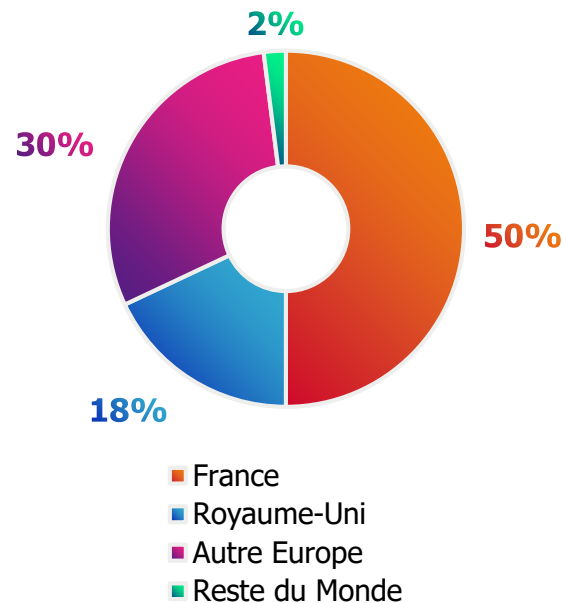
01

Sopra Steria en bref

Sopra Steria, acteur majeur de la Tech en Europe

Répartition du chiffre d'affaires au 30 juin 2023

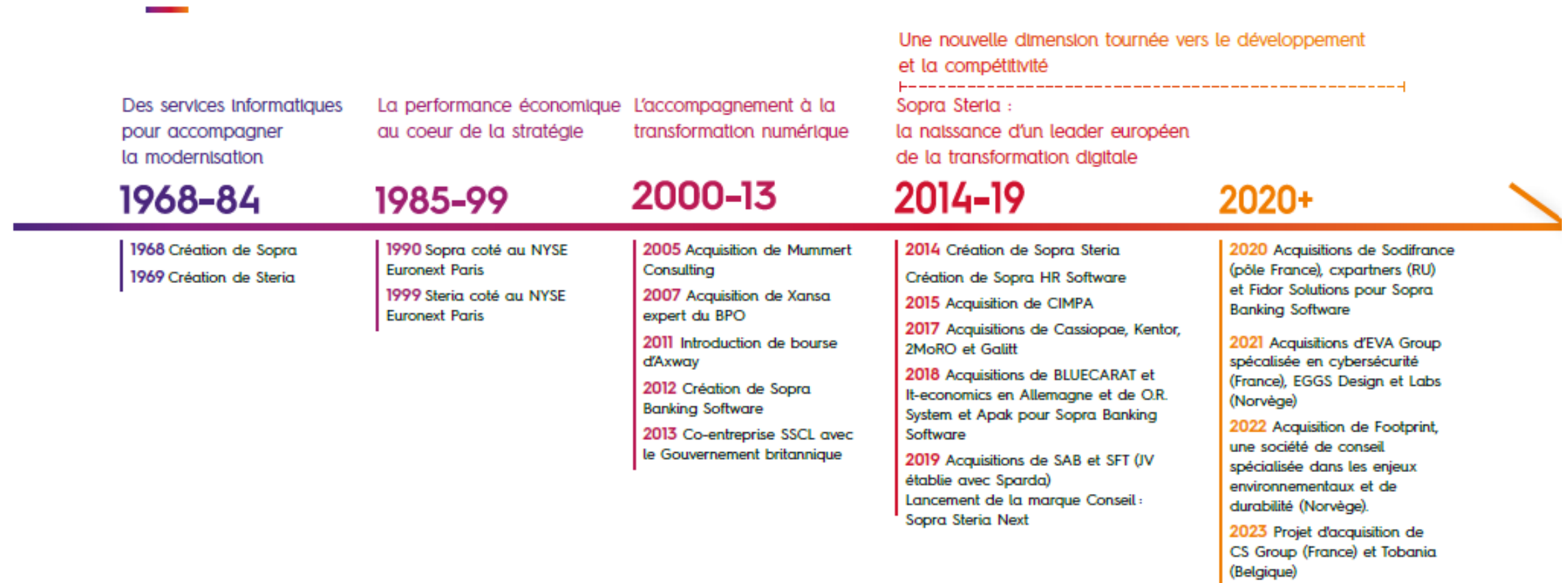
EMEA leading IT services provider (top 9)⁽¹⁾



