

Sopra Steria une stratégie ancrée dans la durabilité

PARIS, SEPTEMBRE 2021

The world is how we shape it*

sopra  steria

* Le monde est tel que nous le façonnons.

SOMMAIRE

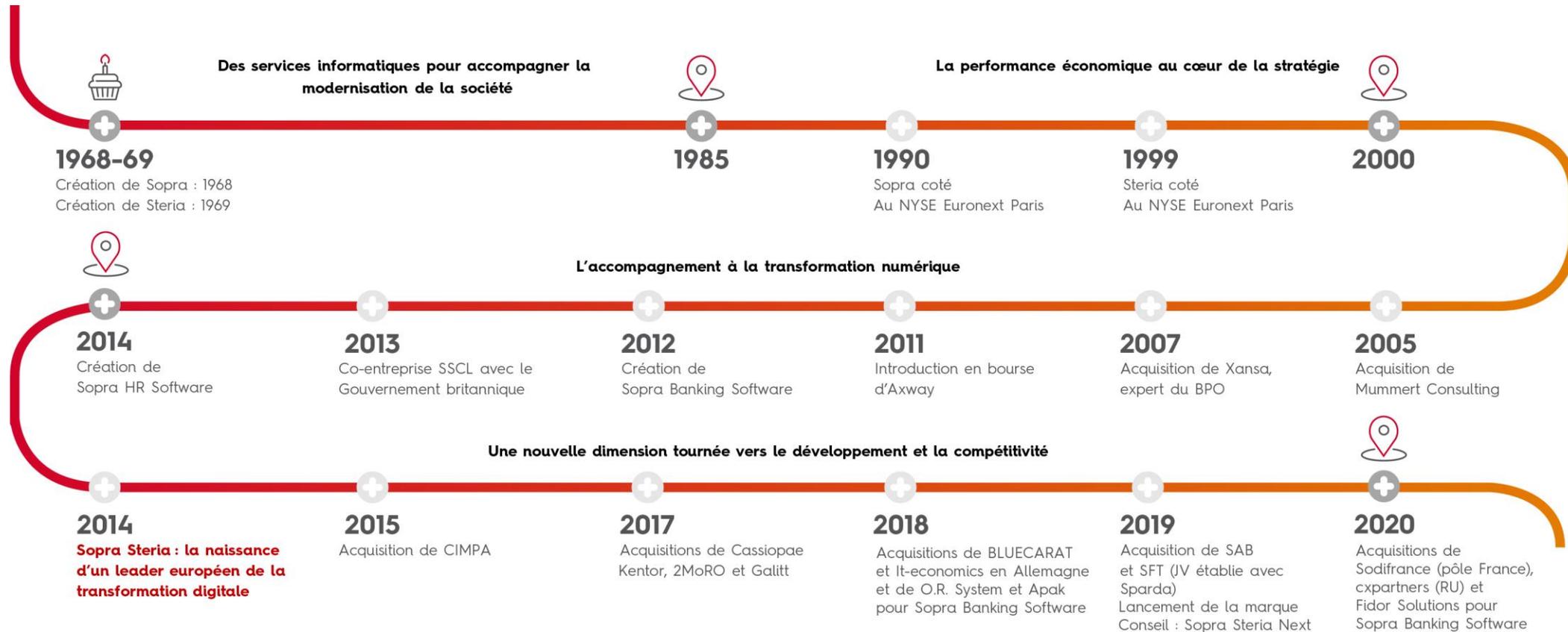
- 01 **Sopra Steria en bref**
- 02 **Modèle d'affaires et projet d'entreprise**
- 03 **Gouvernance & Rémunération**
- 04 **Stratégie Responsabilité d'entreprise**
- 05 **Gestion des talents**
- 06 **Cybersécurité et protection des données**
- 07 **Annexes**

