

The world is how we shape it*

sopra  steria

2024

Rapport de durabilité

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2024

www.soprasteria.com

*Le monde est tel que nous le façonnons

Rapport de durabilité

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2024

1. Rapport de durabilité

	Message du Directeur général	4
1.	Informations générales	5
1.1.	Stratégie	5
1.2.	Gouvernance de la durabilité	17
1.3.	Gestion des impacts, risques et opportunités	23
1.4.	Note méthodologique sur l'élaboration du rapport de durabilité	27
2.	Informations environnementales	30
2.1.	Changement climatique [E1]	30
2.2.	Économie circulaire [E5]	44
2.3.	Informations au-delà de la matérialité	46
2.4.	Informations sur la taxonomie européenne	47
3.	Informations sociales	56
3.1.	Salariés de Sopra Steria [S1]	56
3.2.	Communautés locales [S3]	81
3.3.	Consommateurs et utilisateurs finaux [S4]	91
4.	Informations sur la conduite des affaires	94
4.1.	Conduite des affaires et conformité [G1]	94
4.2.	Plan de vigilance et vigilance raisonnable	99
5.	Informations sectorielles et spécifiques	102
5.1.	Cyberprotection et souveraineté numérique	102
5.2.	Développement d'un numérique responsable	108
6.	Rapport de certification des informations en matière de durabilité	112
7.	Table de concordance	117
7.1.	Table de concordance CSRD ODD/PACTE MONDIAL/GRI/TCFD-CDSB	117
7.2.	Table de comparaison entre l'analyse de double matérialité 2024 et l'analyse de matérialité 2023	122
7.3.	Alignement des informations relatives à la performance extra-financière du Groupe sur les indicateurs PAI (principales incidences négatives) du SFDR (Règlement européen pour la finance durable)	123
8.	Indicateurs sociaux et environnementaux	124
8.1.	Synthèse des indicateurs sociaux	124
8.2.	Synthèse des indicateurs environnementaux	140
9.	Glossaire	147
9.1.	Acronymes	147
9.2.	Responsabilité d'Entreprise	148

Message du Directeur général

« Durabilité et technologies numériques sont intrinsèquement liées ; toutes deux doivent composer les piliers communs d'une croissance responsable et pérenne. »



Cyril Malargé
Directeur général

Le Groupe Sopra Steria a initié, depuis quelques années, une dynamique de transformation profonde, afin de s'affirmer comme un leader du conseil et des services numériques, et de se positionner comme une alternative crédible et de confiance en Europe face à des acteurs mondiaux. Cette transformation passe par un développement de sa présence géographique, une évolution du modèle opérationnel et un enrichissement de la proposition de valeur. La stratégie liée aux enjeux de développement durable de l'entreprise s'insère pleinement dans cet agenda, qu'elle contribue à accélérer.

Parallèlement, l'entreprise évolue dans un contexte de plus en plus tumultueux : les crises géopolitiques, la guerre aux portes de l'Europe, l'avènement du tout-numérique, les impacts du changement climatique font ressentir leurs effets de manière de plus en plus tangible et matérielle. L'année écoulée l'a démontré : la course à l'intelligence artificielle, la désinformation massive, la contestation du rôle de la régulation, la concurrence économique de plus en plus vive et la conjoncture difficile, sont autant de tendances de fond qui auraient pu faire perdre de vue l'objectif de performance durable. Dans ce monde en mutation, j'estime pourtant que notre responsabilité en tant qu'entreprise technologique est plus que jamais engagée. Car durabilité et technologies numériques sont intrinsèquement liées ; toutes deux doivent composer les piliers communs d'une croissance responsable et pérenne.

C'est dans cet esprit qu'en 2024 nous avons poursuivi nos efforts pour intégrer les enjeux environnementaux et sociaux au cœur de notre stratégie d'entreprise. Nous avons renforcé nos engagements et enregistré des avancées notables. Notre trajectoire de décarbonation se concrétise de plus en plus, soutenue par une gouvernance renforcée et un outillage performant. De nouvelles actions visant à réduire l'empreinte carbone du Groupe ont été lancées, en particulier autour de la mobilité durable. Le développement du numérique responsable devient un incontournable de nos métiers et nous souhaitons en faire un élément distinctif de la marque Sopra Steria, au même titre que notre positionnement sur les enjeux de souveraineté technologique et de cybersécurité. Notre programme d'intelligence artificielle a embarqué dès son lancement un travail sur la mesure de l'impact de l'entraînement et de l'utilisation des modèles de langage. Nous avons également intensifié nos initiatives en matière de diversité et de politique d'égalité des chances, convaincus que la performance économique va de pair avec le progrès social. Il nous importe par-dessus tout d'alimenter la confiance des collaborateurs, à travers un modèle managérial repensé, car les salariés forment le cœur battant de l'entreprise et nous rappellent à nos engagements en matière de performance durable.

L'entrée en vigueur de la CSRD marque une nouvelle étape dans la transparence et la robustesse des engagements des entreprises en matière de durabilité. La directive a le mérite d'harmoniser les attendus réglementaires sur la durabilité, d'adjoindre à l'exercice d'identification des risques une logique de calcul des impacts et des opportunités, et d'inciter à la transformation durable. Ce premier rapport de durabilité traduit une double volonté de la part des dirigeants de Sopra Steria, de partager la conscience du devoir d'exemplarité comme d'assumer la démarche d'amélioration continue.

Ainsi est-il important de réaffirmer avec force notre conviction : la création de valeur contribue pleinement à servir les grands enjeux environnementaux et sociaux de notre époque. Nous continuerons à innover, agir et mobiliser les parties prenantes de notre écosystème, en recourant aux technologies de manière éthique et responsable, afin d'œuvrer à la construction d'un avenir plus serein et plus durable.

1. Informations générales

1.1. Stratégie

La démarche de durabilité de Sopra Steria s'appuie sur la mission de l'entreprise : « Ensemble, construire un avenir positif, en mettant le numérique au service de l'humain ».

L'entreprise est convaincue que, lorsqu'elles sont associées à la dimension humaine, les technologies du numérique peuvent créer un cercle vertueux bénéfique à toute la société. C'est pourquoi Sopra Steria a choisi d'être une entreprise « contributive », déterminée à construire un monde plus durable dans lequel chacun a un rôle à jouer et une responsabilité à assumer. La contribution de Sopra Steria se décline autour de trois caractéristiques : durable, humaine et éclairée.

Durable, car les politiques et objectifs sont conçus dans une optique de long terme, que cela concerne l'exercice des métiers ou l'accompagnement de la transformation numérique des clients.

Humaine, car les salariés sont mobilisés avec des compétences spécifiques et évolutives pour réaliser des projets qui servent un avenir positif et contribuent souvent aux services essentiels au public.

Éclairée, car la gouvernance s'appuie sur la capacité de l'entreprise à anticiper les enjeux liés au numérique, à les comprendre et à les traduire pour mieux les orienter en évaluant leurs impacts sur le quotidien de chacun.

1.1.1. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR [SBM-1]

Sopra Steria a établi et cultive des liens mutuels entre sa culture d'entreprise, ses choix stratégiques, son modèle d'affaires, sa chaîne de valeur et ses parties prenantes, d'une part, et les enjeux⁽¹⁾ prioritaires liés à sa performance durable, d'autre part, cela pour aujourd'hui mais aussi pour l'avenir.

La stratégie

Sopra Steria fonde sa stratégie et ses plans d'actions en matière de durabilité et de Responsabilité d'entreprise sur ses valeurs, sur l'engagement des managers et de l'ensemble des salariés, ainsi que sur les résultats de l'analyse de double matérialité, menée pour la première fois en 2024. Au fil des années, Sopra Steria s'est progressivement doté d'orientations stratégiques en matière de durabilité portées par le Conseil d'administration de l'entreprise. Ces orientations sont présentées dans le chapitre 1 du DEU 2024 en section 5.3 (P. 34 à 35).

Aussi, le Groupe porte-t-il au plus haut niveau sa volonté de déployer tous les efforts nécessaires et raisonnables afin d'assurer le déploiement de sa stratégie dans une logique d'amélioration continue, et de renforcer la résilience de son modèle d'affaires pour sécuriser sa transformation et celle de ses clients. À ce titre, le Groupe a engagé une double démarche pour :

1. Décliner les enjeux de durabilité identifiés comme prioritaires au sein des grands domaines de la stratégie du Groupe, à savoir les catégories détaillées ci-après. Une présentation plus approfondie de cette démarche figure dans le chapitre 1 du DEU 2024 en section 5.3 (P. 34 à 35).
2. Analyser et anticiper les corrélations entre les domaines d'action prioritaires de la stratégie et les résultats de l'analyse de double matérialité pour Sopra Steria. Cette démarche est détaillée en section 1.1.3.2 de ce chapitre (P. 10 à 15).

Les activités

Sopra Steria est reconnu comme un acteur majeur de la Tech en Europe, en particulier pour son leadership dans les activités suivantes :

- Conseil et intégration de systèmes : accompagner les clients dans leur transformation numérique et durable par le conseil, la conception, la maintenance et l'amélioration continue des systèmes d'information, la valorisation des données ou encore la gestion complète du cycle de vie produit (PLM) dans ces systèmes

- *Digital Platform Services* : gérer les environnements Cloud hybride, transformer les infrastructures et les modèles opérationnels, et mettre en œuvre des solutions de travail évolutives
- Services de cybersécurité : prévenir les risques, protéger les informations sensibles, détecter et répondre aux menaces
- Solutions métiers : développer et mettre à disposition des solutions packagées dans les domaines de la banque et des institutions financières, des ressources humaines et de la gestion immobilière ;
- *Business process services* : proposer une gamme complète de services métier et de solutions incluant le conseil, la définition de modèles opérationnels cibles, la transformation par le développement de stratégies de transition et de transformation, et la prestation de services opérés.

Le détail des offres de l'entreprise est présenté dans le chapitre 1 du DEU 2024 en section 4.1 (P. 25 à 28).

Les marchés clients

La proposition de valeur de Sopra Steria est aussi fondamentalement liée à sa connaissance des principaux marchés et sa capacité à décliner ses savoir-faire dans les contextes géographiques et culturels de ses clients grands comptes, tout particulièrement sur le territoire européen.

Afin d'ancrer ce pilier du modèle d'entreprise dans son organisation, Sopra Steria s'est doté de verticaux transverses au Groupe, ayant la charge de développer l'expertise et d'adapter les activités dans les secteurs suivants :

- Services financiers
- Secteur public
- Aéronautique, espace, défense et sécurité
- Énergie et *utilities*
- Télécommunication, médias et *entertainment*
- Transports
- Assurance
- Distribution

Les secteurs d'activités et verticaux de Sopra Steria sont présentés avec plus de détails dans le chapitre 1 du DEU 2024 en section 4.2. (P. 28 à 31).

(1) Les termes utilisés par Sopra Steria au sens de la CSRD pour préciser le cadre stratégique et opérationnel de la performance durable (thèmes, enjeux, politique, objectifs, cibles, indicateurs) sont définis en section 1.4.1 de ce présent chapitre, P.127.

Les revenus

Le chiffre d'affaires de Sopra Steria est de 5 776,8 millions d'euros en 2024. Ce chiffre d'affaires est directement généré par les activités de conseil et de services numériques conduites sur chacun des marchés ciblés. Sopra Steria ne génère pas de revenus directs liés aux combustibles fossiles, à la production chimique, aux armes controversées ou encore à la culture et la production du tabac.

La composition des revenus de Sopra Steria par géographie, par activité (les « activités ») et par vertical (les « marchés clients ») sont présentés dans le chapitre 1 du DEU 2024, dans les sections 3.1, 4.1 et 4.2 (P. 24 à 31)

La chaîne de valeur

La chaîne de valeur de Sopra Steria est le reflet opérationnel de la stratégie, du positionnement et du modèle d'affaires de l'entreprise. Sopra Steria exerce une activité de services numériques qui repose principalement :

- Pour l'amont : sur un volume relativement limité de biens physiques, principalement composé de matériel informatique et de services sourcés, dont la fabrication et la maintenance dépendent elles-mêmes des ressources primaires ;
- Pour les opérations propres : sur le développement de relations de confiance avec les parties prenantes, et l'adéquation des compétences et expertise des salariés avec la stratégie ;
- Pour l'aval : sur le développement de relations de confiance avec les clients.

PRÉSENTATION DES COMPOSANTES CLÉS DE LA CHAÎNE DE VALEUR



Afin d'offrir à ses clients des services numériques adaptés à leurs besoins, et de générer durablement de la valeur auprès de ses parties prenantes, Sopra Steria a organisé sa chaîne de valeur de manière à soutenir la résilience et la performance de son modèle d'affaires.

Ainsi, pour l'amont, la sécurisation des achats essentiels est gérée par la Direction des achats. Concernant les activités de Sopra Steria, la Direction des Ressources humaines est chargée de maintenir des relations de confiance et des dispositifs adaptés aux intérêts des salariés et de l'entreprise.

Enfin, pour l'aval, chaque salarié contribue à assurer la qualité des relations avec les clients.

In fine, les activités de Sopra Steria génèrent de la valeur pour les salariés du Groupe, en participant à leur employabilité et au développement de leur trajectoire professionnelle, pour les clients à travers l'efficacité et la résilience de leurs modèles d'affaires, ainsi que pour les investisseurs et partenaires financiers via les revenus générés.

1.1.2. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES [SBM-2]

La performance et la continuité des activités de Sopra Steria sont directement liées à la qualité des relations entretenues avec les salariés, clients, fournisseurs, partenaires financiers et technologiques, ou encore représentants des territoires

d'implantation. Afin d'organiser la bonne prise en compte des points de vue de ses parties prenantes, et d'orienter par là même ses décisions stratégiques, Sopra Steria met en place des systèmes de dialogue dédiés.

PRISE EN COMPTE DES INTÉRÊTS DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES : PANORAMA

Chaine de valeur	Amont	Opérations Sopra Steria			Aval
Principales parties prenantes	Fournisseurs et sous-traitants	Salariés de Sopra Steria	Partenaires financiers	Communautés locales	Clients et utilisateurs finaux
Qui sont-ils ?	Prestataires de services, sous-traitants, fournisseurs de biens et services numériques	Salariés et représentants des salariés	Actionnaires, investisseurs, analystes financiers	Régions d'implantations, bénéficiaires des associations partenaires et des fondations Sopra Steria	Clients privés ou publics, clients des clients (professionnels ou consommateurs)
Types de dialogue	Échanges et négociations lors des appels d'offres et suivis des contrats ; Réunions de suivi opérationnel ; Évaluations de la performance extra-financière (via EcoVadis).	Comités avec les représentants des salariés ; Enquêtes à l'initiative des représentants des salariés ; Enquêtes de satisfaction des salariés à l'initiative de l'employeur (via <i>Great Place To Work</i>) ; Communications internes et retours directs des salariés.	Assemblée générale annuelle des actionnaires ; Rencontre avec les institutions ; Organisation de conférences et de <i>roadshows</i> .	Participation aux événements locaux ; Rencontres avec les responsables locaux et représentants des autorités publiques ; Interactions avec les associations bénéficiaires ; Adhésion et réunions avec les fédérations spécialisées.	Argumentaires et réponses aux questionnaires RSE ; Négociations lors des appels d'offres et dialogue contractuel ; Comités de consultation et comité de suivi de projet ; Baromètre annuel « Customer Voice » : interview de plus de 650 clients. ⁽¹⁾
Partie prenante consultée pour l'analyse de double matérialité	Oui	Oui	Oui	Oui – via les représentants internes des pays et des fondations.	Oui – utilisateurs finaux via les clients professionnels.
Principales attentes	Assurer et suivre les engagements contractuels ; Maintenir de bonnes relations commerciales ; Développer les partenariats ; Valoriser les efforts de performance RSE.	Placer le bien-être et les conditions de travail des salariés au cœur de la stratégie.	Créer une relation de confiance avec les actionnaires et investisseurs, en étant une source d'information fiable et pertinente pour faciliter la prise de décision.	Soutenir le développement du territoire et participer à la protection des individus exposés ; Contribuer à la réduction de la fracture numérique et de l'exclusion sociale.	Maintenir des offres et des prestations de qualité adaptées aux exigences clientèle et sectorielle en tenant compte de la satisfaction des utilisateurs finaux.
Exemple d'information apportée à la Direction générale ou au Comité exécutif	Réunions trimestrielles avec la Direction générale (appels d'offres stratégiques, suivi achats).	Présentation des résultats de l'enquête <i>Great Place To Work</i> Groupe.	Présentation via une conférence téléphonique bilingue et en direct des chiffres d'affaires du 1 ^{er} et du 3 ^e trimestre.	Présentation du bilan de la politique Solidarités 2024 et de la feuille de route 2025 ; Présentation d'une enquête stratégique	Suivi de la satisfaction client ; Processus de remontée d'alertes projet via la Direction industrielle.

(1) Pour plus de détail voir section 4.3 du chapitre 1 du DEU 2024, P.31.

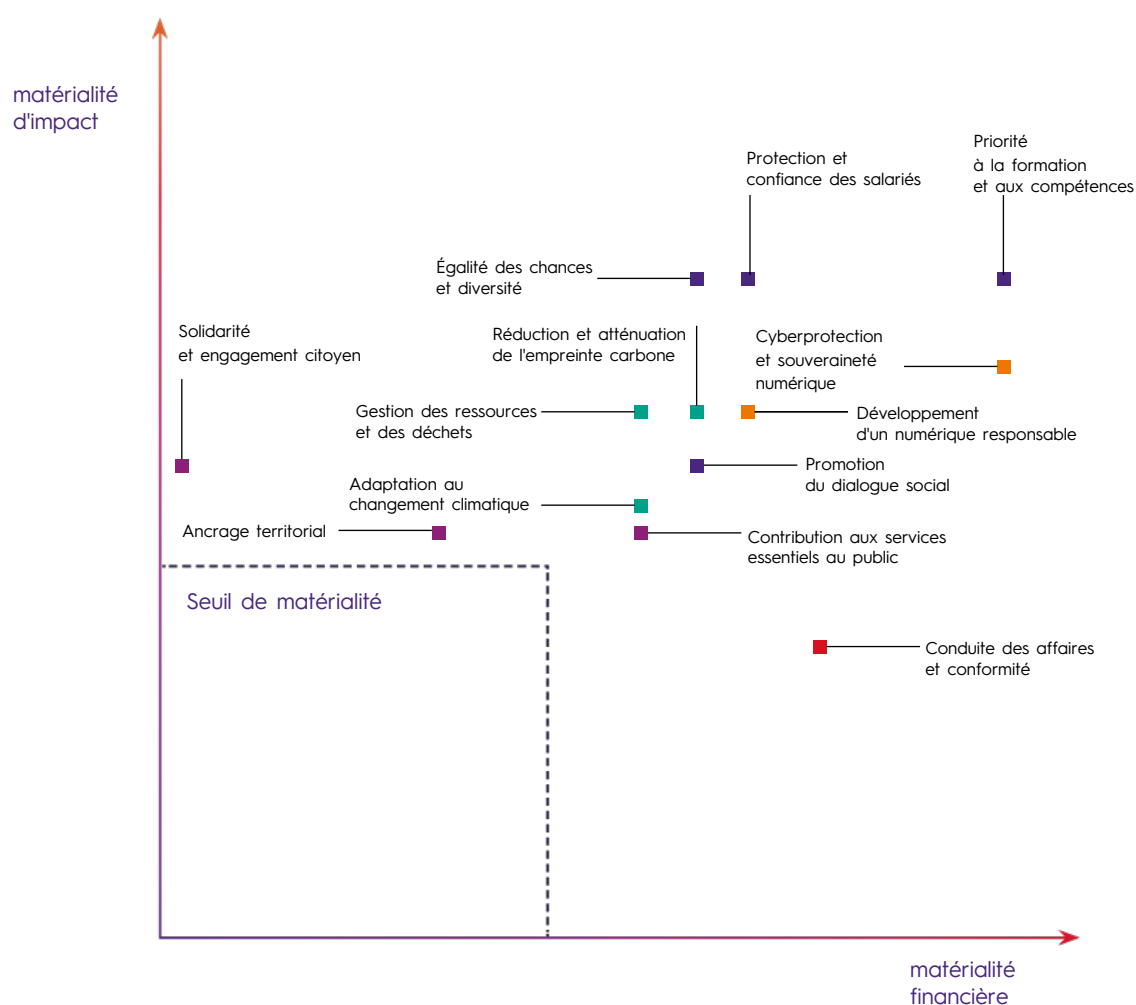
Chaîne de valeur	Amont	Opérations Sopra Steria			Aval
Principales parties prenantes	Fournisseurs et sous-traitants	Salariés de Sopra Steria	Partenaires financiers	Communautés locales	Clients et utilisateurs finaux
				sur la Fondation Sopra Steria-Institut de France.	
Exemple de réponse apportée par Sopra Steria aux attentes identifiées	Mise en place d'un dispositif de communication (correspondant, canal de support achats responsables) ainsi qu'un soutien au développement des démarches RSE des fournisseurs.	Signature d'un nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France	Présentation des ambitions et objectifs financiers pour 2028 à l'occasion du <i>Capital Markets Day</i> de décembre 2024.	Création d'une direction en charge des territoires sur la France ; Validation de nouveaux programmes de solidarité Groupe et augmentation significative du budget.	Mise en place d'un « Client Advisory Board ».

1.1.3. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS ET LIENS MUTUELS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [SBM-3]

1.1.3.1. Résultats de l'analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité menée par Sopra Steria a permis d'identifier 13 enjeux importants pour l'entreprise du point de vue de la matérialité d'impact et/ou de la matérialité financière, en tenant compte du modèle d'affaires, de la stratégie et de la chaîne de valeur du Groupe. La matrice de double matérialité présentée ci-dessous reflète ces enjeux prioritaires de manière brute, c'est-à-dire sans inclure les actions de prévention et d'atténuation mises en œuvre par l'entreprise pour y répondre.

MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



Enjeux matériels :



Environnement
(ESRS E1, ESRS E5)



Salariés
Sopra Steria
(ESRS S1)



Sociétal
(ESRS S3, ESRS S4)



Conduite
des affaires
(ESRS G1)



Services
numériques

Les résultats de l'analyse de double matérialité témoignent du caractère crucial pour Sopra Steria des enjeux liés à : la priorité à la formation et aux compétences, la protection et confiance des salariés, l'égalité des chances et diversité (ESRS S1) ; la cyberprotection et souveraineté numérique, le développement d'un numérique responsable (thèmes spécifiques). Les enjeux environnementaux (ESRS E1, E5) s'inscrivent comme des axes de résilience à moyen ou long terme pour la stratégie, les projets clients (appels d'offres, réputation) et les opérations.

Dans une moindre mesure, la matrice de double matérialité illustre également les effets de la chaîne d'approvisionnement du numérique sur l'environnement (ESRS E1, E5) ainsi que ceux des activités de Sopra Steria sur les territoires et la société (ESRS S3, S4), ainsi que dans la conduite des affaires (ESRS G1).

Les impacts, risques et opportunités associés à chaque enjeu de durabilité matériel ainsi que leurs liens avec la stratégie, le modèle économique et la chaîne de valeur sont détaillés en introduction de chacune des parties du présent rapport de durabilité.

Les caractéristiques des activités de Sopra Steria (intrants, sortants, conditions de travail, profils des salariés...) étant relativement homogènes partout où le Groupe opère, les résultats présentés s'appliquent à l'ensemble de ses opérations et de ses géographies. Cependant, certaines régions ou certaines typologies d'activités peuvent être relativement plus

exposées : c'est notamment le cas de certains sites d'implantation (Espagne, Inde, France par exemple) qui nécessitent une attention particulière en matière d'adaptation. C'est également le cas de certains secteurs stratégiques adressés par le Groupe, comme la défense et la sécurité pour lesquels les enjeux en matière de cyberprotection et de souveraineté numérique sont particulièrement importants.

À ce jour la méthodologie appliquée pour analyser les principaux enjeux de durabilité de l'entreprise n'a pas mené à l'identification d'effets financiers actuels. Des travaux d'amélioration de l'évaluation de la matérialité financière seront initiés à partir de 2025.

Les résultats obtenus avec l'approche de double matérialité sont cohérents avec ceux de l'analyse de matérialité publiée dans le cadre du rapport DPEF en 2023. Les évolutions et différences interviennent principalement du fait de l'application de la méthode propre à la CSRD. Hormis les éléments relatifs à la santé et la sécurité des salariés, l'ensemble des enjeux 2023 sont directement ou indirectement représentés dans la nouvelle matrice de double matérialité. Par exemple, l'attractivité et la fidélisation des talents reste un enjeu majeur pour le Groupe, mais s'intègre comme une conséquence positive des plans d'action mis en œuvre dès lors que ceux-ci sont efficaces. Pour plus de détail voir la table de comparaison entre l'analyse de double matérialité 2024 et l'analyse de matérialité 2023 présentée en section 7.2 du présent chapitre de ce document, P. 122.