(1) PAC, June 2023, Leading IT Services Providers in 2022 EMEA

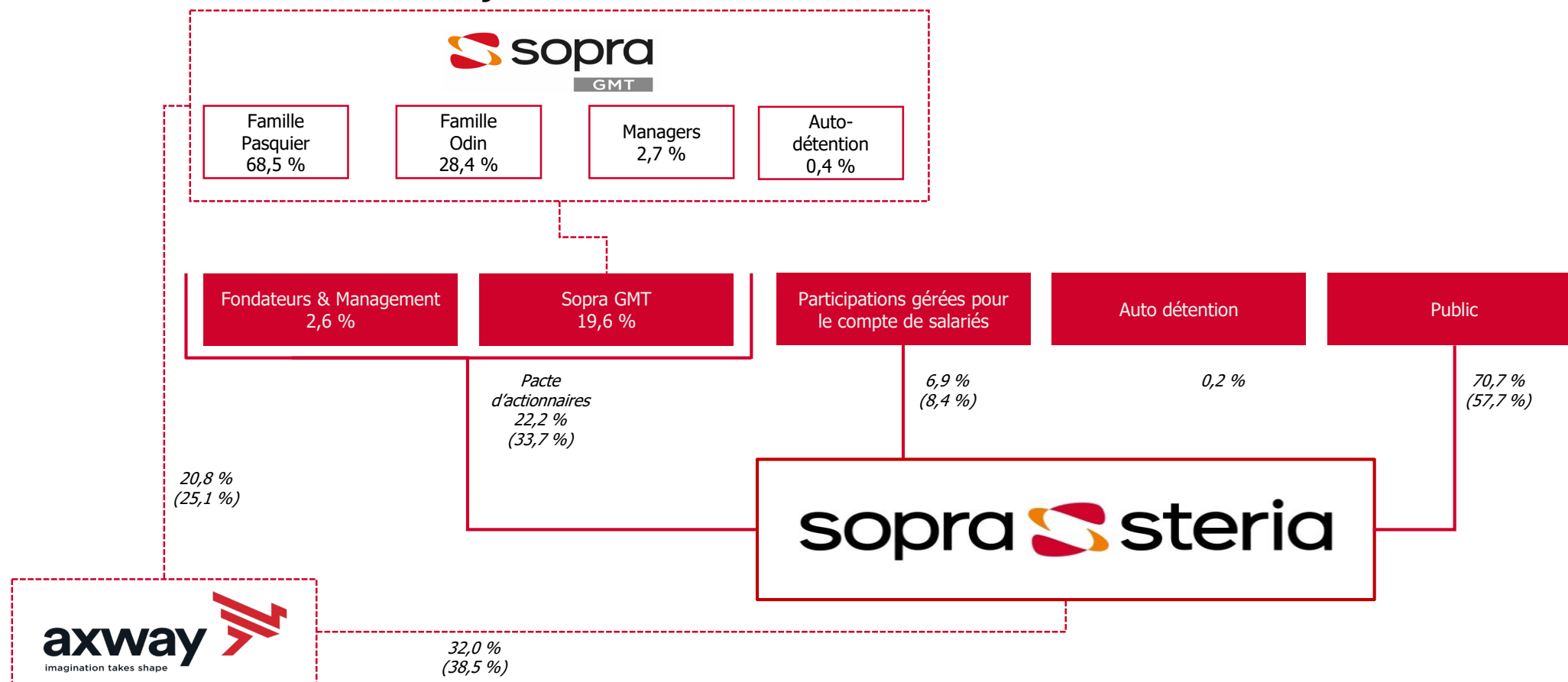
L'histoire du Groupe Sopra Steria

Plus de 50 ans de croissance et de transformation



Un actionnaire de référence garant du projet

Détail de l'actionnariat au 30 juin 2023

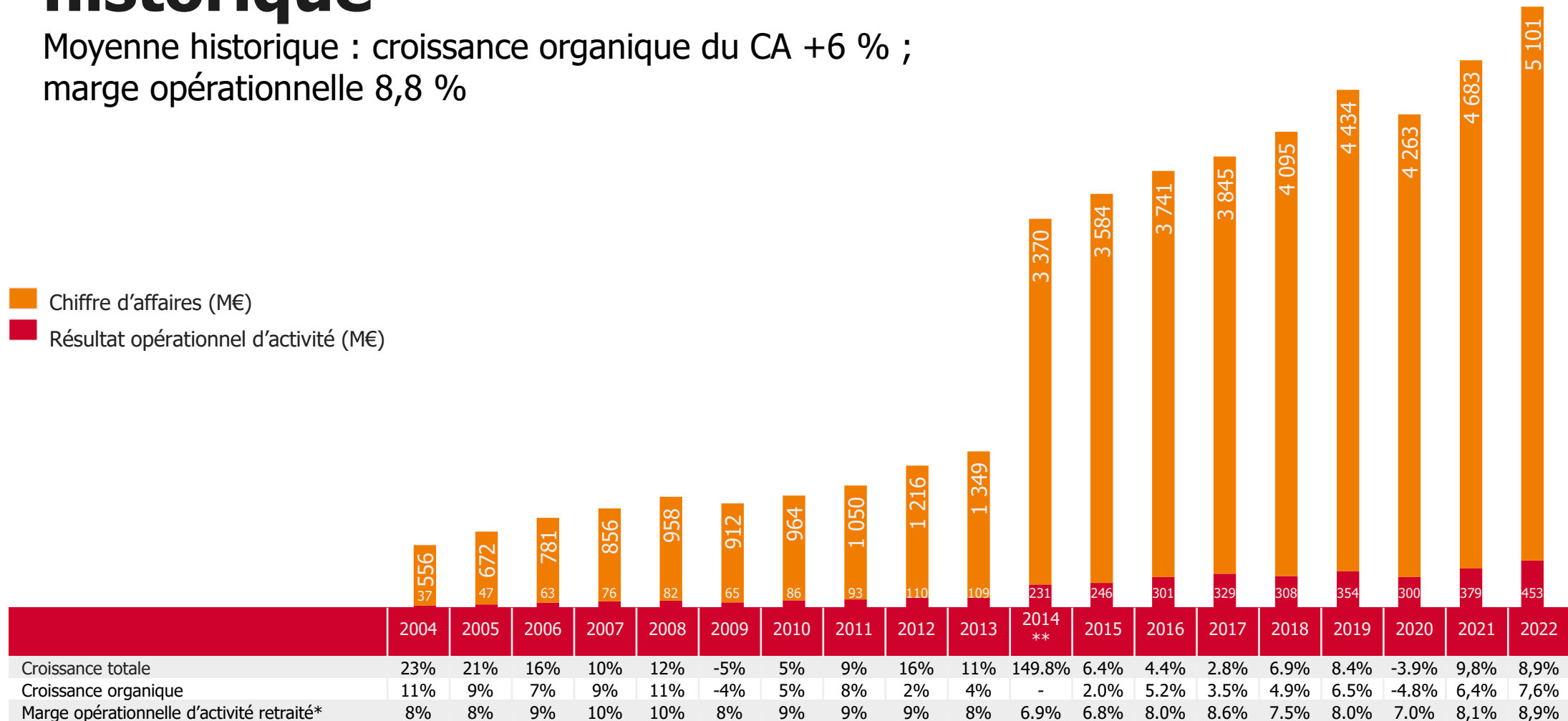


XX.X% = Pourcentage de détention du capital
(XX.X%) = Pourcentage des droits de vote

20 547 701 actions cotées
26 544 319 droits de vote théorique

Performance opérationnelle historique

Moyenne historique : croissance organique du CA +6 % ;
marge opérationnelle 8,8 %



* Retraité à droit fiscal équivalent pour les exercices jusqu'à 2009 inclus et à périmètre constant (hors Axway)

** Base de comparaison ajustée pro forma de la fusion Sopra Steria.

Performance 2022 (1/2)

Sopra Steria bien placé sur sa trajectoire de moyen terme pour atteindre 10 % de taux de marge opérationnelle d'activité

Croissance organique du chiffre d'affaires

+7,6 %

8,9 %
+0,8 point

Taux de marge opérationnelle d'activité

Flux net de trésorerie disponible

287,2 M€
5,6 % du CA

4,9 %
+0,9 point

Taux de marge nette

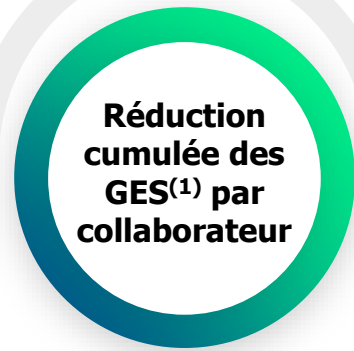
Performance 2022 (2/2)

Une trajectoire en ligne avec les engagements pris sur la performance extra-financière



33,1 %
vs. 32,4 % en 2021

20 %
vs. 17,6 % en 2021



- 68 %⁽²⁾
vs -50 % en 2021
(Base 2015)

55 %⁽³⁾



+4,7 %
vs +3,2 % en 2021

17 %
vs. 16 % en 2021



(1) Gaz à Effet de Serre

(2) Hors effet COVID, -75,7% effet COVID compris

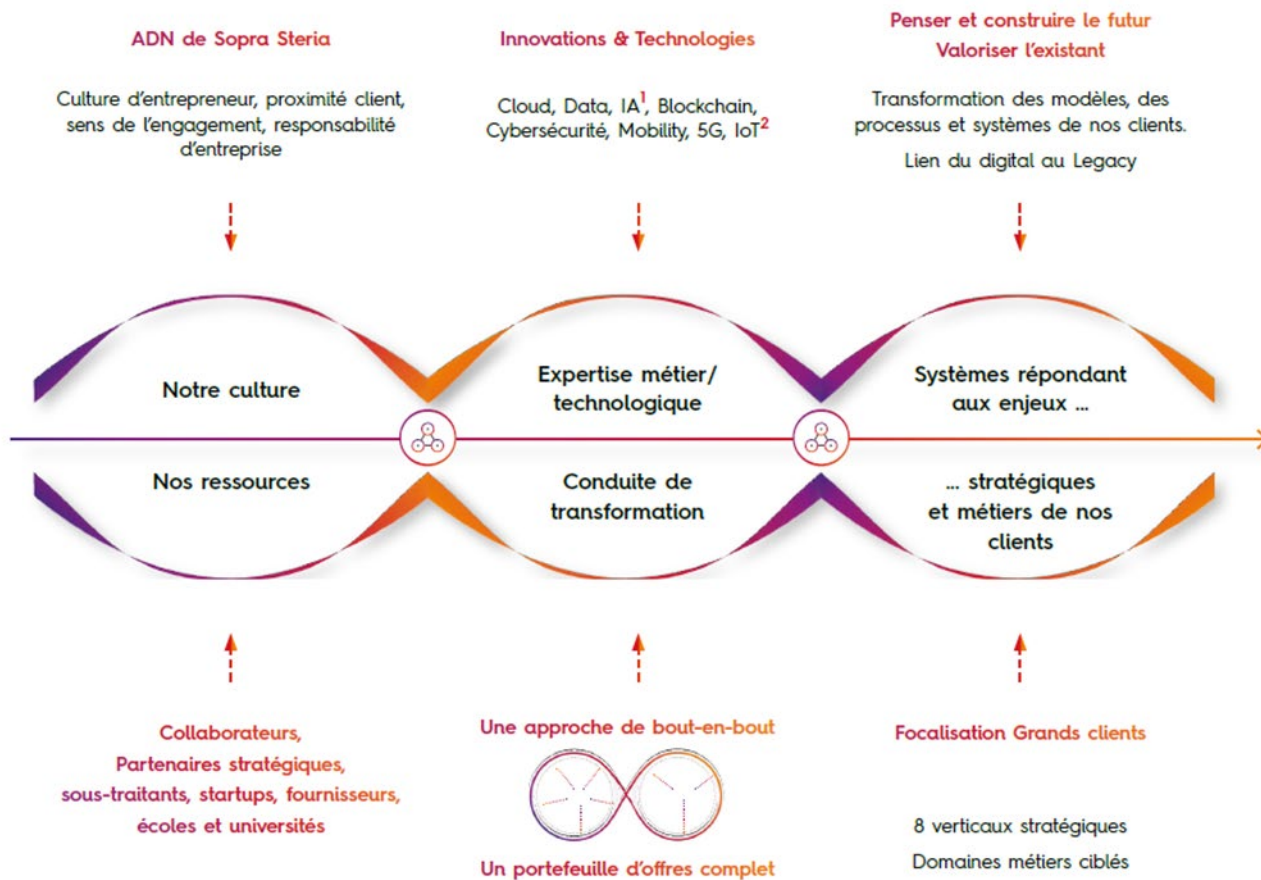
(3) Parmi les fournisseurs représentant au moins 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement

02

Modèle d'affaires et projet d'entreprise

Modèle d'affaires

Chaîne de création de valeur et indicateurs associés



1_IA : Intelligence artificielle ; 2_IoT : Internet of things ; 3_GPTW : Great Place To Work ; 4_GES : Gaz à Effet de Serre

Exemples d'indicateurs 2022 de valeur créée pour les principales parties prenantes

Collaborateurs

- **78 %** des collaborateurs déclarent qu'il fait bon travailler chez Sopra Steria – Baromètre GPTW³
- **33 heures** de formation en moyenne par salarié
- **100 %** des collaborateurs participent à au moins une session de formation chaque année
- **17 %** de taux d'attrition

Clients

- **80 %** des 100 clients stratégiques satisfaits lors du Baromètre « Customer Voice »
- **7,6 %** de croissance organique du chiffre d'affaires

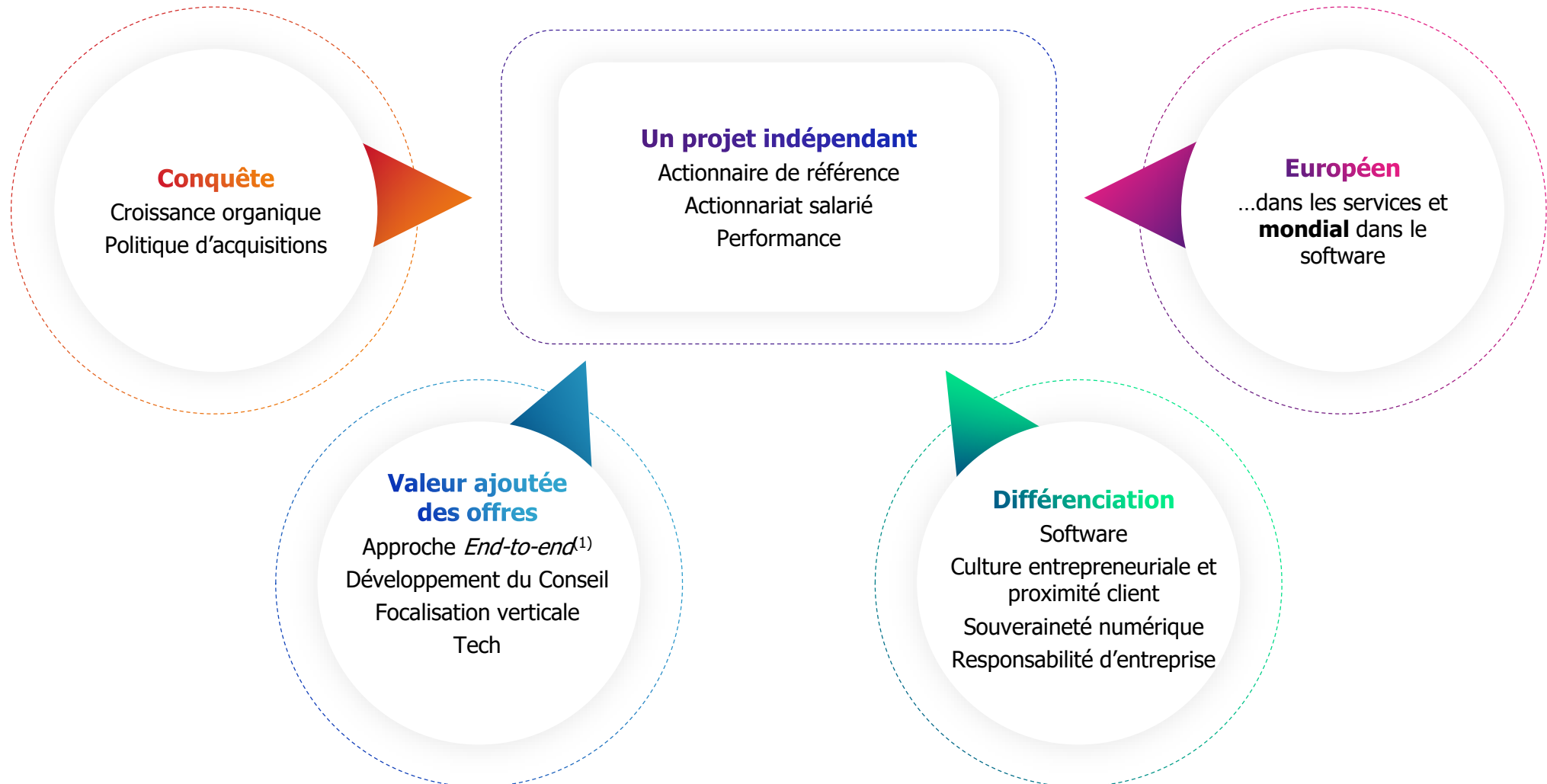
Actionnaires

- Cours de bourse au 30/12/2022 : **141,20 €**
- **4,30 €** de dividende proposé au titre de l'exercice 2022

Société

- **-68 %** de réduction des émissions de GES⁴ par collaborateur en 2022 (base 2015)
- Classement : CDP **A List** ; EcoVadis **Top 1 % Platinum**

Un projet d'entreprise ambitieux



1) *End-to-End* : approche de bout en bout

03

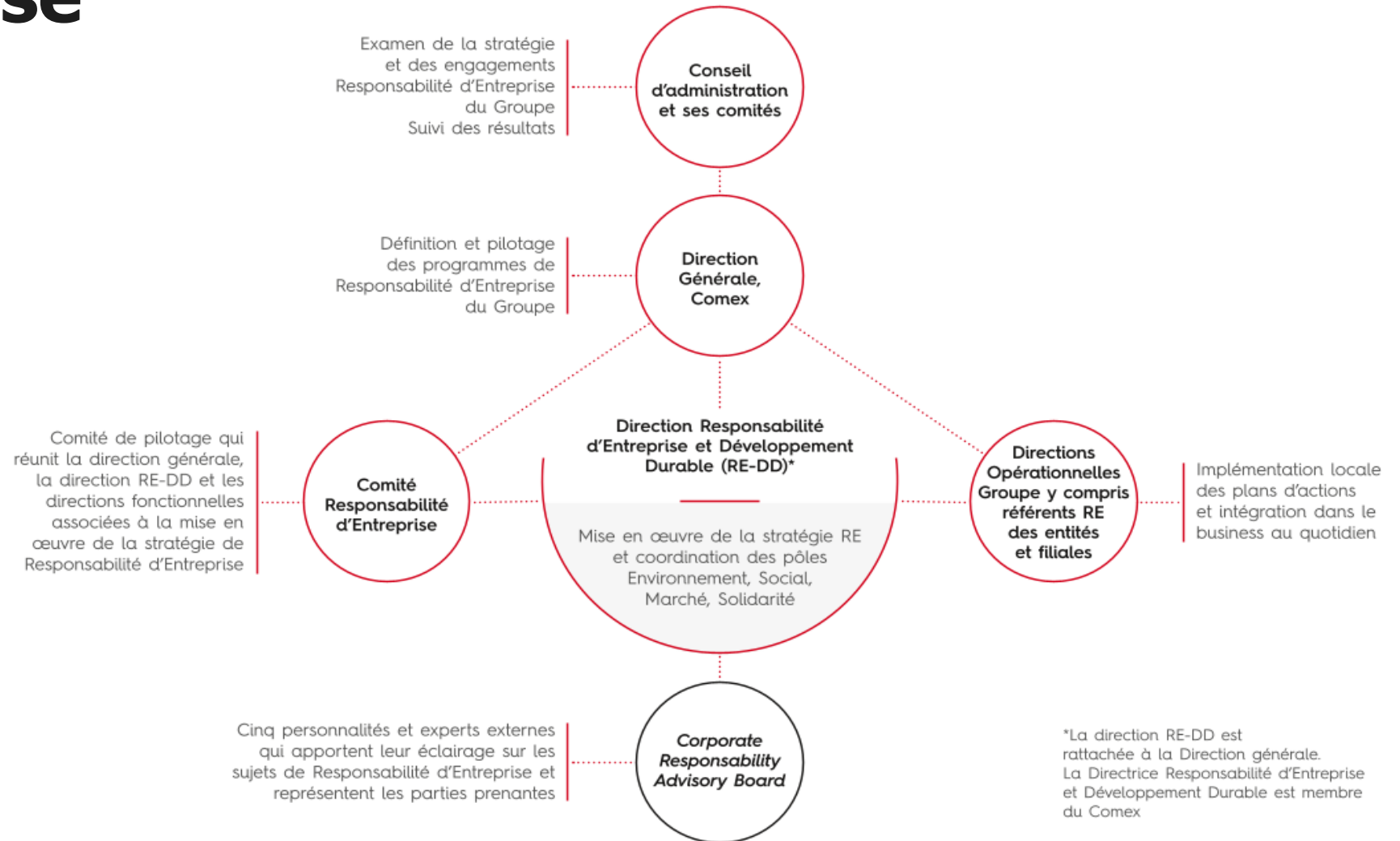
Stratégie de responsabilité d'entreprise

