

# Sopra Steria une stratégie ancrée dans la durabilité

Paris, mars 2024

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

Gestion des talents

05

Gouvernance & rémunération

06

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

07

Annexes

01

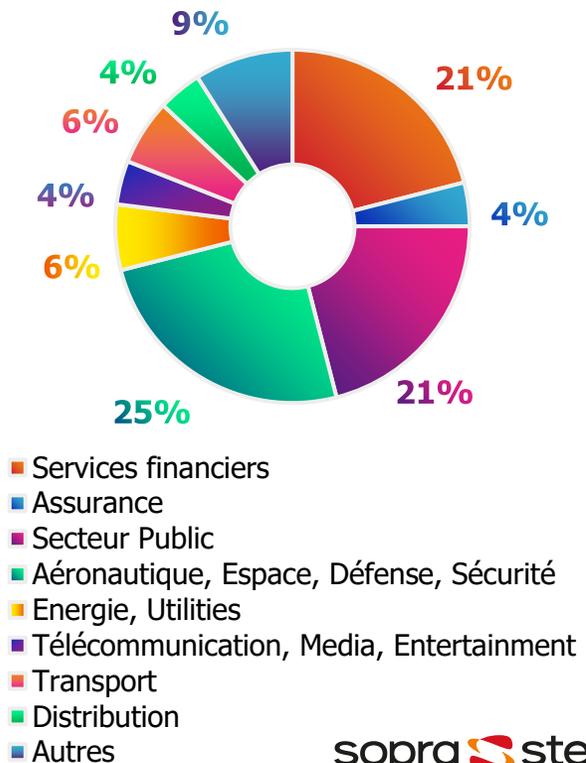
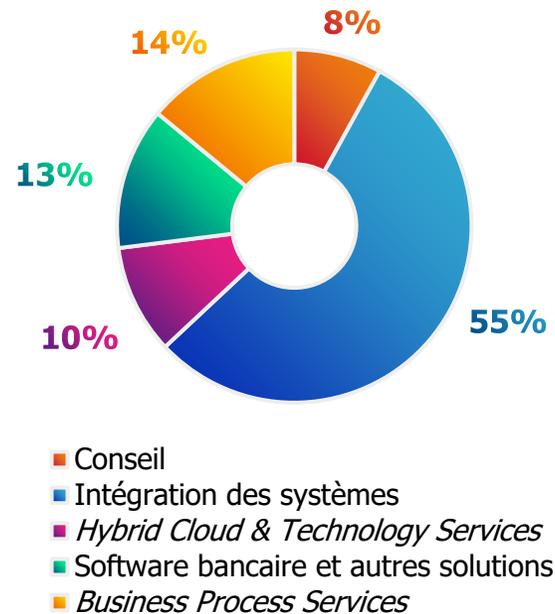
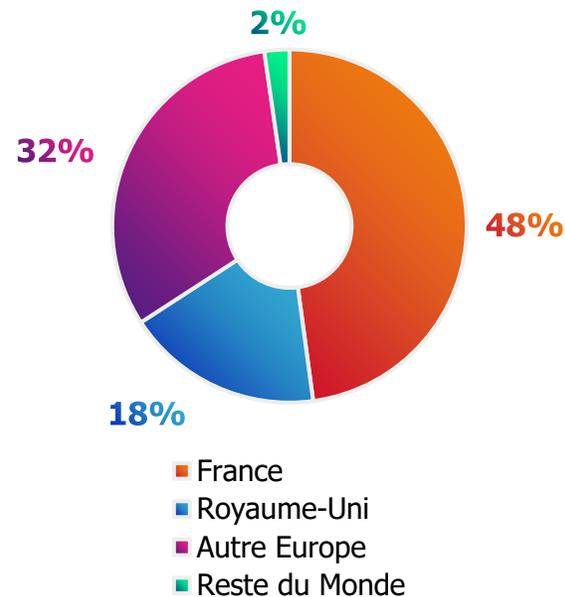
# Sopra Steria en bref

---

# Sopra Steria, un leader européen de la transformation numérique

Répartition du chiffre d'affaires au 31 décembre 2023

## Top 10 des acteurs œuvrant en Europe<sup>(1)</sup>



(1) PAC - IT Services - Preliminary Vendor Rankings Calendar Year 2023 - EMEA

NB : Répartition hors Ordina pour les lignes de métiers et les verticaux

# L'histoire du Groupe Sopra Steria

Plus de 50 ans de croissance et de transformation

Des services informatiques pour accompagner la modernisation

La performance économique au coeur de la stratégie

L'accompagnement à la transformation numérique

Une nouvelle dimension tournée vers le développement et la compétitivité

Sopra Steria : la naissance d'un leader européen de la transformation digitale

## 1968-99

- 1968** Création de Sopra
- 1969** Création de Steria
- 1990** Sopra cotée au NYSE Euronext Paris
- 1999** Steria cotée au NYSE Euronext Paris

## 2000-13

- 2005** Acquisition de Mummert Consulting
- 2007** Acquisition de Xansa expert du BPO
- 2011** Introduction de bourse d'Axway
- 2012** Création de Sopra Banking Software
- 2013** Co-entreprise SSCL avec le Gouvernement britannique

## 2014-19

- 2014** Création de Sopra Steria et de Sopra HR Software
- 2015** Acquisition de CIMPA
- 2017** Acquisitions de Cassiopae, Kentor, 2MoRO et Galitt
- 2018** Acquisitions de BLUECARAT et It-economics en Allemagne et de O.R. System et Apak pour Sopra Banking Software
- 2019** Acquisitions de SAB et SFT (JV établie avec Sparda) Lancement de la marque Conseil : Sopra Steria Next

## 2020-22

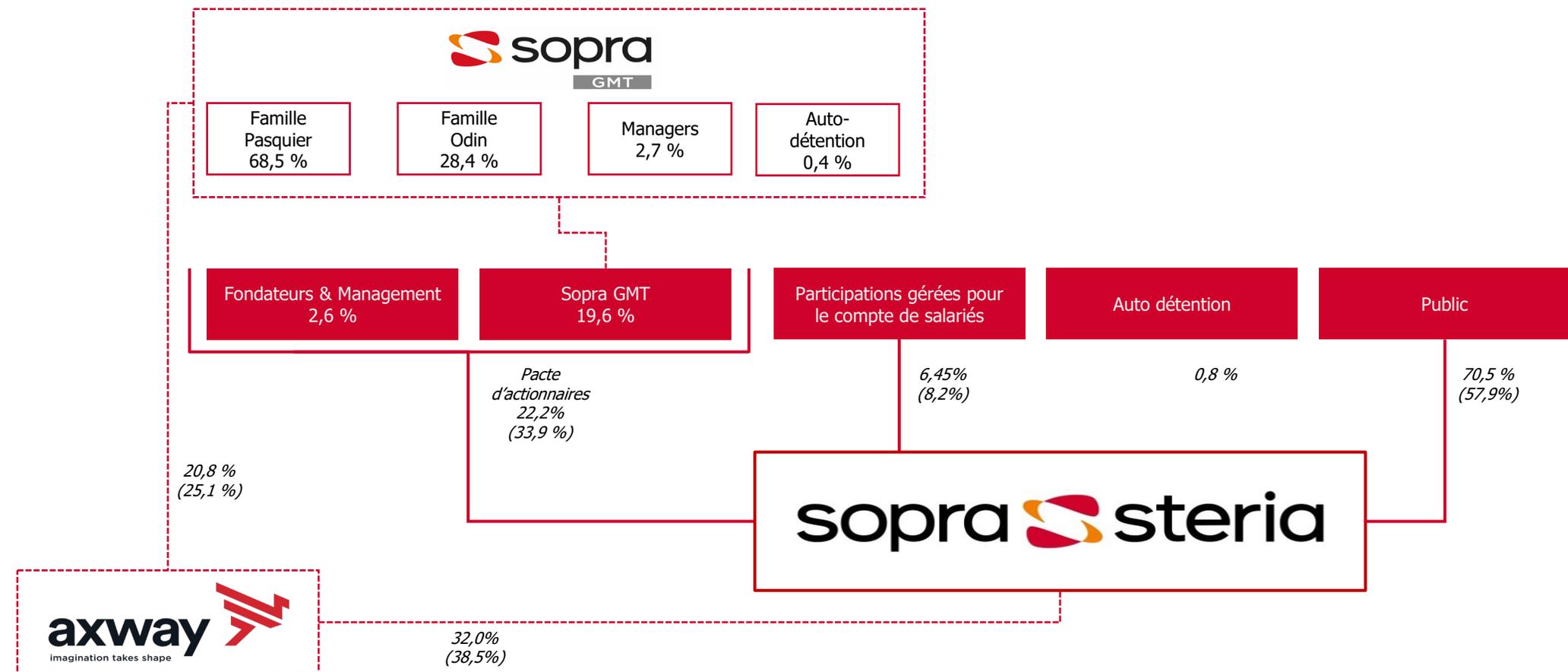
- 2020** Acquisitions de Sodifrance (pôle France), cpartners (RU) et Fidor Solutions pour Sopra Banking Software
- 2021** Acquisitions d'EVA Group spécialisée en cybersécurité (France), EGGS Design et Labs (Norvège)
- 2022** Acquisition de Footprint spécialisée en Conseil dans les enjeux environnementaux et de durabilité (Norvège)