1.1.3.2. Résilience de la stratégie générale et gestion des enjeux matériels

Effets de l'analyse de double matérialité sur les décisions de l'entreprise

Les résultats de l'analyse de double matérialité sont considérés comme un levier clé d'accélération de la stratégie de durabilité et de la trajectoire durable du Groupe. Ils ont été validés par le Président du Conseil d'administration, le Comité exécutif, le Directeur général (voir chapitre 3 du DEU 2024 consacré au « Gouvernement d'entreprise » P. 93 à 95), et ont été présentés au Comité d'audit, au Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise, ainsi qu'à l'ensemble des membres du Conseil d'administration. Dès lors, les différentes directions du Groupe intègrent à leur planification annuelle une démarche d'amélioration continue à travers la mise en œuvre de politiques et de plans d'action permettant de couvrir les enjeux de durabilité importants et de renforcer la performance durable. Le tableau ci-dessous illustre les principales évolutions insérées dans la planification 2025 à l'issue de l'analyse de double matérialité.

PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DE DURABILITÉ DANS LA PLANIFICATION 2025

Enjeu matériel 2024	Principales évolutions dans la planification 2025
Réduction et atténuation de l'empreinte carbone (ESRS E1)	Approfondissement des pratiques achats responsables ; Lancement du plan sur la mobilité durable.
Adaptation au changement climatique (ESRS E1)	Approfondissement des pratiques achats responsables ; Approfondissement des travaux sur le prix carbone interne (Royaume-Uni) ; Lancement de la politique Groupe de certification ISO 14 001.
Priorité à la formation et aux compétences (ESRS S1)	Développement du plan de sensibilisation et de formation interne en matière de durabilité ; Maintien du niveau d'excellence technologique et métiers garantissant l'employabilité des salariés et la performance de l'entreprise.
Égalité des chances et diversité (ESRS S1)	Négociation de l'accord collectif égalité professionnelle femmes-hommes signé en janvier 2025 (France) ; Élaboration et planification du déploiement d'une politique Groupe sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ; Renouvellement de la promesse marque employeur du Groupe autour du socle commun « <i>Projects that matter, opportunities that empower</i> » qui regroupe les messages à diffuser en interne et en externe.
Protection et confiance	

Enjeu matériel 2024	Principales évolutions dans la planification 2025
des employés (ESRS S1)	Renforcement de la proximité managériale et aménagement de l'écosystème par une évolution du modèle de management RH ; Recours à des enquêtes de proximité auprès des salariés.
Solidarité et engagement citoyen (ESRS S3)	Formalisation d'une politique Groupe ; Focus accru sur l'engagement citoyen des salariés.
Cyberprotection et souveraineté numérique	Renforcement de la Global Business Line Cyber au niveau Groupe.
Développement d'un numérique responsable	Déploiement de la feuille de route du numérique responsable.

Effets de l'analyse de double matérialité sur la stratégie d'entreprise

Toujours dans l'esprit d'améliorer ses résultats en matière de performance durable de manière continue, Sopra Steria a initié une analyse des liens existant entre ses principaux domaines d'action stratégiques et les enjeux de durabilité matériels identifiés comme prioritaires dans le cadre de l'exercice de double matérialité. Les « domaines d'actions » présentés ci-dessous sont détaillés dans le chapitre 1 section 5.2 du DEU 2024, P. 32 à 34.

CORRÉLATIONS ENTRE LES DOMAINES D'ACTION STRATÉGIQUES ET LES ENJEUX MATÉRIELS

Principal domaine d'action stratégique	Enjeu de durabilité matériel	Corrélations identifiées
Développement du conseil	Développement d'un numérique responsable	Accompagnement des clients dans l'application de leurs obligations en matière de durabilité ainsi que dans la gestion de leurs propres impacts, risques et opportunités, notamment via le numérique responsable.
Accélération dans le digital : être à la pointe du marché sur l'ensemble de ses offres et de ses modèles d'affaires	Développement d'un numérique responsable	Utilisation du potentiel des technologies dans les offres en tenant compte des impacts, risques et opportunités des clients.
	Cyberprotection et souveraineté du numérique	
	Conduite des affaires et conformité	
Accélération dans le digital : renforcer ses actifs technologiques	Réduction et atténuation de l'empreinte carbone	Prise en compte de l'impact du numérique sur la trajectoire environnementale du Groupe ainsi que des enjeux de souveraineté et de cyberprotection pour l'entreprise et ses parties prenantes.
	Cyberprotection et souveraineté numérique	
Accélération dans le digital : transformer ses modèles opérationnels	Ancrage territorial	Transformation du modèle opérationnel en intégrant les impacts associés sur les salariés et leurs représentants, sur l'environnement et les territoires.
	Dialogue social	
	Protection et confiance des salariés	
	Développement d'un numérique responsable	Industrialisation de l'intégration de l'éco-conception et de l'accessibilité numérique dans les activités.
Accélération dans le digital : diffuser la culture, les pratiques et les compétences digitales auprès de tous ses salariés	Priorité à la formation et au développement des compétences	Accélération du déploiement des formations pour assurer l'employabilité des salariés, l'égalité des chances et le développement des compétences sur le numérique responsable
	Développement d'un numérique responsable	
	Égalité des chances et diversité	
Accélération dans le digital : assurer une veille du marché permettant d'éclairer sa stratégie digitale et de cibler les meilleurs partenaires digitaux	Développement d'un numérique responsable	Intensification de la veille sur les évolutions du marché concernant les technologies et les avancées scientifiques, standards et solutions liés aux enjeux de durabilité, et développement de collaborations partenariales avec d'autres acteurs du digital.
	Réduction et atténuation de l'empreinte carbone	
	Adaptation au changement climatique	

Principal domaine d'action stratégique	Enjeu de durabilité matériel	Corrélations identifiées
Approche verticale	Développement d'un numérique responsable Cyberprotection et souveraineté numérique Contribution aux services essentiels au public	Déclinaison de la feuille de route numérique responsable, des objectifs de cyberprotection et de souveraineté numérique de manière à adapter les offres à chaque contexte sectoriel.
Développement des solutions	Développement d'un numérique responsable	Application des méthodes internes de mise en œuvre du numérique responsable au développement des solutions.
Politique d'acquisitions	Conduite des affaires et conformité Développement d'un numérique responsable	Considération des impacts, risques et opportunités relatifs à la conduite des affaires, aux exigences de conformité et au numérique responsable dans le cadre des futures acquisitions.

Démarche de performance durable

Le tableau ci-dessous présente la démarche de performance durable définie par Sopra Steria pour couvrir les enjeux matériels identifiés. Celle-ci s'inscrit dans une recherche d'amélioration continue fondée sur le recours à des systèmes de pilotage plus performants, sur le renforcement des compétences internes, sur des solutions innovantes et l'émergence de nouveaux standards de durabilité.

PANORAMA DE LA DÉMARCHE DE PERFORMANCE DURABLE DE SOPRA STERIA

Objectifs de la politique ou de la démarche	Cadres de référence	Cibles quantitatives ou semi-quantitatives	Principales actions	Indicateurs
Environnement				
Enjeux matériels couverts : réduction et atténuation de l'empreinte carbone et adaptation au changement climatique Politiques associées : politique climat, plan de transition				
- Accompagner la transition vers une économie décarbonée - Garantir une adaptation efficace au changement climatique - Développer des solutions bas-carbone pour soutenir les clients et la communauté¹	- ISO 14001² - SBT³ - VCS⁴ - ODD 7⁵ - ODD 9⁶ - ODD 11⁷ - ODD 13⁸	- Atteindre zéro émission nette d'ici à 2040 (Objectif SBT) - Poursuivre le déploiement des évaluations RSE EcoVadis afin de couvrir 85 % des dépenses - Maintenir la part d'énergies renouvelables parmi la consommation électrique du Groupe à 95% - Réduire la consommation d'énergie de 20 % en 2030 - Réduire de 90 % les émissions liées à la mobilité d'ici à 2040 - Atteindre une couverture d'au moins 95% des salariés qui sont rattachés à un site certifié d'ici à 2030 - Former 7 000 salariés aux enjeux climatiques d'ici à 2027	- Adopter une politique d'achats responsables - Améliorer l'efficacité énergétique et développer la part des énergies renouvelables - Promouvoir une mobilité durable - Étendre la certification ISO 14001 de management environnemental - Former et sensibiliser les employés au changement climatique - Augmenter les capacités d'adaptation au changement climatique des sites et entités Groupe - Agir au-delà de la chaîne de valeur pour l'atténuation	- Émissions totales de GES et ventilées par scope - Consommation et part d'énergie renouvelable - Part de salariés rattachés à un site certifié ISO 14001 - Nombre de salariés formés
Enjeux matériels couverts : gestion des ressources et des déchets Politiques associées : politique utilisation des ressources et économie circulaire				
Réduire l'empreinte environnementale du Groupe sur toute sa chaîne de valeur en favorisant la réutilisation, le recyclage et la valorisation des ressources	- ODD 6⁹ - ODD 11¹⁰ - ODD 12¹⁰ - ODD 15¹¹ - Directive RoHS¹² - Règlement REACH¹³ - Directive DEEE¹⁴	- Valoriser à 100 % les DEEE d'ici à 2030 (réutilisation par la revente et le don, récupération de matières premières pour le recyclage ou de chaleur) - Valoriser 100 % des déchets de papier et carton d'ici à 2030 (récupération de matières premières pour le recyclage)	- Optimiser la consommation des ressources en considérant toute la chaîne de valeur - Maîtriser le cycle de vie des équipements en rallongeant la durée de vie et en favorisant la réutilisation et le recyclage - Gérer les déchets, notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) - Sensibiliser l'ensemble de la chaîne de valeur	- Volume de déchets d'équipements électriques et électroniques - Volume de déchets papier et carton

Objectifs de la politique ou de la démarche	Cadres de référence	Cibles quantitatives ou semi-quantitatives	Principales actions	Indicateurs
Salariés Sopra Steria				
Enjeux matériels couverts : priorité à la formation et aux compétences Politiques associées : politique générale de ressources humaines, politique de maintien et de développement des compétences et de management de carrières				
- Anticiper les besoins en compétences pour répondre aux transformations - Préserver l'employabilité des salariés et les accompagner - Promouvoir la formation continue - Entretenir une culture partagée porteuse de sens et de lien - Contribuer à l'attractivité de l'<i>Employee Value Proposition</i> pour attirer et fidéliser les talents	- ODD 4¹⁵ - ODD 8¹⁶	100 % des salariés suivent au moins une formation chaque année 100 % du programme « <i>Management & Leadership</i> » déployé au niveau du Groupe	- Identifier les transformations des métiers du Groupe sur un horizon de 1 à 3 ans - Définir les nouveaux plans d'action RH - Mettre à disposition un dispositif d'évaluation de la performance au niveau Groupe - S'inscrire dans un modèle d'entreprise apprenante - Permettre aux salariés de renouveler et transmettre en continu leur savoir - Renforcer l'intégration des nouveaux salariés au travers d'un dispositif d'accueil renouvelé - Internationaliser l'offre en partageant le Projet d'entreprise, les fondamentaux du Groupe, les règles de conformité, les parcours des filières métiers et les parcours techniques - Déployer le Programme « <i>Management & Leadership</i> » auprès de l'ensemble des managers du Groupe	- Nombre total d'heures de formation et moyennes d'heures par salariés (avec répartition par genre) - Pourcentage de salariés formés
Enjeux matériels couverts : égalité des chances et diversité Politiques associées : politique générale de ressources humaines, politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes				
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Garantir un accès équitable aux promotions et aux opportunités de développement professionnel, notamment en matière de rémunération - Assurer l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap - Favoriser l'équilibre intergénérationnel - Favoriser l'égalité des chances pour les personnes LGBTQIA+.	- ODD 4¹⁵ - ODD 5¹⁷ - ODD 10¹⁸	- Augmenter la part des femmes dans le COMEX - Augmenter la part des femmes dans les 3 % des postes à plus hautes responsabilités (niveaux 5 et plus) - Augmenter la part des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités (niveaux 4 et plus) - Augmenter la part des femmes managers (niveaux 3 et plus) 3,3 % de salariés en situation de handicap sur le périmètre France (2021) 100 % des salariés ont accès à un module de formation à la non-discrimination	- Former et sensibiliser à la prévention de toute forme de discrimination - Aligner les engagements avec les standards internationaux - Réduire les écarts salariaux existants et prévenir les écarts futurs entre les femmes et les hommes - Encourager les initiatives locales et le partage de bonnes pratiques - Contribuer à des programmes d'insertion professionnelle - Suivre via des indicateurs la représentation des femmes dans l'encadrement supérieur, l'emploi des salariés en situation de handicap et la représentativité intergénérationnelle - Faciliter le partage de bonnes pratiques et de solutions innovantes en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap	% et valeur absolue de femmes au Conseil d'administration % et valeur absolue de femmes au COMEX % et valeur absolue de femmes dans les 3 % des postes à hautes responsabilités¹⁹ % et valeur absolue de femmes dans les 10 % des postes à hautes responsabilités % et valeur absolue de femmes parmi les managers²⁰
Enjeux matériels couverts : protection et confiance des salariés Politiques associées : politique générale de ressources humaines				
- Favoriser des conditions de travail propices à l'épanouissement des salariés, notamment un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée - Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail et prévenir les risques psychosociaux - Assurer une gestion appropriée des situations de discrimination, harcèlement ou violence au travail, et des risques psychosociaux	- ODD 3²¹ - ODD 8¹⁶	100 % des salariés ont accès à un programme de bien-être au travail - Maintenir Sopra Steria dans le palmarès des entreprises « où il fait bon travailler » dans les classements européens et mondiaux de <i>Great Place to Work</i> (nouvel objectif issu de l'enquête <i>Great Place to Work</i>) - Dépasser les 75 % 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 salariés (nouvel objectif issu de l'enquête <i>Great Place to Work</i>)	- Adopter de façon pérenne les modalités de travail hybride selon les spécificités de chaque géographie - Promouvoir le droit à la déconnexion auprès de l'ensemble des salariés - Mesurer l'efficacité des politiques ainsi que l'engagement et la satisfaction des salariés via des enquêtes déployées au niveau Groupe et en local - Accompagner les salariés dans la parentalité en leur proposant des solutions adaptées à leurs besoins - Prendre en compte les situations spécifiques des salariés en permettant une flexibilité dans l'organisation du travail - Proposer aux salariés un dispositif de protection sociale adéquat - Former et sensibiliser l'ensemble des salariés à la non-discrimination et à la prévention des risques professionnels (dont les risques psychosociaux) - Mettre à la disposition des salariés des dispositifs de signalement et d'accompagnement au sein de toutes les entités du Groupe	- Indicateurs liés à l'absentéisme - Nombre de maladies professionnelles - Indicateurs liés aux accidents de travail - Indicateurs liés aux congés pour raisons familiales - Alertes sociales (France)
Enjeux matériels couverts : promotion du dialogue social Politiques associées : politique générale de ressources humaines				
- Renforcer la collaboration avec les partenaires sociaux pour anticiper les évolutions réglementaires et organisationnelles - Instaurer un dialogue constructif et régulier avec les instances représentatives - Animer les points réguliers avec les partenaires sociaux	ODD 8¹⁶	Maintenir un dialogue social de qualité et réussir le déploiement des accords collectifs	Guider la transformation en y associant les représentants du personnel et en formalisant de nouveaux accords collectifs	- Périmètre couvert par un accord d'entreprise - Taux de couverture des négociations collectives

RAPPORT DE DURABILITÉ

Informations générales

Objectifs de la politique ou de la démarche	Cadres de référence	Cibles quantitatives ou semi-quantitatives	Principales actions	Indicateurs
Sociétal				
Enjeux matériels couverts : solidarité et engagement citoyen Politiques associées : politique solidarités				
- Favoriser l'inclusion numérique, permettant de bénéficier d'informations et de subvenir à des besoins essentiels - Éduquer et sensibiliser aux enjeux et usages du numérique	- ODD 1²² - ODD 3²³ - ODD 4²⁴ - ODD 5²⁵ - ODD 8²⁶ - ODD 10²⁷	Mobiliser au moins 10 % de ses salariés sur des enjeux sociaux, sociétaux ou environnementaux d'ici à 2028 via des programmes tournés vers la société civile ou les communautés d'engagement internes au Groupe	- Poursuivre le déploiement de la campagne d'engagement citoyen <i>International Volunteer Days</i> pour encourager la mobilisation solidaire des salariés sur des projets d'inclusion numérique et d'éducation, à travers le Groupe - Accompagner et soutenir des jeunes entrepreneurs engagés et des projets associatifs facilitant l'inclusion numérique via la Fondation Sopra Steria-Institut de France - Poursuivre le programme éducatif de la Fondation Sopra Steria en Inde en faveur de l'amélioration de l'accès à l'éducation, l'accès à des infrastructures pédagogiques numériques, la sensibilisation à la santé et l'hygiène ainsi que le développement de l'écoresponsabilité - Développer les actions solidaires portées par chaque pays, dans une logique de contribution à un impact collectif respectant les spécificités locales des territoires	- Nombre de projets solidaires - Nombre d'organismes caritatifs soutenus - Nombre de salariés engagés - Proportion d'engagement bénévole - Proportion d'engagement pro bono
Enjeux matériels couverts : ancrage territorial Politiques associées : plans d'action locaux				
Participer à la résilience et au développement économique, éducatif, professionnel, industriel des territoires	- ODD 4²⁴ - ODD 8²⁶ - ODD 11²⁸	<i>Pas de cible complémentaire aux objectifs</i>	Plans d'actions définis et gérés localement au niveau des entités du Groupe	<i>Pas d'indicateur quantitatif</i>
Enjeux matériels couverts : contribution aux services essentiels au public Politiques associées : plans d'action verticaux				
- Participer à la continuité et la qualité des services essentiels au public - Veiller à assurer le développement des compétences nécessaires - Utiliser les nouvelles technologies et les analyses de données	- ODD 7²⁹ - ODD 9³⁰	<i>Pas de cible complémentaire aux objectifs</i>	Plans d'actions définis et gérés localement au niveau des verticaux et pays du Groupe	<i>Pas d'indicateur quantitatif</i>
Conduite des affaires				
Enjeux matériels couverts : conduite des affaires et conformité Politiques associées : Charte éthique, Code de conduite, Code de déontologie boursière, Charte des fournisseurs, programme de conformité et de prévention et détection de la corruption				
- Inscrire la culture d'entreprise et les principes éthiques du Groupe au cœur des relations avec les parties prenantes - Travailler avec des fournisseurs et partenaires alignés sur les exigences du Groupe en matière d'éthique - Garantir la conformité réglementaire dans un contexte international en évolution rapide	- ODD 8³¹ - ODD 10³² - ODD 16³³	- Maintenir un taux de formation des salariés aux enjeux éthique supérieur à 90% et un score EcoVadis supérieur à 80/100 sur le volet éthique - Couvrir plus de 80 % de la dépense cible par une évaluation EcoVadis positive - Absence d'incident majeur	- Améliorer en continu les programmes de conformité du Groupe avec notamment le parcours e-learning obligatoire - Poursuivre la démarche d'évaluation des fournisseurs et partenaires en matière de conduite des affaires - Garantir l'efficacité du fonctionnement de la procédure d'alerte	- Score EcoVadis de Sopra Steria sur le volet éthique - Taux de réalisation du parcours e-learning obligatoire pour tous les salariés - Taux de réalisation du parcours e-learning obligatoire pour les fonctions les plus exposées - Part de la dépense cible 2024 couverte par une évaluation EcoVadis positive (> 45/100) - Nombre d'incidents confirmés

Objectifs de la politique ou de la démarche	Cadres de référence	Cibles quantitatives ou semi-quantitatives	Principales actions	Indicateurs
Spécifique aux services numériques et à Sopra Steria				
Enjeux matériels couverts : cyberprotection et souveraineté du numérique Politiques associées : politique de protection et sécurité de l'information, politique de protection des données personnelles, plan d'action Groupe d'offres et services cybersécurité, plan d'action souveraineté autour d'un Think tank Groupe (Cercle Pégase)				
- Assurer la sécurité de l'information au sein du Groupe, y compris des données personnelles - Déployer un portefeuille d'offres de services couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur de la cybersécurité - Contribuer au maintien et au renforcement de la souveraineté numérique en Europe - Participer à la lutte contre la désinformation	- ODD 16³⁴ - ODD 17³⁵ - NIS 2³⁶ - ISO/IEC 27001, 27002, 27005³⁷ - RGPD³⁸	- Maintenir une note Security Score Card au-dessus de la moyenne de la profession - Conserver au moins une note de 795 au Score CyberVadis	- Appliquer les standards de marché et adopter les meilleures pratiques - Sensibiliser, animer une cellule et s'impliquer dans les instances interprofessionnelles - Assurer le déploiement du programme de conformité du Groupe en matière de protection des données - Renforcer la structure organisationnelle de la protection et de la sécurité des données et systèmes en déclinaison dans les entités - Renforcer le modèle industriel organisé en value centers et produits - Renforcer la Cyber Academy interne - Structurer et assurer le déploiement du portefeuille de services chez tous les clients et dans toutes les géographies - Assurer un contrôle continu - Adopter une stratégie de défense globale	- Nombre d'événement organisés par le Cercle Pégase - Nombre de publications sur la désinformation
Enjeux matériels couverts : développement d'un numérique responsable Politiques associées : feuille de route numérique responsable				
- Faire évoluer ses pratiques de conseil et d'ingénierie afin de fournir à ses clients des solutions numériques à faibles impacts, c'est-à-dire favorisant l'accès à tous, respectant les principes éthiques et minimisant les impacts environnementaux - Proposer des solutions numériques qui accélèrent la mise en œuvre de la stratégie de durabilité de ses clients	- ODD 12³⁹ - Label Numérique Responsable⁴⁰ - IA Act⁴¹ - Accessibility Act⁴² - Référentiel IA Frugale AFNOR⁴³ - Référentiel RGEN⁴⁴ - ISO 14040, 14044⁴⁵	<i>Pas de cible complémentaire aux objectifs</i>	- Déployer les choix méthodologiques - Industrialiser et outiller - Contribuer à la sensibilisation et à l'émergence de standards - Accélérer les formations à l'éco-conception et au numérique responsable - Développer des partenariats - Renforcer la gouvernance et l'organisation du numérique responsable - Développer des offres notamment pour améliorer la performance durable des clients, favorisant l'accessibilité pour tous et permettant de réduire l'empreinte environnementale	- Nombre de salariés formés - Nombre de salariés sensibilisés

Environnement

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) Objectif traité dans le cadre du « développement d'un numérique responsable », voir la partie correspondante de ce tableau pour plus de détail. (2) Norme Internationale relative au système de management environnemental (SME) (3) Science-Based Targets Initiative (4) Verified Carbon Standard (5) Energie propre et d'un coût abordable (6) Industrie, innovation et infrastructure (7) Villes et communautés durables (8) Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique | <ul style="list-style-type: none"> (9) Eau propre et assainissement (10) Consommation et production responsables (11) Vie terrestre (12) Directive 2011/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (13) Règlement européen (règlement n°1907/2006) en matière de sécurisation de la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie européenne (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) (14) Directive 2012/19/UE du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2012 relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) |
|---|---|

Salariés Sopra Steria

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (15) Éducation de qualité (16) Travail décent et croissance économique (17) Égalité entre les sexes (18) Inégalités réduites | <ul style="list-style-type: none"> (19) Correspond au « top level management » mentionné dans le ESRS S1-9 : niveaux N5 et N6. (20) Correspond aux niveaux N3, N4, N5 et N6 (21) Bonne santé et bien-être |
|---|--|

Sociétal

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (22) Pas de pauvreté (23) Bonne santé et bien-être (24) Éducation de qualité (25) Égalité entre les sexes (26) Travail décent et croissance économique | <ul style="list-style-type: none"> (27) Inégalités réduites (28) Villes et communautés durables (29) Energie propre et d'un coût abordable (30) Industrie, innovation et infrastructure |
|--|---|

Conduite des affaires

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (31) Travail décent et croissance économique (32) Inégalités réduites | <ul style="list-style-type: none"> (33) Paix, justice et institutions efficaces |
|--|--|

Spécifique aux services numériques et à Sopra Steria

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (34) Paix, justice et institutions efficaces (35) Partenariats pour la réalisation des objectifs (36) Directive Européenne, Network and Information Systems (Directive 2022/0383) (37) Normes Internationales relatives à la sécurité de l'information, la cybersécurité et protection de la vie privée (systèmes de management de la sécurité de l'information (SMSI), exigences ; mesures de sécurité ; préconisation pour la gestion des risques) (38) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (39) Consommation et production responsable | <ul style="list-style-type: none"> (40) Label de l'INR (Institut Numérique Responsable) (41) Règlement (UE) 2024/1689 du parlement européen et du conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (42) Directive (UE) 2019/882 du parlement européen et du conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services (43) Référentiel de l'association française de normalisation pour réduire l'impact environnemental de l'IA et encourager la diffusion de l'IA frugale (44) Référentiel général d'écoconception de services numériques créé en application de la loi REEN (Réduction de l'Empreinte Environnementale du Numérique) (45) Normes Internationales relatives à l'analyse de cycle de vie (principes, cadre, exigences et lignes directrices) |
|--|--|

La démarche de performance durable mise en œuvre par Sopra Steria a obtenu plusieurs reconnaissances officielles de la part du marché, en 2024 comme au cours des années précédentes, démontrant ainsi la constance, la pertinence et la qualité des résultats obtenus au fil du temps.