Une conscience historique de la durabilité

- Des valeurs fondatrices qui encouragent notamment l'ouverture d'esprit, la curiosité et le respect de l'autre
- Un engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2004 (et depuis 2017 dans la catégorie Global Compact Advanced)
- Un programme de solidarité porté depuis plus de 20 ans par la Fondation Sopra Steria-Institut de France (création en 2001)
- Un programme environnemental initié depuis plus de 10 ans : neutre carbone depuis 2015 pour l'ensemble de nos sites, déplacements professionnels et data centers et Climate Neutral Now depuis 2021 sur nos émissions directes

**Une démarche
Responsabilité
d'Entreprise
ancrée dans
l'ADN du Groupe**

Organisation de la gouvernance Responsabilité d'entreprise



Notre mission

« Ensemble, construire un avenir positif en mettant le digital au service de l'humain »

Eclairée

Notre contribution s'appuie sur notre capacité à anticiper les enjeux du numérique, à les comprendre, les traduire pour mieux évaluer leurs impacts sur les enjeux de durabilité de nos clients et sur le quotidien de tous.

Durable

Nous concevons nos actions dans une logique de long-terme que ce soit dans l'exercice de nos métiers ou dans l'accompagnement de nos clients dans leur transformation digitale.

Humaine

Notre action porte sur la mise en œuvre de projets qui favorisent l'inclusion numérique, l'égalité des chances et l'ouverture sociale.

Notre contribution⁽¹⁾ aux 17 ODD des Nations Unies

7 engagements alignés sur le modèle d'affaires – contribution en 2022



3, 4, 5, 8, 10, 17

8, 9, 11, 16, 17

6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17

4, 8, 11, 12, 13, 16

1, 5, 10, 12, 13

3, 8, 9 et 16

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

7 engagements

Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, la diversité et l'égalité des chances

Être un partenaire dans la durée pour nos clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable

Atteindre «Zéro émission nette», préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le changement climatique

Collaborer avec un écosystème élargi pour adresser de manière collective les grands sujets de société auxquels nous devons tous faire face

Instaurer un dialogue constructif, transparent et continu avec nos parties prenantes

Agir de manière éthique dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités

Soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique

Exemples de contribution

- **13 073 recrutements** dans le Groupe
- **33 heures de formation** en moyenne par collaborateur

- **80 % des 100 clients stratégiques** satisfaits lors du Baromètre « Customer Voice »

- **-68 % de réduction des émissions de GES** par collaborateur en 2021 (base 2015)
- **Plus de 19 000** collaborateurs formés aux écogestes numériques

- **Membre de l'Alliance** européenne pour les données industrielles, Edge et Cloud
- **Prix Entreprendre pour Demain** consacré en 2022 à une thématique environnementale

- **603 fournisseurs**, ont obtenu une évaluation positive par EcoVadis en 2022 représentant plus de 737 M€ de dépenses couvertes et plus de **85 % de la dépense cible 2022.**

- **93 % des collaborateurs du Groupe formés** à la prévention de la corruption et du trafic d'influence

- **201 projets solidaires** soutenus par le Groupe et 679 associations et écoles soutenues, **dont 157 pour des projets à impact positif**

(1) Directe ou indirecte - ODD = Objectifs de Développement Durable

Contribuer à la lutte contre le changement climatique

Un plan pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) – résultats 2022

Activités directes

Sites, déplacements professionnels, data centers

Gestion des énergies
Politique de mobilité bas carbone
Digitalisation

- **68 %¹** par collaborateur (base 2015)

- **85 %²** par collaborateur en 2040 (base 2015)

Nature des émissions de GES

Leviers de réduction des émissions

Résultats 2022

Objectifs

Compensation pour les émissions non évitées

Activités indirectes

Chaîne d'approvisionnement, déplacements domicile-travail et télétravail, déchets

Charte fournisseurs
Politique achats responsables
Evaluation par Ecovadis de **85 %³** de notre dépense cible

55 %⁴ des fournisseurs se sont engagés à fin 2022 à mettre en place des objectifs de réduction de GES

Mise en place d'objectifs de réduction des GES pour **90 %⁴** des fournisseurs en 2025

(1) Hors effet COVID, -75,7% effet COVID compris

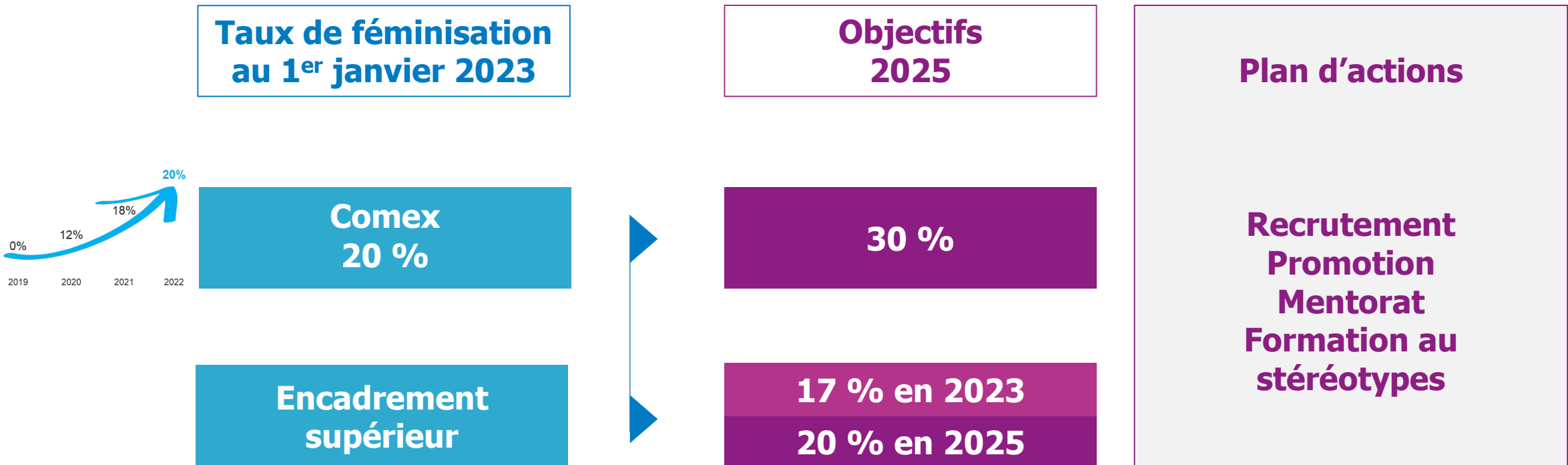
(2) Validé par le SBTi (Science Based Targets Initiative)

(3) Dépenses de 868 M€ auprès des fournisseurs cibles (>26 salariés, dépense annuelle >150K€)