## 2023+

- 2023** Acquisitions de CS Group (France), de Tobania (Belgique) et d'Ordina (Pays-Bas) Rachat des 25 % du capital de SSCL détenu par le cabinet Office Britannique

# Un actionnaire de référence garant du projet

Détail de l'actionnariat au 31 décembre 2023

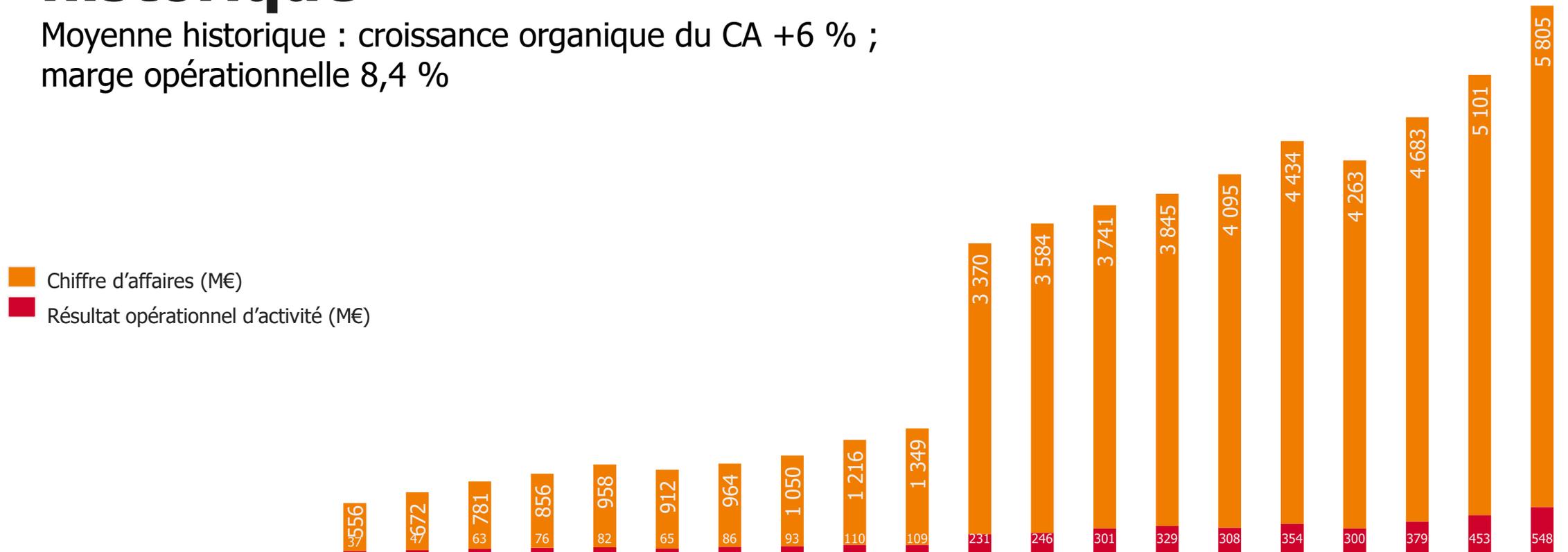


XX.X% = Pourcentage de détention du capital  
(XX.X%) = Pourcentage des droits de vote

20,547,701 actions cotées  
26,529,583 droits de vote théorique

# Performance opérationnelle historique

Moyenne historique : croissance organique du CA +6 % ;  
marge opérationnelle 8,4 %



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 **	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Croissance totale	23%	21%	16%	10%	12%	-5%	5%	9%	16%	11%	149,8%	6,4%	4,4%	2,8%	6,9%	8,4%	-3,9%	9,8%	8,9%	13,8%
Croissance organique	11%	9%	7%	9%	11%	-4%	5%	8%	2%	4%	-	2,0%	5,2%	3,5%	4,9%	6,5%	-4,8%	6,4%	7,6%	6,6%
Marge opérationnelle d'activité retraité*	8%	8%	9%	10%	10%	8%	9%	9%	9%	8%	6,9%	6,8%	8,0%	8,6%	7,5%	8,0%	7,0%	8,1%	8,9%	9,4%

\* 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 2023 (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**

**+6,6 %**

**9,4 %  
+0,5 point**

**Taux de  
marge  
opérationnelle  
d'activité**

**Flux net de  
trésorerie  
disponible**

**290,2 M€  
6,7 % du CA**

# Performance 2023 (2/2)

## Consommation énergétique -20 % vs 2021

## Trajectoire Net Zero<sup>(1)</sup> : réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre

-63,6 % base 2019 pour les scopes 1 & 2

-9,8 % base 2019 pour le scope 3

## Féminisation

Effectif total : 33,5 % (+0,4 point)

Part des femmes dans les 10% à plus haute responsabilité : 21,5 % (+1,1 point)

## Souveraineté, sobriété, éthique numérique

Développement de G4IT, outil dédié à la mesure environnementale des services numériques

Partenariat avec Numspot



### CDP

- Score A pour la 7<sup>ème</sup> année consécutive
- Dans le CDP Supplier Engagement Leaderboard (A) pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive en 2023



### Certification Great Place To Work

- taux de réponse 82 %
- *Overall perception* <sup>(2)</sup> 77 %



Axelle Lemaire nommée directrice Responsabilités d'entreprise et développement durable



### PAC Innovation radar sustainability 2023

- Sopra Steria « Best in class »

(1) Approuvée par le SBTi : objectif 2030 -54 % pour les scopes 1 & 2 et -37,5 % pour le scope 3

(2) 77% des collaborateurs considèrent que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler

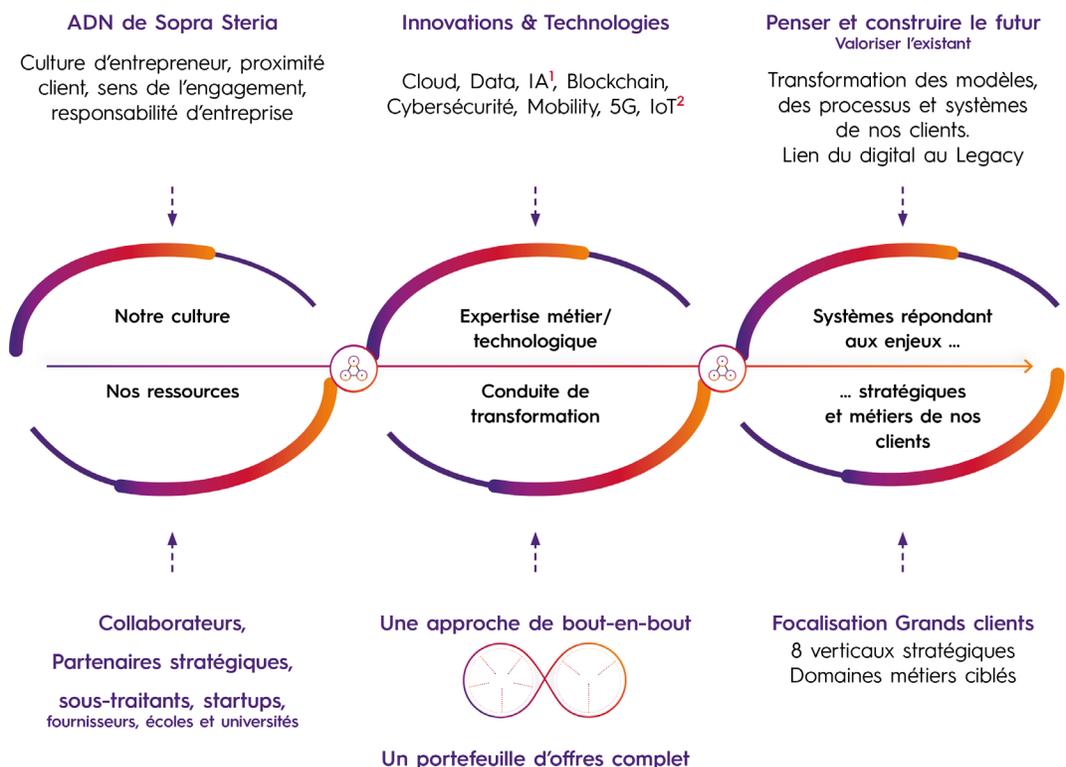
02

# 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 2023 de valeur créée pour les principales parties prenantes

### Collaborateurs

- **77 %** des collaborateurs déclarent qu'il fait bon travailler chez Sopra Steria – Baromètre GPTW<sup>3</sup>
- **34 heures** de formation en moyenne par salarié
- **100 %** des collaborateurs participent à au moins une session de formation chaque année
- **14 %** de taux d'attrition

### Clients

- **Plus de 80 %** : Taux de satisfaction des 100 clients stratégiques lors du 4<sup>ème</sup> Baromètre « Customer Voice »
- **6,6 %** de croissance organique du chiffre d'affaires

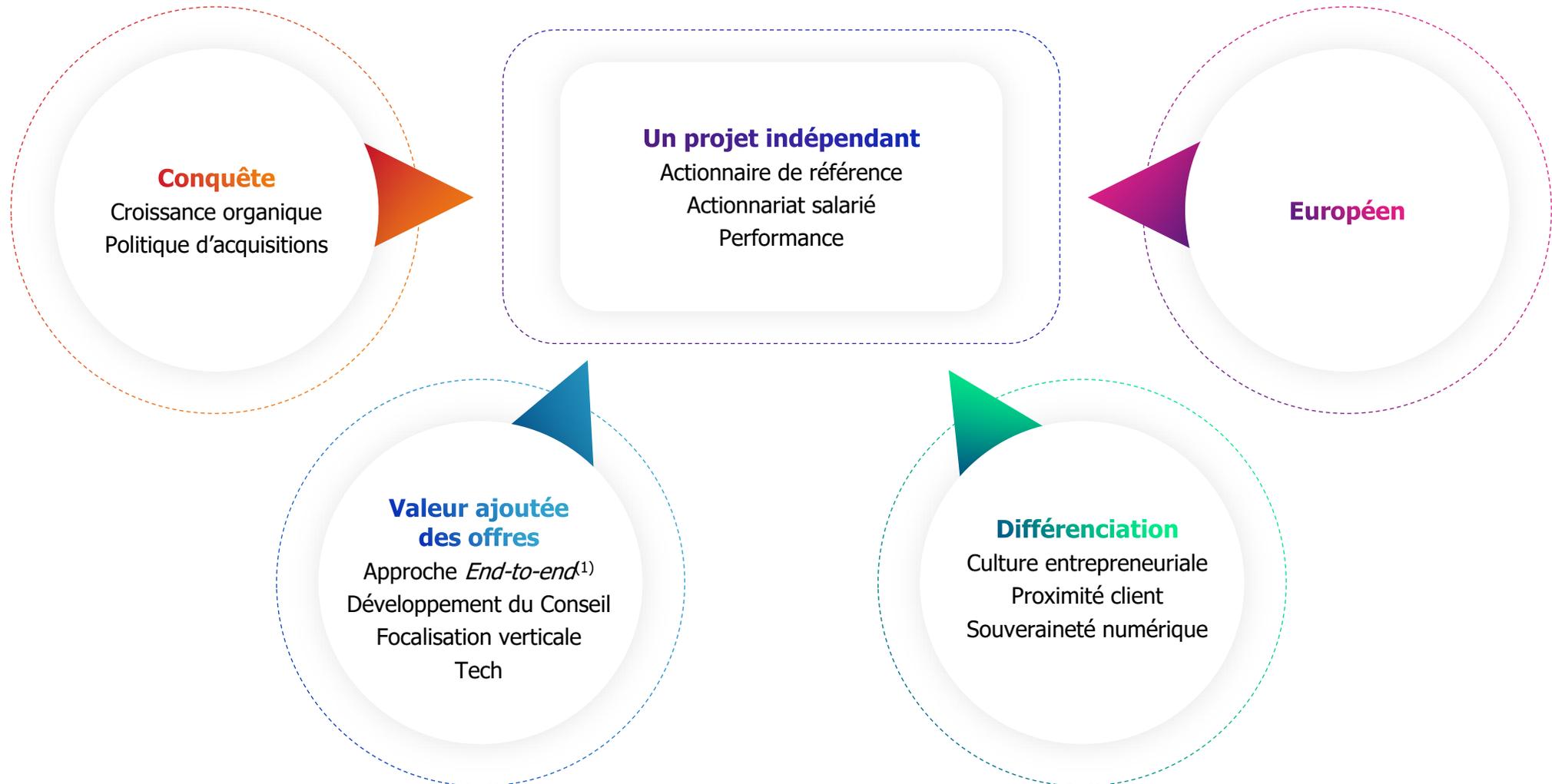
### Actionnaires

- **+ 39,39 %** : Variation annuelle du cours de bourse en 2023
- **4,65 €** de dividende proposé au titre de l'exercice 2023

### Société

- **- 63,6 %** Réduction des émissions de GES<sup>4</sup> scopes 1 et 2 en valeur absolue en 2023 (base 2019)
- 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