RECONNAISSANCES PAR LE MARCHÉ

	MSCI RSE	Sustainalytics	S&P Global	ISS RSE	ISS QualityScore Governance	CDP - Climate Change	EcoVadis
<i>Échelle d'évaluation</i>	AAA à CCC	<i>Negligible risk = 0 to Severe risk = 40+</i>	<i>Percentile sur 280 sociétés du secteur</i>	A+ à D-	<i>1 for best to 10 for worst</i>	A+ à D-	<i>sur 100</i>
Score	7,5/10	13,3/100	94/100	B-	3 /10	A LIST	92/100
Catégorie	AA Leader	Low risk		Prime			Top 1% Platinum

1.2. Gouvernance de la durabilité

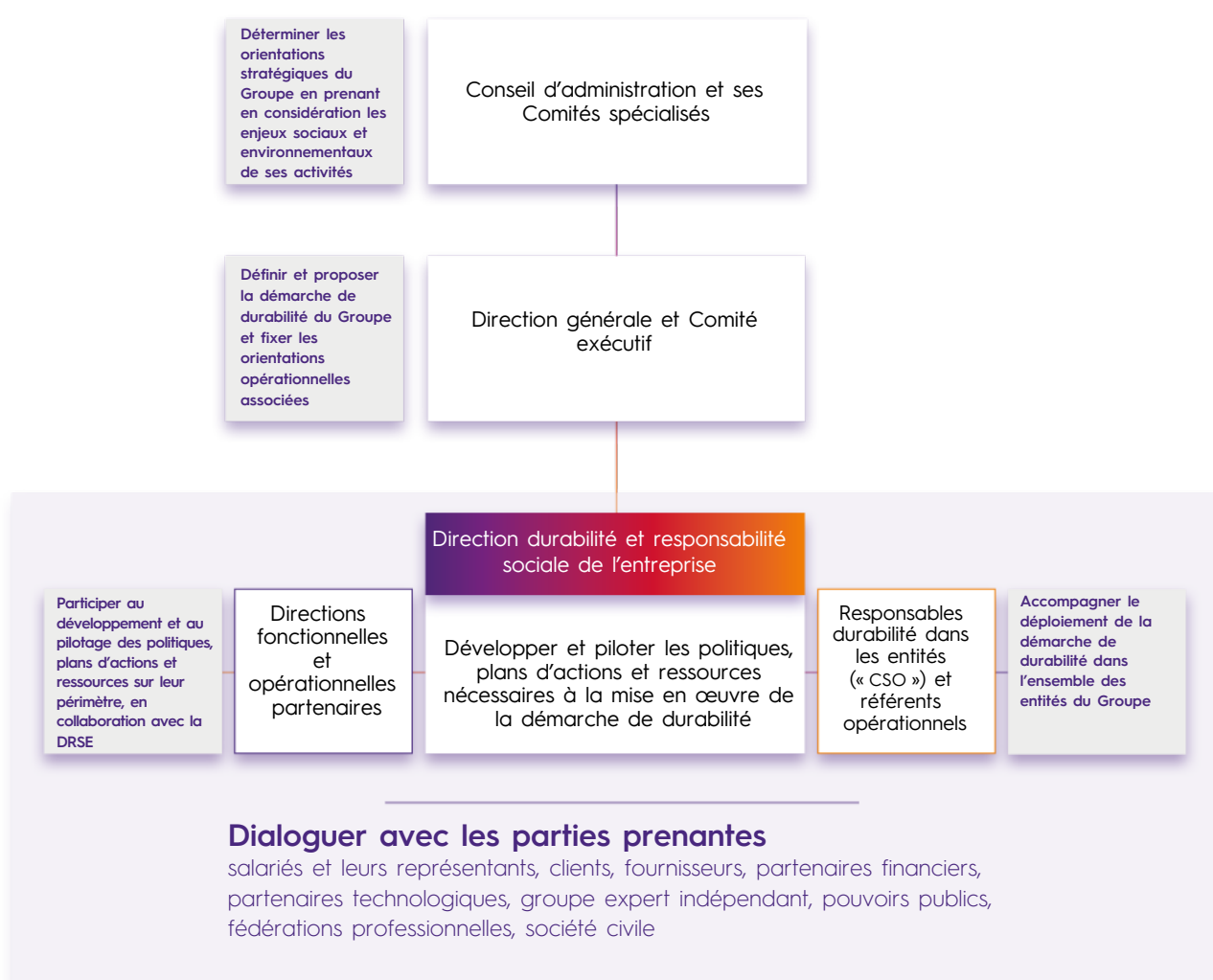
1.2.1. RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-1]

Depuis sa création, Sopra Steria s'est engagé à bâtir un modèle d'entreprise résolument durable. Initialement axé sur la dimension sociale et le bien-être des salariés, notamment par l'importance accordée à la proximité managériale et à la formation, ce modèle a progressivement intégré les enjeux environnementaux. L'entreprise s'efforce ainsi de renforcer et d'ancrer la durabilité au cœur des entités opérationnelles et des directions fonctionnelles. Ce mouvement s'est accompagné d'un rôle accru pour les organes chargés d'administrer, diriger et surveiller les enjeux de durabilité. Engagé à soutenir une transformation ancrée dans la réalité opérationnelle, le Groupe a structuré une gouvernance de la durabilité capable de :

- Intégrer la performance de Sopra Steria sur chaque enjeu de durabilité dans la stratégie globale et définir les orientations stratégiques correspondantes ;
- Développer et piloter les politiques, plans d'action et ressources nécessaires à la mise en œuvre de la démarche de durabilité ;
- Garantir la conformité et l'efficacité des systèmes d'évaluation et de gestion des enjeux prioritaires ;
- Accompagner le déploiement de la démarche de durabilité dans les entités du Groupe.

Les rôles et responsabilités en matière de durabilité sont formalisés dans la charte RSE, la note de gouvernance Groupe, la note de gouvernance produite par la Direction durabilité et responsabilité sociale d'entreprise (DRSE) ainsi que dans les chartes de fonctionnement de chacun des comités spécialisés du Conseil d'administration.

ORGANISATION DE LA GOUVERNANCE DE LA PERFORMANCE DURABLE



1.2.1.1. Détail des rôles et responsabilités dans la supervision et l'application du processus de gestion des impacts, risques et opportunités

Conseil d'Administration et Comités permanents

Le Conseil d'administration détermine les orientations stratégiques du Groupe en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités. Le rôle du Conseil d'administration et de ses trois Comités spécialisés en matière de durabilité sont décrits dans le chapitre 3 du DEU 2024, notamment dans la section 1.3.4 « précisions sur l'association des instances de supervision aux problématiques de durabilité » P. 93 à 95.

Directeur général et Comité exécutif

Le Directeur général définit et propose la démarche de durabilité et suit sa mise en œuvre. Il préside le Comité exécutif du Groupe qui fixe les orientations opérationnelles associées.

Direction durabilité et responsabilité sociale de l'entreprise

La Direction DRSE, dont la Directrice est membre du Comité exécutif, est rattachée directement au Directeur général. Celle-ci a pour objectif d'impulser la stratégie au plus haut niveau du Groupe et de l'adapter aux spécificités locales et métiers en vue de la déployer à l'international. Plus précisément, la Direction DRSE :

- Coordonne le reporting extra-financier et l'analyse de double matérialité du Groupe ;
- Évalue et gère les impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux enjeux de durabilité du Groupe grâce aux plans d'action mis en œuvre ;

- Assure un pilotage partagé quant à l'avancement des dispositifs politiques, actions, ressources, et indicateurs associés pour gérer les IRO ;
- Sécurise la coopération avec le contrôle interne dans le cadre de l'élaboration et du suivi des processus et systèmes de gestion des risques en matière de durabilité ;
- Accompagne la communauté des responsables durabilité et des référents pays et entités pour structurer et piloter les politiques, et définir des indicateurs communs.

Direction du contrôle interne

La Direction du contrôle interne supervise la conformité de l'analyse de double matérialité et du rapport de durabilité. Elle s'assure également de la cohérence entre la cartographie générale des risques et les résultats de l'analyse de double matérialité, tant dans les résultats que dans le contrôle des dispositifs de gestion des risques. Le détail du rôle de la Direction du contrôle interne concernant la gestion des risques et l'information en matière de durabilité est présenté à la section 1.2.4 du présent chapitre, P. 22.

Directions fonctionnelles et opérationnelles partenaires

Certaines directions fonctionnelles et opérationnelles sont responsables du développement et du pilotage des politiques sur leur périmètre, au même titre que la Direction DRSE.

Le tableau ci-dessous expose la liste des directions impliquées selon les sujets traités et précise le sponsor de la thématique dans l'organisation de l'entreprise.

PRÉSENTATION DES DIRECTIONS PARTENAIRES

Thème de durabilité	Enjeux matériels associés	Directions responsables	Sponsor
Environnement (ESRS E1 ; ESRS E5)	Réduction et atténuation de l'empreinte carbone ; Adaptation au changement climatique ; Gestion des ressources et des déchets	Achats	Directeur achats
		Durabilité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise	Directrice DRSE (COMEX)
		Immobilier	Directeur immobilier
		Service Informatique	Directeur système informatique
Effectifs Sopra Steria (ESRS S1)	Priorité à la formation et au développement des compétences ; Égalité des chances et diversité ; Protection et confiance des salariés ; Promotion du dialogue social	Ressources Humaines	Directeur ressources humaines (COMEX)
		Durabilité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise	Directrice DRSE (COMEX)
Communautés locales (ESRS S3)	Solidarité et engagement citoyen	Durabilité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise	Directrice DRSE (COMEX)
		Ressources Humaines	Directeur ressources humaines (COMEX)
Utilisateurs finaux (ESRS S4)	Contribution aux services essentiels au public	Directeurs Entités et Verticales	Directeur général
		Durabilité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise	Directrice DRSE (COMEX)
Conduite des affaires (ESRS G1)	Conduite des affaires et conformité	Contrôle interne	Directrice contrôle interne
			Directrice DRSE (COMEX)

Thème de durabilité	Enjeux matériels associés	Directions responsables	Sponsor
Spécifique à Sopra Steria et aux activités d'Entreprise de Services Numériques	Développement d'un numérique responsable	Durabilité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise Directeurs Entités et Verticales	Directeur opérations (COMEX) Directeur conseil
	Cyberprotection et souveraineté numérique	Cyber Corporate	Directeur cyber corporate
		Sécurité	Sponsor sécurité (COMEX)
		Juridique	Directrice juridique (COMEX)
		Durabilité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise	Directrice DRSE (COMEX)

Responsables durabilité dans les entités

La nomination d'un responsable de la durabilité (CSO - "Chief Sustainability Officer") par pays et par filiale est un élément clé des travaux engagés en 2024 pour renforcer la gouvernance de la démarche de durabilité à l'échelle du Groupe. Les responsables de la durabilité ont pour rôle de :

- Agir en point d'entrée unique, parfois en coordination d'une équipe élargie en fonction des besoins locaux ;
- Aligner et coordonner la mise en œuvre de la démarche de durabilité du Groupe, en lien avec le contexte local ;
- Assurer l'adaptabilité et la résilience de la gouvernance Groupe, dans un contexte d'évolution rapide des normes et des contextes environnementaux et sociaux locaux.

Le Groupe et les CSO s'appuient aussi sur des référents opérationnels (« KPI owners ») pour ce qui relève de la

politique environnementale, par exemple, ou encore référents numérique responsable) appartenant à un réseau interne qui vise à traiter et opérationnaliser une politique ou un plan d'action au niveau des entités, des filiales, des verticaux, des pays ou des agences.

Groupe expert indépendant (GEI)

Le GEI est un organe consultatif dont l'objectif est d'apporter un éclairage externe sur la démarche de durabilité et de responsabilité d'entreprise du Groupe dans ses différentes composantes. En 2024, il s'est réuni deux fois et a abordé les sujets suivants :

- Analyse de double matérialité : consultation préalable, présentation des résultats, enrichissement de l'analyse ;
- Démarche de durabilité : état d'avancement des politiques de durabilité, comparaison avec l'état de l'art.

Le GEI comptait au 31 décembre 2024 les trois experts indépendants suivants :

Jan Corfee-Morlot

Nationalité : Américaine

Biographie : Dr Jan Corfee Morlot, experte des sujets environnement et climat. Précédemment responsable du programme de développement environnement et climat de l'OCDE et auteur principal du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC), Dr Jan Corfee Morlot est aujourd'hui Senior Advisor sur le projet nouvelle économie du climat au World Resources Institute (WRI) et l'éditrice du journal Climate Policy.

Frédéric Tiberghien

Nationalité : Française

Biographie : Frédéric Tiberghien, Conseiller d'État honoraire, Président de FAIR (ex-FINANSOL depuis sa fusion avec l'Impact Investment Lab, intervenue en juin 2021) et Président d'honneur de l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises). Membre de la Commission consultative épargnants de l'AMF.

Marie-Ange Verdickt

Nationalité : Française

Biographie : Marie-Ange Verdickt, ancienne Directrice de la recherche et de l'investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier, est administratrice d'entreprises, engagée auprès d'institutions qui œuvrent pour le développement social.

1.2.1.2. Composition des principaux comités

CHIFFRES CLÉS SUR LA COMPOSITION DES COMITÉS

Conseil d'administration et ses comités spécialisés

Nombre de membres	17
Nombre de membres exécutifs	1
Nombre de membres non-exécutifs	16
Nombre de membres représentant les salariés	2
% de femmes	43 %
% de membres indépendants	67 %

Comité exécutif

Nombre de membres	16
% de femmes	19 %

Identité des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif

L'identité des membres du Conseil d'administration ainsi que leurs expériences professionnelles respectives sont détaillées dans le chapitre 3 du DEU 2024, section 1.2.8, P. 72 à 88. On retrouve l'identité des membres du Comité exécutif dans le chapitre introductif du DEU 2024 à la section « Gouvernance » P. 13.

1.2.1.3. Expertises et compétences

L'adéquation entre les compétences et l'expérience nécessaires à la bonne compréhension et au bon pilotage des trajectoires et de la performance de la durabilité au sein du Groupe reposent sur :

- les compétences et expertises présentes au sein du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés (voir chapitre 3 du DEU 2024 section 1.2.4, P. 67 à 68)
- les compétences et expertises représentées au sein du COMEX, en particulier par le Directeur général et la Directrice DRSE ;
- la responsabilisation des directions fonctionnelles sponsors par domaine de durabilité, déterminée pour partie en fonction des expertises et compétences présentes ;

- la nomination des CSO par les patrons des entités (pays et filiales), après approbation par la Directrice DRSE, sur la base d'un processus formalisé de détermination des compétences et expertises ;
- la transmission des informations appropriées pour traiter les enjeux matériels, par le biais d'une documentation partagée ou l'intervention d'experts internes ou externes ;
- les contenus des formations dédiées mises à disposition des équipes.

La Directrice DRSE, en collaboration avec les directions responsables et sponsors des enjeux matériels, s'assure de fournir les informations ou la documentation experte aux membres des comités saisis. Par exemple, en 2024, sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deux ateliers dédiés ont été menés avec le COMEX en binôme avec la Direction des ressources humaines, dont l'un avec l'intervention d'un expert externe, qui ont aussi donné lieu à un partage d'analyses interne et marché. En complément, la DRSE s'appuie sur les membres du groupe des experts indépendants pour compléter les compétences, expertises et points de vue internes.

1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE DE L'ENTREPRISE ET ENJEUX DE DURABILITÉ TRAITÉS PAR CES ORGANES [GOV-2]

Dans le but de mener les missions en lien avec les enjeux de durabilité de l'entreprise, les Comités spécialisés s'appuient sur les travaux de la Direction DRSE et, selon les thèmes de durabilité, sur les directions partenaires pour :

- La transmission de documents de cadrage, en particulier :
 - La matrice de double matérialité du Groupe présentant l'analyse des enjeux de durabilité qui est soumise à leur validation ;
 - Le rapport de durabilité du Groupe qui est soumis à leur validation ;
- Les documents relatifs à la mise à jour substantielle d'une politique de durabilité.
- Des interventions en séance auprès de ces Comités et à leur demande pour présenter :
 - Les enjeux, les politiques et les principales réalisations en matière de durabilité auprès du Comité des nominations, de gouvernance, et de responsabilité d'entreprise ;
 - Le dispositif de contrôle interne et le processus d'élaboration des informations de durabilité au Comité d'audit.

SÉQUENCES DE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE DE DURABILITÉ

Types d'intervention	Comité ou acteur de l'organisation de la durabilité visé	Nombre d'instance de pilotage 2024 (et type)	Objectifs
Intégration de la durabilité dans les instances de direction l'entreprise	Direction générale	Réunion hebdomadaire ou bimensuelle	Présenter les informations nécessaires pour définir, valider et suivre les orientations stratégiques
	COMEX et Direction générale	8 interventions Comex en matière de durabilité	
Production du rapport de durabilité	Tous	2 instances (COSTRAT ; COPIL)	Assurer le pilotage et le suivi de l'avancement de la mise en œuvre de la CSRD
Environnement (ESRS E1)	Directions exécutives et communautés de référents	6 instances (V2)	Suivre l'avancement des plans d'action
Égalité des chances et diversité (ESRS S1)	Directions exécutives et communautés de référents	7 instances (V2)	Suivre l'avancement des plans d'action
Solidarité (ESRS S3)	Directions exécutives et communautés de référents	5 instances (V2)	Suivre l'avancement des plans d'action
Conduite des affaires (ESRS G1)	Directions exécutives et communautés de référents	2 instances (V2)	Suivre l'avancement des plans d'action
Numérique Responsable	Directions exécutives et communautés de référents	6 instances (V2)	Suivre l'avancement des plans d'action

1.2.3. INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATION [GOV-3]

Sopra Steria considère la rémunération comme une reconnaissance de la contribution des salariés, y compris de son Directeur général, à la performance financière et RSE du Groupe. En conséquence, la rémunération variable du Directeur général en 2024 a été indexée à hauteur de 10 % à l'atteinte d'objectifs RSE validés par le Conseil d'administration.

SYNTHÈSE DES SYSTÈMES D'INCITATION EN PLACE EN 2024

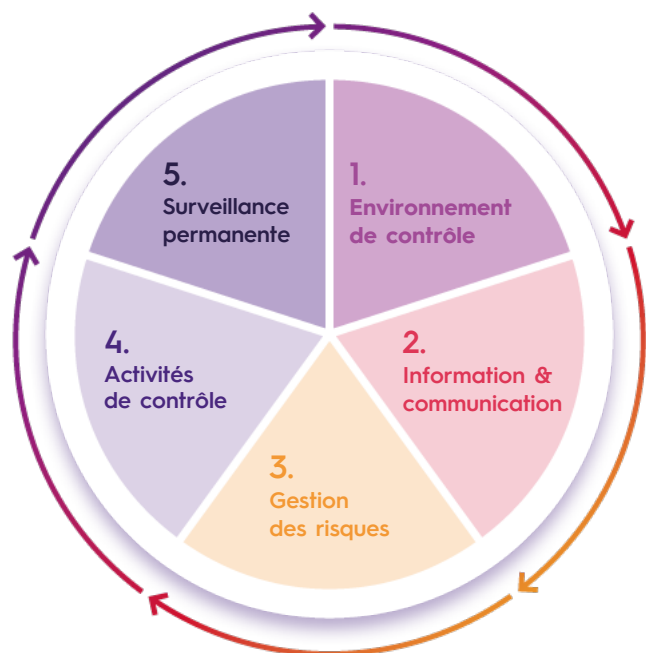
Catégorie de population	Existence d'une rémunération variable liée à la durabilité	Enjeu matériel intégré dans la rémunération variable
Président du Conseil d'administration	Non	<i>Non-applicable</i>
Membres du Conseil d'administration	Non	<i>Non-applicable</i>
Directeur général	Oui	Égalité des chances et diversité Réduction et atténuation de l'empreinte carbone
Membres du COMEX	Partiel – uniquement pour la Directrice DRSE	Performance durable du Groupe
Managers opérationnels	Partiel – discrétionnaire	<i>Non-applicable</i>

Les éléments relatifs aux principales caractéristiques des mécanismes d'incitation existants pour les mandataires sociaux et le Directeur général sont présentés et détaillés dans le chapitre 3 du DEU 2024 section 3 sur la « présentation standardisée des rémunérations des mandataires sociaux », P. 103 à 104.

Cela couvre la rémunération pour 2025 et pour 2024, la description des cibles utilisées quand elles existent, les indicateurs de performance associés ainsi que la part des critères de durabilité dans le total de la rémunération variable.

1.2.4. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5]

La démarche du Groupe repose sur le cadre de référence de l'AMF de 2010 sur les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne. Ce référentiel distingue 5 composantes étroitement liées, présentées ci-après. Pour cette démarche, a également été étudié le cadre spécifique défini par le COSO⁽¹⁾ pour l'information extra-financière (ICSR - *Internal Control over Sustainability Reporting*) publié en mars 2023. Un plan d'actions pour son déploiement a été présenté au comité d'audit en avril 2024. Son avancement sera suivi régulièrement.



Sopra Steria a fait évoluer le protocole de reporting applicable à la collecte des informations relatives à la durabilité pour intégrer les exigences issues de la CSRD et les processus de contrôle interne associés. Ce protocole fournit des directives internes sur les modalités de réalisation du reporting et décrit l'ensemble des indicateurs issus des processus de production de l'information de durabilité. Il assure la continuité du processus de reporting ainsi que la cohérence des informations publiées, notamment en cas de

changement au sein des équipes de reporting. De plus, il garantit l'auditabilité de l'information.

Le protocole est accompagné d'un ensemble de "fiches indicateurs" pour chacun des enjeux, servant de base au reporting de durabilité. Ces fiches comprennent :

- Définition des métriques/indicateurs de durabilité
- Méthodologies et modalités de calcul des points de données
- Méthode de collecte et de production de l'information
- Grille d'analyse des risques susceptibles d'impacter la qualité informationnelle
- Matrice de responsabilité des informations
- Description des contrôles de premier et deuxième niveau mis en œuvre depuis la création de l'information jusqu'à sa consolidation, afin d'assurer la fiabilité des données.

La Direction du Contrôle interne veille annuellement à ce que chaque "fiche indicateur" soit correctement renseignée et que les responsabilités dans le contrôle des données respectent rigoureusement le principe de séparation des tâches.

Pour la collecte, le traitement et la consolidation des données de durabilité, Sopra Steria s'appuie également sur une plateforme dédiée, renouvelée en 2024. L'outil choisi intègre depuis 2024 les données environnementales relatives aux fournisseurs, aux déplacements professionnels et à l'énergie, avec la volonté d'intégrer progressivement de nouvelles catégories d'informations. La Direction du Contrôle interne a pris part au projet d'intégration de cette solution logicielle externe pour garantir la mise en place de contrôles embarqués dès la conception et de pistes d'audit de bout en bout.

La Direction de l'audit interne a intégré dans son cycle d'audit de 4 ans des évaluations liées aux processus de reporting des informations de durabilité.

Dans le cadre de leur mission, les auditeurs de durabilité évaluent annuellement les processus de gestion des risques et de contrôle interne de l'information en matière de durabilité.

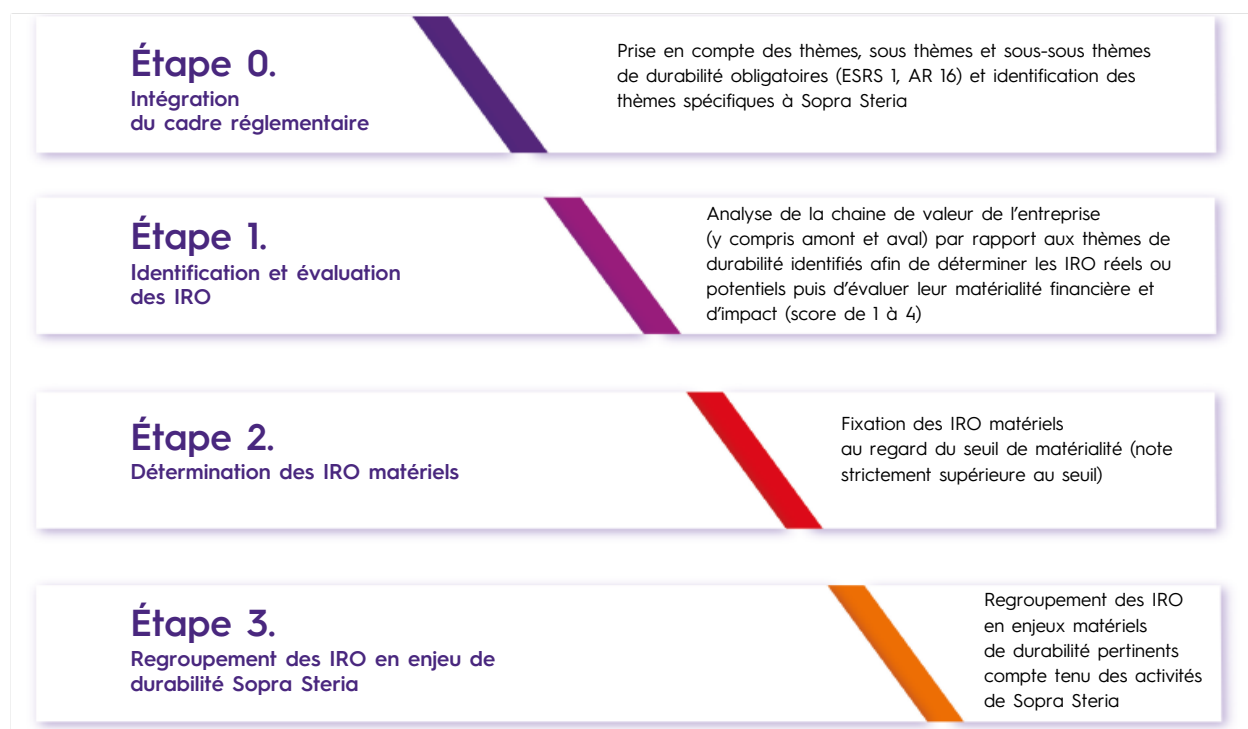
Enfin, le Comité d'audit procède à l'examen du rapport de durabilité, en vue notamment de vérifier que les procédures de collecte et de contrôle garantissent la fiabilité des informations. Il recueille les remarques des auditeurs de durabilité le cas échéant.