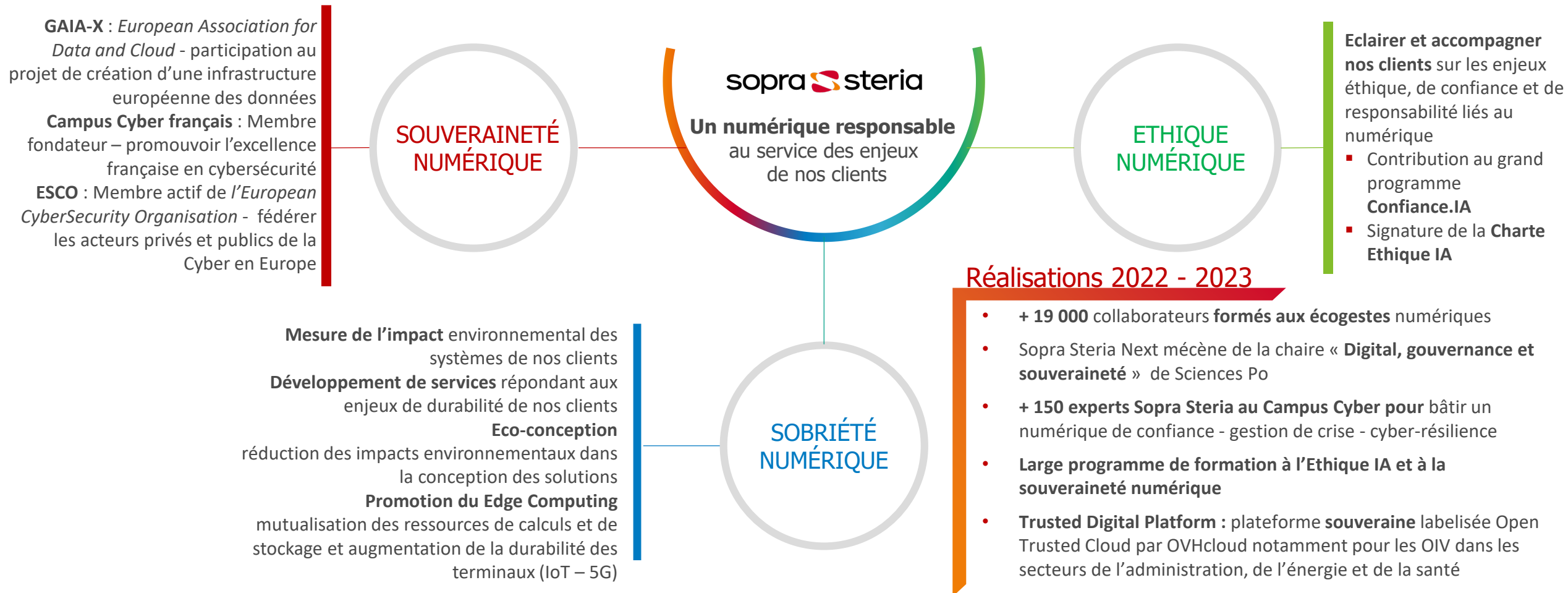
(4) Parmi les fournisseurs représentant au moins 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement

Instances dirigeantes : une politique volontariste

Le Groupe vise un taux de féminisation de 30 % du Comité Exécutif en 2025



Intégrer un numérique durable et de confiance dans notre proposition de valeur



04

Gouvernance & rémunération

Une dissociation des fonctions de Président et de Directeur général 1/2

Conseil d'administration au 31/12/2022

Pierre Pasquier - Président

15 membres au Conseil d'administration

- 12 administrateurs/trices désignés par l'Assemblée Générale
- 3 administrateurs/trices représentant les salariés et les salariés actionnaires

42 %

Administratrices

58 %

Administrateurs

67 %

Taux d'indépendance

2/3

Des comités sont présidés par des femmes

63 ans

Age moyen des administrateurs/trices

4

Nationalités

La diversité des compétences est fortement recherchée au sein du Conseil d'administration. La société a notamment identifié dix principales compétences clés qu'elle souhaite voir représentées par ses administrateurs/trices. Il s'agit des compétences ou expériences suivantes :

67 %

Connaissance des métiers du conseil, des services du numérique, de l'édition de logiciels, capacité à promouvoir l'innovation

47 %

Connaissance d'un grand marché vertical du Groupe

53 %

Expérience d'entrepreneur

27 %

Directeur général de grand groupe

53 %

Finance, contrôle et gestion des risques

47 %

RSE-ressources humaines et relations sociales

53 %

RSE-enjeux environnementaux et sociétaux

60 %

Dimension internationale

40 %

Connaissance d'Axway Software

47 %

Expérience opérationnelle dans le groupe Sopra Steria

98%

Taux d'assiduité du Conseil d'administration

100 %

Assiduité du Comité d'Audit

97 %

Assiduité du Comité des rémunérations

97 %

Assiduité du Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de responsabilité d'entreprise

Une dissociation des fonctions de Président et de Directeur général 2/2

Organes exécutifs au 31/12/2022

Cyril Malargé - Directeur général

L'organisation du Groupe s'articule autour d'un Corporate et d'un ensemble de pôles opérationnels. La Direction générale s'appuie sur un Comité exécutif (COMEX) et un Comité de direction (CODIR).

COMEX

- Le COMEX est composé de 15 membres. Il supervise l'organisation, le système de pilotage, les grandes affaires et les fonctions et entités supports du Groupe. Il participe à la réflexion stratégique du Groupe et à sa mise en œuvre. Il comprend 3 femmes.

CODIR

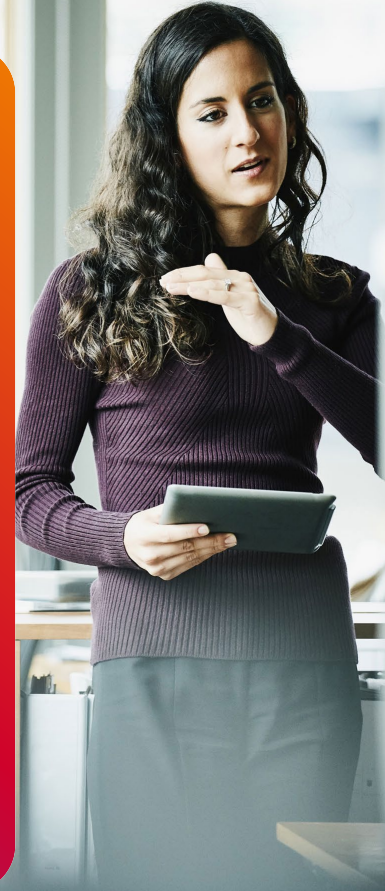
- Le CODIR est composé des membres du COMEX et de 42 directeurs opérationnels et fonctionnels. Il comprend 11 femmes.

20%

Femmes au COMEX

26%

Femmes au CODIR



Rémunération du Directeur général 1/3

Au titre de l'exercice 2022 (décision du CA du 22 février 2023)
approuvée par l'Assemblée générale 2023

— Rémunération fixe : 400 000 €

— Mode de calcul de la rémunération variable annuelle :

Critère	Nature	Enjeu % RVA ⁽¹⁾	Enjeu en €	Seuil	Cible	Plafond	Réalisation	Montant attribué en €
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	45,0 %	121 500 €	8,5 %	9,0 %	n.d ⁽²⁾	8,9 %	97 200 €
Croissance du chiffre d'affaires consolidé	quantifiable	30,0 %	81 000 €	4,0 %	6,0 %	n.d ⁽²⁾	7,6 %	81 000 €
Objectifs qualitatifs relatifs à la prise de fonction en tant que Directeur général	qualitatif	15,0 %	40 500 €	n.a ⁽³⁾	n.a ⁽³⁾	n.d ⁽²⁾	Objectif atteint à 100 %	40 500 €
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif 2025 de féminisation des instances dirigeantes	qualitatif	5 %	13 500 €	n.a ⁽³⁾	n.a ⁽³⁾	n.d ⁽²⁾	Objectif atteint à 100 %	13 500 €
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif de réduction des émissions directes de GES ⁽⁴⁾ par employé (SBTi III) ⁽⁵⁾	qualitatif	5 %	13 500 €	n.a ⁽³⁾	n.a ⁽³⁾	n.d ⁽²⁾	Objectif atteint à 100 %	13 500 €
TOTAL		100 %	270 000 €					245 700 €

(1) RVA : Rémunération variable annuelle.

(2) Non défini.

(3) Non applicable.

(4) Gaz à effet de serre.

(5) Science based targets initiative.

Rémunération du Directeur général 2/3

Au titre de l'exercice 2023 (décision du CA du 15 mars 2023)
approuvée par l'Assemblée générale 2023

— Rémunération fixe : 500 000 €

— Objectif de la rémunération variable annuelle :

Critère	Nature	Enjeu % RVA ^[1]	Enjeu %RFA ^[2]	Enjeu en €	Seuil	Cible
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	50,0 %	30,0 %	150 000 €	n.c.	n.c.
Croissance du chiffre d'affaires consolidé	quantifiable	10,0 %	6,0 %	30 000 €	n.c.	n.c.
Réduction des émissions directes de GES par employé (SBTi III) (eq. tonne CO ₂)	quantifiable	5,0 %	3,0 %	15 000 €	0,74	0,69
Féminisation des instances dirigeantes du Groupe (% de femmes dans les deux positions hiérarchiques les plus élevées)	quantifiable	5,0 %	3,0 %	15 000 €	19,0 %	20,0 %
Objectif qualitatif lié aux nécessités induites par le projet stratégique et l'organisation opérationnelle	qualitatif	30,0 %	18,0 %	90 000 €		
TOTAL		100,0 %	60,0 %	300 000 €		

[1] : RVA : Rémunération variable annuelle

[2] : RFA : Rémunération fixe annuelle

Les objectifs associés aux critères quantifiables ont été fixés en cohérence avec les objectifs annoncés ou confirmés au marché lors de la présentation des résultats annuels. Les critères quantifiables (70% de la RVA) visent la poursuite de l'amélioration de la profitabilité et la prise en compte d'enjeux sociaux et environnementaux des activités du Groupe. La valeur des objectifs quantifiables économiques n'est pas rendue publique pour des raisons de confidentialité et pour ne pas interférer avec la communication financière.