01

Sopra Steria en bref

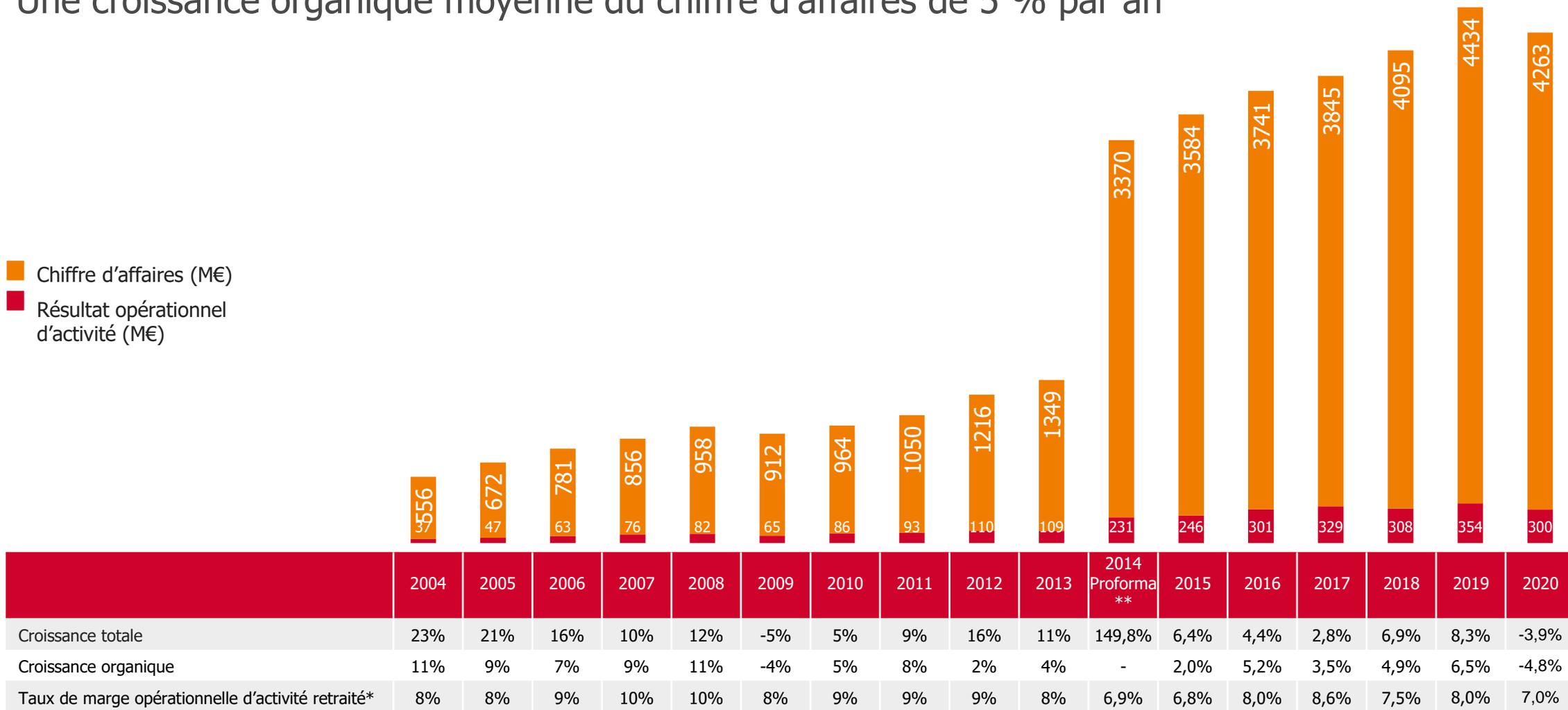
L'histoire du Groupe Sopra Steria

Plus de 50 ans de croissance et de transformation



Performance historique

Une croissance organique moyenne du chiffre d'affaires de 5 % par an

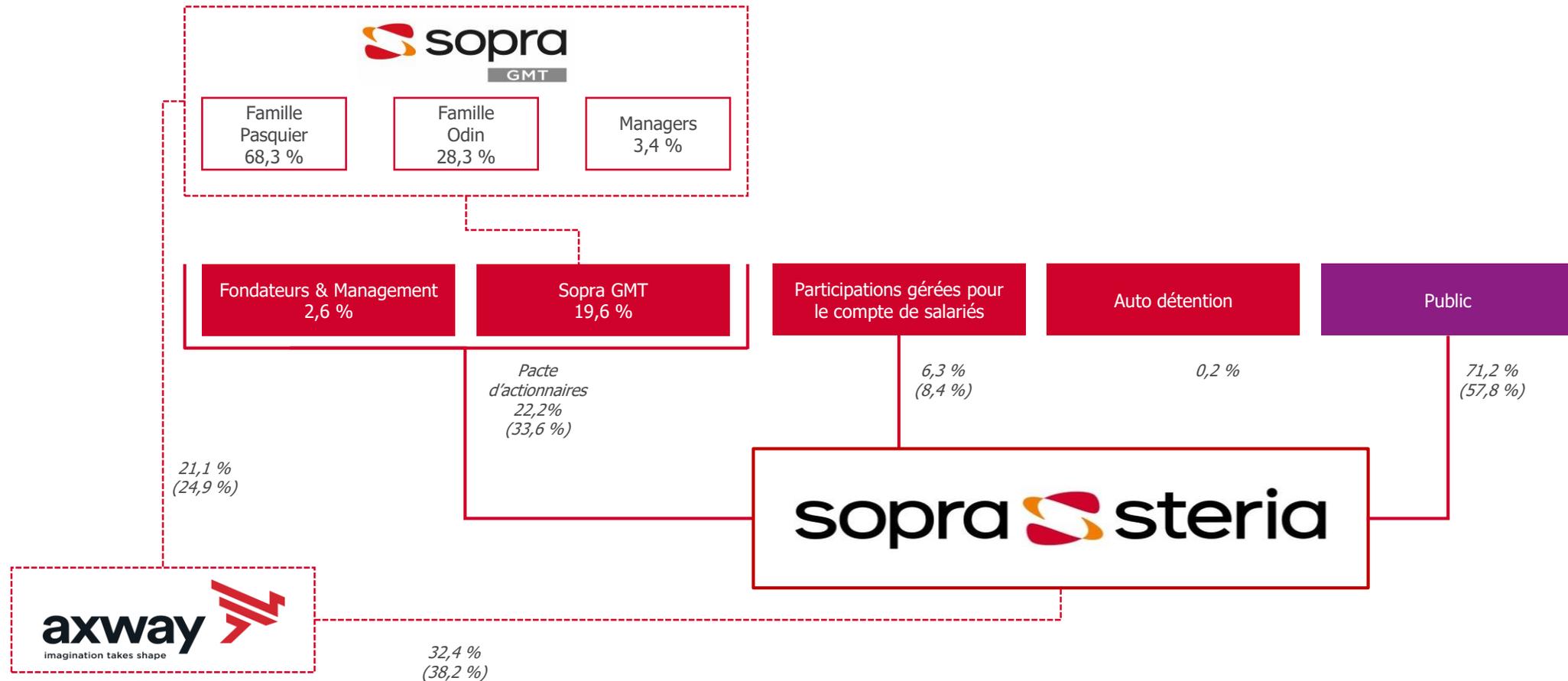


* Retraité selon les lois fiscales équivalentes pour les exercices financiers jusqu'à 2009 inclus

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

Un actionnaire de référence garant du projet

Structure actionnariale au 31/12/2020



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

20 547 701 actions cotées
26 630 051 droits de vote théorique

Un leader européen de la transformation numérique

Profil du Groupe au 31/12/2020

TOP 5 des acteurs européens

TOP 10 des acteurs œuvrant en Europe

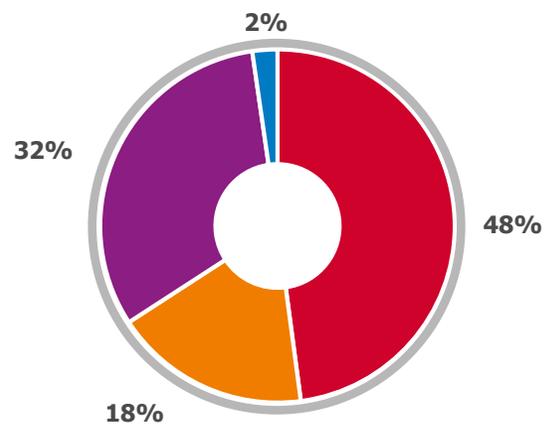
Chiffre d'affaires 2020
de 4,3 Md€

46 000
Collaborateurs

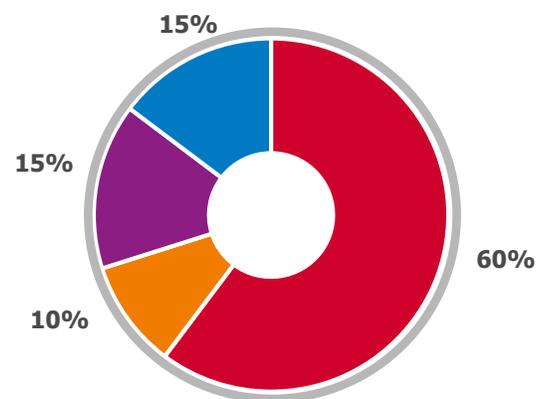
Présent dans
25 pays

Approche
de bout-en-bout

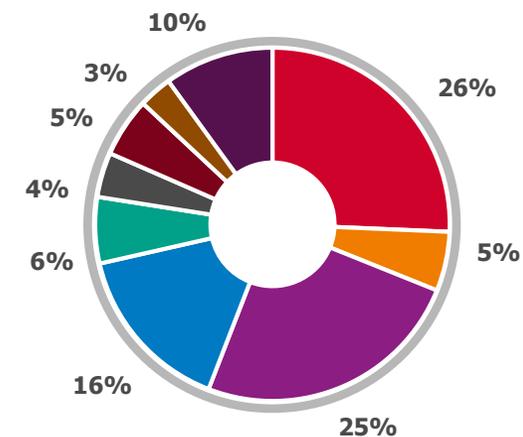
Chiffre d'affaires au 31/12/2020



- France
- Royaume-Uni
- Autre Europe
- Reste du Monde



- Conseil & Intégration des systèmes
- Gestion des infrastructures & Cloud
- Edition de solutions métiers
- Business Process Services



- Banque
- Assurance
- Secteur Public
- Aerospace, Défense, Sécurité intérieure
- Energie, Utilities
- Telco-Médias
- Transport
- Distribution
- Autres

Principaux indicateurs 2020 (1/2)

Performance financière

Chiffre d'affaires

4 262,9 M€

*en décroissance totale de 3,9 %
et décroissance organique* de 4,8 %*

Résultat opérationnel d'activité

300,2 M€

soit 7,0 % du chiffre d'affaires

Résultat net – Part du Groupe

106,8 M€

soit 2,5 % du chiffre d'affaires

Flux net de trésorerie disponible

203,5 M€

vs. 229,3 M€ en 2019

Dette financière nette

425,6 M€

en baisse de 17% par rapport à 2019

Déficit net d'impôt des fonds de pensions UK

119,4 M€

vs. 112,6 M€ au 31/12/2019

** Les indicateurs alternatifs de performance sont définis en fin de présentation*

Principaux indicateurs 2020 (2/2)