(1) Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

1.3. Gestion des impacts, risques et opportunités

1.3.1. MÉTHODE D'ANALYSE DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ [IRO-1]

PROCESSUS D'ÉLABORATION DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



Sopra Steria a mené en 2024 sa première analyse de double matérialité, dans le but d'identifier et de hiérarchiser les thèmes de durabilité les plus pertinents pour son activité. Cette analyse a été réalisée selon deux perspectives : une première approche centrée sur la matérialité d'impact, c'est-à-dire les impacts de Sopra Steria sur ses parties prenantes et sur son environnement, et une seconde perspective axée sur la matérialité financière, prenant en compte les effets financiers et réputationnels des thèmes environnementaux, sociaux et de conduite des affaires sur la performance de l'entreprise.

Une phase préliminaire a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) considérés comme pertinents et potentiellement matériels (importants) pour Sopra Steria à partir de la liste de thématiques imposées par l'ESRS 1, AR 16. De manière volontaire, le Groupe a réalisé une analyse complémentaire du contexte sectoriel permettant d'identifier les thèmes de durabilité propres à l'activité et au secteur.

Les impacts, risques et opportunités identifiés ont été appréciés selon une approche brute, c'est-à-dire sans prendre en considération les actions de prévention ou de remédiation mises en place par le Groupe. Les interdépendances entre, d'une part, les impacts et, d'autre part, les risques et opportunités, ont été pris en compte lors de l'identification des thèmes de durabilité.

Les thèmes de durabilité ont été étudiés en tenant compte, dans la mesure du possible, de la chaîne de valeur de l'entreprise dans son ensemble, incluant les parties prenantes intervenant en amont comme en aval. En conséquence, les impacts, risques et opportunités ont été analysés de sorte à couvrir toutes les activités, opérations propres et géographies d'implantation. Ces spécificités sont également prises en compte lors de la définition des critères d'évaluation et de hiérarchisation des impacts, risques et opportunités.

L'analyse de double matérialité a fait l'objet d'un suivi et de contrôles afin de garantir la qualité du processus d'identification, de documentation et d'évaluation des impacts, risques et opportunités. Tout au long de ce processus, piloté par la Direction Durabilité et Responsabilité sociale d'entreprise avec l'appui de la Direction du Contrôle interne, une gouvernance a été mise en place pour garantir la cohérence d'ensemble et la conformité de l'analyse de double matérialité avec les exigences réglementaires.

Chaque étape de l'analyse a été formalisée, documentée et archivée pour en assurer la traçabilité. La documentation inclut la méthodologie, les données collectées, les comptes rendus, les conclusions des étapes clé, ainsi que les revues réalisées par les auditeurs de durabilité.

Les sources de données utilisées pour l'identification des impacts, risques et opportunités sont issues de documents et rapports RSE du Groupe, ainsi que de travaux comparatifs portant sur d'autres entreprises appartenant au même secteur d'activités. Des analyses sectorielles, des publications scientifiques et des études émanant d'associations professionnelles ont également été utilisées afin de rendre compte des problématiques spécifiques au secteur du numérique.

Pour procéder à l'identification et à l'analyse de ses impacts (sur l'environnement et sur ses parties prenantes), Sopra Steria a mis en œuvre une démarche collective auprès des équipes internes, qui a permis de mobiliser les principales compétences et savoirs émanant des différentes fonctions stratégiques, opérationnelles et fonctionnelles du Groupe. Un dialogue avec des représentants des principales catégories de parties prenantes externes a également été conduit afin de tenir compte de leurs perspectives propres sur les thèmes de durabilité.

Matérialité d'impact

La matérialité d'impact tient compte des effets générés par les activités de l'entreprise et sa chaîne de valeur sur l'environnement et ses parties prenantes. Elle est évaluée selon une combinaison de différents critères, définis comme suit :

- L'ampleur : la gravité ou l'intensité des effets. Celle-ci se mesure en termes de dommages causés ou de bénéfices apportés ;
- L'étendue : la portée géographique et/ou le nombre de personnes concernées par les impacts issus des activités de Sopra Steria ;
- Le caractère irréversible : la capacité à revenir à la situation d'origine une fois que l'impact s'est matérialisé ;
- La probabilité d'occurrence (pour les impacts potentiels).

La prise en compte des critères de cotation est déterminée par la nature de l'impact, qu'il soit positif ou négatif, potentiel ou réel.

Chaque critère a été évalué selon une échelle à 4 niveaux en fonction de la gravité de l'impact (positif ou négatif), « sévère » étant le niveau le plus élevé. La probabilité d'occurrence est également cotée sur une échelle à 4 niveaux, « très élevé » étant le niveau de probabilité le plus important. L'ensemble des critères applicables sont combinés en utilisant la moyenne.

Matérialité financière

La matérialité financière tient compte des conséquences financières et réputationnelles des sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance sur la performance financière de l'entreprise. Pour ce faire, Sopra Steria a notamment procédé à une analyse des relations entre les impacts (positifs ou négatifs) que l'entreprise génère sur son environnement et sur

ses parties prenantes, et les effets financiers liés à ces incidences.

Cette analyse, réalisée sur la base de l'expertise des équipes impliquées, de leur connaissance de Sopra Steria et de son environnement, et des différents échanges menés avec les parties prenantes, a notamment permis de traduire les effets financiers, soit en risques pour l'entreprise, soit en opportunités.

L'évaluation de la matérialité financière est fondée sur un ensemble de critères :

- Effet financier : par palier de pertes ou gains sur le résultat opérationnel ;
- Perturbations / améliorations opérationnelles ;
- Conséquences réputationnelles ;
- Probabilité d'occurrence (pour les risques et opportunités potentiels).

Chaque critère a été évalué selon une échelle à 4 niveaux en fonction de la gravité du risque ou de l'opportunité identifiée, « sévère » étant le niveau le plus élevé. La probabilité d'occurrence est également cotée sur une échelle à 4 niveaux, « très élevé » étant le niveau de probabilité le plus important. L'ensemble des critères applicables sont combinés en utilisant la moyenne.

Les facteurs pris en compte lors de l'évaluation de la matérialité financière sont notamment fondés sur la méthodologie actuelle d'évaluation des risques de Sopra Steria dans la cartographie générale des risques d'entreprise, avec des grilles de cotation analogues. L'évaluation de la matérialité financière s'appuie principalement sur une appréciation qualitative. L'objectif que se fixe l'entreprise est de pouvoir renforcer l'analyse quantitative des conséquences financières associées aux risques et opportunités de chaque enjeu de durabilité à un horizon de 3 ans.

VISION GÉNÉRALE DU SYSTÈME D'ÉVALUATION DES IRO

Qualification	Matérialité d'impact de l'IRO				Matérialité financière de l'IRO			
	Négatif		Positif		Risque		Opportunité	
Type	Réel	Potentiel	Réel	Potentiel	Réel	Potentiel	Réel	Potentiel
Critère de gravité	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur	Ampleur
	Étendue	Étendue	Étendue	Étendue	-	-	-	-
Probabilité d'occurrence	-	-	Irréversibilité	Irréversibilité	-	-	-	-
	-	Probabilité	-	Probabilité	-	Probabilité	-	Probabilité
Calcul du score de l'IRO	Moyenne des notes							
Horizon temporel	Horizon le plus probable de matérialisation de l'IRO (1 an, 1 à 5 ans, > 5 ans)							

Précisions méthodologiques

Le score de chaque IRO est calculé en utilisant la moyenne des critères appliqués (ampleur, étendue, irrémédiabilité, probabilité), avec une probabilité maximale (4) si l'IRO est réel (et une neutralisation des critères d'irrémédiabilité et d'étendue en cas de non-applicabilité).

L'horizon temporel correspond à la perspective la plus probable de matérialisation de l'IRO. Les horizons retenus sont ceux prescrits par les ESRS : < 1 an ; 1 à 5 ans ; > 5 ans.

Pour déterminer le seuil de matérialité, une analyse des évaluations des IRO a été réalisée pour chaque axe de matérialité. Le seuil se base sur les notations moyennes et médianes attribuées à chaque thème. Ainsi, dès lors qu'un thème de durabilité comprend un IRO supérieur au seuil de matérialité, le thème est considéré comme matériel pour l'entreprise. Les IRO dont le score est strictement supérieur à 2,5 sont considérés matériels (sur une échelle de 1 à 4). Le même seuil a été retenu pour la matérialité d'impact et la matérialité financière.

Prise en compte de la chaîne de valeur

La chaîne de valeur de Sopra Steria est présentée à la section 1.1.1 du présent chapitre P. 5 à 6.

La chaîne de valeur amont est essentiellement constituée des fournisseurs liés au Groupe par des achats de services (sous-traitance informatique, prestations de formation...). Ils sont principalement situés en Europe, à proximité des entités qui y ont recours. Le reste de la chaîne amont est constituée de fournisseurs de produits liés à l'informatique (logiciels, équipements, hébergement) et aux bureaux et à leur fonctionnement.

L'aval de la chaîne de valeur est quant à elle composée des clients du Groupe et des utilisateurs finaux des solutions développées. Dans une stratégie de focalisation sectorielle, Sopra Steria se concentre sur un nombre réduit de grands comptes (moins de 100 à l'échelle du Groupe), opérant dans les verticaux prioritaires identifiés : Services Financiers ; Secteur Public ; Aéronautique, Espace, Défense & Sécurité ; Énergie & Utilities ; Télécommunications, Media & Entertainment ; Transport ; Assurance ; Distribution.

À titre d'exemple, dans le cadre de l'analyse de double matérialité, les enjeux de durabilité importants concernant le changement climatique et l'économie circulaire tiennent compte des dépendances et des conséquences de la construction et de la maintenance des infrastructures et des équipements numériques nécessaires à la production des services délivrés par le Groupe sur l'environnement, depuis l'extraction des ressources. De la même manière, les enjeux de durabilité matériels liés aux utilisateurs finaux et aux activités numériques réalisées pour les clients du Groupe ont été considérées jusqu'à leur usage et fin de vie, y compris pour les « clients de nos clients ».

Consultation des parties prenantes

Sopra Steria a procédé à la consultation de ses parties prenantes dans le cadre de la procédure d'identification et d'évaluation de ses impacts, risques et opportunités. Les thèmes de durabilité déclinés en impacts, risques et opportunités ont ainsi été soumis à discussion auprès d'un panel de parties prenantes internes et externes.

Avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé, Sopra Steria a interrogé près de 30 parties prenantes internes dans le cadre d'une réflexion collective sur les effets associés aux opérations du Groupe et les risques et opportunités qui en découlent. Trois ateliers distincts ont été organisés, soit un atelier pour chaque domaine de durabilité. Les parties prenantes ont été conviées à partager leurs perspectives sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance propres à Sopra Steria, en fonction de leur rôle et domaine d'expertise au sein de l'entreprise.

De manière concomitante, Sopra Steria a conduit 6 entretiens auprès de ses parties prenantes externes (client, fournisseur, investisseur, entre autres).

Le Groupe s'est également appuyé sur les dispositifs d'échanges pré-existants avec ses principales parties prenantes, notamment l'enquête annuelle auprès des grands clients (*Customer Voice*), l'enquête annuelle *Great Place to Work* auprès des salariés, les rencontres régulières avec les analystes extra-financiers, et les revues périodiques avec les fournisseurs et les partenaires technologiques stratégiques.

Validation des conclusions

Les conclusions de l'analyse de double matérialité ont été validées par le Comité exécutif, le Directeur général et le Président du Conseil d'administration et présentées au Comité d'audit, au Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise et au Conseil d'administration. Enfin, les résultats ont été présentés et approuvés par le Conseil d'administration.

Révision ultérieure

L'analyse de double matérialité sera revue annuellement afin de tenir compte d'éventuels changements dans les activités de Sopra Steria ou dans sa chaîne de valeur susceptibles d'impacter les résultats de cette analyse. Une mise à jour approfondie de l'analyse sera réalisée tous les 3 ans. Ces révisions ultérieures seront validées dans les mêmes conditions que l'analyse initiale.

Liens avec la cartographie générale des risques

Dans l'approche globale des risques du groupe, les risques extra-financiers qui pourraient limiter la capacité du groupe à atteindre ses objectifs stratégiques sont traités de la même manière que les enjeux financiers. Ainsi l'analyse de double matérialité des enjeux de développement durable vient alimenter la cartographie générale des risques. Une attention particulière est portée à la cohérence des résultats malgré des approches méthodologiques pouvant varier à la marge en fonction des cadres réglementaires.

1.3.2. MÉTHODE ET CARTOGRAPHIE DES INFORMATIONS COUVERTES [IRO-2]

1.3.2.1. Description de la méthode

La méthode d'identification des informations obligatoires a été définie et appliquée conformément aux instructions de la CSRD (chapitre « 3.2 Thèmes matériels et matérialité des informations » ESRS 1). L'analyse décrite ci-dessous a été réalisée à partir de la liste des exigences fournie par l'EFRAG (IG 3 : List of ESRS Datapoints) ainsi que la liste des enjeux de durabilité matériels pour Sopra Steria. La matérialité des informations relatives aux « ressources financières allouées aux plans d'action » fera l'objet d'une analyse plus soutenue à compter de l'année 2025, dans l'objectif de mieux quantifier et qualifier les dépenses concernées.

Étape 1 – identification des normes matérielles

Les exigences de publication associées aux normes thématiques pour lesquelles il n'existe aucun thème de durabilité matériel, ont été exclues du périmètre de publication. Cette opération a conduit à l'exclusion des ESRS suivants : ESRS E2, ESRS E3, ESRS E4, ESRS S2. En revanche, les thèmes ou sous thèmes de durabilité associés sont parfois couverts indirectement par les plans d'actions présentés.

Étape 2 – identification des informations pertinentes pour chaque norme matérielle

Les exigences de publication relatives aux politiques, actions et ressources, cibles et indicateurs ont été définies comme « obligatoires » dès lors que celles-ci sont pertinentes pour appréhender au moins un enjeu matériel pour Sopra Steria. Pour les thèmes sectoriels non couverts par des normes thématiques (voir partie 5 du présent rapport de durabilité), l'analyse a été réalisée à partir de la liste des exigences de publication minimales (ESRS 2).

Révision ultérieure

La matérialité de l'information concernant les ressources financières allouées aux plans d'action sera revue selon les mêmes échéances que l'analyse de double matérialité, soit tous les ans. Les premières analyses identifient comme significatives les dépenses pour les plans d'action relatifs aux enjeux matériels suivants : « priorité à la formation et aux compétences », « réduction et atténuation de l'empreinte carbone » (concernant le plan de transition), « cyberprotection et souveraineté numérique », « développement d'un numérique responsable ».

1.3.2.2. Cartographie des informations couvertes dans le rapport

THÈMES DE DURABILITÉ IMPORTANTS ET COUVERTS DANS LE RAPPORT DE DURABILITÉ

Norme	Sous-thème(s) ou sous-sous thème(s) de durabilité CSRD	Couverture par le rapport
ESRS E1 Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Couvert
	Adaptation au changement climatique	Couvert
	Énergie	Couvert par un autre enjeu (réduction et atténuation de l'empreinte carbone)
ESRS E2 Pollution	Ensemble des thèmes et sous-sous thèmes	Non-couvert
ESRS E3 Ressources hydriques et marines	Ensemble des thèmes et sous-sous thèmes	Non-couvert
ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes	Ensemble des thèmes et sous-sous thèmes	Non-couvert
ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire	Flux de ressources entrants, y compris l'utilisation des ressources ; Déchets	Matériel
ESRS S1 Salariés de l'entreprise	Formation et développement des compétences	Couvert
	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Couvert
	Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ; Diversité	Couvert
	Dialogue social ; Négociation collective, y compris la proportion de salariés couverts par des conventions collectives	Couvert
	Santé et sécurité	Couvert par un autre enjeu (protection et confiance des salariés)
	Emploi et inclusion des personnes handicapées	Couvert par un autre enjeu (égalité des chances et diversité)
ESRS S2 Salariés de la chaîne de valeur	Ensemble des thèmes et sous-sous thèmes	Non-couvert
ESRS S3 Communautés affectées	Droits économiques, sociaux et culturels des communautés	Couvert
ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	Impacts liés aux informations sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux ; Sécurité des consommateurs et/ ou des utilisateurs finaux ; Inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Couvert
ESRS G1 Conduite des affaires	Culture d'entreprise ; Corruption et versement de pots-de-vin	Couvert
Autres informations sectorielles ou spécifiques à l'entreprise	Cyberprotection et souveraineté numérique	Couvert
	Développement d'un numérique responsable	Couvert

La liste des exigences de publication auxquelles s'est soumis Sopra Steria ainsi que la liste des points de données requis par d'autres actes législatifs européens et traités dans le rapport de durabilité sont présentées dans la section « 7. Table de concordance » du présent chapitre.

1.4. Note méthodologique sur l'élaboration du rapport de durabilité

1.4.1. CARACTÉRISTIQUES ET TRANSPARENCE DES INFORMATIONS

Dans le respect de ses engagements auprès de ses parties prenantes et dans la continuité de ses pratiques en matière de publication, Sopra Steria s'est efforcé d'appliquer au mieux les caractéristiques qualitatives des informations (ESRS 1 appendice B) pour augmenter la lisibilité du rapport. En particulier, et au titre du principe de compréhensibilité, Sopra Steria a veillé à utiliser une terminologie spécifique dès lors qu'un terme renvoie à un concept fondateur, permettant au lecteur d'évaluer la robustesse de la démarche. Les définitions ci-dessous visent à en partager les principaux éléments :

- **Thèmes** (de durabilité) : fait référence à la liste des thèmes, sous-thèmes ou sous-sous-thèmes de durabilité qui doivent être considérés dans le cadre de l'analyse de double matérialité (ESRS 1 paragraphe AR 16) ;
- **Enjeux** (de durabilité) matériels ou importants : correspond aux thèmes de durabilité considérés comme matériels ou importants pour Sopra Steria à l'issue de l'analyse de double matérialité ;
- **Politiques** : Sopra Steria utilise le terme uniquement lorsque le Groupe est capable de répondre aux exigences en la matière (« MDR-P », sauf lorsque le terme est utilisé dans les titres du rapport). Dans le cas inverse, le Groupe parle plutôt de démarche ou de plan d'actions. En outre les politiques engagent nécessairement la validation et la responsabilité du management autour d'objectifs qui participent à la gestion d'au moins un IRO. Elles s'accompagnent généralement d'une cible, d'actions, de ressources et d'indicateurs.
- **Objectifs** : fait référence aux objectifs qualitatifs visés par les politiques, les démarches et/ou les plans d'action du Groupe pour gérer un ou plusieurs IRO.
- **Cibles** : Sopra Steria utilise ce terme uniquement lorsque le Groupe est capable de répondre aux exigences de la CSRD en la matière (« MDR-T », sauf lorsque le terme est utilisé dans les titres du rapport). Dans le cas inverse, le Groupe parle plutôt d'objectifs ou d'engagement. En outre, les cibles sont nécessairement quantitatives ou semi-quantitatives, et elles génèrent une obligation de suivi par rapport à une année de référence et des jalons de réalisation.
- **Indicateurs** : correspond aux indicateurs qui permettent de suivre la performance (l'ampleur de son impact, ou la bonne gestion des risques/opportunités) de l'entreprise par rapport aux IRO. Les indicateurs sont directement en lien avec les cibles ou les objectifs, et *a minima* les plans d'action. Les indicateurs doivent répondre à l'ensemble de points de données concernant les indicateurs de performance (ESRS 2 MDR-M).

Dans le contexte de cette première année d'application de la CSRD, Sopra Steria s'est attaché à intégrer les exigences normatives fixées par les ESRS, telles qu'applicables à la date d'établissement du présent rapport de durabilité, sur la base des informations disponibles à ce jour et définies selon des hypothèses raisonnables, et dans les délais de publication.

Pour rappel, le contenu du rapport de durabilité et des informations publiées est préparées conformément aux normes applicables, adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022, et du Règlement délégué (UE) 2023/2772 de la Commission du 31 juillet 2023. La conformité de ces informations en matière de durabilité suit aussi les exigences de publication prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 sur la taxonomie, relatif aux obligations déclaratives des entreprises, ainsi qu'à l'article L. 233-28-4 du Code de commerce.

Il importe, en outre, de souligner⁽¹⁾ que les informations en matière de durabilité ont été établies dans un contexte de première application de la directive CSRD, caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à certaines estimations dans les données utilisées, l'absence de pratiques et de cadre établis en particulier au niveau sectoriel, et un environnement réglementaire susceptible d'évoluer au regard des nouvelles orientations fixées par la Commission européenne.

En particulier, Sopra Steria inclut des objectifs prospectifs sur la neutralité carbone et la réduction d'émissions de gaz à effet de serre. À cet égard, il convient de préciser que ces objectifs sont basés sur des hypothèses dont la réalisation peut être affectée, dans le futur, par des facteurs exogènes non prévisibles. En conséquence, les résultats futurs pourraient différer des projections présentées. Au demeurant, les objectifs formulés ne sont en aucun cas destinés à constituer une publicité pour les actions, valeurs mobilières, titres de créance, activités, produits ou services de Sopra Steria.

Ainsi, la présente section vise-t-elle à préciser les informations clés concernant le périmètre du présent rapport de durabilité, ce afin de permettre au lecteur d'interpréter et de mieux comprendre les informations publiées.

(1) Comme l'a suggéré la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes dans sa note de janvier 2025 relative à l'arrêté des comptes des organismes d'assurance pour l'exercice 2024.

1.4.2. BASE GÉNÉRALE POUR LA PRÉPARATION DU RAPPORT DE DURABILITÉ [BP-1]

1.4.2.1. Périmètre de consolidation et variations de périmètre

Le périmètre de consolidation retenu pour établir le présent rapport de durabilité est identique à celui des états financiers consolidés du Groupe Sopra Steria. Ainsi, toutes les entités incluses dans la consolidation financière sont également incluses dans ce document.

Au cours de l'année 2024, plusieurs variations de périmètre sont intervenues, avec notamment :

- l'intégration complète dans le périmètre de reporting des entités acquises en 2023 (Ordina, Tobania, CS Group, Connective-IT) ;
- la sortie du périmètre de la filiale Sopra Banking Software (SBS) du fait de la cession de la majorité de ses activités à la société Axway Software⁽¹⁾.

Pour son rapport de durabilité, Sopra Steria s'est efforcé d'appliquer un principe de parallélisme entre les dates de sorties et d'entrées appliquées aux périodes de reporting des états financiers, dès lors que le rapprochement est possible et pertinent.

Application aux données sociales, de conduite des affaires et aux enjeux spécifiques

Pour le calcul des indicateurs présents dans le rapport de durabilité, le périmètre retenu est celui correspondant au chiffre d'affaires des activités du Groupe au 1^{er} janvier 2024, Comme suggéré par la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes dans sa note de janvier 2025 relative à l'arrêté des comptes des organismes d'assurance pour l'exercice 2024 par application de la norme IFRS 5 concernant la comptabilisation financière des activités abandonnées. La filiale SBS ayant été cédée le 2 septembre 2024 à la société 74Software (ex. Axway Software), le chiffre d'affaires de l'activité cédée n'est pas pris en compte dans le chiffre d'affaires consolidé. Les indicateurs relatifs aux normes sociales sont ainsi basés sur les effectifs du Groupe au 1^{er} janvier 2024, sans tenir compte des effectifs de SBS restés dans l'entreprise jusqu'au 2 septembre 2024, afin d'assurer un parallélisme avec les états financiers, et une prévisibilité pour les comparaisons futures.

Application aux données environnementales

Par dérogation au principe de parallélisme des états financiers et extra-financiers retenu par Sopra Steria, et dans l'objectif d'assurer une information environnementale transparente tenant compte de la réalité des impacts carbone (conformément à la définition du périmètre organisationnel retenue par le *GHG Protocol* utilisé pour le calcul des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise), le calcul des émissions carbone des scope 1, 2 et 3 inclut le périmètre des filiales dès l'instant où l'entreprise en prend le contrôle. Ce calcul inclut aussi le périmètre de la filiale Sopra Banking Software jusqu'à la fin de l'opération de cession de cette entité intervenue le 31 août 2024. À compter du 1^{er} septembre de la même année, la filiale SBS étant sortie du Groupe Sopra Steria, les indicateurs en matière environnementale ne tiennent plus compte du périmètre de cette ancienne entité.

1.4.2.2. Couverture de la chaîne de valeur

Le rapport de durabilité couvre l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise, y compris l'amont et l'aval des activités, en miroir du travail d'analyse conduit pour la double matérialité. Le détail de la chaîne de valeur est présenté à la section 1.1.1 du présent chapitre, P. 5 à 6. Aussi, pour chaque enjeu matériel, le rapport détaille les étapes de la chaîne de valeur dans la section introductive (« Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants ») à chacun de ces enjeux.