Le critère qualitatif (30% de la RVA) porte sur l'articulation de la direction opérationnelle avec la démarche stratégique et sur le renforcement de l'organisation du Groupe.

Rémunération Directeur général 3/3

Plan d'attribution d'actions de performance

— Droits à actions attribués en 2022 : 3 000

└ Plan décidé le 1^{er} juin 2022

2022 - 2024			Poids sur 3 ans
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group			pondération
Croissance organique du CA			30%
ROA en % du CA			30%
Flux de trésorerie disponible			30%
			90%
2022 - 2024			Poids sur 3 ans
	cible	seuil	
Féminisation de l'encadrement supérieur	19% en 2024	>18%	10%

3 critères de performance

- affectés d'un même poids avec un total de 90 % :
 - la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, le ROA (Résultat opérationnel d'activité) et le flux net de trésorerie disponible consolidé.

1 condition supplémentaire, axée sur la responsabilité d'entreprise

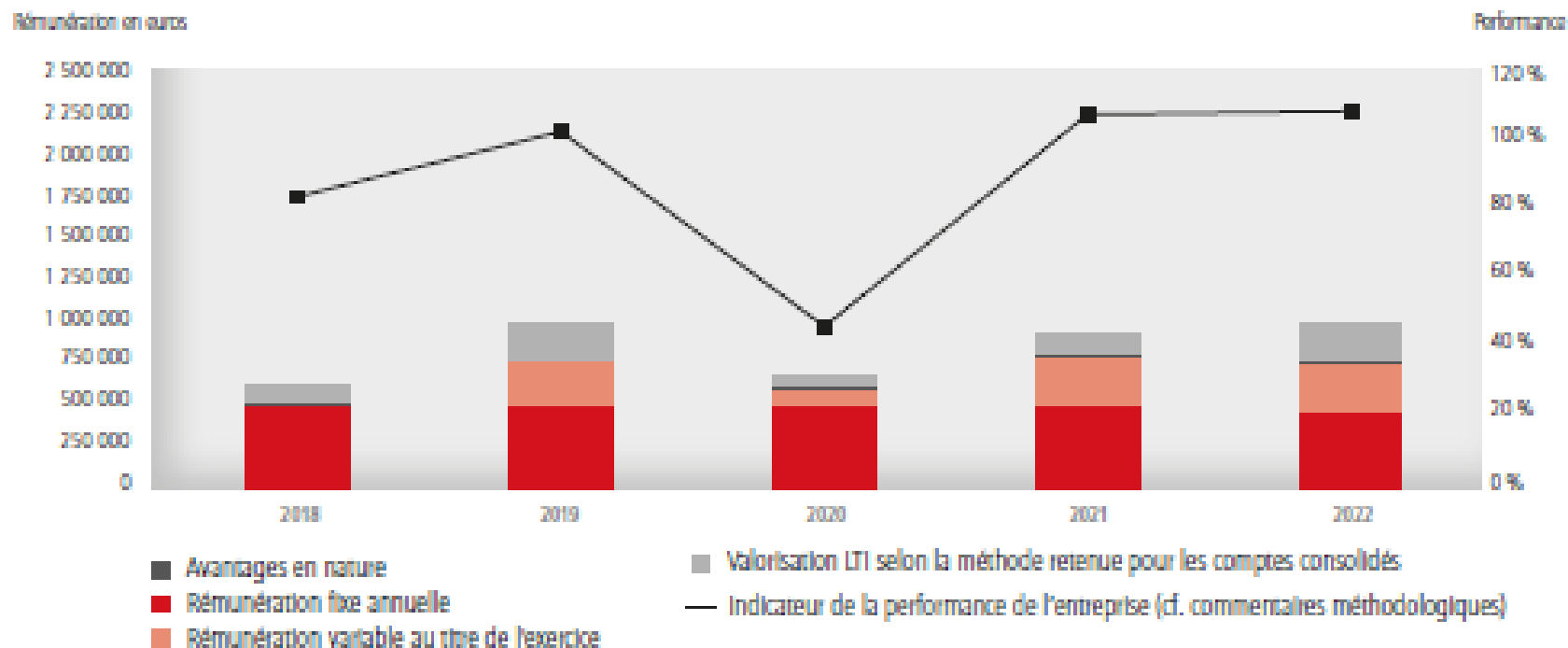
- affecté d'un poids de 10 % :
 - la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur du Groupe défini comme les deux niveaux hiérarchiques les plus élevés.

— Droits à actions attribués en 2023 : 3 000

└ Plan décidé le 24 mai 2023

2023 - 2025			Poids sur 3 ans
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group			pondération
Croissance organique du CA			30%
ROA en % du CA			30%
Flux de trésorerie disponible			30%
			90%
2023 - 2025			Poids sur 3 ans
	cible	seuil	
Féminisation de l'encadrement supérieur	21% en 2025	>19,5%	10%

Évolution de la performance de l'entreprise¹ et de la rémunération du Directeur général



(1) L'évolution du taux de performance de l'entreprise approchée par le taux d'atteinte des objectifs quantifiables utilisés pour la rémunération variable du Directeur général (performance économique de l'entreprise).

L'évolution apparente de la performance en 2020 tient en partie à un biais méthodologique : l'un des deux objectifs quantifiables (croissance du chiffre d'affaires) ne comportait qu'une cible, sans seuil. Il ne pouvait donc être partiellement atteint. Il compte pour 0 avec un poids de 50 % dans l'évaluation de la performance.

05

Gestion des talents

Recrutement et rétention

Politique d'emploi volontariste de gestion des talents

Principaux chiffres au 31 décembre	2019	2020	2021	2022
Nombre de recrutements	10 844	6 133	10 636	13 073
Nombre de recrutements en France	4 112	2 045	3 019	4 267*
Effectifs Groupe	46 245	45 960	47 437	49 690
Effectifs hors acquisition de l'année	45 153	44 768	47 017	49 508
Proportion des contrats permanents	96,1%	96,7%	97,0%	96,8%
Proportion des contrats temporaires	3,3%	2,9%	2,5%	2,7%
Taux d'attrition	17,7%	13,6%	16,0%	17,0%
Taux de licenciement en France	2,3%	2,4%	3,3%	1,9%

(*) Coût moyen du recrutement en France : 4 187€

Formation

Une politique de formation volontariste pour préserver l'employabilité

— Enjeux de formation

- └ Adapter les **compétences aux enjeux opérationnels futurs**
- └ Répondre aux **exigences des clients**
- └ Favoriser **l'employabilité**

— Principaux indicateurs de performance 2022-2025 :

- └ Augmenter le nombre d'heures de formation sur les modules « innovation et transformation numérique » passer de 14 % à 20 % d'heures de formation sur ces modules.
- └ Augmenter la part des formations professionnalisantes pour nos filières métiers : passer de 160 000 heures à 200 000 heures (soit +25 %).
- └ Déployer le programme « Management & Leadership » du Groupe pour l'ensemble des entités et pays (lancé en 2022).

— Principaux chiffres



1 538 k

heures de formation
en 2022

vs 1 220 k en 2021



33 H

Heures de formation
par salarié*

vs 27 H en 2021



2 598 €

Coût moyen de
formation par salarié**

vs 2 291 € en 2021

(*) base ETP moyen Group

(**) périmètre France

Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler

Pour la troisième édition de l'enquête **Great Place To Work** auprès de l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde, le taux de perception a progressé de 6 points en 2022.