Performance extra-financière

Variation nette de l'effectif⁽²⁾

- 3,2 %

Vs + 2,4 % en 2019

Féminisation de l'effectif⁽²⁾

32,5 %

vs. 32% pour l'exercice 2019

Réduction des GES⁽¹⁾ par collaborateur

- 58,9 %

En 2020 par rapport à 2019

Taux d'attrition de l'effectif

13,6 %

dont France : -5,6 pt à 11,4 %

vs. 17,7 % en 2019

Féminisation du recrutement⁽²⁾

34,0 %

vs. 33,1% pour l'exercice 2019

Réduction cumulée des GES⁽¹⁾ par collaborateur

- 74,0 %

En 2020 par rapport à 2015

(1) Gaz à Effet de Serre, chiffres en cours d'audit – issus des activités directes (bureaux, data centers sur site et hors site et déplacements professionnels)

(2) Hors effet des acquisitions de l'année

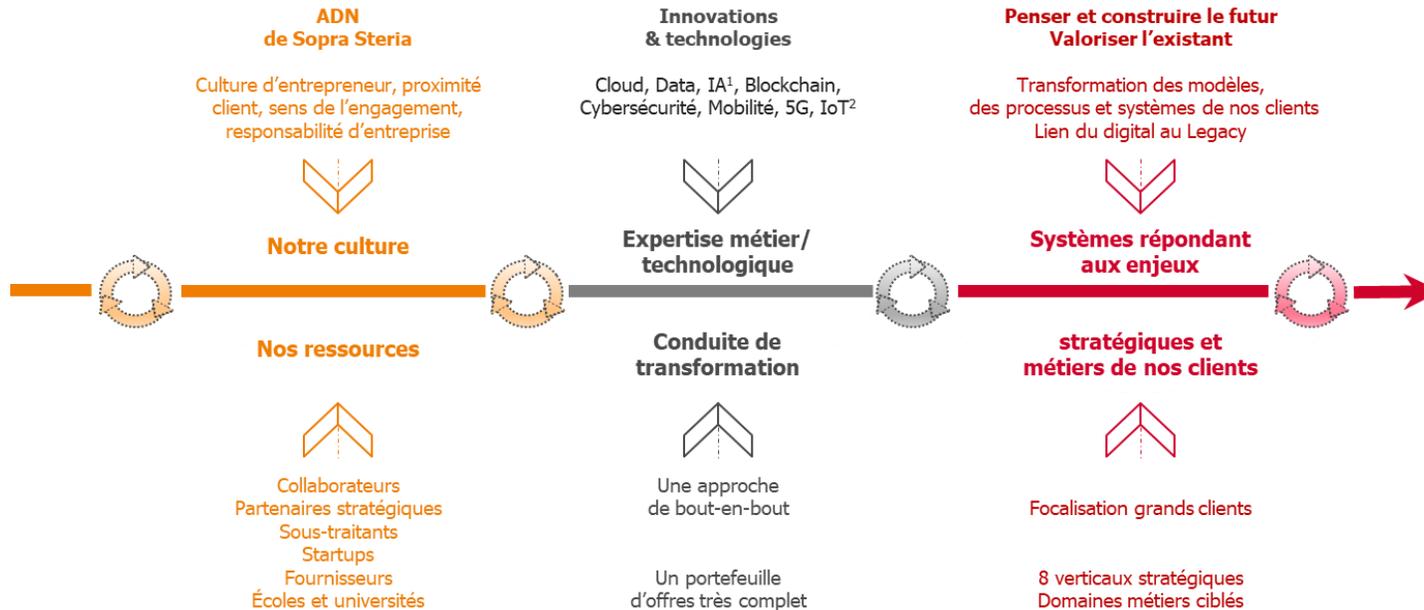
02

Modèle d'affaires et projet d'entreprise

Modèle d'affaires

Chaîne de création de valeur et indicateurs associés

Chaîne de création de valeur



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



(1) IA : Intelligence artificielle

(2) IoT : Internet of things

(3) GES : Gaz à effet de Serre

Un projet d'entreprise ambitieux

Indépendant et créateur de valeur

Conquête

- Croissance organique
- Politique d'acquisitions

Valeur ajoutée des offres

- Approche *End-to-end*⁽¹⁾
- Développement du Conseil
- Focalisation verticale

Un projet indépendant

- Actionnaire de référence
- Actionnariat salarié
- Performance

Européen

...dans les services et mondial dans le software

Différentiation

- Software
- Souveraineté numérique
- Culture entrepreneuriale et proximité client