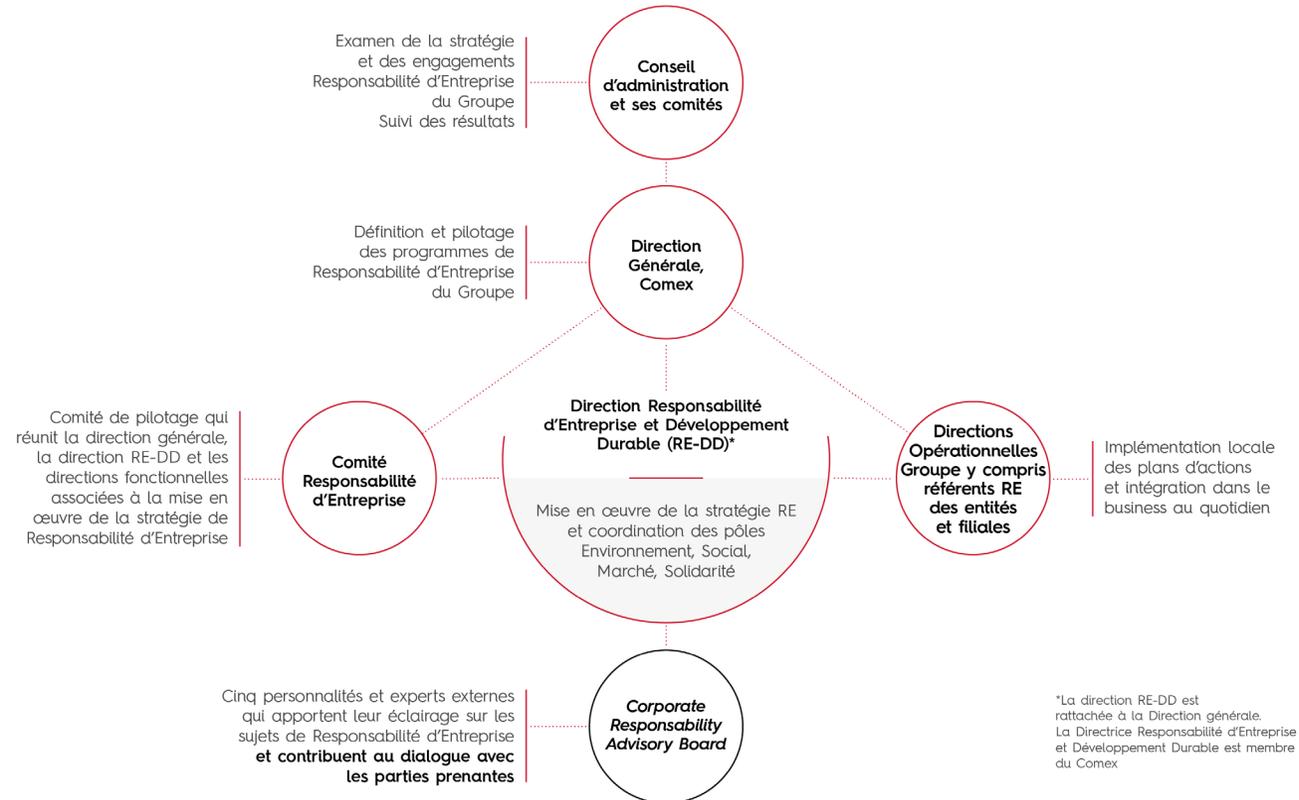
---

# Une conscience historique de la durabilité

- Des valeurs fondatrices qui encouragent notamment le respect de l'autre, l'ouverture d'esprit et la curiosité
- Un engagement sur la Responsabilité de l'entreprise pris auprès du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2004 (et depuis 2017 dans la catégorie *Global Compact Advanced*)
- Un programme de solidarité porté par les collaborateurs depuis plus de 20 ans à travers la Fondation Sopra Steria-Institut de France (création en 2001), et des actions auprès des communautés locales menées par les pays et filiales à travers le monde
- Un programme environnemental initié depuis plus de 10 ans avec une neutralité carbone sur les émissions liées à nos activités directes ( bureaux, trajets professionnels et data centers sur site) et des objectifs ambitieux à moyen et long terme pour l'ensemble de la chaîne de valeur

**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 et leur transition environnementale via le digital.

## Humaine

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

# Notre contribution<sup>(1)</sup> aux 17 ODD des Nations Unies

6 engagements alignés sur le modèle d'affaires – contribution en 2023



3, 4, 5, 8, 9, 10, 17

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

3, 5, 8, 9, 10, 11, 16, 17

1, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17

3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 17

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 16, 17

6 engagements

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

Atténuer l'impact des activités du Groupe sur l'environnement et contribuer à la lutte contre le changement climatique en associant l'ensemble des composantes de la chaîne de valeur

Agir de manière éthique dans le fonctionnement du Groupe au quotidien et dans toutes ses activités

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

Œuvrer pour un numérique de confiance en développant la souveraineté numérique en Europe, la cybersécurité et l'intelligence artificielle dans une approche éthique des Technologies

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

Exemples de contribution

- **9 629 recrutements** dans le Groupe
- **34 heures de formation** en moyenne par collaborateur

- **- 63,6 % Réduction des émissions de GES scopes 1 et 2** en valeur absolue en 2023 (base 2019)
- **-9,8 % Réduction des émissions de GES scope 3** en valeur absolue en 2023 (base 2019)

- **93 % des collaborateurs du Groupe formés** à la prévention de la corruption et du trafic d'influence
- **730 fournisseurs cibles évalués par EcoVadis** (+ 850 M€ représentant + 73 % de la dépense cible 2023)

- **6,6 % de croissance organique** du chiffre d'affaires
- **Plus 80 %** : Taux de satisfaction des 100 clients stratégiques lors du 4<sup>ème</sup> Baromètre « Customer Voice »

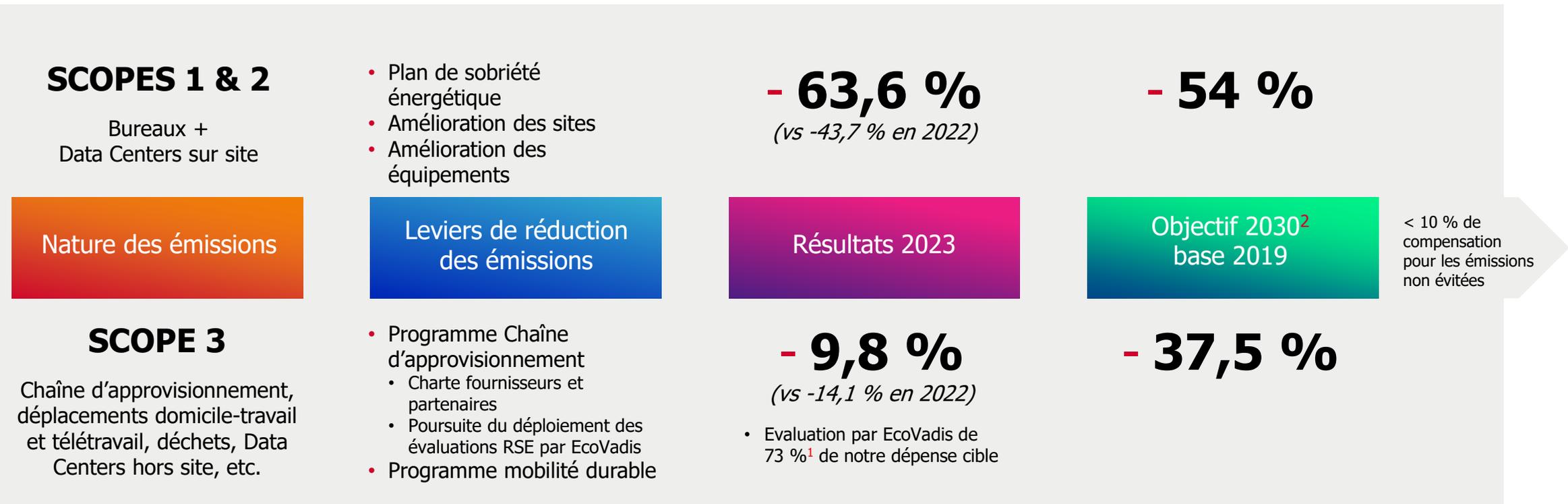
- **IA : Lancement du Programme rAIse**

- **886 associations et écoles soutenues**
- **57 000 enfants accompagnés en Inde**

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

# Une contribution active à la lutte contre le changement climatique sur toute la chaîne de valeur

Des plans d'action concrets déclinés par indicateurs pour atteindre nos objectifs moyen terme 2030