- **84 % : taux de réponse**
- **78 %⁽¹⁾ : Overall perception**

Objectif 2023 – 2030 :

- Dépasser les 80 % de satisfaction sur les 5 critères relatifs au respect, à l'équité, à la fierté d'appartenance à l'entreprise, au sentiment de confiance et à la responsabilité des collaborateurs

1) 78% des collaborateurs considèrent que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler

Diversité

93 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « *le personnel est traité équitablement quelle que soit son origine ethnique* » (vs 2021 : +1 point)

Diversité

94 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « *le personnel est traité équitablement quelles que soient ses orientations sexuelles* » (vs 2021 : +1 point)

Great Place To Work®

Esprit d'équipe

83 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête reconnaissent « *être attentifs les uns aux autres* » (vs 2021 : +2 points)

Esprit d'équipe

87 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « *Les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis* » (vs 2021 : +2 points)

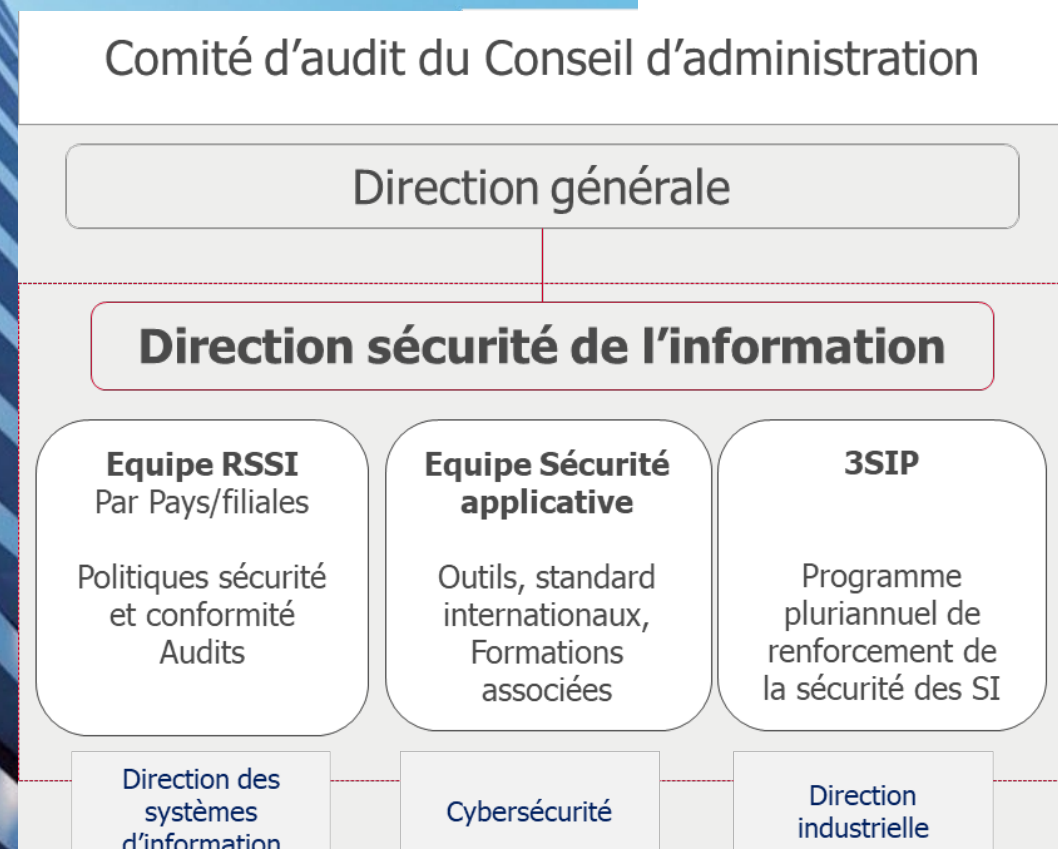


06

Sécurité des systèmes de l'information - cybersécurité - protection des données

Sécurité des systèmes de l'information - cybersécurité

Une organisation solide pilotée au plus haut niveau du Groupe



— Sujets traités par le Comité d'audit en 2022

- Présentation des évolutions des mesures mises en œuvre en matière de sécurité des systèmes d'information

— La Direction sécurité de l'information

- Élabore et déploie la politique de sécurité de l'information
- Pilote le programme d'amélioration de la sécurité
- Forme et sensibilise les salariés (elearning, campagnes de phishing)
- Réalise un programme annuel d'audits et de certifications (ISO 27001, ISAE 3402)

— La Direction sécurité s'appuie sur

- la DSI, pour la sécurité opérationnelle IT et des Systèmes d'information du Groupe
- les équipes Cybersécurité, pour la surveillance et la veille cyber du Groupe (SOC et CERT internes), les tests d'intrusion et campagnes de « **hunting** »

Protection des données

Une politique globale et un programme de conformité Groupe

— **La Gouvernance prévoit :**

- └ Une structure organisationnelle bien définie avec des rôles et responsabilités clairs ;
- └ Le « **Programme de Conformité du Groupe en matière de protection des données** » composé de politiques, procédures, outils et instruments contractuels à implémenter localement dans chaque filiale. [Cf. site web](#)

— **Politique globale de protection des données à caractère personnel soutenue par un programme de conformité ayant notamment pour objet :**

- └ Le **déploiement d'un outil spécifique de tenue des registres** des traitements opérés par les entités du Groupe tant pour ses besoins propres que pour ceux de ses clients ;
- └ **La mise en place des procédures spécifiques** permettant de répondre aux demandes formulées par les personnes physiques, relatives à l'exercice de leurs droits en matière de données à caractère personnel notamment **droit d'accès, de rectification, d'opposition, de suppression des données contenues dans l'ensemble du système, y compris les données archivées ou sauvegardées** ;
- └ La **mise à disposition de contrats et clauses types** ayant trait au traitement de données à caractère personnel dans le cadre des **relations contractuelles avec les clients, les sous-traitants et les fournisseurs** ;
- └ Le **déploiement d'un module de formation obligatoire** à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et suivi par tout nouvel arrivant ;
- └ La **gestion de la procédure d'alerte** dédiée au signalement des violations de données à caractère personnel.

— **Plus d'information : cliquer [ici](#)**

07

Annexes

Éléments de performance de l'entreprise et de la rémunération du Directeur général

Numérateur des ratios

La rémunération du Président correspond aux montants attribués tels qu'ils apparaissent dans les tableaux normés Afep-Medef. Le mandat de Directeur général de Monsieur Vincent Paris a pris fin le 28 février 2022. Monsieur Cyril Malargé lui a succédé à compter du 1 mars 2022. La rémunération du Directeur général correspond aux montants attribués tels qu'ils apparaissent dans les tableaux normés Afep-Medef (rémunération de Monsieur Vincent Paris jusqu'en 2021, addition des rémunérations de Messieurs Vincent Paris et Cyril Malargé en 2022). Les actions de performance effectivement livrées ou livrables sous condition de présence au terme de la période d'acquisition sont redistribuées sur chacun des exercices couverts par le plan en fonction de l'atteinte des conditions de performance fixées. Pour 2022, 94 % des droits rattachables à l'exercice dans les plans en cours ont donc été comptés à leur juste valeur au moment de l'attribution. Les droits pris en compte sont ceux attribués à Monsieur Vincent Paris jusqu'en 2021 et à Monsieur Cyril Malargé à partir de 2022.

Dénominateur des ratios

Les rémunérations annuelles moyenne et médiane des salariés ont été calculées sur une population représentant en moyenne 87 % de l'effectif employé en France sur la période. Les exclusions temporaires du périmètre tiennent à des difficultés techniques de traitement des données sur l'ensemble des cinq derniers exercices. Pour les salariés, la rémunération prise en compte inclut les rémunérations fixes, variables, les primes de toute nature versées au cours de l'exercice ainsi que la participation et l'intéressement. Elle n'intègre pas les plans d'actions de performance ni les actions d'abondement dans le cadre des plans d'actionnariat salarié pour des raisons d'ordre méthodologique.

Performance de l'entreprise

La performance de l'entreprise est approchée par le taux d'atteinte des objectifs quantifiables utilisés pour la rémunération variable du Directeur général. Ces objectifs concernent en effet la performance économique de l'entreprise (Résultat opérationnel d'activité et croissance organique). Le taux de performance est calculé par rapport à l'objectif-cible donnant droit à 100 % de la rémunération variable à objectif atteint sans prise en compte des seuils de déclenchement retenus pour le calcul de la rémunération variable (soit taux réalisé/taux objectif). Le poids de chacun des critères dans le taux de performance globale est identique à la pondération retenue pour la rémunération variable du Directeur général. Les autres données représentatives de la performance sont les données publiées, établies selon les normes en vigueur au moment de leur publication.