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

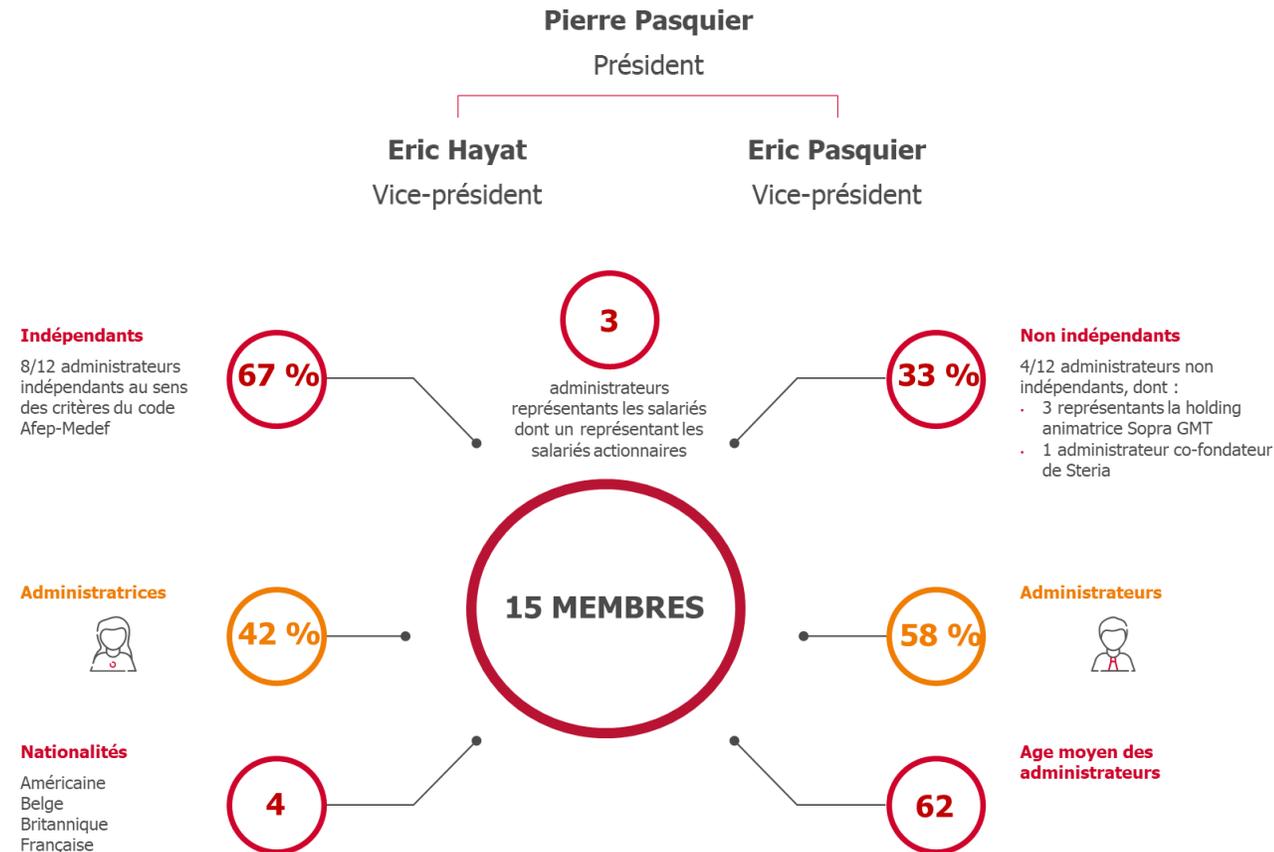
03

Gouvernance & Rémunération

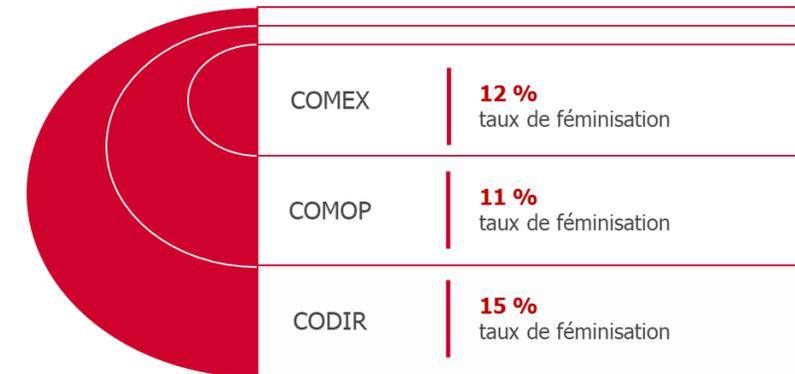
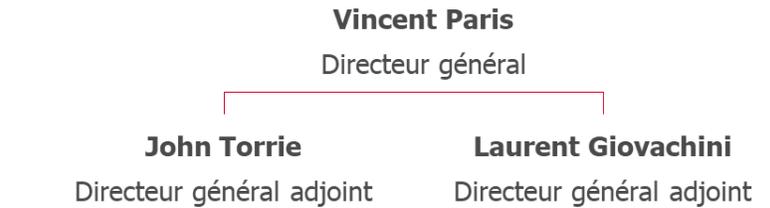
Une dissociation des fonctions de Président et de Directeur général

Le code Afep-Medef est le code de référence de Sopra Steria Group

— Conseil d'administration



— Equipe de Direction générale



Rémunération du Directeur général

Rémunération 2020

— Rémunération versée en 2020

- └ Rémunération fixe : 500 000 €
- └ Voiture de fonction + contribution à la garantie sociale des dirigeants (GSC) : 11 521 €

— Rémunération variable versée en 2021 : 97 500 €

- └ Mode de calcul de la rémunération variable annuelle

Critère	Nature	Enjeu % RVA ⁽¹⁾	Enjeu	Seuil	Cible	Plafond	Réalisation	Montant versé
Croissance du chiffre d'affaires consolidé	quantifiable	45%	135 000 €	nd ⁽²⁾	-3,0%	nd ⁽²⁾	-4,80%	- €
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	45%	135 000 €	6,50%	7,5%	nd ⁽²⁾	7,0%	67 500 €
Critère lié à l'organisation du Groupe : création d'un environnement favorable à l'installation de la fonction de COO ⁽³⁾ Groupe	qualitatif	5%	15 000 €	na ⁽⁴⁾ €	na ⁽⁴⁾ €	na ⁽⁴⁾ €	Objectif atteint à 100 %	15 000 €
Critère lié à la responsabilité d'entreprise : Soutien apporté à l'ambition de neutralité carbone du Groupe	qualitatif	5%	15 000 €	na ⁽⁴⁾ €	na ⁽⁴⁾ €	na ⁽⁴⁾ €	Objectif atteint à 100 %	15 000 €
TOTAL		100%	300 000 €					97 500 €

(1) RVA : Rémunération variable annuelle

(2) non défini

(3) COO : Chief Operating Officer

(4) non applicable

Rémunération du Directeur général

Rémunération 2021 approuvée par l'assemblée générale 2021

- Rémunération fixe : 500 000 € (pas de changement depuis janvier 2017)
- Objectifs associés à la rémunération variable annuelle :

Critère	Nature	En % de la RVA ⁽¹⁾	En % de la RFA ⁽²⁾
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	45,0%	27,0%
Croissance du chiffre d'affaires consolidée	quantifiable	30,0%	18,0%
Sous-total critères quantifiables		75,0%	45,0%
Mise en oeuvre de l'organisation de tête et application des grandes politiques Groupe	qualitatif	10,0%	6,0%
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif 2025 de féminisation des instances dirigeantes	qualitatif	7,5%	4,5%
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif de "Zéro émission nette" en 2028	qualitatif	7,5%	4,5%
Sous-total critères qualitatifs		25,0%	15,0%
TOTAL		100,0%	300 000 €

(1) RVA : Rémunération variable annuelle

(2) RFA : Rémunération fixe annuelle.

Rémunération du Directeur général

Plan d'attribution d'actions de performance

— Actions livrées en 2020 : 1 905

N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice					
Plan LTI B 24/02/2017						
Assemblée générale du 24/06/2016 Condition de performance sur les exercices 2017, 2018, 2019	952 actions sans obligation de conservation					
	953 actions avec obligation de conservation durant toute la durée du mandat					
2017						
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group	Seuil	Cible	Résultats	% Atteinte	Pondération	% Atteinte Annuel
Croissance organique du CA	2,0%	4,0%	3,5%	75%	1/3	
ROA en % du CA	8,3%	8,6%	8,6%	100%	1/3	58,33%
Flux de trésorerie disponible ⁽¹⁾	170 M€	200 M€	110 M€	0%	1/3	
2018						
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group	Seuil	Cible	Résultats	% Atteinte	Pondération	% Atteinte Annuel
Croissance organique du CA	3,0%	5,0%	4,9%	95%	1/3	
ROA en % du CA	8,5%	9,0%	7,5%	0%	1/3	40,00%
Flux de trésorerie disponible ⁽¹⁾	160 M€	200 M€	170 M€	25%	1/3	
2019						
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group	Seuil	Cible	Résultats	% Atteinte	Pondération	% Atteinte Annuel
Croissance organique du CA	4,0%	6,0%	6,5%	100%	1/3	
ROA en % du CA	7,5%	8,1%	8,0%	83%	1/3	92,16%
Flux de trésorerie disponible ⁽¹⁾	150 M€	200 M€	197 M€	93%	1/3	
% total d'atteinte du Plan	63,50%					