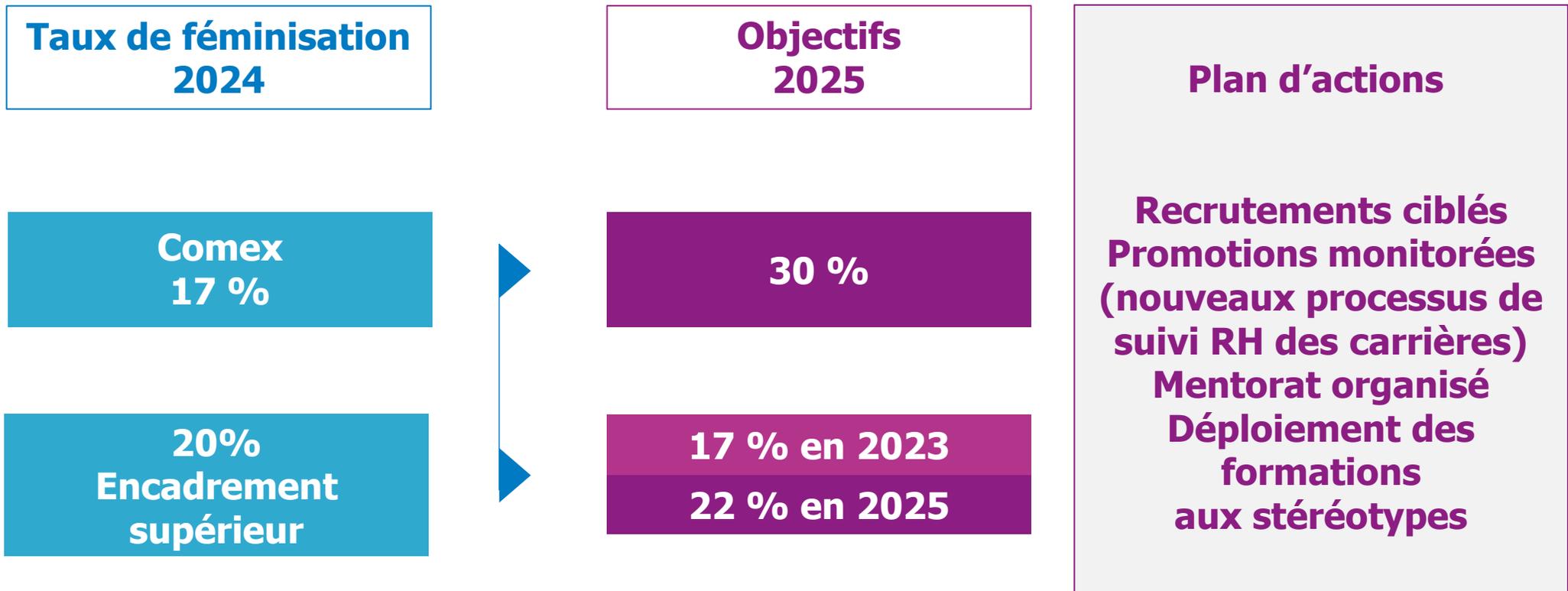


(1) Validation en juin 2023 par le Science Based Targets initiative

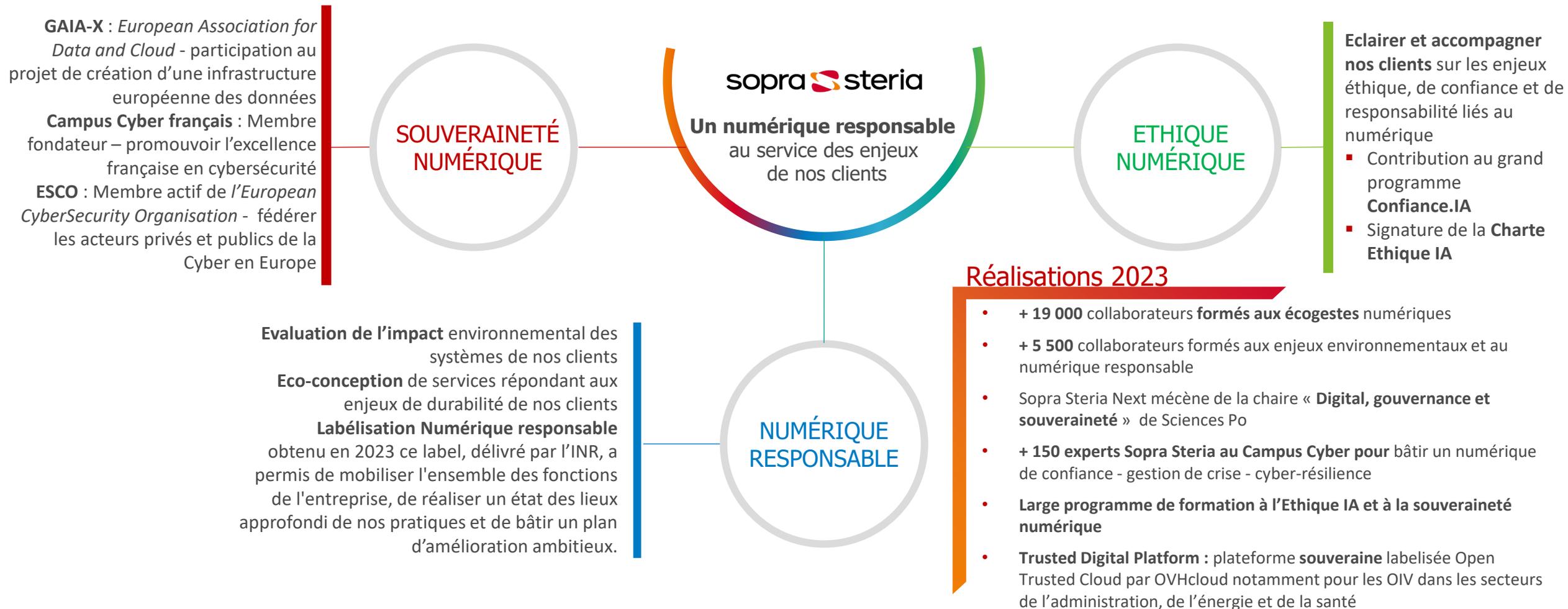
(2) Dépense cible totale en 2023 de 1 164 M€ (vs 868 M€ en 2022) auprès des fournisseurs cibles (>26 salariés, dépense annuelle >150K€)

# 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

# Gestion des talents

---

# Recrutement et rétention

Politique d'emploi volontariste de gestion des talents

<b>Principaux chiffres au 31 décembre</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Nombre de recrutements	10 844	6 133	10 636	13 073	9 629
Nombre de recrutements en France	4 112	2 045	3 019	4 267	3 557*
Effectifs Groupe	46 245	45 960	47 437	49 690	55 833
Effectifs hors acquisition de l'année	45 153	44 768	47 017	49 508	50 083
Proportion des contrats permanents	96,1%	96,7%	97,0%	96,8%	96,5%
Proportion des contrats temporaires	3,3%	2,9%	2,5%	2,7%	2,9%
Taux d'attrition	17,7%	13,6%	16,0%	17,0%	14,0%
Taux de licenciement en France	2,3%	2,4%	3,3%	1,9%	2,1%

(\*) Coût moyen du recrutement en France en 2023 : 4 184 € (vs 4 187€ en 2022)

# 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



**1 654 k**

heures de formation  
en 2023

*vs 1 537 k en 2022*



**34 H**

*vs 33 H en 2022*



**3 586 €**

Coût moyen de  
formation par salarié\*\*

*vs 3 671 € en 2022*

(\*) base ETP moyen Group

(\*\*) périmètre France

# Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler

2023 : quatrième édition de l'enquête

**Great Place To Work** auprès de l'ensemble des collaborateurs à travers le monde

- 82 % : taux de réponse
- 77 %<sup>(1)</sup> : *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) 77% 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* »

### Diversité

94 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « *le personnel est traité équitablement quelles que soient ses orientations* »

Great Place To Work®

### Esprit d'équipe

83 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête reconnaissent « *être attentifs les uns aux autres* »

### Esprit d'équipe

87 %

des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « *Les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis* »



05

# Gouvernance & rémunération

---

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

Conseil d'administration au 31/12/2023

## Pierre Pasquier - Président

**18** membres au Conseil d'administration

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

**40 %**

Administratrices

**60 %**

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 :*

**61 %**

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

**50 %**

Connaissance d'un grand marché vertical du Groupe

**44 %**

Expérience d'entrepreneur

**33 %**

Directeur général de grand groupe

**56 %**

Finance, contrôle et gestion des risques

**44 %**

RSE-ressources humaines et relations sociales

**39 %**

RSE-enjeux environnementaux et sociétaux

**61 %**

Dimension internationale

**33 %**

Connaissance d'Axway Software

**44 %**

Expérience opérationnelle dans le groupe Sopra Steria

**98%**

Taux d'assiduité du Conseil d'administration

**97 %**

Assiduité du Comité d'Audit

**98 %**

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 31/12/2023

**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 18 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 44 directeurs opérationnels et fonctionnels. Il comprend 9 femmes.