Synthèse des émissions de GES par scope

Scope	Catégorie	2015		2019		2020		2021		2022	
		Émissions (teqCO2)	%	Émissions (teqCO2)	%	Émissions (teqCO2)	%	Émissions (teqCO2)	%	Émissions (teqCO2)	%
Scope 1 (Bureaux + Data Centers sur site)	Fuel, Gaz	2 237	0,8 %	2 664	1,0 %	2 315	0,9 %	2 526	0,6 %	1 952	
	Émissions directes fugitives	NA	0,6 %	2 048	0,6 %	1 403	0,4 %	1 124	0,4 %	1 355	
Scope 2 (Bureaux + Data Centers sur site)	Électricité, chauffage urbain	15 724	0,5 %	1 724	0,5 %	1 124	0,2 %	627	0,1 %	398	
	3-1. Achat de produits et de services	NA	65,8 %	221 311	80,6 %	189 406	87,3 %	259 011*	82 %	269 837**	
	3-3. Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2	NA	1,6 %	5 464	1,6 %	3 833	1,5 %	4 439	1,4 %	4 539	
	3-5. Déchets (DEEE, papier et carton, eau)	NA	0,02 %	78	0,02 %	50	0,01 %	42	0,01 %	45	
	3-6. Déplacements professionnels	32 005	10,2 %	34 310	4,9 %	11 559	2,3 %	6 957	4,2 %	13 826	
Scope 3	3-7. Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs	NA	19,9 %	66 778	10,1 %	23 714	7,3 %	21 716	11 %	36 039	
	3-8. Data Centers hors-site	1 227	0,4 %	1 250	0,5 %	1 132	0,05 %	141	0,1 %	191	
	3-13. Locataires	NA	0,1 %	494	0,2 %	509	0,1 %	151	0,2 %	699	
	empreinte CARBONE SOPRA STERIA	Total		100 %	336 120	100 %	235 045	100 %	296 733	100 %	328 881

* Les résultats de 2021 et 2022 concernant les émissions de la chaîne d'approvisionnement (Scope 3-1 achat de biens et services) comprennent pour la première fois 100 % de données issues d'éléments financiers, ce qui donne une valeur plus précise par rapport aux années précédentes qui contenaient des données estimées. C'est la raison de la différence avec les données 2020. Toutes les catégories de données couvrant notre chaîne de valeur font l'objet d'un audit indépendant depuis 2021 inclus.

** La méthode a été améliorée en 2022 en incluant les facteurs d'émission réels de certains de nos fournisseurs clés. Avec l'ancienne méthode ADEME, nous aurions eu 277 344 teqCO2.

Taxinomie verte – indicateur de chiffre d'affaires

Au 31/12/2022 (Règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Codes	Chiffre d'affaires absolu (en millions d'euros)	Part du chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle				Critères DNSH ('Does Not Significantly Harm')				Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité habilitante) »	Catégorie « (activité transitoires) »							
			Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique					Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire					
Activités économiques																					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																					
	Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	8.2	33,8	0,7 %	100 %								NA	Oui	NA	Oui	NA	NA	Oui	0,7 %	E
	Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)		33,8	0,7 %																0,7 %	
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																					
	Traitement de données, hébergement et activités connexes	8.1	23,6	0,5 %																	
	Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	8.2	0,0	0,0 %																	
	Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non aligné sur la taxinomie) (A.2)		23,6	0,5 %																	0,5 %
	TOTAL (A.1 + A.2)		57,4	1,1 %																	1,1 %
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																					
	Chiffre d'affaires des activités taxinomiques non éligibles (B)		5 043,7	98,9 %																	
	TOTAL (A + B)		5 101,2	100 %																	

Taxinomie verte – indicateur de capex

Au 31/12/2022 (Règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Activités économiques	Codes	Capex absolues (en millions d'euros)	Part du Capex	Critères de contribution substantielle				Critères DNSH ('Does Not Significantly Harm')				Garanties minimales	Part du Capex alignée sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité transitoires) » Catégorie « (activité habilitante) »					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique				Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire			
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	2,5	1,2 %	100 %								NA	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,2 %
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	27,9	13,4 %	100 %								NA	Oui	NA	Oui	NA	NA	Oui	13,4 %
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)		30,3	14,5 %																14,5 %
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	6,3	3,0 %																
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	69,5	33,3 %																
Capex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non aligné sur la taxinomie) (A.2)		75,8	36,3 %																36,3 %
TOTAL (A.1 + A.2)		106,1	50,8 %																50,8 %
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités taxinomiques non éligibles (B)		102,6	49,2 %																
TOTAL (A + B)		208,7	100 %																

Taxinomie verte – indicateur d’opex

Au 31/12/2022 (Règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Activités économiques	Opex absolues (en millions d’euros)	Codes	Part de l’Opex	Critères de contribution substantielle		Critères DNSH (‘Does Not Significantly Harm’)		Garanties minimales	Biodiversité et écosystèmes	Pollution	Économie circulaire	Ressources aquatiques et marines	Adaptation au changement climatique	Atténuation du changement climatique	Part des Opex alignée sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité habilitante) »	Catégorie « (activité transitoires) »
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire										
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																	
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																	
Opex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)	0,0		0,0 %												0,0 %		
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																	
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non aligné sur la taxinomie) (A.2)	0,0		0,0 %												0,0 %		
TOTAL (A.1 + A.2)	0,0		0,0 %														
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																	
OpEx des activités taxinomiques non éligibles (B)	243,9		100 %														
TOTAL (A + B)	243,9		100 %														

Nos évaluations ESG

Progression des scores ESG auprès des agences de notations extra-financières - mise à jour février 2023

Agences	Type de notation	Échelle de notation	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021
MSCI	ESG Rating	AAA>CCC	AA Leader 7,4/10	AA Leader 7,9/10	AA Leader 7.6/10
S&P Global	ESG rating	Percentile sur 280 sociétés du secteur	-	66/100	88/100
Bloomberg ESG	ESG rating	100 > 0	45.9/100	47.1/100	53.9/100
Sustainalytics	Risk rating	Negl = 0-10 Low = 10 - 20 Med = 20 - 30 Higher = 30 - 40	Low risk 19,2	Low risk 14,9	Low risk 15.3
Vigeo Eiris	ESG rating	100 > 0	62/100 Avancé	60/10* Avancé	Pas d'évaluation
ISS ESG	ISS ESG Corporate Score	A+ > D-	C+ Medium	C+ Medium	C+ Medium
	ISS QualityScore Governance	1 > 10	3/10	3/10	6/10
CDP	Climate Change Questionnaire	A > D-	A	A	A
EcoVadis	ESG rating	100 > 0		80/100 Platinum	86/100 Platinum

(*) Analyse de la performance ESG de Sopra Steria Group sans vérification par la société

Indicateurs alternatifs de performance

Chiffre d'affaires retraité : chiffre d'affaires de l'année précédente retraité de façon à l'exprimer sur la base du périmètre et des taux de change de l'année en cours.

Croissance organique du chiffre d'affaires : croissance de l'activité entre le chiffre d'affaires de la période et le chiffre d'affaires retraité de la même période de l'exercice précédent.

EBITDA : cet indicateur, tel que défini dans le document d'enregistrement universel, correspond au résultat opérationnel d'activité consolidé majoré des dotations aux amortissements et provisions incluses dans le résultat opérationnel d'activité.

Résultat opérationnel d'activité : cet indicateur, tel que défini dans le document d'enregistrement universel, correspond au résultat opérationnel courant retraité de la charge relative au coût des services rendus par les bénéficiaires de stock-options et d'actions gratuites et des dotations aux amortissements des actifs incorporels affectés.

Résultat opérationnel courant : cet indicateur correspond au résultat opérationnel avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels qui correspondent à des produits et des charges opérationnels inhabituels, anormaux, peu fréquents, non prédictifs, et de montant particulièrement significatif, présentés de manière distincte afin de faciliter la compréhension de la performance liée aux activités courantes.

Résultat courant de base par action : cet indicateur correspond au résultat de base par action avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels nets d'impôts.

ROCE : (résultat opérationnel courant après impôt + mise en équivalence) / (capitaux propres + dette financière nette)

Flux net de trésorerie disponible : ou « Free cash flow » se définit comme le flux de trésorerie généré par l'activité opérationnelle, diminué des investissements (nets des cessions) en immobilisations corporelles et incorporelles, diminué des loyers décaissés, diminué des intérêts financiers nets et diminué des contributions additionnelles liées aux engagements de retraites à prestations définies pour faire face aux déficits des plans.

Taux d'intercontrats : nombre de jours entre deux contrats hors formation, maladie, congés, avant-vente sur le nombre total de jours productibles.