— Actions attribuées en 2020 : 0

— Actions attribuées en 2021 : 3 000

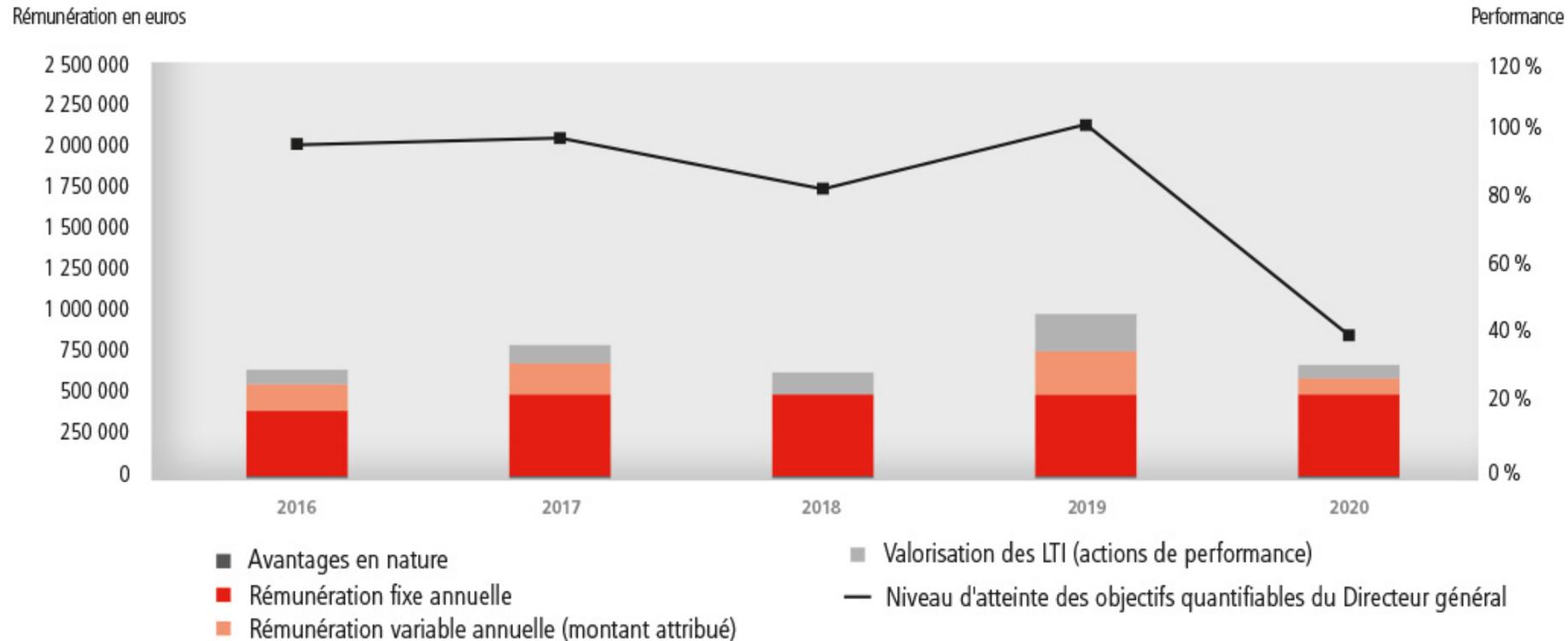
└ 3 critères de performance

croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, le ROA (Résultat opérationnel d'activité) exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires et le flux net de trésorerie disponible.

└ 1 condition d'attribution portant sur l'objectif de féminisation des instances dirigeantes retenu par le Conseil d'administration

Féminisation des instances dirigeantes : à savoir que la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur du Groupe (défini comme les deux niveaux hiérarchiques les plus élevés) atteint 17 % au 30 juin 2023. Cette condition, affectée d'un poids de 10 %, sera évaluée au 31 décembre 2023. Un seuil au-dessous duquel les droits à actions correspondants seraient perdus a été fixé à 17 % et une cible correspondant à un taux d'atteinte à 100 % a été fixée à 18 %.

Évolution de la performance et de la rémunération du Directeur général



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.

04

Stratégie Responsabilité d'Entreprise

Une conscience historique de la durabilité

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

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 **20 ans** par la Fondation Sopra Steria-Institut de France

Un programme environnemental initié depuis près de **10 ans** : neutre carbone **depuis 2015** pour l'ensemble de nos sites, déplacements professionnels et *data centers*

Une organisation et une gouvernance spécifique

- **Un comité** des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'entreprise
- **Un *Corporate Responsibility Advisory Board***
 - └ Cinq personnalités et experts issus de la société civile apportent un éclairage externe sur les sujets de Responsabilité Entreprise
- **Une direction en charge de la Responsabilité d'Entreprise**
 - └ Pilotée par une directrice, membre du Comex
 - └ Rattachée à la Direction générale
 - └ Chargée de l'animation de quatre pôles : Environnement, Social, Marché, Solidarité
- **Une équipe Responsabilité d'Entreprise dans chaque entité du Groupe**

Notre mission

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

Une contribution qui se veut :



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.

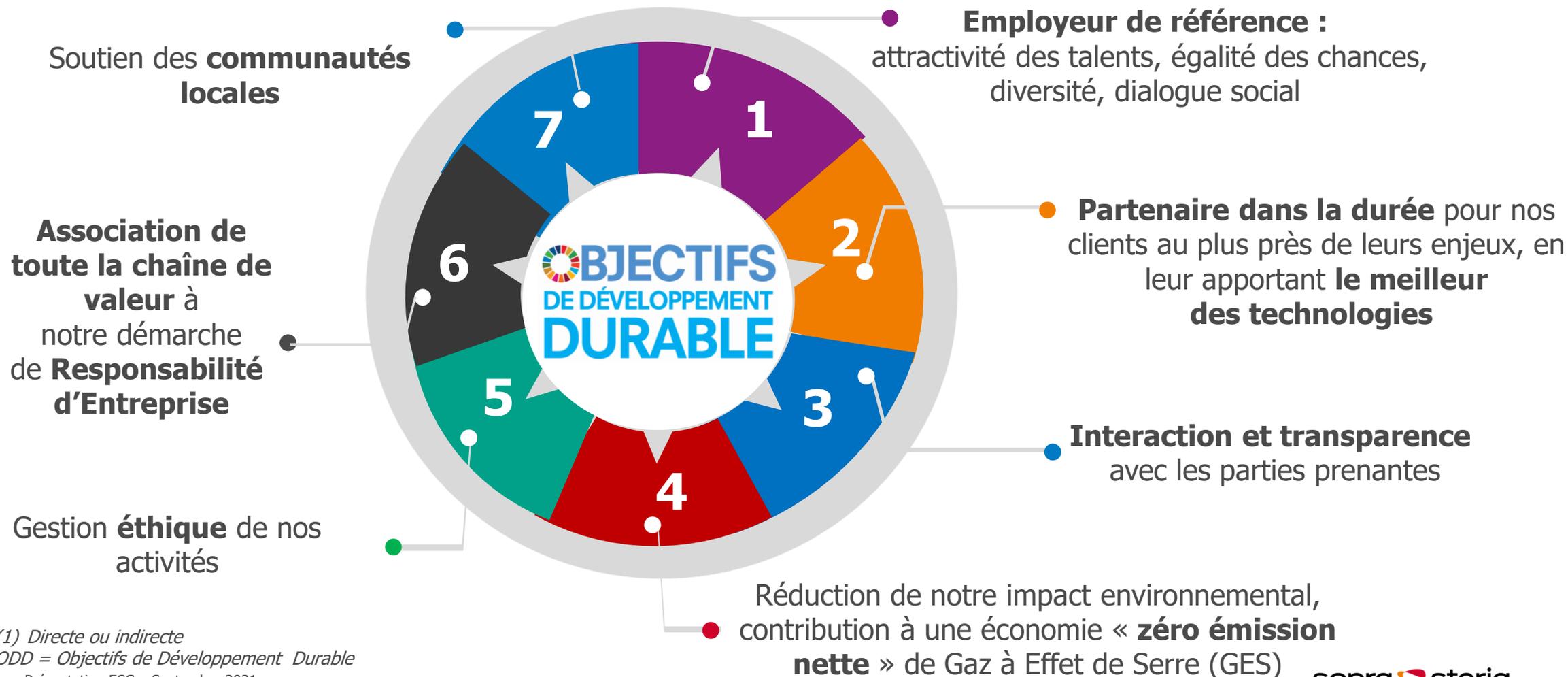


Humaine

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



(1) Directe ou indirecte

ODD = Objectifs de Développement Durable

Engagement « zéro émission nette » en 2028 (1/2)

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

Activités directes

Sites, déplacements professionnels, data centers

Gestion des énergies
Politique de mobilité
Digitalisation

- **74 %**¹ par collaborateur (base 2015) (vs -36 % en 2019)

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



Chaîne d'approvisionnement, déplacements domicile-travail, déchets

Activités indirectes

Charte fournisseurs
Politique achats responsables
Evaluation des fournisseurs

35% des achats du Groupe évalués par Ecovadis

Adoption d'ici 2025 d'un objectif de réduction des GES pour **2/3** de nos fournisseurs les plus émetteurs

Engagement « zéro émission nette » en 2028 (2/2)