17%

Femmes au COMEX



# Rémunération du Directeur général 1/3

Au titre de l'exercice 2023 (décision du CA du 21 février 2024)

— Rémunération fixe : 500 000 €

— Mode de calcul de la rémunération variable annuelle

Critère	Nature	Enjeu % RVA <sup>1</sup>	Enjeu	Seuil	Cible	Réalisation	Montant attribué
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	50,0%	150 000 €	8,9%	9,3%	9,4%	150 000 €
Croissance du chiffre d'affaires consolidé	quantifiable	10,0%	30 000 €	3,0%	6,0%	6,6%	30 000 €
Féminisation du management du Groupe (% de femmes dans les deux positions hiérarchiques les plus élevées N5 & N6)	quantifiable	5,0%	15 000 €	19,0%	20,0%	> 20,0 %	15 000 €
Réduction des émissions directes de GES <sup>2</sup> par employé (SBTi III) <sup>3</sup> (eq. tonne CO2)	quantifiable	5,0%	15 000 €	0,74 teqCO <sub>2</sub>	0,69 teqCO <sub>2</sub>	< 0,69 teqCO <sub>2</sub>	15 000 €
Objectif qualitatif lié aux nécessités induites par le projet stratégique et l'organisation opérationnelle	qualitatif	30,0%	90 000 €			Objectif atteint à près de 90 %	80 000 €
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>300 000 €</b>				<b>290 000 €</b>

[1] : RVA : Rémunération variable annuelle

[2] GES: Gaz à effet de serre

[3] Science Based Targets Initiative

# Rémunération Directeur général 2/3

Plan d'attribution d'actions de performance du 24 mai 2023

## — Droits à actions attribués en 2023 : 3 000

- └ 3 critères de performance, affectés d'un même poids avec un total de 90 %
  - └ Croissance organique du chiffre d'affaires, résultat opérationnel d'activité, flux net de trésorerie disponible
- └ 1 critère de responsabilité d'entreprise, affecté d'un poids de 10 %
  - └ Proportion de femmes dans l'encadrement supérieur du Groupe

2023 - 2025			Poids sur 3 ans
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group		<b>pondération</b>	<b>90%</b>
Croissance organique du CA		30%	
ROA en % du CA		30%	
Flux de trésorerie disponible		30%	

2023 - 2025			Poids sur 3 ans
	<b>cible</b>	<b>seuil</b>	<b>10%</b>
Féminisation de l'encadrement supérieur	22% en 2025	>19,5%	

# Rémunération du Directeur général 3/3

Au titre de l'exercice 2024

## — Pas de modification de la rémunération fixe annuelle ni d'évolution de la politique de rémunération

└ Rémunération fixe : 500 000 €

└ La rémunération variable annuelle restera structurée de la façon suivante

Critère	Nature	Enjeu % RVA [1]	Enjeu % RFA [2]	Enjeu en €
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	40,0 %	24,0 %	120 000 €
Croissance du chiffre d'affaires consolidé	quantifiable	20,0 %	12,0 %	60 000 €
Critères environnementaux	quantifiable	5,0 %	3,0 %	15 000 €
Critère de féminisation du management du Groupe	quantifiable	5,0 %	3,0 %	15 000 €
Objectifs qualitatifs définis de manière précise et en cohérence avec la stratégie, l'organisation et/ou la performance du mandataire social	qualitatif	30,0 %	18,0 %	90 000 €
<b>TOTAL</b>		<b>100,0 %</b>	<b>60,0 %</b>	<b>300 000 €</b>

(1) RVA : Rémunération variable annuelle

(2) RFA : Rémunération fixe annuelle

└ Dès lors que le calendrier de réalisation du projet de cession à Axway Software de la plupart des activités de Sopra Banking Software aura été confirmé, le Conseil d'administration fixera les objectifs précis correspondant aux critères présentés ci-dessus.

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

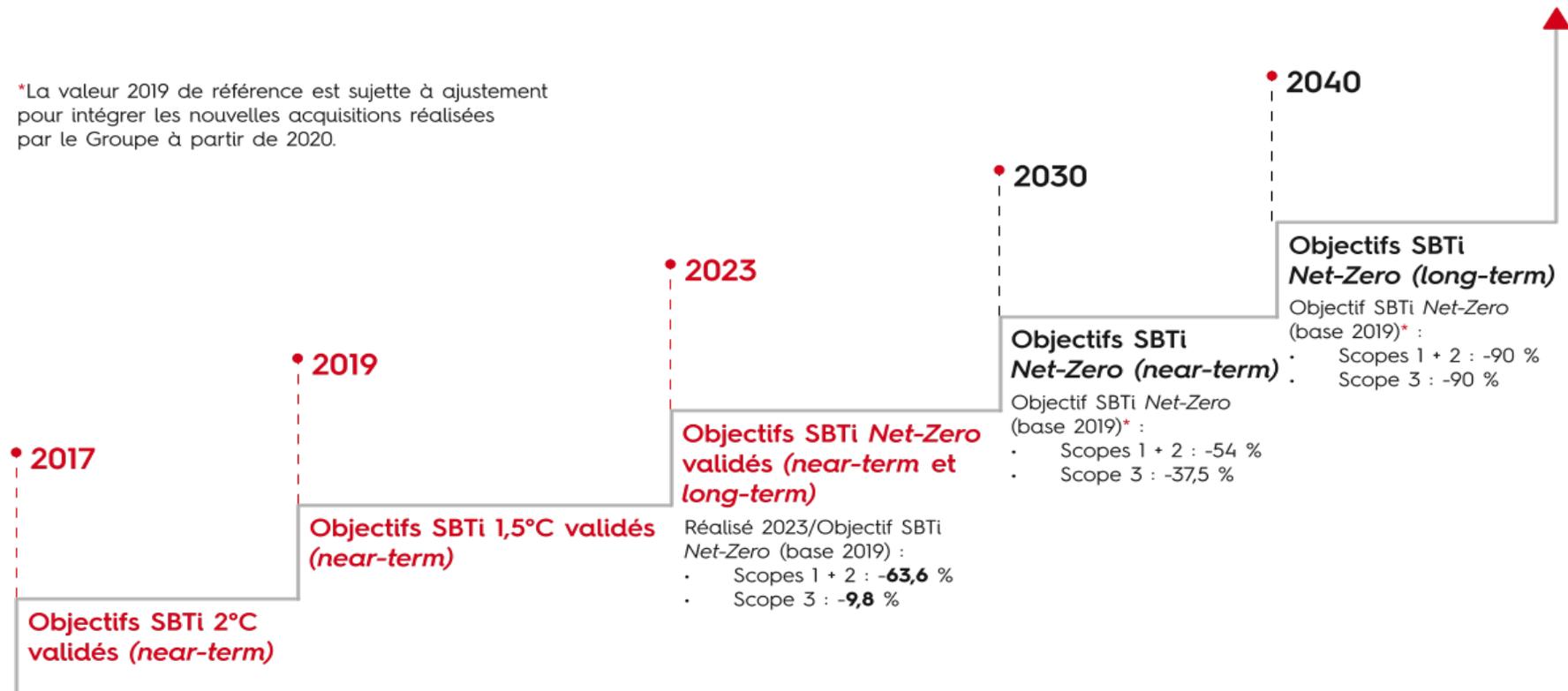
# Annexes

---

# Trajectoire vers l'objectif long terme « zéro émission nette »

Principales étapes pour atteindre les objectifs alignés sur les objectifs SBTi Net-Zero (long-term) du SBTi

\*La valeur 2019 de référence est sujette à ajustement pour intégrer les nouvelles acquisitions réalisées par le Groupe à partir de 2020.



# Synthèse des émissions de GES par scope

Scope	Catégorie	2015		2019		2021		2022		2023	
		Émissions (teqCO <sub>2</sub> )	%	Émissions (teqCO <sub>2</sub> ) <sup>3</sup>	%	Émissions (teqCO <sub>2</sub> )	%	Émissions (teqCO <sub>2</sub> )	%	Émissions (teqCO <sub>2</sub> )	%
<b>Scope 1</b> (Bureaux + Data Centers sur site)	Fuel, Gaz	2 237	0,79 %	2 664	0,84 %	2 526	0,59 %	1 952	0,35 %	1 216	
<b>Scope 2</b> (Bureaux + Data Centers sur site)	Émissions directes fugitives	NA	0,60 %	2 048	0,38 %	1 124	0,41 %	1 355	0,27 %	924	
<b>Scope 3</b>	Électricité, chauffage urbain	15 724	0,51 %	1 724	0,21 %	627	0,12 %	398	0,07 %	252	
	3-1. Achat de produits et de services (amont)	NA	65,28 %	221 311	86,46 %	259 011 <sup>1</sup>	81,13 %	269 837 <sup>2</sup>	82,25 %	285 988 <sup>2</sup>	
	3-3. Émissions liées à l'énergie non incluse dans les scopes 1 et 2 (amont)	NA	1,61 %	5 464	1,48 %	4 439	1,36 %	4 539	1,10 %	3 822	
	3-5. Déchets : DEEE, papier, carton, plastique, métal, eau (amont)	NA	0,02 %	78	0,01 %	42	0,01 %	45	0,01 %	44	
	3-6. Déplacements professionnels (amont)	32 005	10,12 %	34 310	2,32 %	6 957	4,16 %	13 826	5,29 %	18 406	
	3-7. Trajets domicile-travail et télétravail (amont)	NA	19,70 %	66 778	7,25 %	21 716	10,84 %	36 039	9,46 %	32 895 <sup>5</sup>	
	3-8. Data Centers hors-site (amont)	1 227	0,37 %	1 250	0,05 %	141	0,06 %	191	0,03 %	108	
3-13. Locataires (aval)	NA	0,15 %	494	0,05 %	151	0,21 %	699	0,06 %	204		
3-15. Investissements (aval) <sup>4</sup>	NA	0,85 %	2 892	0,95 %	2 837	1,12 %	3 720	1,10 %	3 835		
<b>EMPREINTE CARBONE SOPRA STERIA TOTAL</b>		<b>51 193</b>	<b>100 %</b>	<b>339 012</b>	<b>100 %</b>	<b>299 570</b>	<b>100 %</b>	<b>332 601</b>	<b>100 %</b>	<b>347 694</b>	