1.4.2.3. Options permettant d'omettre une information particulière

Sopra Steria n'a pas fait usage de l'option qui permet à l'entreprise d'omettre certaines informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovations.

1.4.2.4. Outil de collecte et de pilotage des données environnementales

Sopra Steria s'est doté en 2024 d'un nouvel outil centralisé de collecte et de pilotage des données environnementales. Cet outil a vocation à augmenter la qualité des données, leur audibilité, ainsi que les capacités de pilotage par le Groupe et ses entités afin d'accompagner le reporting et l'atteinte des objectifs fixés. Pour la production du présent rapport de durabilité, l'outil couvre les données environnementales à hauteur de 91,5% du total des émissions GES du Groupe (scope 1, 2 et 3). L'intégration de cette solution logicielle externe se poursuit afin de couvrir, à terme, l'ensemble des données environnementales.

(1) A la suite de l'acquisition de Sopra Banking Software, l'Assemblée générale d'Axway Software a décidé le 6 décembre 2024 de changer la dénomination sociale de la société en 74Software (Axway Software demeurant l'une des marques commerciales utilisées par 74Software).

1.4.3. PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES [BP-2]

1.4.3.1. Horizons temporels

Le contenu du rapport de durabilité est fondé sur les mêmes horizons temporels que ceux appliqués à l'analyse de double matérialité, tels que détaillés en section 1.3.1 du présent chapitre, P. 23 à 25.

1.4.3.2. Estimations et incertitudes

Le rapport de durabilité ne comporte pas d'indicateur dont la part de données estimées est significative, en dehors des informations environnementales. Parallèlement, le rapport ne comporte pas de données comportant des incertitudes majeures. Les estimations ou incertitudes mineures, si elles existent, sont mentionnées dans les textes d'accompagnement des données quantitatives ou en note de bas de page. Les éléments ci-dessous donnent le détail des estimations jugées significatives, c'est-à-dire celles concernant les informations environnementales. Pour l'ensemble de ces indicateurs, le Groupe s'efforce de réduire les incertitudes en utilisant au maximum les facteurs d'émission actualisés.

Pour les scopes 1 et 2 de catégories d'émissions de GES, Sopra Steria collecte des données relatives à la consommation énergétique des bureaux et des centres de données couvrant différents types d'énergie et d'usage. Ces informations permettent de calculer les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise. En 2024, environ 65 % des données couvrant ces scopes sont réelles. Le Groupe réduit progressivement le pourcentage d'estimations par un travail d'harmonisation des processus de collecte et le renforcement des liens avec ses prestataires d'énergie.

Pour le scope 3, les 3 catégories d'émissions les plus significatives (représentant plus de 95 % des émissions) sont :

- **Déplacements professionnels** : le Groupe collecte les données relatives aux déplacements professionnels des salariés par voie aérienne, ferroviaire et routière, ainsi qu'aux nuits d'hôtels effectuées pendant ces déplacements, dans le but de calculer les émissions de gaz à effet de serre et de communiquer les informations pertinentes à ses parties prenantes. En 2024, le pourcentage de données réelles sur les déplacements se situe à près de 76 %. Le Groupe réduit progressivement le pourcentage d'estimations par l'harmonisation de ses processus de collecte et le renforcement du lien direct avec les agences de voyage organisatrices des déplacements.
- **Trajet domicile-travail** : le Groupe a étudié les habitudes de déplacement de ses salariés dans plusieurs pays afin d'évaluer les distances parcourues et les modes de transport utilisés pour se rendre au travail depuis le domicile, en ajustant les données recueillies pour tenir compte des salariés en télétravail. Les émissions liées aux trajets domicile-travail ont été corrigées pour inclure l'énergie utilisée à domicile par l'équipement informatique et le chauffage. En 2024, plus de 80 % des données sur les émissions liées aux déplacements domicile-travail sont réelles. Le Groupe réduit progressivement le pourcentage d'estimations en étendant les questionnaires adressés aux salariés à de nouvelles géographies.

- **Achats de biens et de services** : le Groupe calcule les émissions produites par les fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement en utilisant des facteurs d'émissions sectoriels basés sur les publications de l'ADEME (l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et de DEFRA (*Department for Environment Food Rural Affairs*). Ces facteurs sont appliqués aux dépenses résiduelles par secteur avec la nouvelle base de données Groupe, et ne sont remplacés par des facteurs d'émissions réels que lorsque ces derniers existent et sont transmis par les émetteurs. En 2024, les fournisseurs clés ayant donné des facteurs d'émission réels ne représentaient que 4 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement de Sopra Steria, 96 % de ces données demeurant estimées. Sopra Steria a priorisé pour l'avenir le travail d'amélioration de la connaissance réelle des émissions de ses fournisseurs de rang 1, avec le développement d'un dialogue direct accru avec ses plus grands fournisseurs.

Concernant les déchets, Sopra Steria collecte les données sur leur quantité en poids (kg) et sur leur traitement. En 2024, environ 70 % des données correspondantes sont réelles. Le Groupe continue de réduire progressivement le pourcentage d'estimations en harmonisant les processus de collecte et en renforçant le lien avec ses collecteurs de déchets. En outre, il réduit les incertitudes par l'optimisation du tri et de la séparation de déchets.

Enfin, pour les données relatives aux ressources financières allouées au plan de transition, celles-ci se composent à la fois de données réelles et d'estimations (pour certains OpEx) élaborées par extrapolation à l'échelle du Groupe à partir de données réelles provenant principalement de la France. Les CapEx reposent entièrement sur des données réelles.

1.4.3.3. Ajustements et corrections

Le rapport de durabilité ne comporte pas d'ajustement ou de correction significative par rapport aux données publiées en 2023. Certains ajustements de méthode ont pu être intégrés par l'application des nouvelles exigences de la CSRD. Les changements intervenus concernent principalement les indicateurs sociaux et sont expressément mentionnés dans les textes d'accompagnement des données quantitatives, en note de bas de page ou de bas de tableaux.

1.4.3.4. Incorporation par référence

Sopra Steria a utilisé la possibilité de traiter certaines exigences de publication dans d'autres chapitres du Document d'Enregistrement Universel 2024. La liste ci-dessous présente ces exigences de publication :

- **ESRS 2 - GOV-1** : le détail des informations relatives au rôle du Conseil d'administration et de ses Comités spécialisés en matière de durabilité sont présentées dans le chapitre 3 du DEU 2024 en section 1.3.4. P. 93 à 95 ;
- **ESRS 2 - GOV-3** : le détail des informations relatives à la rémunération, y compris en matière de durabilité du Conseil d'administration et du Directeur général sont présentées dans le chapitre 3 du DEU 2024 en section 3. P. 103 à 113 ;
- **ESRS 2 - SBM-1** : le détail des informations relatives aux orientations stratégiques en matière de durabilité et objectifs associés aux différents piliers de la stratégie sont présentées dans le chapitre 1 du DEU 2024, section 5.3 P. 34 à 35.

2. Informations environnementales

Le changement climatique est l'un des plus grands défis auquel l'humanité est confrontée. Les gouvernements, les entreprises et la société civile doivent donc agir collectivement pour préserver les générations futures. L'Union européenne a répondu à l'appel des Nations Unies visant à limiter la hausse de la température mondiale à 1,5 °C en légiférant sur l'obligation d'atteindre une économie « Zéro émission nette » en 2050. En tant que Groupe européen, acteur majeur de la Tech, Sopra Steria a défini dès la signature de l'Accord de Paris une politique environnementale et un plan d'actions associé ambitieux, axés sur la réduction des émissions de gaz à effets de serre, l'économie circulaire, la protection de la biodiversité et l'engagement de ses parties prenantes sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Sopra Steria réaffirme son attachement à garantir que ses opérations, les services délivrés à ses clients et sa chaîne d'approvisionnement intègrent les meilleures pratiques en matière de protection de l'environnement. L'entreprise a pour ambition de développer l'utilisation du numérique comme un outil de mesure de l'empreinte environnementale et un catalyseur de solutions aptes à jouer un rôle actif dans la construction d'un monde plus durable. Ces actions contribuent aux Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants : 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15.

2.1. Changement climatique [E1]

2.1.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS

Depuis 2008, des actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique ont été mises en place par l'entreprise, constituant un axe majeur de sa démarche en matière de durabilité environnementale. Depuis 2015, les orientations stratégiques et les avancées dans ce domaine sont partagées chaque année dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU). Les nouvelles exigences introduites par la directive CSRD, telles que l'analyse de double matérialité et les obligations de *reporting* selon la norme ESRS E1, s'inscrivent dans la continuité des pratiques de *reporting* de Sopra Steria.

2.1.1.1. Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat [E1-IRO-1]

L'identification et l'évaluation des IRO liés au climat reposent sur le processus présenté à la section 1.3.1 du présent chapitre. L'exercice intègre cependant quelques spécificités propres aux enjeux associés telles que **l'analyse par scénarios climatiques**, détaillée dans le paragraphe suivant sur l'analyse de résilience, ainsi que la catégorisation des risques selon les recommandations de la TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*), également expliquée dans cette même partie. Cette approche s'applique de la même manière à la question des opportunités, lesquelles sont classées en six catégories : Efficacité des ressources, Sources énergétiques, Produits et services, Marché, Résilience, et Opportunités financières. L'ensemble de l'analyse prend en compte trois horizons temporels (court, moyen et long terme), comme définis ci-après et ce, afin de garantir une évaluation complète et prospective des enjeux climatiques dans les activités du Groupe.

2.1.1.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [E1-SBM-3]

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS RELATIFS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Description de la matérialité de la « réduction et atténuation de l'empreinte carbone » pour Sopra Steria (ESRS E1)		Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif	Émissions de gaz à effet de serre liées à la construction et la maintenance des infrastructures et équipements du numérique (exemple : émissions liées à l'extraction des minerais)	Court terme	Chaîne de valeur amont
Impact négatif	Dégradation de la santé et/ou du bien-être au travail des salariés du Groupe pouvant être exposés aux conséquences du changement climatique (températures et/ou conditions climatiques extrêmes pendant leur temps de travail)	Long terme	Opérations propres de Sopra Steria
Risque	(A) Risque Politique et Réglementaire : La complexité croissante des réglementations environnementales expose Sopra Steria à des risques de non-conformité réglementaire et/ou détérioration des notations extra-financières (exemple : perte de confiance des investisseurs liée à une dégradation de la note CDP)	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval

Description de la matérialité de la « réduction et atténuation de l'empreinte carbone » pour Sopra Steria (ESRS E1)		Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Risque	(B) Risque de Marché : Perte potentielle de compétitivité et d'attractivité liée à une performance environnementale insuffisante par rapport aux acteurs du secteur (engagements, réalisations...) en particulier dans un contexte d'accélération des impacts liés au numérique (augmentation des usages, développement de l'intelligence artificielle...), perte potentielle de contrats (poids de la note RSE dans certains appels d'offres) et opportunités commerciales manquées en l'absence de prise en compte suffisante du changement climatique dans les offres	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Risque	(C) Risque de Réputation : Prise en compte insuffisante des attentes des parties prenantes en matière de durabilité (en particulier changement climatique), notamment dans le cadre de projets de fusions-acquisitions (M&A), de controverses liées à des projets de fusions-acquisitions (M&A), de controverses liées à des projets de capture carbone mal maîtrisés ou mal contrôlés, ainsi qu'une gestion insuffisante des émissions propres « facilement » maîtrisables, particulièrement concernant les transports carbonés	Moyen terme	Toute la chaîne de valeur
Risque	(D) Risque physique : Incapacité à gérer les perturbations majeures liées aux catastrophes naturelles ou aux effets du changement climatique, en raison de plans de prévention et de gestion de crise insuffisants (augmentation des coûts, incidences sur les opérations, perturbation de la chaîne d'approvisionnement, etc.)	Long terme	Toute la chaîne de valeur
Opportunité	Produits et services : Développement de solutions ayant un faible impact sur le changement climatique ('Sustainable IT'), et Développement de solutions innovantes permettant d'accompagner les clients dans leur transition vers des modèles économiques plus durables ('IT for Sustainability')	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Opportunité	Produits et services : Développement de solutions innovantes permettant d'accompagner les clients afin de s'adapter au changement climatique ('IT for Sustainability')	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval

Analyse de résilience

Sopra Steria identifie et catégorise les risques liés au climat **conformément aux lignes directrices de la TCFD** (*Task Force on Climate Related Financial Disclosures*), en distinguant les risques physiques et les risques de transition, tel qu'indiqué dans l'analyse de double matérialité. L'analyse de la résilience englobe l'ensemble de la chaîne de valeur (opérations, fournisseurs de rang 1 et clients) en évaluant les risques de transition (politique et réglementation, marché, Technologie, Réputation) et les risques physiques (Aigus, Chroniques) dans le cadre de **trois scénarios climatiques** : scénario Net Zero Emissions 2050, scénario de développement durable et scénario RCP⁽¹⁾ 8.5 du GIEC. Cette analyse est réalisée chaque année. Les horizons temporels comprennent le court terme (<1 an), le moyen terme (1-5 ans), et le long terme (>5 ans), alignés sur l'objectif Net Zero 2040 approuvé par le SBTi. Les résultats de l'analyse de résilience sont décrits ci-dessous :

Catégorie de risque	Sous-catégorie de risque	Risque matériel	Horizon temporel	Résultats de l'analyse de résilience
Risques de transition	Marché	(B)	MT	Selon le scénario RPC 8.5, la demande pour des services et solutions bas-carbone diminue dans les pays et régions où les réglementations sur le carbone sont faibles (« business as usual ») ; ailleurs, cette demande augmente (dans les scénarios IEA ⁽²⁾ NZE2050 et SDS ⁽³⁾ , la demande pour des services et solutions bas-carbone augmente dans la plupart des pays où le Groupe opère – ce qui constitue une opportunité).

(1) Representative Concentration Pathways

(2) International Energy Agency

(3) Sustainable Development Scenario

Catégorie de risque	Sous-catégorie de risque	Risque matériel	Horizon temporel	Résultats de l'analyse de résilience
	Politique et réglementation	(A)	MT	Dans les scénarios IEA NZE2050 et SDS, les politiques et réglementations des pays et des régions sont cohérentes, élargissant ainsi la conformité et les marchés, ce qui réduit les coûts de conformité et augmente la demande de solutions bas-carbone. Cependant, l'augmentation des taxes et des contraintes sur les combustibles fossiles ainsi que les exigences de reporting extra-financier entraînent une hausse des coûts. Dans le scénario RPC 8.5, les exigences variées des pays et des régions influencent la conformité et les marchés, ce qui entraîne une hausse des coûts. Les pays européens ont défini des objectifs de neutralité carbone et mis en place des réglementations pour encourager la transition.
	Réputation	(C)	MT	Le positionnement de Sopra Steria sur le marché reflète son leadership dans la gestion de l'impact environnemental du changement climatique et sa préparation à des politiques et réglementations plus strictes. Dans les scénarios IEA NZE2050 et SDS, ce positionnement confère à Sopra Steria un avantage commercial et prépare l'entreprise à l'attention croissante des parties prenantes sur le changement climatique. Dans le scénario RPC 8.5, la faiblesse des réglementations carbone dans certains pays et régions réduit l'avantage commercial de Sopra Steria lié à son positionnement, tandis que des réglementations carbonées plus strictes ailleurs le renforcent.
Risques physiques	Aigu	(D)	LT	Dans tous les scénarios : des événements météorologiques extrêmes plus fréquents et plus sévères menacent l'accessibilité et l'utilisation des bureaux du Groupe. Dans le scénario RPC 8.5, les vagues de chaleur et les sécheresses affectent la santé et entravent la mobilité des employés et de leurs proches. Les événements météorologiques extrêmes peuvent également perturber les activités des fournisseurs et clients du Groupe, en particulier les services publics et les <i>Data Centers</i>.

Incertitudes

Les trois scénarios climatiques envisagés intègrent des incertitudes sur les risques physiques et de transition provenant de diverses sources.

Incertitudes pour les risques physiques :

- Projections climatiques : les modèles climatiques ne donnent qu'une gamme de conditions climatiques futures possibles (par exemple, les changements de température, les régimes de précipitations) et non une vision précise de l'ensemble de ces conditions.
- Vulnérabilité des actifs : la performance d'actifs ou d'opérations spécifiques dans différentes conditions climatiques n'est pas connue.
- Limites des données : les lacunes ou les imprécisions des données utilisées pour évaluer les risques climatiques et la résilience des actifs rendent ces évaluations incertaines.

Incertitudes pour les risques de transition :

- Changements réglementaires : les futures réglementations et politiques liées au changement climatique ont une incidence sur les coûts de conformité et d'exploitation, mais leur nature et leur impact sont inconnus.
- Conditions économiques : le changement climatique et les changements réglementaires associés entraînent des fluctuations des conditions économiques qui influencent les décisions d'investissement et la disponibilité des ressources.
- Réactions des parties prenantes : la réaction des parties prenantes (par exemple, les investisseurs, les clients) aux risques liés au climat et aux initiatives de développement durable est incertaine, ce qui entraîne une incertitude quant à leur volonté d'investir et de dépenser.

Résilience de la stratégie

En réponse aux enjeux de durabilité matériels, le Groupe a mis en place une démarche visant à définir des orientations stratégiques en la matière et à en assurer l'amélioration continue. Cette démarche intègre les enjeux matériels liés au changement climatique et est présentée dans une vision générale dans le présent chapitre, en section 1.1.1. P. 5 à 6, puis détaillée dans la section 1.1.3.2. P. 10 à 15.

2.1.2. RÉDUCTION ET ATTÉNUATION DE L'EMPREINTE CARBONE ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

2.1.2.1. Politique en matière de changement climatique [E1-2 dont MDR-P]

La politique climatique de Sopra Steria propose un cadre global pour aborder à la fois l'atténuation et l'adaptation au changement climatique. Cette politique est conçue pour gérer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat, à travers toute la chaîne de valeur de l'organisation.

Le champ d'application de cette politique s'étend à l'ensemble des opérations de Sopra Steria, couvrant tous les pays, les parties prenantes concernées et toute la chaîne de valeur, depuis les bureaux et *Data Centers* jusqu'aux fournisseurs, partenaires et clients. Cette couverture étendue vise à intégrer les préoccupations climatiques à tous les niveaux des opérations de l'entreprise.

La gouvernance et la responsabilité de la mise en œuvre de la politique climatique sont assurées au plus haut niveau de la direction du Groupe, avec l'implication du Directeur général Groupe et de la Directrice de la DRSE, membre du COMEX.

En plus de garantir la conformité aux réglementations actuelles et émergentes, la politique s'appuie sur des normes et standards reconnus, tels que l'initiative *Science Based Targets (SBTi)*, les Objectifs de Développement Durable établis par les Nations Unies (ODD 13 Action Climatique, ODD 7 Énergie propre et d'un coût abordable et ODD 9 Industrie, Innovation et Infrastructure), la norme ISO 14001 ainsi que la Compensation carbone selon la norme *Verified Carbon Standard (VCS)*.

Cette politique repose sur **trois objectifs majeurs** : accompagner la transition vers une économie décarbonée en visant zéro émission nette d'ici à 2040, garantir une adaptation efficace au changement climatique et développer des solutions bas-carbone pour soutenir les clients et la communauté.

La stratégie du Groupe s'articule autour de **cinq axes d'action prioritaires** :

1. Décarboner l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe en réduisant les émissions des fournisseurs et partenaires, les

émissions liées aux bureaux, *Data Centers*, déplacements professionnels et déplacements domicile-travail, ainsi que les émissions liées à aux prestations du Groupe chez ses clients.

2. Évaluer en continu l'exposition du Groupe aux risques climatiques et renforcer son adaptation face au changement climatique, en garantissant la résilience des bâtiments, *Data Centers*, infrastructures et chaînes d'approvisionnement.
3. Intégrer les préoccupations environnementales (dont climatiques) dans la proposition de valeur, en développant et en fournissant des solutions qui soutiennent la stratégie de durabilité des clients du Groupe. Ces sujets sont traités dans le présent chapitre, en section 5.2. P. 108 à 111.
4. Sensibiliser l'ensemble de la chaîne de valeur (fournisseurs, employés et clients), former et engager les employés sur les enjeux climatiques.
5. Renforcer l'impact du Groupe au-delà de sa chaîne de valeur en finançant des projets dédiés à la lutte et à l'adaptation au changement climatique.

La politique climatique de Sopra Steria prend en compte les intérêts de ses parties prenantes, incluant les salariés, clients, fournisseurs, partenaires technologiques, investisseurs et pouvoirs publics grâce à des consultations régulières notamment via le Groupe d'experts indépendants. Les priorités des parties prenantes couvertes par cette politique intègrent par exemple la sécurité des salariés, la contribution aux objectifs de durabilité des clients, l'implication des fournisseurs, la conformité réglementaire et la transparence vis-à-vis des investisseurs. Elle encourage une responsabilité environnementale partagée tout au long de la chaîne de valeur, afin de garantir l'alignement des parties prenantes sur les objectifs de durabilité du Groupe. Cette approche systémique vise à assurer que la politique est à la fois complète et adaptable aux besoins de ceux qui sont impactés ou qui participent à sa mise en œuvre.

2.1.2.2. Plan de transition Groupe [E1-1]

Sopra Steria a mis en œuvre un plan de transition permettant d'enclencher la transformation de ses activités pour les rendre plus soutenables dans un monde bas-carbone. Il contient des plans d'actions qui doivent permettre de réduire les émissions de GES sur les opérations propres de l'entreprise et l'ensemble de sa chaîne de valeur, ainsi que les émissions liées aux déplacements de ses salariés. Avec ce plan de transition, Sopra Steria s'engage à soutenir les objectifs des Nations Unies et de l'Union Européenne pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C (conformément aux Accords de Paris) et atteindre une économie Zéro émission nette d'ici à 2050. Le plan de transition climatique de l'entreprise repose sur un objectif de Zéro émission nette d'ici à 2040, validé par le SBTi.

CIBLES DU PLAN DE TRANSITION VALIDÉES PAR SCOPE

Périmètre	Année de référence	Objectif 2030	Objectif 2040
Scopes 1 + 2	2019	- 54 %	- 90 %
Scope 3		- 37.5 %	- 90 %

À partir de 2040, le Groupe s'engage à compenser les 10 % d'émissions GES restantes liées à l'ensemble de la chaîne de valeur afin d'atteindre le « Net-Zero » en 2040. Par ailleurs, il est à noter que le Groupe n'a pas encore construit sa politique de compensation carbone car la priorité est aujourd'hui donnée à la réduction des émissions.

LEVIERS DE DÉCARBONATION ET PRINCIPALES ACTIONS

Périmètre	Leviers de décarbonation	Principales actions
Scopes 1+2 <i>(Bureaux et Data Centers sur site)</i>	- Réduction de la consommation d'énergie - Priorité aux sources d'énergie renouvelables - Prévention des émissions fugitives	Plan d'action efficacité énergétique et renouvelable - Mettre en œuvre un plan de sobriété énergétique (PSE) - Promouvoir l'utilisation d'énergie renouvelable dans les pays et entités, et acquérir des certificats d'attributs énergétiques (EAC) pour atteindre 100 % d'électricité renouvelable - Améliorer l'efficacité énergétique des bureaux et <i>Data Centers</i> sur site, et choisir de nouveaux bâtiments présentant les meilleures références environnementales (BREEAM, HQE, LEED) - Utiliser des <i>Data Centers</i> éco-performants disposant d'un système de refroidissement efficace et d'un PUE (<i>Power Usage Effectiveness</i>) en progression constante Plan d'action ISO 14001 - Étendre progressivement le périmètre de certification à l'échelle du Groupe Maintenir et moderniser les équipements de refroidissement
Scope 3 <i>(Scopes 3-1 : Chaîne d'approvisionnement et 3-8 : Data Centers hors site)</i> <i>(Scopes 3-6 : les déplacements professionnels et 3-7 : les trajets domicile-travail)</i>	- Rationalité dans les achats - Efficacité carbone des prestations achetées - Substitution des achats les plus émissifs par des solutions décarbonées - Optimisation des déplacements - Substitution des modes de transports les plus émissifs	Plan d'action achats responsables - Engager les principaux fournisseurs dans la décarbonation et obtenir des chiffres sur les émissions intégrées - Intégrer des critères liés à la durabilité dans la sélection des fournisseurs et dans les choix d'approvisionnement - Minimiser l'empreinte IT du Groupe (exemple : acheter des équipements à plus faible impact et allonger la durée de vie de certains équipements) - Opter pour les data centres hors site utilisant de l'électricité provenant de sources renouvelables et ayant un faible PUE Plan d'action mobilité durable - Réduire les déplacements professionnels et promouvoir des options de transports à faibles émissions - Soutenir la transition progressive de la flotte de voitures à moteur thermique vers des véhicules électriques - Mettre en place des incitations pour soutenir l'utilisation de modes de transport moins carbonés
Transverse	Sensibilisation	Plan d'action sensibilisation et formation des employés Sensibiliser et former les employés aux divers enjeux climatiques, notamment en matière de consommation énergétique, de mobilité et de numérique responsable

Les émissions verrouillées peuvent ralentir les progrès vers l'atteinte des cibles de Sopra Steria, en particulier dans un contexte de transition progressive et de contraintes croissantes (réglementation, coûts, évolution du marché, etc.). Sopra Steria a identifié trois sources d'émissions verrouillées : Data Centers, infrastructures IT des clients et immobilier/déplacements. Pour y remédier, le Groupe privilégie les *Data Centers* alimentés par des énergies renouvelables, l'éco-conception IT (exemple : recours à l'outil G4IT dans les projets), les bureaux bas-carbone et une mobilité plus durable.