Notre trajectoire 2021 - 2028

Déchets et déplacements
domicile-travail

100 % de la chaîne
d'approvisionnement

Activités directes
Activités indirectes



Sites, déplacements
professionnels et data
centers

50 % de la chaîne
d'approvisionnement

Instances dirigeantes : une politique volontariste

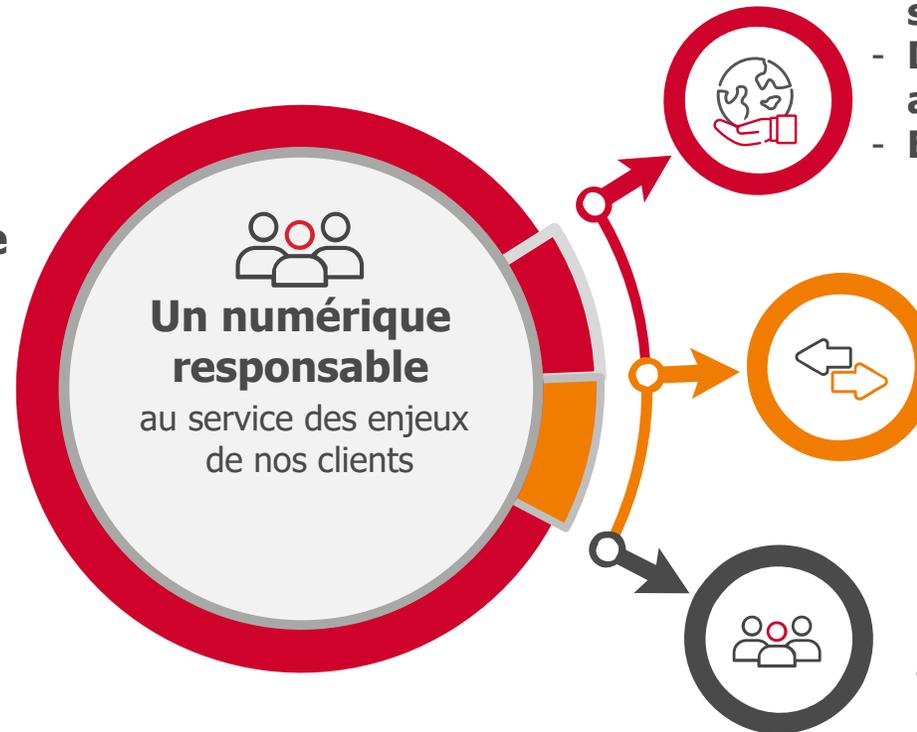
Le Groupe vise un taux de féminisation de 30 % du Comité Exécutif en 2025



Un numérique responsable

Prise en compte progressive dans notre proposition de valeur

- Création par Sopra Steria Next de « l'Exploratoire », un *Do Tank* pour un numérique responsable
- Sopra Steria Next signataire de la Charte Numérique Responsable¹
- Sopra Steria Next mécène de la chaire « Digital, gouvernance et souveraineté » de Sciences Po



Sobriété numérique

- Mesure de l'impact environnemental des systèmes de nos clients
- Développement de services répondant aux enjeux de durabilité de nos clients
- Eco-conception

Souveraineté numérique

- GAIA-X : participation au projet de création d'une infrastructure européenne des données
- Membre fondateur du campus cyber français

Ethique numérique

- Eclairer et accompagner nos clients sur les enjeux éthique, de confiance et de responsabilité liés au numérique

05

Gestion des talents

Recrutement et rétention

Politique d'emploi volontariste de gestion des talents

Principaux chiffres au 31 décembre	2020	2019	2018
Nombre de recrutements	6 133	10 844	11 662
Effectifs Groupe	45 960	46 245	44 114
Effectifs hors acquisition	44 768	45 153	43 594
Proportion des contrats permanents	96,7%	96,1%	95,7%
Proportion des contrats temporaires	2,9%	3,3%	3,6%
Taux d'attrition	13,6%	17,7%	16,9%
Taux de licenciement en France	2,4%	2,3%	

— **Le recrutement des salariés de moins de 25 ans reste significatif en 2020. Ils représentent 29,5 % des recrutements vs 35 % en 2019.**

Formation

Une politique de formation volontariste portée par le COMEX et l'Academy Sopra Steria

— Réalisations en 2020

- un **Référentiel Métiers Groupe**, actualisé et digitalisé, apportant un cadre commun pour la compréhension de nos métiers, pour l'évaluation et pour l'évolution des parcours professionnels
 - mise en place de portraits vidéos de présentation des métiers
- suite du déploiement de l'approche « **People Dynamics** » afin d'identifier les transformations de nos métiers sur un horizon de 1 à 3 ans et définir les plans d'action RH permettant d'intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires, actuelles et futures.
- **Numérisation de l'offre formation** en France
 - (88,4% des collaborateurs formés en e-learning hors modules de conformité (vs 28% en 2019))

— Principaux chiffres



1 207 k

heures de formation
en 2020



27,3

Heures de formation
par salarié



1 669 €

Coût moyen de
formation par salarié

06

Cybersécurité et protection des données

Cybersécurité

Organisation solide pilotée au plus haut niveau du Groupe

- Une politique de sécurité de l'information s'appuyant sur les standards internationaux
 - Programme continu de sensibilisation et de formation des salariés
 - Renforcement des dispositifs en matière de veille sur la cybersécurité, gestion des vulnérabilités, suivi des bulletins de sécurité CERT, gestion de l'obsolescence des environnements, de cloisonnement et de durcissement des systèmes
 - Programme annuel d'audits et de certifications du dispositif complet : ISO 27001 et ISAE 34-2
- *Participation et contribution à la constitution d'un écosystème de la cybersécurité en France et en Europe à travers :*
 - *Sopra Steria est membre fondateur du « Campus Cyber » et membre actif de l'association « Pôle d'Excellence Cyber ».*
 - *Sopra Steria est mécène de la « Chaire Cybersécurité et Souveraineté Numérique » de l'IHEDN,*
les travaux portent sur les enjeux de maîtrise des données, sur la cartographie de la Datasphère, ainsi que sur les enjeux juridiques.