(1) 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.

(2) 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 teqCO<sub>2</sub> en 2022 et 296 226 teqCO<sub>2</sub> en 2023

(3) Les valeurs en teqCO<sub>2</sub> recalculées (incluant les nouvelles acquisitions de 2019) et publiées dans le CDP 2020 pour les Scope 1, 2, 3-5, 3-6 sont respectivement : 4 719, 1 857, 296, 34 697. Pour le Scope 3-1, la valeur recalculée en utilisant une méthode améliorée est de 270 835 teqCO<sub>2</sub>. Pour le Scope 3-15 qui n'était pas pris en compte auparavant, la valeur calculée est 2 892 teqCO<sub>2</sub>.

(4) En 2023, Sopra Steria a détenu 31,96 % de la société Axway. Le scope 3 Catégorie 13 : Emissions liées aux investissements, représente les émissions d'Axway en tant que locataire des bureaux de Sopra Steria, et la part de Sopra Steria dans les autres émissions d'Axway est reportée ici (Scope 3 Catégorie 15). Nous avons estimé qu'Axway avait 12 000 teqCO<sub>2</sub> d'émissions de GES pour ses Scopes 1, 2 et 3 (amont). Ainsi, les émissions relatives à Sopra Steria étaient de 3 835 teqCO<sub>2</sub> (31,96% \* 12 000 teqCO<sub>2</sub>).

(5) Pour le Groupe, les émissions liées au télétravail représentent : 2 052,1 teqCO<sub>2</sub>

# Taxinomie verte – indicateur de chiffre d'affaires

Au 31/12/2023 (Règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Activités économiques	2023			Critères de contribution substantielle				Critères DNSH (Do Not Significant Harm)								Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité habilitante) »	Catégorie « (activité transitoire) »
	Code(s) (a)	Chiffre d'affaires absolu	Part du chiffre d'affaires	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes				
		en millions d'euros	%	O; N; N/EL (b) (c)	O; N; N/EL (b) (c)	O; N; N/EL (b) (c)	O; N; N/EL (b) (c)	O; N; N/EL (b) (c)	O; N; N/EL (b) (c)	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T
<b>A. Activités éligibles à la taxinomie</b>																			
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)</b>																			
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	49,5	0,9 %	100 %						N	O	N	O	N	N	O	0,7 %	E	
Construction d'aéronefs	CCA 3.21	1	0,0 %	100 %						N	O	O	O	O	O	O			
Logiciels permettant la gestion des risques climatiques	CCA 8.4	9,8	0,2 %		100 %					N	N	N	N	N	N	O			
Conseil en gestion des risques climatiques	CCA 9.3 4.1	0,3	0,0 %		100 %					O	N	N	N	N	N	O			
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	1,3	0,0 %					100 %		O	N	O	O	O	N	O			
<b>Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)</b>		<b>61,9</b>	<b>1,1 %</b>														<b>0,7 %</b>		
Dont % activités habilitantes			1,1 %	100 %															
Dont % activités transitoires			0,0 %	0 %															
<b>A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)</b>																			
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCM 8.1	34,6	0,6 %	100 %													0,5 %		
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	29,6	0,5 %	100 %															
Construction d'aéronefs	CCM 3.21	0	0,0 %	100 %															
Logiciels permettant la gestion des risques climatiques	CCA 8.4	0	0,0 %		100 %														
Conseil en gestion des risques climatiques	CCA 9.3	0	0,0 %		100 %														
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	0	0,0 %					100 %											
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2.)</b>		<b>64,2</b>	<b>1,1 %</b>														<b>0,5 %</b>		
<b>Total (A.1. + A.2.)</b>		<b>126,1</b>	<b>2,2 %</b>														<b>1,1 %</b>		
<b>B. Activités non éligibles à la taxinomie</b>																			
<b>Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)</b>		<b>5 679,2</b>	<b>97,8 %</b>																
<b>Total (A + B)</b>		<b>5 805,3</b>	<b>100 %</b>																
<p>(a) Codes : Climate Change Mitigation (CCM) ou Atténuation du Changement Climatique - Climate Change Adaptation (CCA) ou Adaptation au Changement Climatique - Water and Marine Resources (WTR) ou Ressources Aquatiques et Marines - Circular Economy (CE) ou Économie Circulaire - Pollution Prevention and Control (PPC) ou Prévention et Contrôle des Pollutions - Biodiversity and ecosystems (BIO) ou Biodiversité et Écosystèmes</p> <p>(b) O - Oui, activité éligible et alignée à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré</p> <p>N - Non, activité éligible mais non alignée à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré</p> <p>N/EL - non éligible, activité non éligible à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré</p> <p>(c) Lorsqu'une activité économique contribue de manière substantielle à plusieurs objectifs environnementaux, les caractères gras indiquent l'objectif environnemental le plus pertinent</p>																			

# Taxinomie verte – indicateur de capex

Au 31/12/2023 (Règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Activités économiques	2023			Critères de contribution substantielle				Critères DNSH (Do Not Significant Harm)							Garanties minimales	Part des capex alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité habilitante) »	Catégorie « (activité transitoire) »	
	Code(s) <sup>(a)</sup>	Capex absolues	Part du Capex	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire					Biodiversité et écosystèmes
		en millions d'euros	%	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> (c)	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> (c)	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> (c)	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> (c)	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> (c)	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> (c)	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T
<b>A. Activités éligibles à la taxinomie</b>																			
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)</b>																			
Afforestation	CCM 1.1																		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	27,4	10,7 %	100 %					O	O	N	O	O	N	O		1,2 %		
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2																		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	31,6	12,4 %	100 %					O	O	N	N	N	N	O		13,4 %		
<b>Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)</b>		<b>59</b>	<b>23,1 %</b>														<b>14,5 %</b>		
Dont % activités habilitantes																			
Dont % activités transitoires																			
<b>A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)</b>																			
Afforestation	CCM 1.1																		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	30,1	11,8 %	100 %															
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2																		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	166,4	65,1 %	100 %															
<b>Capex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)</b>		<b>196,5</b>	<b>76,9 %</b>														<b>36,3 %</b>		
<b>Total (A.1. + A.2.)</b>		<b>255,5</b>	<b>100 %</b>														<b>50,8 %</b>		
<b>B. Activités non éligibles à la taxinomie</b>																			
<b>Capex des activités non éligibles à la taxinomie (B)</b>		<b>0</b>																	
<b>Total (A + B)</b>		<b>255,5</b>	<b>100 %</b>																

<sup>(a)</sup> Codes : Climate Change Mitigation (CCM) ou Atténuation du Changement Climatique - Climate Change Adaptation (CCA) ou Adaptation au Changement Climatique - Water and Marine Resources (WTR) ou Ressources Aquatiques et Marines - Circular Economy (CE) ou Économie Circulaire - Pollution Prevention and Control (PPC) ou Prévention et Contrôle des Pollutions - Biodiversity and ecosystems (BIO) ou Biodiversité et Écosystèmes