Pour la mise en œuvre de son plan de transition, un ensemble de dépenses opérationnelles (OpEx) et d'investissements en capital (CapEx) sont mobilisés afin de soutenir les différents leviers et plans d'actions décrits précédemment.

RESSOURCES FINANCIÈRES ALLOUÉES PAR LEVIER D'ACTION

Levier / Plan d'action (en millions €)	Dépenses opérationnelles (OpEx)	Investissements en capital (CapEx)
Mobilité Durable	0,90	28,11 ⁽¹⁾
Plan de Sobriété Énergétique	0,35	20,90 ⁽²⁾
Énergies Renouvelables	0,21	0,05
Achats Responsables	0,20	0
ISO 14001	3,96	0
Sensibilisation et formation	0,04	0
Total (en millions d'euros)	5,66	49,06

(1) dont 27,9 millions d'euros alignés avec la taxonomie européenne

(2) montant totalement aligné avec la taxonomie européenne

Il convient de préciser que ces données se composent à la fois de données réelles et d'estimations (pour certains OpEx), élaborées par extrapolation à l'échelle du Groupe à partir de données réelles provenant principalement de la France. Le détail des dépenses est présenté dans la suite du document pour chacun des plans d'action.

Au regard de la taxonomie européenne, les dépenses opérationnelles (OpEx) et les investissements en capital (CapEx) sont détaillés dans le présent chapitre, en section 2.4, P. 47 à 55. Les dépenses opérationnelles (OpEx) ne sont pas significatives et le Groupe se prévaut de l'exemption de matérialité. Les investissements en capital (CapEx) du plan de transition sont relatifs au plan d'action mobilité (augmentation du nombre de véhicules peu ou non émissifs de la flotte) et au plan de sobriété énergétique (5 bâtiments alignés certifiés BREEAM ou HQE).

Il est à préciser que Sopra Steria n'est pas exclue des benchmarks alignés sur l'Accord de Paris de l'Union européenne (EU Paris-aligned Benchmarks).

Le plan de transition climatique fait partie intégrante de l'ensemble des politiques, plans et initiatives visant à mettre en œuvre la durabilité environnementale au sein du Groupe. Cet ensemble est conçu pour être cohérent avec la stratégie commerciale, les opérations, ainsi que les processus de planification financière, de contrôle et de reporting. En particulier, le plan de transition climatique joue un rôle central pour soutenir l'objectif de neutralité carbone à l'horizon 2040. À ce titre, le plan de transition de Sopra Steria s'intègre pleinement dans la gouvernance de la durabilité mise en place par le Groupe et détaillée dans le présent chapitre, en section 1.2. P. 17 à 22.

Par ailleurs, en 2024, le plan de transition s'est inscrit dans l'application de la CSRD qui a impliqué toutes les directions et entités du Groupe, tout en influençant la stratégie globale de l'entreprise. Ainsi, Sopra Steria a soumis son rapport de durabilité au Conseil d'administration, incluant le plan de transition.

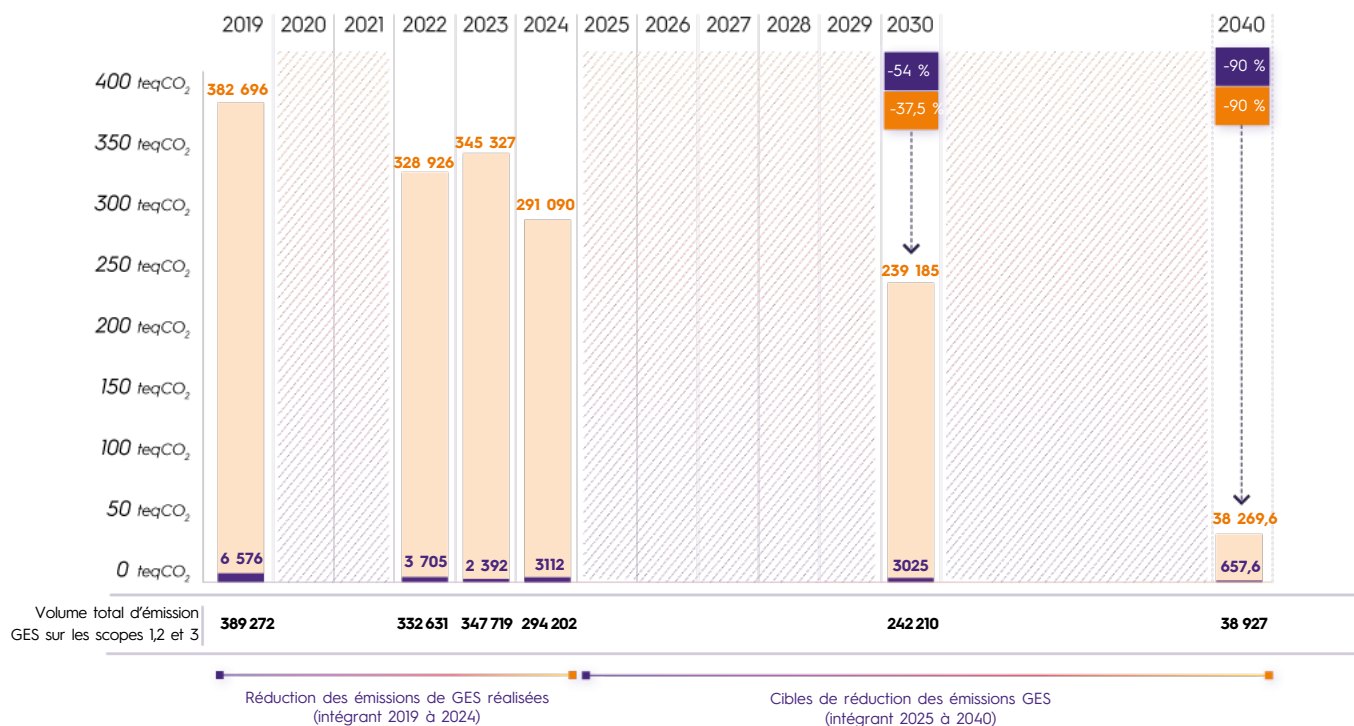
Dans le cadre de la mise en œuvre de son plan de transition, le Groupe a atteint plusieurs jalons significatifs :

- 2013 : Steria est la première ESN en France à obtenir le score de 100A décerné par le CDP sur le changement climatique. Sopra Steria figure depuis huit ans sur la « liste A » ;
- 2014 : Steria compense la totalité des émissions provenant de ses opérations directes (bureaux, data centers, déplacements) ;
- 2017 : Sopra Steria est la première ESN à adopter un objectif de réduction des émissions long terme, aligné sur une trajectoire 2°C, approuvé par le SBTi
- 2019 : renforcement de l'objectif de réduction des émissions pour correspondre à une trajectoire 1,5°C
- 2023 : validation d'un nouvel objectif aligné SBTi Net Zero 2040

Le Groupe publie chaque année ses données sur les émissions des scopes 1, 2 et 3, du protocole GHG, en montrant leur évolution annuelle, permettant de suivre les progrès vers les objectifs climatiques fixés. Les données sont auditées de manière externe.

2.1.2.3. Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation de celui-ci [E1-4 dont MDR-T]

TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION DU GROUPE



Légende :



2.1.2.4. Plans d'action et ressources liés au changement climatique [E1-3 dont MDR-A]

Chaque plan d'action repose sur un dispositif de suivi dédié, structuré autour des objectifs/cibles, des actions, des ressources allouées et des métriques associées. Ce dispositif, conforme aux standards de la CSRD, permet d'assurer une gestion rigoureuse et une évaluation continue de l'efficacité des politiques et des actions mises en œuvre. Les dispositifs détaillés ci-après n'intègrent pas la description d'action de réparation, car il est considéré que les impacts matériels du Groupe liés à cette thématique ne causent pas de préjudice qui nécessiterait de telles actions.

SYNTHÈSE DES PLANS D'ACTION DE LA POLITIQUE CLIMAT

Plans d'action	Actions clés	Périmètre	Horizon temporel	Principales avancées
a. Achats responsables au service du climat		Tous les pays et entités du Groupe	Court et moyen terme	Allongement de la durée de vie des équipements, mise en place de réunions bimestrielles avec la Direction des achats et DSI
b. Efficacité énergétique et renouvelable	Voir tableau « leviers de décarbonation et principales actions en lien avec les objectifs du Groupe » à la section 2.1.2.2 du présent chapitre.	Tous les pays et entités du Groupe	Court terme	Suivi trimestriel de la consommation énergétique et des actions mises en place afin d'atteindre les objectifs
c. Mobilité durable		Tous les pays et entités du Groupe	Court et moyen terme	Mise en place du réseau de référents Mobilité Groupe avec ateliers et échanges réguliers
d. Management environnemental (ISO 14001)		Tous les pays et entités du Groupe	Court et moyen terme	Certification du site Latitude (site majeur pour le Groupe) et de tous les sites France de CS Group
e. Sensibilisation et formation des employés		Tous les pays et entités du Groupe	Court terme	Déploiement de la Fresque du climat à l'international, industrialisation des formations à l'éco-conception
f. Adaptation au changement climatique	Prioriser des bâtiments conformes aux normes d'adaptation, auditer les sites, maintenir un programme d'assurance prenant en charge une partie des risques climatiques	Tous les pays et entités du Groupe	Court et moyen terme	Réflexions en cours pour définir une nouvelle stratégie d'adaptation
g. Agir au-delà de la chaîne de valeur	Financer l'innovation via les <i>Sustainability Linked Loans</i> (SLL) Poursuivre l'exploration de partenariats pour des stratégies de contribution à la neutralité carbone Collaborer avec décideurs et <i>think tanks</i> pour façonner les politiques climatiques	Tous les pays et entités du Groupe	Court terme	Financement de projets dans le cadre d'un <i>Sustainability Linked Loan</i>

a. Zoom sur le plan d'action « Achats responsables au service du climat »

La Direction des achats Groupe, en partenariat avec la Direction DRSE, a mis en place un programme de suivi d'achats responsables, afin de contribuer à la réduction des émissions GES du Groupe sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. L'empreinte carbone des achats IT représente une part très significative (plus de 40 % des émissions) et concerne l'achat de matériels (fabrication/distribution des équipements) et l'utilisation de services IT fournis par des tiers (notamment auprès des fournisseurs de cloud - IaaS, PaaS, SaaS). Dans ce cadre, Sopra Steria Groupe a mis en œuvre des actions destinées à accompagner, à sensibiliser, et à engager les fournisseurs dans la réduction de leur impact carbone.

Ce plan d'action a été mis en œuvre à partir de 2021 et est applicable jusqu'en 2030.

Cibles liées aux achats responsables [MDR-T]

Le plan d'action achats responsables s'inscrit dans la trajectoire bas-carbone SBTi du Groupe. Il concourt à l'objectif de réduction des émissions du scope 3 de -37,5 % d'ici à 2030 par rapport à 2019.

En complément, en 2025, il est prévu de poursuivre le déploiement des évaluations RSE EcoVadis afin de couvrir 85 % des dépenses sur les principaux comptes fournisseurs (critère d'éligibilité de 150K€).

Actions et ressources liées aux achats responsables [E1-3 dont MDR-A]

Principales actions (réalisées et court terme)

En 2024, Sopra Steria a déployé des actions par déclinaison des principes suivants :

- Favoriser l'achat de produits et services à plus faible impact environnemental ;
- Optimiser le cycle de vie des PC : achat d'équipements écolabellisés, allongement des garanties constructeurs, recyclage des équipements (France) ;
- Rationaliser les serveurs : centralisation des serveurs au sein des data centers, mutualisation des ressources, décommissionnement des plateformes et environnements sous-utilisés ;
- Initialiser une démarche d'évaluation des équipements : réalisation d'une analyse de cycle de vie des équipements (ACV screening) à partir des inventaires internes ;
- Accompagner les fournisseurs dans la réduction de leurs émissions de GES :
 - lors de l'identification, la sélection et la contractualisation : adhésion à la Charte des fournisseurs et partenaires, intégration de critères environnementaux dans les appels d'offres, étude approfondie des contrats stratégiques ;
 - tout au long de la relation partenaire : échanges approfondis avec les principaux fournisseurs pour favoriser la réutilisation et la publication de leurs émissions de GES ; évaluation EcoVadis des principaux fournisseurs.

Ainsi, en 2024, plus de 900 millions d'euros de dépenses fournisseurs ont été évalués sur la plateforme EcoVadis.

Ce plan d'action est par ailleurs complété par un ensemble de dispositions internes telles que l'allongement de la durée de vie des ordinateurs et autres outils informatiques, le plan de formation achats responsables à destination des acheteurs ou encore la possibilité d'utiliser le dispositif d'alerte Groupe en cas de risque d'atteintes environnementales.

Actions à venir (moyen terme)

Sopra Steria prévoit d'initier la rédaction du plan de réduction des impacts IT (internes) pour la période 2025-2027. Fondé

b. Zoom sur le plan d'action « Efficacité énergétique et renouvelable »

En 2022, face à la crise énergétique mondiale, et pour s'aligner sur la trajectoire long terme du Groupe en matière de réduction de ses émissions de GES, Sopra Steria a lancé son plan d'action en matière de sobriété énergétique, afin d'une part de réduire la consommation d'énergie dans ses bureaux (incluant les espaces communs) et d'autre part d'augmenter la part de renouvelable dans sa consommation d'énergie incompressible. Le plan d'action efficacité énergétique et renouvelable est applicable à l'ensemble des pays et entités du Groupe.

Cibles liées à l'efficacité énergétique et renouvelable [MDR-T]

Le plan d'action efficacité énergétique et renouvelable s'inscrit dans la trajectoire bas-carbone SBTi du Groupe, il participe notamment à la réduction de l'empreinte carbone sur les scopes 1 et 2. En particulier, Sopra Steria s'est fixé les cibles suivantes :

- Maintenir la part d'énergies renouvelables couvrant la consommation d'électricité du Groupe (dans ses bureaux et Data Centers sur site) au minimum de 95 %.
- Réduire la consommation d'énergie de 20 % en 2030 par rapport à 2021.

Cet objectif a été établi dans le cadre du décret tertiaire en France, puis étendu à l'ensemble du Groupe. Il tient compte de la croissance externe liée aux nouvelles acquisitions.

sur les ACV réalisés en 2024, ce plan vise à réduire les impacts liés en limitant le nombre d'équipements (terminaux, réseaux, serveurs) et en prolongeant leur durée de vie. En outre, ce plan doit améliorer la compréhension et de la maîtrise des impacts liés aux services IT fournis par des tiers (notamment les services cloud). Il devrait notamment permettre de :

- Exiger des fournisseurs la transparence sur leurs impacts environnementaux.
- Obtenir un plan prévisionnel d'amélioration de leurs impacts.

En complément, l'entreprise prévoit d'étendre l'analyse des impacts, selon une approche physique (ACV screening), aux technologies numériques dédiées aux clients.

Ressources financières

La mise en œuvre du plan d'action dédié aux achats responsables requiert à la fois des ressources financières et des moyens humains exprimés en équivalents temps plein (ETP) et estimés à 40% d'un ETP en 2024 au niveau du Groupe. En complément, des frais spécifiques sont engagés, notamment pour la souscription à la plateforme EcoVadis, nécessaire à l'évaluation et le suivi des performances des fournisseurs. Par ailleurs, des coûts supplémentaires sont associés aux formations internes dispensées sur le sujet. La somme de ces dépenses opérationnelles (OpEx) est présentée dans le tableau des ressources financières allouées au plan de transition en section 2.1.2.2 sous la ligne « Achats responsables » du présent chapitre.

Indicateurs liés aux achats responsables [MDR-M]

En 2024, les émissions liées aux achats représentent 85 % du scope 3. Le Groupe a réussi à réduire ses émissions de GES scope 3 de 24 % par rapport à 2019 et de 16 % par rapport à l'année précédente.

Cette réduction est due principalement à une amélioration de la qualité des données et de la précision de la méthodologie notamment l'évolution des facteurs d'émission incluant l'inflation et des facteurs spécifiques pour le Royaume-Uni.

Les indicateurs sont présentés dans le tableau des émissions par scope en section 2.1.2.5. du présent chapitre.

L'année 2021 a été choisie comme année de référence. En effet, elle a été marquée par une consommation anormalement basse due à la crise sanitaire.

Une collaboration avec la Direction immobilière a permis de définir ces objectifs en identifiant les leviers d'actions influant directement sur la consommation d'énergie. L'objectif est revu et validé annuellement par le Directeur général ainsi qu'avec les CEO's des pays qui s'alignent, proposent et contribuent à l'objectif global.

Actions et ressources liées à l'efficacité énergétique et renouvelable [E1-3 dont MDR-A]

Principales actions (réalisées et court terme)

Depuis son lancement, le Plan de Sobriété Énergétique s'articule autour de 3 axes déclinés en principes d'action :

1. Chauffage et refroidissement :
 - Ajuster les températures et les horaires de fonctionnement du chauffage en hiver et du refroidissement en été en fonction des besoins spécifiques des sites et des pays.
 - Optimiser les systèmes de climatisation, notamment en Inde, pour réduire la consommation énergétique tout en garantissant un confort adéquat. Le Groupe vise également de faibles PUE (Power Usage Effectiveness) par l'optimisation des systèmes de climatisation dans ses data centers.

2. Éclairage :

- Limiter l'éclairage au strict nécessaire et l'adapter aux niveaux d'activité dans les bureaux et autres locaux.
- Remplacer les lampes traditionnelles par des LED dans la majorité des pays pour réduire la consommation d'énergie.

3. Utilisation des outils informatiques : appliquer des règles strictes concernant l'utilisation des outils numériques et le stockage des données pour minimiser leur impact énergétique.

En complément des actions dans le cadre du plan d'action Groupe, les pays peuvent mettre en œuvre des actions de manière autonome :

- Suivre en temps réel la consommation d'électricité au Royaume-Uni pour identifier les opportunités d'amélioration.
- Automatiser les pompes de relevage d'eau en Inde pour optimiser leur fonctionnement et réduire la consommation.

Pour le déploiement et le suivi de ces actions, une structure de gouvernance spécifique a été mise en place composée des « référents PSE » et des CSO (*Chief Sustainability Officer*), pilotée par l'équipe centrale « SCSR ».

En parallèle, afin de réduire les émissions de GES de ses bureaux et *Data Centers*, Sopra Steria continue de couvrir une forte proportion de sa consommation électrique par des énergies renouvelables via l'achat de contrats d'électricité verte en direct auprès des fournisseurs ou en utilisant des certificats de garantie d'origine (GO et REGO en Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Polynésie française, Roumanie, Royaume-Uni, Suède et Suisse) ou des certificats internationaux d'énergie renouvelable (I-REC au Brésil, Cameroun, Canada, Chine, Côte d'Ivoire, Émirats arabes unis, États-Unis, Inde, Liban, Maroc, Sénégal, Singapour et Tunisie).

Ressources financières

La mise en œuvre du plan d'action dédié à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables requiert des dépenses opérationnelles et des investissements en capital. Les dépenses opérationnelles (OpEx) incluent les frais liés aux améliorations énergétiques et à la maintenance, telles que le remplacement des éclairages par des systèmes LED, l'optimisation des systèmes de climatisation, et d'autres initiatives visant à réduire la consommation énergétique. En parallèle, des ressources humaines sont mobilisées pour le suivi et le déploiement du plan de sobriété énergétique, estimées à 15 % d'un ETP en central et dans chacun des 10 pays ou entités concernés. Pour les énergies renouvelables, les dépenses opérationnelles couvrent également les frais d'achat de certificats d'énergie renouvelable (EACs), garantissant l'origine durable de l'électricité utilisée. Concernant les investissements en capital (CapEx), ils incluent la revalorisation des loyers de 5 bâtiments alignés certifiés BREEAM ou HQE ainsi que les frais liés à l'installation de panneaux solaires en Inde. L'ensemble de ces dépenses, tant opérationnelles (OpEx) qu'en capital (CapEx), est présenté dans le tableau des ressources financières allouées au plan de transition en section 2.1.2.2 sous les lignes « Plan de sobriété énergétique » et « Énergies renouvelables » du présent chapitre.

Indicateurs liés à l'efficacité énergétique et renouvelable [E1-5 dont MDR-M]

La consommation d'énergie dans les bureaux (incluant les espaces communs) et la part d'énergies renouvelables couvrant la consommation d'électricité sont les indicateurs clé de performance de ce plan.

La consommation d'énergie dans les bureaux inclut la consommation d'électricité, de carburant (fioul, diesel et gaz naturel) et de chauffage urbain.

La consommation d'énergie inclut la consommation d'électricité, de carburant (fioul, diesel et gaz naturel) et de chauffage urbain.

De manière trimestrielle, un rapport est élaboré, distribué et débattu avec les référents locaux, avant d'être présenté lors de réunions globales. Ces rencontres visent à partager les résultats ainsi que les actions et pratiques, afin de progresser conjointement vers l'atteinte des objectifs fixés.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET COUVERTURE DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

	2021 (réf.)	2023	2024
Consommation d'énergie dans les bureaux (incluant les espaces communs) (MWh) ✓	58 590	44 861	54 094
Résultats par rapport à l'année de référence	NA	- 23 %	- 8 %
Couverture par des énergies renouvelables de la consommation d'électricité dans les bureaux (incluant les espaces communs) et Data Centers sur site (%) ✓	99,2	99,4	100

En 2024, la consommation d'énergie a augmenté par rapport à 2023, principalement en raison des nouvelles acquisitions de Tobania et Ordina. Cependant, grâce aux efforts menés dans le cadre du Plan de Sobriété Énergétique, qui avait permis une réduction de 23 % en 2023, la plupart des pays ont réussi à diminuer leur consommation en 2024, à l'exception du Benelux et de la France.

c. Zoom sur le plan d'action « Mobilité durable »

La mobilité (trajets domicile-travail, déplacements professionnels) représente 15% des émissions totales de Sopra Steria (tous pays, toutes entités confondus). La mobilité durable est donc un levier essentiel pour réduire l'empreinte carbone du Groupe et atteindre l'objectif de décarbonation. Un plan d'action a été formalisé pour favoriser les bonnes pratiques et l'utilisation de modes de transports moins impactants au sein du Groupe.

Cibles liées à la mobilité durable [MDR-T]

Le plan d'action sur la mobilité durable s'inscrit dans la trajectoire bas-carbone SBTi du Groupe, il participe notamment à la réduction de l'empreinte carbone sur les scopes 1 et 2. En particulier, Sopra Steria s'est fixé les cibles suivantes :

- Cible 2027 :
 - Réduire de 65 % les émissions liées à la mobilité par rapport à 2019
 - Réduire de 15 % les émissions liées à la mobilité par rapport à 2024
- Cible 2030 : Réduire de 70 % les émissions liées à la mobilité par rapport à 2019
- Cible 2040 : Réduire de 90 % les émissions liées à la mobilité par rapport à 2019

La trajectoire est alignée sur les engagements du SBTi, avec 2019 comme année de référence, correspondant aux données produites par l'entreprise, auditées et validées. Les cibles proposées pour 2027, 2030 et 2040 ne sont pas linéaires. L'année 2027 représentera une étape intermédiaire clé dans le plan de mobilité, avec des objectifs ambitieux mais jugés atteignables grâce à un plan d'action dédié.

Les parties prenantes ont été consultées pour la fixation de ces objectifs, principalement en interne (employés à travers des entretiens et ateliers), mais aussi en externe à travers l'analyse des engagements et des pratiques d'autres acteurs du secteur (benchmark).

Actions et ressources liées à la mobilité durable [E1-3 dont MDR-A]

Principales actions (réalisées et court terme)

- Déplacements professionnels
 - Mettre en place d'un prix carbone interne fictif⁽¹⁾ pour sensibiliser et encourager les changements de comportement. Celui-ci est déjà déployé en France et au UK, et est à généraliser dans tous les pays à partir de 2025. Ce prix, fixé à 85Eur/tCO₂⁽²⁾, il inclut les émissions générées par l'avion, le train, la route (voitures et taxis) et l'hôtel ;
 - Promouvoir les modes de transport durables et définir des politiques qui donnent la priorité aux transports à faible émission de carbone ;
 - Intégrer la politique de mobilité dans les processus et les outils du Groupe afin d'assurer une application cohérente à tous les niveaux.
- Trajets domicile-travail
 - Explorer les possibilités d'incitations financières pour soutenir/encourager le transport durable, en motivant les employés à adopter de nouveaux modes de transport (vélo, transport public ou véhicule électrique) ;
 - Favoriser les sites bien desservis par les transports publics, et aménager les sites ;

- Soutenir la transition de la flotte de véhicules vers des véhicules électriques ;
- Promouvoir les plans vélo (en fonction des spécificités locales).

Pour piloter le plan de mobilité, une structure de gouvernance spécifique a été mise en place, avec un comité de pilotage dédié, des « référents mobilité » et un CSO (*Chief Sustainability Officer*).