Protection des données

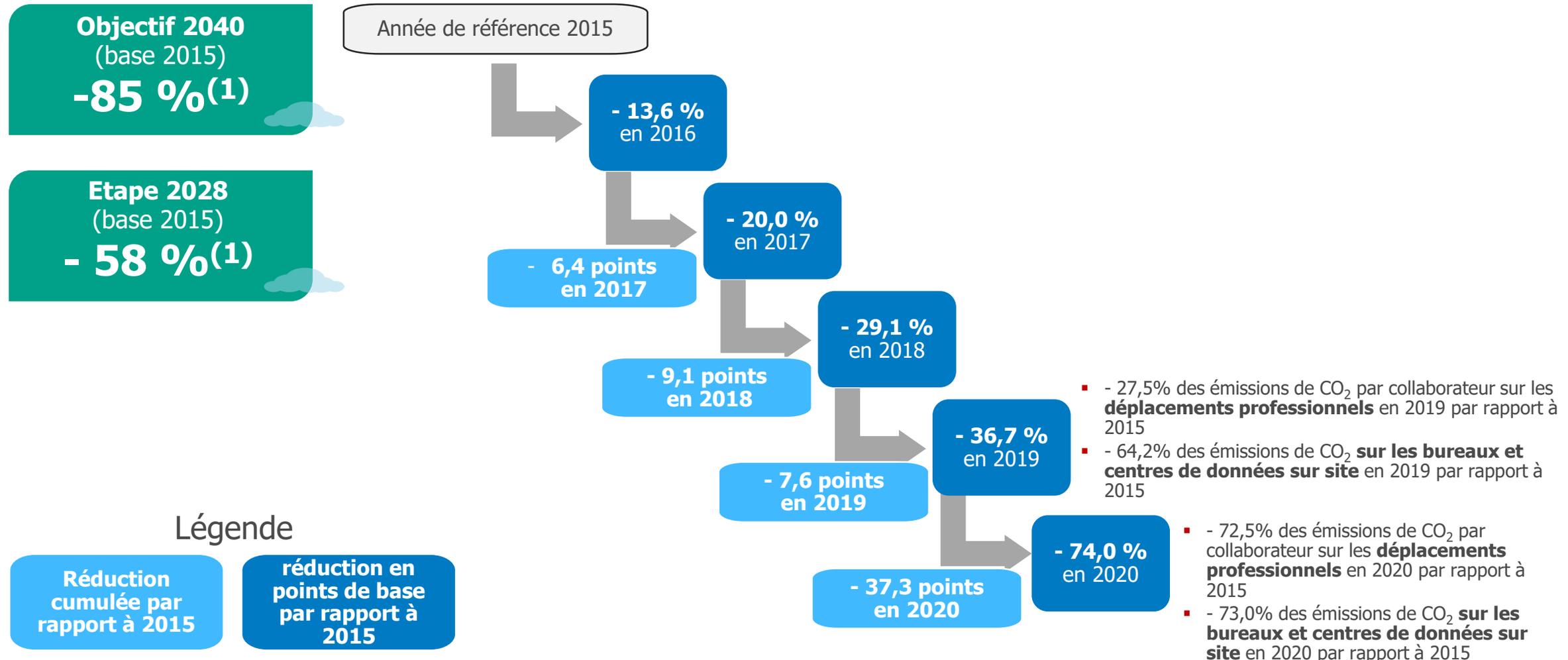
Organisation solide pilotée au plus haut niveau du Groupe

- **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](#)**

ANNEXES

Détail du plan de réduction des émissions de CO₂ issues des activités directes⁽¹⁾

Alignement sur la trajectoire d'1,5°C approuvée par le SBTi (mesure par collaborateur)



(1) Activité directe : Bureaux, Centres de Données sur site et hors site et déplacements professionnels

Détail du programme de mixité

6 plans d'actions

- **Fixer des objectifs chiffrés** pour suivre l'évolution de la représentation des femmes dans l'effectif et dans le management (proportion de femmes dans le recrutement, effectif, promotion)
- **Lancer des campagnes de sensibilisation Groupe** pour réaffirmer les engagements de mixité
- **Former les collaborateurs à tous les niveaux** pour conduire les évolutions culturelles et comportementales nécessaires à la progression des femmes (agir sur l'impact des stéréotypes sur les processus de décision, harcèlement sexuel, sexisme...)
- **Accompagner l'évolution de carrière** des femmes avec des programmes de mentorat
- **Promouvoir les rôles modèles pour susciter des vocations** de femmes inspirantes du Groupe sous forme de témoignages, conférences, webinars, ou campagnes multimédia internes ou externes
- **Favoriser les réseaux mixtes** pour faire découvrir et attirer les femmes dans le secteur du numérique par des interventions, notamment dans les écoles, collèges et lycées

L'inclusion numérique et la solidarité

L'engagement du Groupe auprès de la Société civile

Fondation Sopra Steria-Institut de France
Créée en 2001

Sopra Steria India Foundation
Créée en 2000

« Mission Handicap » Sopra Steria France
Créée en 2012

Rendre le numérique accessible à tous et en particulier à des publics vulnérables : soutenir des projets solidaires à dimension sociale (mécénat financier - parrainage de projet)

- Portail de services numériques à destination de personnes en situation de précarité et de leurs accompagnants sociaux (plus de 10 000 domiciliations et 80 structures)
- Plus de 100 projets soutenus auprès d'une soixantaine d'associations et 2 écoles en Inde
 - Accompagnement de projets étudiants et jeunes entrepreneurs à impact positif
 - Chaque projet retenu par la Fondation est doté d'un budget de 5 000 euros au minimum.

Donner accès à l'éducation et favoriser l'emploi : programme éducatif complet en Inde s'adressant principalement aux enfants issus de milieux ruraux pauvres et notamment aux filles (49 écoles et 54 000 enfants) grâce à du mécénat financier et du parrainage

- Installation de laboratoires informatiques alimentés en panneaux solaires, cours d'anglais, d'expression orale, préparation aux examens
- Équipement des écoles en eau potable (Water towers)
- Campagnes de vaccination, de suivi dentaires et ophtalmique
- Sélection des meilleurs élèves et financement des études supérieures « *Scholarships Programme* » (755 étudiants ont reçu une bourse universitaire depuis 2006)

Valoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

accord avec les partenaires sociaux sur 5 axes majeurs : maintien à l'emploi, objectif de recrutement, formation, sensibilisation, soutien aux entreprises du secteur adapté et soutien aux innovations technologiques facilitant le quotidien des personnes handicapées.

- Plusieurs actions concrètes tout au long de l'année :
 - soutien de jeunes handi-valide de la 6^{ème} à la terminale dans la réalisation de projets scientifiques ou techniques (Science Factor), les programmes HandiTutorat et et HandiBourse en partenariat avec la Fédéeh (partenariat avec 9 écoles d'ingénieurs, 106 lycéens accompagnés)
- Innovation Awards Group : au moins 20% des projets présentés doivent servir des problématiques liées au handicap (3 projets Lauréats en 2020)

Données détaillées relatives aux émissions de gaz à effet de serre

Émissions de GES en Million teqCO2	2017	2018	2019	2020
Scope 1 (consommation d'énergies fossiles des bureaux, émissions fugitives des bureaux et des centres de données sur site)	3 546	3 318	4 712	3 718
<i>dont émissions fugitives ¹</i>	<i>1 725</i>	<i>1 633</i>	<i>2 048</i>	<i>1 403</i>
Scope 2 (Consommation d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid des bureaux et des centres de données sur site)	6 191	4 658	1 724	1 124
Scope 3 (Consommation d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid des centres de données hors site, déplacements professionnels)	37 795	37 243	35 560	12 698
Total des émissions 1, 2 & 3 (émissions fugitives incluses)	47 532	45 219	41 996	17 540
Total des émissions 1, 2 & 3 (hors émissions fugitives)	45 807	43 586	39 948	16 137
Émissions de GES en teqCO2	2017	2018	2019	2020
Total des émissions/collaborateur (Émissions fugitives incluses)	1,13	1,00	0,88	0,35
Total des émissions/collaborateur (hors Émissions fugitives)	1,18	1,04	0,93	0,38

(1) fuites de gaz frigorigènes fluorés dans les systèmes de réfrigération et de climatisation (incluant les gaz considérés par le protocole de Kyoto)

Données détaillées relatives aux indicateurs sociaux

	2017	2018	2019	2020
Effectif Total	41 661	44 114	46 245	45 960
Part des femmes	31 %	31,6 %	32,0 %	32,5 %
Effectif cadres	38 626	40 001	40 014	40 581
ETP – Effectif équivalent temps plein (Hors stagiaires)	40 241	42 614	44 230	43 898
Part des contrats permanents	96,1 %	95,7 %	96,1 %	96,7 %
Part des contrats temporaires	3,3 %	3,6 %	3,3 %	2,9 %
Part des stages	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,4 %
Ancienneté moyenne des contrats permanents	7,3	7,1	7,1	7,7
Âge moyen des contrats permanents	37,8	37,8	37,8	38,7
	2017	2018	2019	2020
Recrutement tous types de contrats	9 500	11 662	10 844	6 133
Part des femmes	31,0 %	32,8 %	33,1 %	34,0 %
Recrutement contrats permanents	7 366	9 225	8 047	4 166
Formation - Nombre d'heures		1 244 583	1 263 354	1 207 065
Jours moyen de formation/personne (ETP moyen)			4,1	3,9
Turnover des contrats permanents ¹	15,6 %	16,9 %	17,7 %	13,6 %
Dialogue Social - Nombre d'accords signés dans l'année		36	49	56
Nombre d'accords collectifs actifs		241	291	326