<sup>(b)</sup> O - Oui, activité éligible et alignée à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré

N - Non, activité éligible mais non alignée à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré

N/EL - non éligible, activité non éligible à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré

<sup>(c)</sup> Lorsqu'une activité économique contribue de manière substantielle à plusieurs objectifs environnementaux, les caractères gras indiquent l'objectif environnemental le plus pertinent

# Taxinomie verte – indicateur d’opex

Au 31/12/2023 (Règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Activités économiques	2023			Critères de contribution substantielle				DNSH criteria (Do Not Significant Harm)								Garanties minimales	Part des opex alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité habilitante) »	Catégorie « (activité transitoire) »		
	Code(s) <sup>(a)</sup>	Opex absolues	Part de l'opex	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes						
		en millions d'euros	%	O; N; N/EL <sup>(b)</sup> <sup>(c)</sup>	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T							
<b>A. Activités éligibles à la taxinomie</b>																					
<b>A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)</b>																					
<b>Opex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)</b>		0	0,0 %															0,0 %			
Dont % activités habilitantes																					
Dont % activités transitoires																					
<b>A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)</b>																					
<b>Opex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2.)</b>		0	0,0 %															0,0 %			
<b>Total (A.1. + A.2.)</b>		0	0,0 %																		
<b>B. Activités non éligibles à la taxinomie</b>																					
<b>Opex des activités non éligibles à la taxinomie (B)</b>		264,5	100 %																		
<b>Total (A + B)</b>		264,5	100 %																		

<sup>(a)</sup> Codes : Climate Change Mitigation (CCM) ou Atténuation du Changement Climatique - Climate Change Adaptation (CCA) ou Adaptation au Changement Climatique - Water and Marine Resources (WTR) ou Ressources Aquatiques et Marines - Circular Economy (CE) ou Économie Circulaire - Pollution Prevention and Control (PPC) ou Prévention et Contrôle des Pollutions - Biodiversity and ecosystems (BIO) ou Biodiversité et Écosystèmes

<sup>(b)</sup> O - Oui, activité éligible et alignée à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré

N - Non, activité éligible mais non alignée à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré

N/EL - non éligible, activité non éligible à la taxinomie pour l'objectif environnemental considéré

<sup>(c)</sup> Lorsqu'une activité économique contribue de manière substantielle à plusieurs objectifs environnementaux, les caractères gras indiquent l'objectif environnemental le plus pertinent

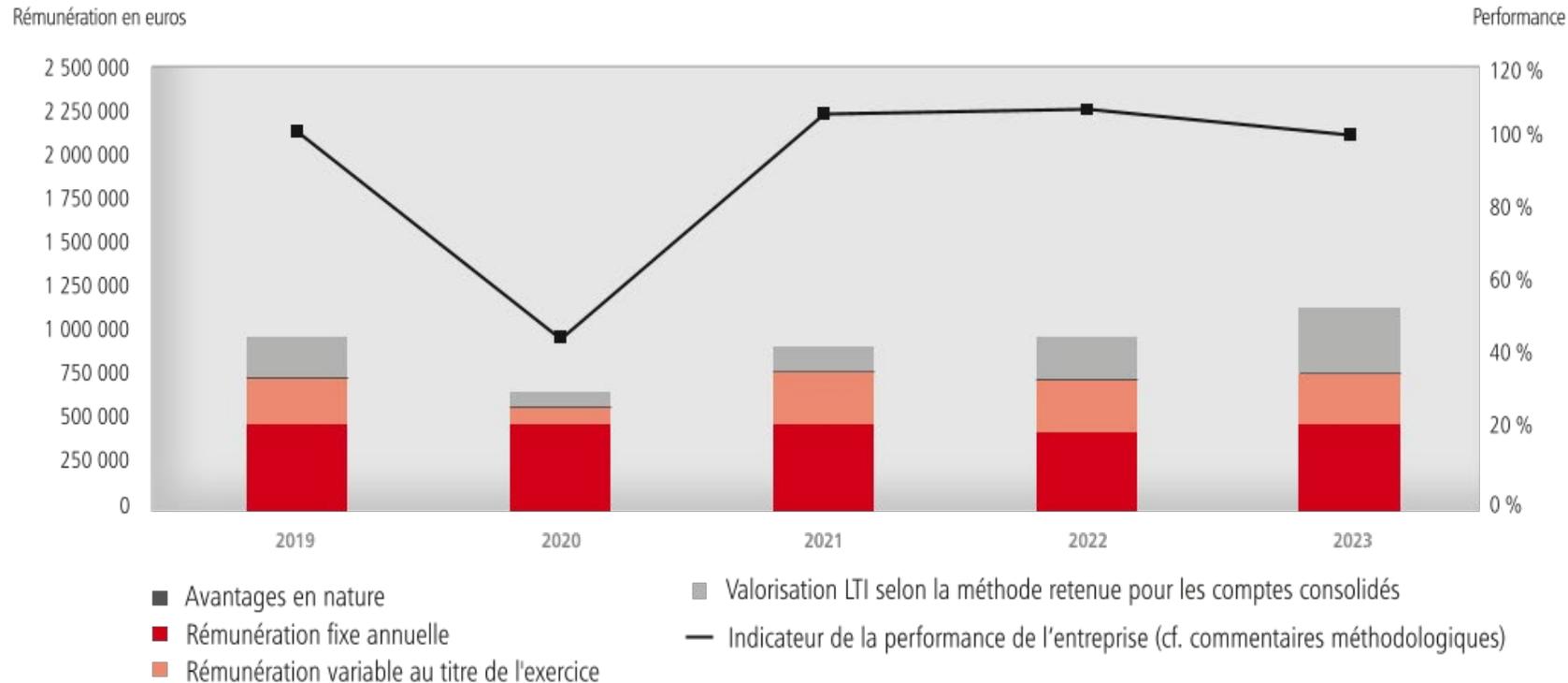
# Nos évaluations ESG

Progression des scores ESG auprès des agences de notations extra-financières

Agences d'évaluation extra-financière	Échelle d'évaluation des agences	Historique	2020	2021	2022	2023
<b>MSCI ESG</b>	AAA à CCC	AA depuis 2019	7,4/10 <i>AA Leader</i>	7,9/10 <i>AA Leader</i>	7,6/10 <i>AA Leader</i>	7,9/10 <i>AA Leader</i>
<b>Sustainalytics ESG Risk ratings</b>	Negligible risk = 0 to Severe risk = 40 +	<i>Low risk</i> depuis 2020	19,2/100 <i>Low risk</i>	15,1/100 <i>Low risk</i>	15,3/100 <i>Low risk</i>	14,8/100 <i>Low risk</i>
<b>ISS ESG</b>	A + à D -	<i>Medium</i> depuis 2019	C+ <i>Medium</i>	C+ <i>Medium</i>	C+ <i>Medium</i>	C+ <i>Medium</i>
<b>ISS QualityScore Governance</b>	1 for best to 10 for worst		3/10	3/10	6/10	6/10
<b>S&amp;P Global</b>	Percentile sur 280 sociétés du secteur	1 <sup>ère</sup> contribution en 2022	-	-	88/100	89/100
<b>Gaia</b>	Sur 100	Dans l'indice Gaia Index depuis plus de 10 ans	68/100	76/100	75/100	81/100
<b>CDP</b>						
<b>Climate Change</b>	A à D -	Dans la <i>A List</i> pour la 7 <sup>e</sup> année consécutive en 2023	<i>A List</i>	<i>A List</i>	<i>A List</i>	<i>A List</i>
<b>Supplier Engagement Rating</b>	A à D -	Dans le CDP Supplier Engagement Leaderboard (A) pour la 4 <sup>e</sup> année consécutive en 2023	<i>Supplier Engagement Leaderboard (A)</i>			
<b>EcoVadis</b>	Sur 100	Dans le top 1 % pour la 5 <sup>e</sup> année consécutive en 2023	74/100 <i>Gold</i>	78/100 <i>Platinum</i>	80/100 <i>Platinum</i>	86/100 <i>Platinum</i>

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

# Évolution de la performance de l'entreprise<sup>1</sup> et de la rémunération du Directeur général



(1) 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.

# 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.

# 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.