Ressources financières

La mise en œuvre du plan d'action dédié à la mobilité nécessite à la fois des dépenses opérationnelles (OpEx) et des investissements en capital (CapEx). Les dépenses opérationnelles incluent les frais de conseil externe pour l'implémentation d'un programme de mobilité au niveau du Groupe, ainsi que les ressources humaines mobilisées pour le suivi du plan de mobilité. Cette charge est estimée à 0,15 ETP (équivalent temps plein) au niveau du Groupe et des pays ou entités concernés. Elles couvrent également d'autres initiatives, telles que les frais de maintenance des bornes de recharge pour les véhicules électriques et le financement du forfait mobilité durable (notamment en France). En ce qui concerne les investissements en capital (CapEx), ceux-ci se concentrent principalement sur la revalorisation d'actifs de la flotte de véhicules électriques et hybrides (98 % des CapEx), ainsi que sur des aménagements spécifiques liés à la mobilité, tels que l'installation de vestiaires, de parkings vélos ou encore de bornes de recharge. L'ensemble de ces dépenses, tant opérationnelles est présenté dans le tableau des ressources financières allouées au plan de transition en section 2.1.2.2, sous la ligne « Mobilité durable » du présent chapitre.

Indicateurs liés à la mobilité durable [E1-8 dont MDR-M]

Le suivi du plan d'action pour la mobilité est fait sur la base des KPIs suivants :

- Déplacements professionnels, Groupe et par entité/pays (scope 3-6)
- Trajets domicile-travail et télétravail, Groupe et par entité/pays (scope 3-7)

Les indicateurs sont présentés dans le tableau des émissions par scope en section 2.1.2.5 du présent chapitre.

Grâce à la mise en place de plan d'actions, d'une méthodologie plus fine, et à une meilleure collecte de données réelles, le Groupe a réussi à diminuer ses émissions de 33 % concernant les déplacements professionnels et de 30 % concernant les déplacements domicile-travail et télétravail par rapport à 2023.

Le changement de méthodologie a entraîné une diminution de 14 % sur les émissions liées aux déplacements professionnels et de 27 % sur les émissions liées aux déplacements domicile-travail et télétravail.

COUVERTURE DU PRIX CARBONE INTERNE FICTIF PAR SCOPE

	2022	2023	2024
Couverture des émissions brutes de gaz à effet de serre des Scopes 1 et 2 par le Prix Carbone Interne fictif (%)	0	0	0
Couverture des émissions brutes de gaz à effet de serre du Scope 3 par le Prix Carbone Interne fictif (%)	4,16	5,29	4,17

(1) Fictif signifie ici que le prix utilisé n'est pas considéré dans les états financiers

(2) Déterminé pour 2023 en fonction des prix du marché. Le Groupe a choisi de le maintenir en 2024 en raison de la baisse des prix observée et du caractère virtuel de ce tarif

d. Zoom sur le plan d'action « Management environnemental (ISO 14001) »

La norme ISO 14001 est internationalement reconnue qui fournit un cadre aux organisations pour la conception et la mise en œuvre d'un Système de Management Environnemental (SME) et pour l'amélioration continue de leurs performances environnementales. À date, 19 % des sites de Sopra Steria sont certifiés ISO 14001, ce qui représente 45 % des salariés du Groupe. Ce plan d'action concerne toutes les entités et géographies du Groupe.

Cibles liées au management environnemental (ISO 14001) [MDR-T]

Le Groupe s'est fixé à moyen terme les cibles suivantes, et ce, suite à une collaboration entre la Direction DRSE et la Direction immobilière afin de s'assurer de leur faisabilité :

- Cible à fin 2026: au moins 70 % des salariés du Groupe rattachés à des sites certifiés ISO 14001 ou en cours de certification,
- Cible à fin 2028: au moins 80 % des salariés rattachés à ces sites,
- Cible à fin 2030: au moins 95 % des salariés rattachés à ces sites.

Par défaut, l'année de référence prise est l'année de reporting. Le Groupe suivra l'évolution des cibles fixées à partir de 2025.

Actions et ressources liées au management environnemental (ISO 14001) [E1-3 dont MDR-A]

Principales actions (réalisées et court terme)

Pour la France, Sopra Steria a en 2024 certifié les nouveaux sites de Roanne et d'Aix.

À partir de l'année prochaine, le Groupe mettra en place un processus centralisateur avec un RGE (Responsable Gestion Environnement) France, pour certifier le siège d'Annecy d'ici début 2026, ainsi que d'autres sites français et allemands.

Entre 2028 et 2030, le Groupe effectuera des certifications supplémentaires en Inde et en France.

Ressources financières

La mise en œuvre du plan d'action dédié à la certification ISO 14001 repose uniquement sur des dépenses opérationnelles (OpEx). Celles-ci comprennent les ressources humaines mobilisées pour la gestion des certifications. Cette charge est estimée à un ETP par site certifié, et de 40 % d'un ETP au niveau central. Ces dépenses intègrent également les coûts liés aux audits, à la certification, à la veille réglementaire ainsi qu'aux formations ISO 14001, essentielles pour garantir la conformité et le maintien des certifications à l'échelle du Groupe. Ces coûts sont consolidés dans le tableau des ressources financières allouées au plan de transition présenté en section 2.1.2.2, sous la ligne « ISO 14001 » du présent chapitre.

Indicateurs liés au management environnemental (ISO 14001) [MDR-M]

La proportion de sites certifiés et les salariés sur sites certifiés sont les indicateurs clé de du suivi de la performance de ce plan. Chaque année, un rapport est publié, partagé et discuté avec les référents locaux puis présenté globalement. L'objectif de ces réunions est non seulement de partager les résultats, mais également les actions et pratiques, afin de contribuer ensemble à l'atteinte des objectifs.

SALARIÉS RATTACHÉS À UN SITE CERTIFIÉ ISO 14001

	2020	2021	2022	2023	2024
% de salariés sur sites ISO 14001	35	40	41	45	50
% de sites certifiés	12	14	15	19	24

Aucune hypothèse ni estimation n'est appliquée à ces indicateurs.

e. Zoom sur le plan d'action « Sensibilisation et formation des employés »

Sopra Steria souhaite sensibiliser et former les collaborateurs aux enjeux climatiques en proposant des formations dédiées et accessibles à tous sur des thématiques variées telles que la lutte contre le changement climatique ou bien le numérique responsable. En participant à ces formations, chaque salarié de Sopra Steria a l'opportunité de devenir un acteur du changement.

Ce plan d'action intègre principalement la Fresque du Climat et l'atelier 2tonnes et concerne l'ensemble des pays et entités du Groupe.

Cibles liées à la sensibilisation et à la formation des employés [MDR-T]

D'ici à 2027 le Groupe a pour cible de former 7000 salariés au sujet des enjeux climatiques.

L'année de référence est 2022, marquant le début du déploiement des sensibilisations aux enjeux climatiques.

Cette cible a été définie après analyse des chiffres du déploiement en France et concertation entre l'Academy, la Direction DRSE et un prestataire externe.

Actions et ressources liées à la sensibilisation et à la formation des employés [E1-3 dont MDR-A]

Principales actions (réalisées et court terme)

La Fresque du Climat a été déployée en France en 2022 et a commencé à être déployée sur l'ensemble du périmètre en 2024. Plusieurs actions ont été mises en place :

- Organisation de sessions pour former les animateurs
- Organisation de sessions de coaching par des animateurs experts à l'échelle des pays afin de former de nouveaux animateurs à la Fresque du Climat
- Mise en place d'événements en local ("Freskathon") afin de promouvoir les ateliers
- Collecte d'initiatives de la part des salariés à la fin de chaque fresque, contribuant ainsi à renforcer l'engagement collectif et à transformer les idées en actions concrètes.
- Déploiement en 2023 des ateliers 2tonnes pour la France et suivi.

Pour le déploiement et le suivi de ces actions, une structure de gouvernance spécifique a été mise en place composée d'animateurs de la Fresque du Climat, des CSO (Chief Sustainability Officer) et des coordinateurs de l'Academy en local, pilotée par l'équipe centrale DRSE.

Ressources financières

Le plan d'action dédié à la sensibilisation des employés repose uniquement sur des dépenses opérationnelles (OpEx). Ces dépenses incluent principalement les droits d'utilisation des licences « Fresque du Climat » et « 2tonnes », les frais de coaching pour les pays, ainsi que les coûts associés aux

programmes Train the Trainers. En outre, des dépenses sont également liées aux déplacements des animateurs, nécessaires pour assurer la mise en œuvre et la diffusion des formations à l'échelle du Groupe. Ces coûts sont consolidés dans le tableau des ressources financières allouées au plan de transition présenté en section 2.1.2.2, sous la ligne « Sensibilisation et formation » du présent chapitre.

Indicateurs liés à la sensibilisation et à la formation des employés [MDR-M]

Le nombre de salariés et d'animateurs formés sont les indicateurs clé de suivi de la performance de ce plan. Chaque mois, les données brutes sont collectées et analysées et un rapport est partagé avec les référents locaux des différents pays et entités lors de réunions mensuelles.

SALARIÉS FORMÉS AUX ENJEUX CLIMATIQUES

	2022	2023	2024
Nombre de salariés formés aux enjeux climatiques	275	1 600	2 520
Nombre d'animateurs formés aux enjeux climatiques	23	87	135

Au-delà de la Fresque du Climat et l'atelier 2tonnes, d'autres formations permettent d'approfondir la compréhension des salariés et d'agir de manière encore plus ciblée sur des enjeux spécifiques tels que la Fresque du Numérique, la formation éco-conception (plus de détail en section 5.2 concernant le numérique Responsable, du présent chapitre), la formation e-learning ISO 14001 ou d'autres formations internes aux entités et pays du Groupe. Ces initiatives viennent compléter et enrichir la démarche globale de sensibilisation.

f. Zoom sur le plan d'action « Adaptation au changement climatique »

Le plan d'adaptation de Sopra Steria constitue un cadre global visant à répondre aux impacts croissants du changement climatique dans l'ensemble des pays et entités du Groupe. En s'alignant sur les stratégies d'adaptation internationales tout en intégrant les spécificités et défis locaux, ce plan pose les fondations d'une croissance durable et résiliente face aux enjeux climatiques.

Cibles liées à l'adaptation au changement climatique [MDR-T]

À ce jour, le Groupe n'a pas défini de cible quantitative, seuls des objectifs qualitatifs ont été définis, à savoir :

- Assurer une adaptation solide au changement climatique en renforçant la résilience et en réduisant les vulnérabilités des actifs critiques tels que les bâtiments, les *Data Centers* et les infrastructures ; ainsi que les chaînes d'approvisionnement.
- Traiter et atténuer les risques physiques liés aux événements climatiques, tels que les inondations, les vagues de chaleur extrême, les sécheresses, les ouragans et les cyclones.
- S'engager à améliorer continuellement les conditions de travail afin d'accroître le bien-être et la sécurité de tous les employés.
- Développer et fournir des solutions d'adaptation aux clients.

g. Zoom sur le plan d'action « Agir au-delà de la chaîne de valeur »

Le SBTi définit l'initiative *Beyond Value Chain Mitigation (BVCM)* comme un mécanisme par lequel les entreprises peuvent accélérer la transformation globale nette zéro en allant au-delà de leurs objectifs scientifiques. En s'engageant dans cette initiative, Sopra Steria entend être reconnu comme acteur majeur dans la lutte contre le changement climatique auprès de ses clients, de ses fournisseurs et de ses employés.

Actions et ressources liées à l'adaptation au changement climatique [E1-3 dont MDR-A]

Principales actions (réalisées et court terme)

- Évaluer en continu les risques climatiques et météorologiques susceptibles d'affecter la productivité, les employés et les actifs comme les bâtiments et les *data centers*, en prêtant une attention particulière aux régions vulnérables telles que l'Espagne, le sud de la France et l'Inde.
- Prioriser les bâtiments modernes et résistants, conformes aux normes les plus récentes d'adaptation au changement climatique.
- Auditer les sites et garantir que les installations disposent de services robustes, comme une climatisation performante en lien avec l'extension de la certification ISO 14001.
- Maintenir un programme d'assurance complet couvrant les dommages aux biens et pertes d'exploitations en cas de survenance d'un risque lié au changement climatique.
- Collaborer avec des partenaires pour concevoir des solutions numériques permettant aux clients de mieux s'adapter au changement climatique.

Principales actions (moyen terme)

Considérer la faisabilité et la pertinence de la mise en place de cibles quantitatives et d'indicateurs de performance pour suivre et évaluer l'impact et la pertinence des actions du Groupe au regard du plan d'adaptation.

Cibles pour agir au-delà de la chaîne de valeur [MDR-T]

À ce jour, le Groupe n'a pas défini de cible quantitative, seuls des objectifs qualitatifs ont été définis, à savoir :

- Investissement : Financer des projets qui adressent les impacts environnementaux et sociaux, en soutenant une transition globale vers un monde net zéro et au service de l'égalité des chances.
- Crédits carbone : Financer des mécanismes de compensation carbone, notamment via des projets de boisement, afin d'atteindre la neutralité climatique sur les opérations directes.
- Renfort de la réputation : Affirmer la position de leader de Sopra Steria dans l'action climatique en soutenant activement les stratégies d'atténuation au-delà de la chaîne de valeur (BVCM).

Actions et ressources pour agir au-delà de la chaîne de valeur [E1-3]

Principales actions (réalisées et court terme)

- Développer les prêts liés à la durabilité (*Sustainability Linked Loan, SLL*) et renforcer le financement de l'innovation en s'appuyant sur une expertise numérique pour soutenir les start-ups et entreprises innovantes, et proposer des solutions visant à atténuer les effets du changement climatique et à favoriser l'adaptation. Cette année deux projets innovants ont été sélectionnés pour un financement sous forme de don à hauteur de 100K€ chacun.
- Explorer et continuer à collaborer avec des partenaires de pointe dans le domaine de la compensation carbone. Depuis 2020, Sopra Steria a investi dans des projets de capture carbone par afforestation dans le cadre du programme Climate Neutral Now des Nations Unies. En utilisant les compensations carbone de ces projets⁽¹⁾, l'entreprise a pu atteindre son objectif de certification Climate Neutral Now pour l'ensemble de ses activités

directes dès 2021. Les émissions de GES séquestrées par ces projets sont vérifiées par Verified Carbon Standard (VCS) et ont obtenu la certification Compliance Certification Board (CCB).

- Innover, influencer et façonner les politiques climatiques en maintenant une collaboration proactive avec les décideurs publics et institutionnels et les groupes de réflexion, tout en contribuant à leur élaboration.

Indicateur pour agir au-delà de la chaîne de valeur [E1-7 dont MDR-M]

Pour ce plan d'action, l'indicateur utilisé est la quantité de réduction ou d'absorption d'émissions de GES liées aux activités directes (bureaux, *data centers* et voyages professionnels) résultant de projets d'atténuation du changement climatique au-delà de la chaîne de valeur.

Les indicateurs sont présentés dans le tableau des émissions par scope en section 2.1.2.5 du présent chapitre.

2.1.2.5. Émissions GES par Scope [E1-6]

DÉTAIL DES ÉMISSIONS GES PAS SCOPE POUR SOPRA STERIA

	Rétrospective				Jalons et années cibles		
	Année de référence	2023	2024	% 2024/2023	2030	2040	Objectif annuel en % / Année de référence
Scope 1 émissions de GES							
Émissions brutes de GES du Scope 1 (teqCO ₂)	4 719	2 140	2 746	28%			
Pourcentage des émissions de GES du Scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission (%)	0	0	0	0			
Scope 2 émissions de GES							
Émissions brutes de GES du Scope 2 location-based (teqCO ₂)	16 611	9 833	9 644	-2%			
Émissions brutes de GES du Scope 2 market-based (teqCO ₂)	1 857	252	366	45%			
Scope 3 significatif émissions de GES							
TOTAL ÉMISSIONS BRUTES INDIRECTES (SCOPE 3) DE GES (TEQCO₂)	382 696	345 327	291 092	-16%			
1. Achat de produits et de services	270 835	285 988	248 879	-13%			
2. Immobilisation des biens							
3. Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2	5 464	3 822	4 670	22%			
4. Transport de marchandise (amont)							
5. Déchets	296	69	33	-52%			
6. Déplacements professionnels	34 687	18 406	12 267	-33%			
7. Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs	66 778	32 895	23 051	-30%			
8. Data Centers hors-site	1 250	108	111	3%	37,5%	90%	-24%
9. Transport des marchandises (aval)							
10. Traitement des produits vendus							
11. Utilisation des produits vendus							
12. Fin de vie des produits vendus							
13. Locataires	494	204	164	-20%			
14. Franchises							
15. Investissement	2 892	3 835	1 916	-50%			
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES							
Émissions totales de GES (location-based) (teqCO ₂)	404 026	357 300	303 481	-15%	NA	NA	NA
Émissions totales de GES (market-based) (teqCO ₂)	389 272	347 719	294 203	-15%	NA	NA	NA

Le tableau ci-dessus concerne l'ensemble des pays et entités du Groupe. Par ailleurs, par dérogation au principe de parallélisme des états financiers et extra-financiers retenu par

Sopra Steria, et dans l'objectif d'assurer une information environnementale transparente tenant compte de la réalité des impacts carbone (cf. chapitre 3 du GHG Procotole ')

(1) Le projet d'afforestation CEIBO situé dans l'est de l'Uruguay représente l'un de ces projets de capture carbone par afforestation. Ce projet couvre environ 22 000 hectares de terres et son objectif est de convertir les prairies dégradées par une longue histoire de pâturage du bétail en plantations forestières bénéfiques qui aideront à la restauration de la terre, en améliorant la qualité des sols grâce à la rétention d'eau et à l'administration de micronutriments, et en prévenant l'érosion des sols. Ces plantations forestières bien gérées produisent du bois à longue durée de vie tout en séquestrant de grandes quantités de dioxyde de carbone provenant de l'atmosphère.

définition du périmètre organisationnel), le calcul des émissions carbone des scopes 1, 2 et 3 inclut le périmètre des filiales dès l'instant où l'entreprise en prend le contrôle, ainsi que de la filiale Sopra Banking Software jusqu'à la fin de l'opération de cession, entre le 1er janvier 2024 et le 31 août 2024. À compter du 1er septembre, la filiale SBS étant sortie du périmètre, les indicateurs en matière environnementale ne tiennent plus compte du périmètre de cette entité.

La méthodologie employée est conforme au GHG Protocol (*Homepage / GHG Protocol*⁽¹⁾). Sur les scopes 1 et 2, 68 % est le fruit de données réelles. Sur les principales catégories du scope 3 : le poste 1 est une estimation basée sur des données financières, les autres postes se basent sur des données physiques en majorité.

En 2024, Sopra Steria a détenu 11,07 % de la société 74Software (ex. Axway Software). Le scope 3 catégorie 13 : émissions liées aux investissements, représente les émissions de 74Software (ex. Axway Software) en tant que locataire des bureaux de Sopra Steria, et la part de Sopra Steria dans les

autres émissions de 74Software (ex. Axway Software) est reportée ici (Scope 3 Catégorie 15). Le Groupe a estimé que 74Software (ex. Axway Software) comptabilisait environ 17 000 teqCO₂ d'émissions de GES pour ses scopes 1, 2 et 3 (amont). Ainsi, les émissions relatives à Sopra Steria étaient de 1 916 teqCO₂ (11,07% * 17 311 teqCO₂).

L'intensité des émissions dues aux activités directes globales (bureaux, Data Centers et voyages d'affaires) en 2024 était de 0,30 teqCO₂ par collaborateur.

L'intensité des émissions globales en 2024 était de 5,77 teqCO₂ par collaborateur.

L'intensité des émissions globales en 2024 était de 50,93 teqCO₂ par millions d'euros de chiffre d'affaires.

Des tableaux complémentaires détaillés par pays sont disponibles sur le site internet de Sopra Steria. Le site internet intègre également des informations concernant les projets de compensation.

2.2. Économie circulaire [E5]

2.2.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS

Depuis 2015, l'utilisation responsable des ressources et les initiatives liées à l'économie circulaire occupent une place centrale dans la démarche de durabilité du Groupe. Chaque année, les orientations stratégiques et les progrès réalisés dans ce domaine sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU). Les nouvelles exigences introduites par la directive CSRD à partir de 2024, telles que l'analyse de double matérialité et les obligations de reporting selon la norme ERS E5, s'inscrivent dans la continuité des pratiques de reporting de Sopra Steria.

2.2.1.1. Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire [E5-IRO-1] :

Pour l'identification et l'évaluation des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire dans les opérations propres de l'entreprise ainsi qu'en amont et en aval de sa chaîne de valeur, le processus utilisé est conforme à celui décrit en section 1.3.1 du présent chapitre. Cependant, ce processus intègre des spécificités propres à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire tel que la catégorisation des risques conformément aux recommandations de la TNFD (*Task Force on Nature-related Financial Disclosures*). En effet, les risques sont répertoriés en deux catégories :

- les risques physiques qui incluent les risques liés aux pénuries de ressources, l'épuisement des stocks ou encore l'utilisation de ressources renouvelables ou non, vierges ou non...
- les risques de transition découlant des évolutions réglementaires ou de pression des consommateurs et de la société civile pour adopter des pratiques moins impactante pour l'environnement (réduction des déchets, promotion du recyclage...)

De la même manière, les opportunités sont quant à elles répertoriées en six catégories : efficacité des ressources, produits et services, marché, résilience et opportunités financières.

2.2.1.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [E5-SBM-3] :

En tant qu'ESN, la bonne mise en œuvre des activités de Sopra Steria nécessite des achats, principalement de prestation de services d'une part et de matériels informatique d'autre part (y compris les infrastructures). Ces achats sont les principaux vecteurs d'impacts, risques et opportunités en matière d'économie circulaire, tant pour leurs conséquences sur l'environnement et les parties prenantes que sur l'entreprise.

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS RELATIFS À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Description de la matérialité de la « gestion des ressources et des déchets » pour Sopra Steria (ERS E5)		Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif	Contribution aux impacts environnementaux et sociaux liés à l'extraction et l'utilisation des ressources, la fabrication et la maintenance des équipements et des infrastructures du numérique.	Court terme	Chaîne de valeur en amont
Impact négatif	Contribution aux impacts environnementaux liés à la production de déchets dangereux et très dangereux liés à l'extraction de ressources, la fabrication et la maintenance des équipements et des infrastructures du numérique.	Court terme	Chaîne de valeur en amont

(1) <https://ghgprotocol.org/>

Description de la matérialité de la « gestion des ressources et des déchets » pour Sopra Steria (ESRS E5)	Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Risque Risque physique : Pénurie de ressources amenant à une priorisation des usages en défaveur de Sopra Steria et/ou à une augmentation des coûts.	Moyen terme	Toute la chaîne de valeur
Risque Risque de réputation : Controverses et/ou sanctions réglementaires liées à l'incapacité à mettre en place un processus de gestion des déchets homogène pour l'ensemble des pays et sites.	Moyen terme	Chaîne de valeur en aval
Opportunité Efficacité des ressources et réputation : Diminution des coûts et amélioration de la réputation par l'application des principes de la circularité dans l'achat, l'usage et le recyclage des équipements et infrastructures numériques. Exemple : reconditionnement, augmentation de la durée de vie	Court terme	Toute la chaîne de valeur

2.2.2. GESTION DES RESSOURCES ET DES DÉCHETS

2.2.2.1. Politique en matière de gestion des ressources et des déchets [E5-1 dont MDR-P]

La politique utilisation de Sopra Steria en la matière vise à réduire l'impact environnemental du Groupe en optimisant l'utilisation des ressources, en maîtrisant le cycle de vie des équipements et solutions, et en assurant une gestion responsable des déchets. La gestion des impacts, risques et opportunités (IRO) liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire est essentielle, et ce, à chaque étape de la chaîne de valeur. Le périmètre de la politique s'étend à l'ensemble de la chaîne de valeur de Sopra Steria y compris les principales parties prenantes et en particulier les fournisseurs, les clients, les partenaires, investisseurs et salariés, sans aucune exclusion significative.

La gouvernance et la responsabilité de la mise en œuvre de la politique en matière de gestion des ressources et des déchets sont assurées au plus haut niveau de la direction du Groupe, avec l'implication du Directeur général Groupe et de la Directrice de la DRSE, membre du COMEX.

Cette politique s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés à l'échelle de l'Union Européenne en matière de gestion des déchets et de durabilité. Sopra Steria s'engage également à respecter les normes réglementaires, notamment les définitions RoHS⁽¹⁾ et REACH⁽²⁾ en effet l'entreprise limite ses déchets dangereux selon ces critères, et à s'aligne avec les Objectifs de Développement Durable établis par les Nations Unies (notamment ODD 12 Consommation et production responsables, ODD 6 Eau propre et assainissement, ODD 11 Villes et communautés durables).

La politique est structurée autour de **quatre axes d'actions prioritaires** :

1. Optimiser la consommation des ressources en considérant toute la chaîne de valeur : à travers le choix des fournisseurs (achats responsables), une gestion énergétique efficace, le développement des outils permettant de mesurer la consommation des ressources (G4IT⁽³⁾)
2. Maîtriser le cycle de vie des équipements, notamment en rallongeant leur durée de vie et en favorisant l'achat de matériel reconditionné

3. Gérer les déchets, notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) en favorisant la réutilisation et le recyclage
4. Sensibiliser l'ensemble de la chaîne de valeur et former et impliquer les salariés dans les questions liées à l'économie circulaire et l'utilisation des ressources.

Cette politique est conçue pour traiter en priorité les éléments les plus impactants selon les résultats de la double matérialité. Dans le cadre de son objectif d'amélioration continue par la créativité et l'innovation, Sopra Steria travaillera avec les parties prenantes internes et externes pour intégrer les meilleures pratiques de l'économie circulaire au fur et à mesure que l'industrie du numérique se développera dans les années à venir.