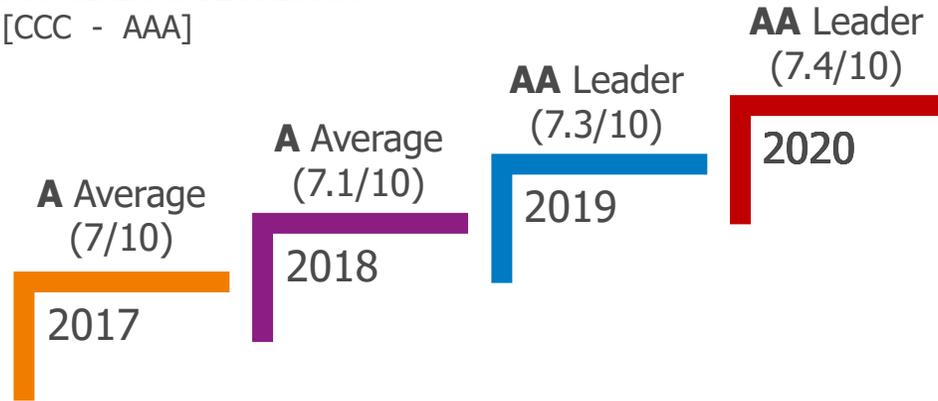
(1) Turnover = [Départs CDI – Départs CDI entrés et sortis en moins de six mois] / Effectif CDI présent le dernier jour de la période de référence (hors suspendus)

Reconnaissance accrue de la part des agences de notation extra-financière

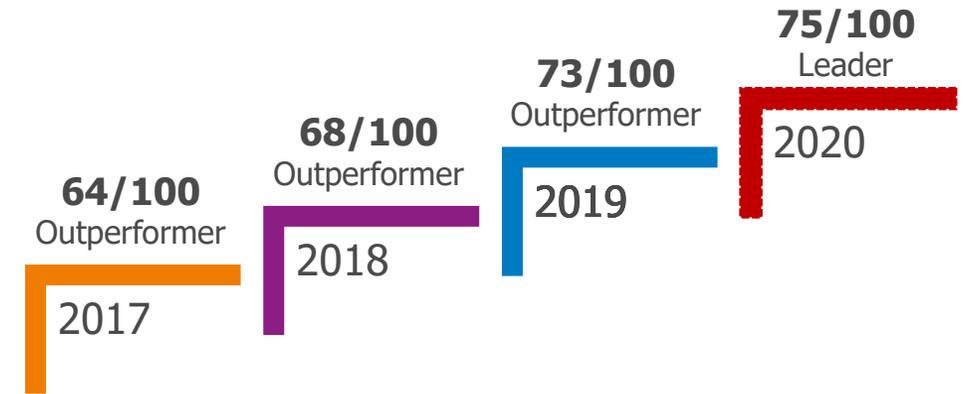
Confirmation de la progression continue des scores ESG de Sopra Steria

MSCI ESG RATINGS

[CCC - AAA]



SUSTAINALYTICS RATINGS

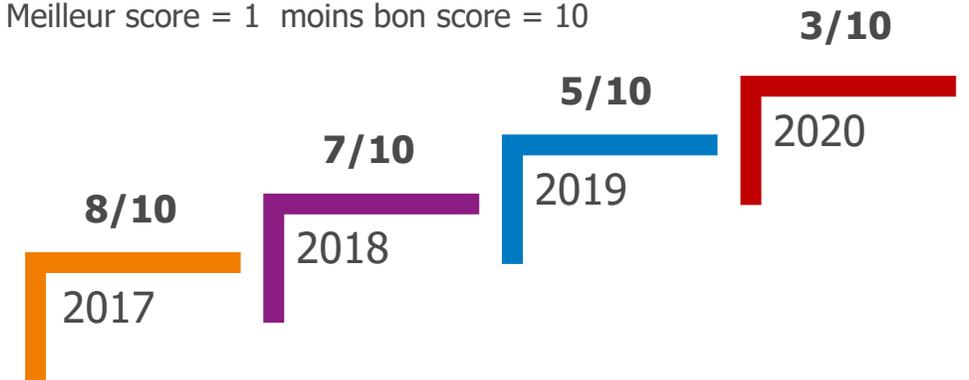


VIGEO EIRIS RATINGS



ISS QUALITYSCORE GOUVERNANCE

Meilleur score = 1 moins bon score = 10



Autres classements ESG de Sopra Steria

Palmarès 2020 - 2021



A-List Climate Change
pour notre performance
environnementale pour la
4^{ème} année consécutive



Engagement Leader
pour notre performance dans
l'engagement de nos
fournisseurs en faveur du
climat



Médaille de platine pour
notre durabilité en 2021,
dans le **top 1%** pour la
3^{ème} année consécutive

2 nouveaux palmarès issus de magazines français en collaboration avec l'institut Statista

<i>Le Point</i> – « Palmarès 2021 des entreprises les plus responsables en France » 12/11/2020	SCORE Sopra Steria	POSITION Sopra Steria
Les entreprises les plus responsables en France	88,6/100	8^{ème} sur 250
Informatique & télécoms : les 5 meilleurs entreprises par secteurs	88,6/100	2^{ème} sur 5
Environnement : les 50 meilleures entreprises	94,1/100	10^{ème} sur 50
Social : les 50 meilleures entreprises	89,2/100	14^{ème} sur 50
Gouvernance	82,6/100	-
<i>Challenges</i> – « Les champions du Climat 2021 » 12/11/2020	TAUX Sopra Steria	POSITION Sopra Steria
Réduction des émissions de CO ₂ (Scopes 1 & 2) en %	19,7%	11 ^{ème} sur 75

Indicateurs alternatifs de performance

- **Chiffre d'affaires retraité** : chiffre d'affaires de l'année précédente retraité de façon à l'exprimer sur la base du périmètre et des taux de change de l'année en cours.
- **Croissance organique du chiffre d'affaires** : croissance de l'activité entre le chiffre d'affaires de la période et le chiffre d'affaires retraité de la même période de l'exercice précédent.
- **EBITDA** : cet indicateur, tel que défini dans le document d'enregistrement universel, correspond au résultat opérationnel d'activité consolidé majoré des dotations aux amortissements et provisions incluses dans le résultat opérationnel d'activité.
- **Résultat opérationnel d'activité** : cet indicateur, tel que défini dans le document d'enregistrement universel, correspond au résultat opérationnel courant retraité de la charge relative au coût des services rendus par les bénéficiaires de stock-options et d'actions gratuites et des dotations aux amortissements des actifs incorporels affectés.
- **Résultat opérationnel courant** : cet indicateur correspond au résultat opérationnel avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels qui correspondent à des produits et des charges opérationnels inhabituels, anormaux, peu fréquents, non prédictifs, et de montant particulièrement significatif, présentés de manière distincte afin de faciliter la compréhension de la performance liée aux activités courantes.
- **Résultat courant de base par action** : cet indicateur correspond au résultat de base par action avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels nets d'impôts.
- **Flux net de trésorerie disponible** : le flux net de trésorerie disponible (« Free cash flow ») se définit comme le flux de trésorerie généré par l'activité opérationnelle, diminué des investissements (nets des cessions) en immobilisations corporelles et incorporelles, diminué des 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

Merci.