2.2.2.2. Cibles liées à la gestion des ressources et des déchets [E5-3 dont MDR-T]

D'ici à 2030 le Groupe a pour cible de :

- Valoriser à 100 % les DEEE (réutilisation par la revente et le don, récupération de matières premières pour le recyclage ou de chaleur)
- Valoriser 100 % des déchets de papier et carton (récupération de matières premières pour le recyclage ou de chaleur)

Ces cibles ont été déterminés en 2020 avec la collaboration de la Direction des achats. Des travaux seront à réaliser à partir de 2025 afin de mettre à jour ces cibles au regard des résultats de la double matérialité.

2.2.2.3. Actions liées à la gestion des ressources et des déchets [E5-2 dont MDR-A]

Dans la continuité des objectifs fixés à l'échelle de l'Union Européenne (Directive 2012/19/UE⁽⁴⁾) en matière de gestion des déchets et de durabilité et en alignement avec sa politique en la matière, Sopra Steria a lancé un programme visant à réduire son impact environnemental. Ce plan d'action vise à optimiser l'utilisation des ressources en amont (eau, électricité), à maîtriser davantage le cycle de vie des équipements et solutions et à gérer les déchets (DEEE, papier, carton) de manière plus responsable en aval. Il couvre l'ensemble des pays et entités du Groupe.

(1) RoHS : La Directive RoHS (Restriction of Hazardous Substances Directive) ou en français LdSD (Limitation de l'utilisation de certaines Substances Dangereuses) est l'abréviation de directive relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques. L'initiative visait à limiter la quantité de produits chimiques dangereux dans les équipements électroniques.

(2) REACH : Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH) est un règlement de l'Union européenne datant du 18 décembre 2006. REACH traite de la production et de l'utilisation des substances chimiques, ainsi que de leurs effets potentiels sur la santé humaine et l'environnement.

(3) G4IT : outil pour gérer les actions de réduction de l'impact environnemental des systèmes informatiques

(4) Directive 2012/19/UE : Texte du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2012 relatif aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

Principales actions (réalisées et court terme)

Principales actions en matière de gestion des ressources en amont :

- Sélection des équipements et des opérateurs des *data centers* qui présentent une consommation optimisée d'eau et d'électricité, ayant ainsi un PUE (*Power Usage Effectiveness*) en diminution constante.
- Sélection des fournisseurs d'équipements électroniques (part significative des achats du Groupe) répondants à des exigences précises et s'engageant à mieux respecter l'environnement et ses ressources (notamment minières), via la signature de la charte fournisseurs de Sopra Steria
- Augmentation de la part de papier certifié FSC

Principales actions en matière de gestion des déchets électroniques, papier et carton

- Mise en place de campagnes de sensibilisation incitant à réduire l'impression de documents et à prolonger la durée de vie des DEEE

- Sélection des fournisseurs répondants à des exigences bien définies en termes de gestion des déchets
- Optimisation de l'utilisation des équipements en rallongeant leur durée de vie et préférence pour l'achat de matériel reconditionné
- Gestion des déchets, notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) en favorisant la réutilisation et le recyclage

Pour le suivi de ces actions, une structure de gouvernance spécifique a été mise en place, pilotée par la direction DRSE à partir de 2020.

Principales actions (moyen terme)

Principales actions en matière de gestion des ressources en amont :

- Plan de réduction Direction des systèmes d'information et infrastructures (2025-2027) rédigé à Q1 2025
- Plan de réduction de la Direction des services informatique (2025-2027) rédigé à Q3 2025
- Plan de réduction Groupe (2026-2028) rédigé début 2026

2.2.2.4. Indicateurs liés à la gestion des ressources et des déchets [E5-4 et E5-5 dont MDR-M]

Les volumes de déchets générés, la part valorisée ainsi que le volume de papier certifié acheté constituent les principaux indicateurs clés de performance. Les données sont collectées chaque trimestre pour en assurer le suivi tout au long de l'année.

DÉCHETS GÉNÉRÉS PAR SOPRA STERIA

	2020	2022	2023	2024
Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ✓				
Part valorisée (%)	97	98,4	99,2	99,6
Déchets papier et carton ✓				
Part des déchets collectés séparément et valorisés (%)	96	99,8	99,5	99,9

Pour maximiser la valorisation des DEEE ainsi que des déchets papier et carton, le Groupe fait appel à des fournisseurs spécialisés pour les collecter et les éliminer, en maximisant les possibilités de réutilisation et de seconde vie. Le Groupe a pu améliorer ses résultats en 2024 grâce à un meilleur lien avec ses prestataires.

Toutes les données consolidées pour le suivi et la publication de ces indicateurs proviennent des fournisseurs du Groupe.

Sopra Steria ne produit pas de déchets dangereux au sens des définitions ROHS et REACH. Dans ses activités, le Groupe produit des DEEE considérés comme dangereux au sens de « la Décision n° 2000/532/CE du 03/05/00, de la Directive 75/442/CEE du Conseil relative aux déchets », et maximise le réemploi de ses équipements électriques et électroniques dès qu'ils sortent de son inventaire. En 2024, la part des DEEE dangereux n'ayant pas de seconde vie, est de 0,08 % sur le total des DEEE et des déchets de papier, carton, plastiques et métalliques.

Les indicateurs de suivi pourront être retravaillés à partir de 2025, en même temps que les cibles, notamment les indicateurs relatifs aux total déchets, total déchets recyclés, revalorisés et total déchets incinérés. Des indicateurs complémentaires sur les déchets sont accessibles via le site internet de Sopra Steria.

2.3. Informations au-delà de la matérialité

Sopra Steria considère qu'il est essentiel d'aborder les questions climatiques en interrogeant aussi la question de l'impact des activités économiques et humaines sur la biodiversité. Les deux thématiques sont en effet très liées, le changement climatique étant l'une des principales causes de pression sur la biodiversité identifiées par l'« IPBES » (*Intergovernmental Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*), aux côtés de la dégradation des habitats naturels, de la pollution, de l'exploitation excessive des ressources naturelles et de l'introduction d'espèces invasives.

Dans ce contexte, Sopra Steria a choisi d'appréhender la question de la biodiversité dans le cadre général de sa démarche de veille, d'anticipation et d'amélioration continue en matière de durabilité, bien qu'en tant qu'entreprise de conseil et de services numériques, les impacts directs de ses activités sur la biodiversité demeurent limités. À cette fin, le Groupe a mené, sur une base volontaire et à l'occasion du travail d'analyse de double matérialité, une évaluation d'impact sur sa chaîne de valeur. Il en ressort que l'impact sur la biodiversité réside principalement dans l'amont de cette chaîne de valeur, chez les fournisseurs. La biodiversité doit ainsi faire l'objet d'une attention particulière : actuellement proche du seuil de matérialité d'impact, elle pourrait dépasser ce seuil dans les années à venir, d'où l'insertion de la présente section dans le rapport de durabilité de l'entreprise. Une nouvelle phase pourra être dédiée à l'avenir à une analyse plus fine de l'impact sur la biodiversité des principaux fournisseurs du Groupe, avant d'intégrer éventuellement des critères liés à la biodiversité dans les processus d'achat et de sélection des fournisseurs et d'étendre aussi la démarche à l'aval de la chaîne de valeur.

En outre, Sopra Steria a réalisé un premier travail de cartographie de ses sites d'implantation situés près de zones considérées comme sensibles pour la biodiversité (zones appelées « KBA »⁽¹⁾, en se référant à la première étape de la méthodologie « LEAP » (*Locate - Evaluate - Assess - Prepare*) de la « TNFD » (*Taskforce on Nature-related Financial Disclosures*). À ce jour, il est estimé que 17 sites sont potentiellement situés à proximité de « KBA ». La prochaine étape de cette investigation consiste à évaluer les impacts locaux des sites concernés (*Evaluate*), ainsi qu'à analyser les risques et opportunités auxquels l'entreprise pourrait être exposée (*Assess*). À terme, l'objectif de ces analyses sera de définir et mettre en œuvre des actions visant à prévenir ou limiter ces impacts potentiels et les risques associés.

2.4. Informations sur la taxonomie européenne

Le règlement Taxonomie (règlement UE 2020/852 du Parlement et du Conseil européens du 18 juin 2020) est une des mesures clés du plan d'actions de l'Union Européenne inscrite dans son « Green Deal ». Celui-ci consiste en un ensemble d'initiatives visant à permettre d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 grâce :

- à la réorientation des flux de capitaux vers des investissements durables ;
- à la gestion des risques financiers induits par le changement climatique, les catastrophes naturelles, la dégradation de l'environnement et les problématiques sociales ;
- à la promotion de la transparence et d'une vision de long terme dans les activités économiques et financières.

La Taxonomie verte, précisée par des actes délégués (règlement délégué « Climat » (UE) 2021/2139 de la Commission sur les objectifs climatiques et ses annexes 1 et 2 relatives aux critères d'alignement, le règlement délégué (UE) 2021/2178 « Article 8 » et ses annexes sur les indicateurs de durabilité, ces deux règlements dans leur version consolidée du 15 juillet 2022, règlement délégué « Environnement » (UE) 2023/2486 du 27 juin 2023 sur les quatre autres objectifs environnementaux et ses annexes modifiant le règlement délégué Article 8, le règlement délégué modifiant l'acte délégué Climat (UE) 2023/2485 ajoutant de nouvelles activités), la directive 2022/2464 du 14 décembre 2022 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) remplaçant la Non Financial Reporting Directive (NFRD), et les publications de l'AMF et de l'ESMA, établit un système de classification unique, transparent, selon un langage commun, des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental pour les distinguer des autres activités économiques.

Pour être éligible, une activité doit contribuer substantiellement à l'un des six objectifs environnementaux suivants :

- l'atténuation du changement climatique ;

- l'adaptation au changement climatique ;
- l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- la transition vers une économie circulaire ;
- la prévention et la réduction de la pollution ;
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Pour rappel, en 2022 et 2023, les deux objectifs liés à l'adaptation et l'atténuation du changement climatique, avaient été considérés sur le plan de l'éligibilité et de l'alignement. Les quatre autres objectifs environnementaux, avaient été pris en compte dans le cadre de l'analyse de l'éligibilité et également volontairement dans le cadre de l'analyse d'alignement en 2023. En 2024, l'éligibilité et l'alignement des 6 objectifs ont été traités.

Une activité est considérée comme durable ou alignée à la taxonomie si :

- L'activité contribue à un des 6 objectifs environnementaux et elle fait partie de la liste des activités définies dans les actes délégués ;
- L'activité est conforme aux critères techniques de contribution substantielle mentionnée pour cet objectif ;
- L'activité ne cause de préjudice important à aucun des cinq autres objectifs environnementaux ;
- L'activité est réalisée en respectant les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, en particulier les droits fondamentaux au travail et les droits humains.

Cette analyse aboutit à la publication de :

- la part du chiffre d'affaires durable ou alignée ;
- la part des investissements durable ou alignée (capex) ;
- la part des dépenses durable ou alignée (opex).

2.4.1. PRINCIPALES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES AU REGARD DE L'INDICATEUR DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Le Groupe a échangé avec ses pairs en France au sein de Numeum, syndicat professionnel des Entreprises de Services du Numérique (ESN), des éditeurs de logiciels, des plateformes et des sociétés d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT), pour disposer d'une compréhension harmonisée du règlement européen et de ses actes délégués, en particulier en matière d'identification des activités éligibles et alignées au titre de l'indicateur de chiffre d'affaires.

Numeum a conduit une démarche d'analyse des activités définies en annexe 1 de l'acte délégué climat, « Atténuation du changement climatique », et les a rapprochées de celles réalisées par ses membres. Numeum a pris position sur les activités qu'elle considère comme éligibles, sur l'analyse des critères d'alignement et le respect de non préjudice important sur les autres objectifs (Do Not Significant Harm DNSH) et les garanties minimales (<https://numeum.fr/note-de-position-sur-la-taxonomie-verte>). Elle a identifié les deux activités principales suivantes :

Traitement des données, hébergement et activités connexes (paragraphe 8.1 de l'annexe 1 de l'acte délégué Atténuation du changement climatique)

Sont éligibles :

- Les activités de stockage et de traitement des données si elles sont réalisées sur l'infrastructure propre de l'entreprise, ou bien, dans le cas d'une location ou d'une collocation de salle de *data center* détenue par un prestataire, et si l'entreprise a la maîtrise du cahier des charges sur les équipements et les salles ;
- Le chiffre d'affaires spécifique lié aux activités de stockage et de traitement des données peut être distingué par l'entreprise ;
- Ce chiffre d'affaires est réalisé en tant que « principal » et non en tant qu'« agent » (l'entreprise ne se contente pas d'un achat pour revente du service d'hébergement).

(1) KBA pour « KeyBiodiversity Areas », tirées de la base de données mise à disposition par l'IBAT (« Integrated Biodiversity Assessment Tool »).

Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de gaz à effet de serre (paragraphe 8.2 de l'annexe 1 de l'acte délégué)

Sont éligibles, les activités d'intégration ou de construction d'une solution qui peuvent avoir, en finalité, un impact favorable, directement ou indirectement, sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Si elles bénéficient aux clients, elles auront un impact direct, et si elles bénéficient aux clients de clients, elles auront un impact indirect.

Ainsi, sont considérées comme éligibles la construction de solutions visant à :

- Mesurer les émissions de gaz à effet de serre (GES) au long de la chaîne de valeur dans le but de mettre en place des mesures de réduction de ces émissions ;
- Réduire les quantités d'énergie, de matières premières et de composants utilisés pour réaliser un service, dans la mesure où la réduction des émissions de gaz à effet de serre associée peut être prouvée. Par exemple :
 - « Solution de minimisation des dépenses énergétiques d'un bâtiment grâce à la collecte de données de consommation et à la prise de décision pour les réduire ;
 - « Solution d'optimisation de la mobilité bas carbone.
- Augmenter la part des énergies renouvelables dans la consommation totale du client ;
- Réduire l'empreinte GES d'un produit sur l'ensemble de son cycle de vie ;
- Allonger la durée de vie des matériels du client, par exemple, solution de maintenance prédictive permettant une diminution des émissions de GES du produit sur l'ensemble de son cycle de vie ;
- Réduire l'impact environnemental des processus des organisations grâce à la digitalisation ;
- Réduire l'impact environnemental généré par l'informatique grâce à des leviers durables couvrant les équipements, les infrastructures, les applications et les données, à condition que cette réduction participe de façon substantielle à la réduction des émissions de gaz à effet de serre du client.

Les évolutions (maintenance évolutive) de solutions éligibles sont également considérées comme éligibles.

Sont également éligibles, les activités de conseil entraînant la réalisation d'un projet de transformation des clients ayant pour effet la réduction de leurs émissions de GES, par exemple :

- Définir la stratégie « Zéro émission nette » du client et l'accompagner dans sa réalisation ;
- Accompagner au changement les salariés du client pour les sensibiliser à la sobriété numérique ;
- Accompagner la transition vers une flotte de véhicules bas carbone ;
- Optimiser la consommation des *data centers* ;
- Accompagner l'hébergement d'applications du type edge computing au service de la réduction des émissions.

2.4.2. ANALYSE D'ÉLIGIBILITÉ AU REGARD DES INDICATEURS DE CHIFFRE D'AFFAIRES ET DE CAPEX

La démarche d'identification des activités et des projets éligibles mise en œuvre par le Groupe au titre de l'indicateur de chiffre d'affaires suit strictement la position émise par Numeum.

Le Groupe, comme une partie des ESN, ne développe pas d'activités ayant un impact important sur la dégradation des objectifs environnementaux visés par la Taxonomie. Il est donc concerné marginalement par les activités identifiées dans le règlement européen et, essentiellement, par celles comprises dans l'Annexe 1 (Objectif d'atténuation du changement climatique) à savoir :

- CCM 8.1 : Traitement des données, hébergement et activités connexes

Les projets éligibles concernent des prestations d'hébergement réalisées pour le compte de clients sur l'infrastructure propre du Groupe ou sur des équipements possédés par le Groupe, installés dans des *data centers* de prestataires et pour lesquels le chiffre d'affaires d'hébergement est distingué des autres prestations réalisées. Sont exclues, toutes activités d'hébergement réalisées sur des infrastructures tierces telles que celles d'opérateurs de *data centers* dont le Groupe n'est pas propriétaire, ou de fournisseurs de *Cloud*, toute prestation d'infrastructure management réalisée en dehors de celle du Groupe, toute prestation de conseil ou tout projet de transformation et d'évolution vers le *Cloud*.

- CCM 8.2 : Solutions fondées sur des données en vue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre

Il s'agit principalement, au sein des activités de Conseil et d'Intégration, des projets réalisés pour le compte des clients avec un impact favorable et mesurable, directement ou

indirectement, sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre :

- des projets impliquant la construction de solutions permettant de déterminer et de mesurer les émissions de gaz à effets de serre ;
- de l'intégration de solutions permettant aux clients du Groupe de réduire leurs consommations de matières premières ou de composants ;
- des projets d'intégration visant à optimiser une contrainte ou à remplacer des flux physiques par un processus numérique : dématérialisation, lorsque la réduction nette des émissions de gaz à effet de serre grâce au projet peut être prouvée, ou simulation par jumeau numérique.

Sur cette base, deux natures de projets ont été retenues au titre de l'activité 8.2 :

- Les projets considérés comme habilitants au titre de la Taxinomie, c'est-à-dire qui permettent aux clients du Groupe d'apporter une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique. L'essentiel des projets identifiés en 2024 appartiennent à cette catégorie. Il peut s'agir, par exemple, :
 - sur le thème de la mobilité, de projets permettant l'augmentation de la cadence de trains électriques sur le réseau ferré, l'optimisation de la disponibilité des rails, l'adoption d'une meilleure écoconduite déclenchée par la mise en avant d'indicateurs de pollution de l'air, la coordination de l'offre de transport d'un territoire en intégrant les nouvelles mobilités, les solutions d'information voyageurs et de billettique, ou l'optimisation des tournées,
 - sur le thème de l'énergie, de projets permettant la mise en place de système de management environnemental, l'augmentation de la production d'énergies renouvelables, l'allongement de la durée de

vie de centrales nucléaires ou le suivi de la consommation d'énergie par les clients finaux,

- sur le thème des déchets, de projets permettant l'optimisation de la logistique et la réduction du gaspillage de produits frais et très frais destinés à l'élimination une fois la date de péremption dépassée,
- sur le thème de l'empreinte du numérique, de projets permettant la réduction des émissions liées à l'utilisation, la fabrication, la distribution, le décommissionnement et la fin de vie des différentes couches informatiques (terminaux, infrastructures, services numériques).
- Les solutions logicielles ayant un impact direct ou indirect sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre du client, à l'instar :
 - des solutions logicielles contribuant à la fabrication, réparation, entretien, révision, modernisation, conception, réutilisation ou mise à niveau d'un futur avion avec zéro émission directe (d'échappement) de CO₂. Sur cette base, plusieurs projets ont été identifiés relatifs à l'optimisation de l'opérabilité ou de la vie des produits relatifs à la propulsion de demain, ou à la gestion de projet d'essais en vol avec conception du banc d'essai de moteurs à hydrogène hybrides.
 - des modules de suivi de la performance environnementale des solutions éditées par Sopra Real Estate Software,
 - des solutions logicielles permettant de poser des objectifs et indicateurs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, et d'assurer le suivi et la vérification de la trajectoire de réalisation de la réduction de l'impact environnemental poursuivi, ou bien encore,
 - de la plateforme *Sustainable IT*, solution permettant l'évaluation et la réduction de l'impact environnemental des systèmes d'information grâce à une évaluation automatisée qui s'appuie sur le référentiel construit par l'ADEME et un consortium d'experts dont Sopra Steria fait partie,
 - de mise en place de système IOT améliorant la maintenance préventive des équipements, prolongeant la durée de vie des équipements et réduisant les déplacements des techniciens mis en capacité d'effectuer des diagnostics complets à distance.

Il peut également être concerné par certaines activités relatives à l'objectif d'adaptation au changement climatique, à savoir :

- CCA 8.4 : Logiciels permettant la gestion des risques climatiques physiques et l'adaptation à ces risques

Les projets éligibles au titre de l'activité 8.4 de l'objectif d'adaptation climatique regroupent les solutions logicielles permettant la prévision, la projection et le suivi des risques climatiques, la gestion de systèmes d'alerte précoce pour les risques climatiques, et la gestion de ces risques. Sur cette base, plusieurs natures de projet ont été retenues comme :

- Les solutions logicielles Biodrone alliant la technologie de pointe des drones et l'intelligence artificielle contribuant à une foresterie moderne et durable, par la mesure et l'analyse de la forêt, la surveillance des espèces d'arbres indésirables telles que le sureau à baies rouges, la

restauration des pâturages inaccessibles aux tracteurs, la fertilisation des forêts trop petites pour les hélicoptères, la détection des scolytes et les systèmes d'alerte précoce pour les maladies, le calcul de la capture de CO₂ à partir de la biomasse répertoriée sur les images prises de drones.

- Les services logiciels opérés par Copernicus, programme d'observation de la Terre de l'Union européenne, offrant des services d'information basés sur l'observation par satellite et les données in situ (non spatiales). Les risques climatiques sont ainsi détectés au moyen de la surveillance de l'atmosphère, des milieux marins, de l'évolution du changement climatique et sont managés par les systèmes de gestion des urgences climatiques.
- Les solutions Crimson, comme Crimson Tactic opérées pour différents acteurs de la Sécurité civile, dans l'Hexagone, Outre-Mer et au-delà de la France, pour la conduite des opérations d'urgence, d'hypervision et de gestion de crise (lutter contre feux de forêt, inondations) lors de la survenance de risques climatiques,
- La solution FloodDAM permettant la détection, surveillance et évaluation, fiable et automatisée, des inondations à l'aide de multiples capteurs terrestres et satellitaires.
- CE 4.1 : Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données

Les projets éligibles au titre de cet objectif relatif à l'économie circulaire peuvent concerner une optimisation de la chaîne de production. Cela permet de réduire les déchets de matière première utilisée, ou des processus de maintenance, et d'allonger la durée de vie des équipements. Ils peuvent aussi consister en la mise en œuvre de logiciels permettant de fournir l'identification, le suivi et la traçabilité des matériaux, des produits et des actifs à travers leurs chaînes de valeur respectives. Ces derniers poursuivent l'objectif de soutenir la circularité des flux de matériaux et de produits, ou la mise en place du Passeport Numérique des Produits. Ils assurent la traçabilité de données, allant de l'approvisionnement et l'extraction des matériaux nécessaires à la fabrication jusqu'au recyclage du produit en fin de vie.

L'ensemble des grands marchés verticaux où le Groupe intervient ont été analysés.

Du fait du modèle d'affaires du Groupe, seule une très faible part de son chiffre d'affaires est éligible au titre de la Taxonomie.

Les dépenses d'investissements (Capex) ont été, quant à elles, circonscrites à l'**immobilier** (activité CCM 7.7) et à la **flotte de véhicules** (activité CCM 6.5), comme en 2023, de l'objectif d'atténuation du changement climatique. Ces Capex consistent en de nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location ou en leur revalorisation tels qu'enregistrés dans les états financiers du Groupe. Des enquêtes sous forme de questionnaires ont été déployées auprès des fournisseurs de flottes de véhicules et d'immobilier afin d'établir leur niveau d'alignement.

Par ailleurs, en 2024, le Groupe n'a pas généré de chiffre d'affaires ni investi des Capex ou Opex dans les activités liées aux sections 4.2.6 à 4.31 de l'Annexe I du Règlement Délégué (EU) 2021/2139 relatives au nucléaire et aux gaz fossiles.

Activités liées à l'énergie nucléaire

1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON

Activités liées au gaz fossile

4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux	NON

2.4.3. ANALYSE D'ALIGNEMENT AU REGARD DES INDICATEURS DE CHIFFRE D'AFFAIRES ET DE CAPEX

L'alignement repose sur le respect des critères de contribution substantielle, le respect du principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » (DNSH) et le respect des Garanties Minimales. Ils sont détaillés ci-dessous.

Respect des critères de contribution substantielle de l'indicateur chiffre d'affaires

Concernant l'indicateur de chiffre d'affaires, la démarche d'analyse technique des projets menée par le Groupe en vue de leur alignement porte sur les activités éligibles détaillées supra en note 2.4.2. Les projets analysés et éligibles pour lesquels l'ensemble des données ne sont pas disponibles pour assurer une contribution essentielle sont considérés comme non alignés.

Les activités de type « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (CCM 8.1) représentent 23,8 % des revenus éligibles. Ces activités ne satisfont pas à l'ensemble des critères de contribution substantielle qui permettrait d'aboutir à l'alignement. En effet, la plupart des fournisseurs de *data centers* du Groupe, quoiqu'ayant entamé des travaux de modification des fluides frigorigènes, ne peut justifier d'un potentiel de réchauffement global (PRG) inférieur ou égal à 675 en année pleine.

Les projets éligibles au titre de l'activité CCM 8.2. « Solutions fondées sur des données en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre » représentent, pour leur part, 59,0 % des revenus éligibles. Ils ont fait l'objet d'une analyse des critères de contribution substantielle, notamment de l'estimation de la réduction des émissions du service numérique envisagée au moyen de l'outil G4IT (Green for IT), développé sous licence *open source* et respectant les standards ISO 14040/44. Cette analyse n'a pu faire l'objet d'une vérification par un tiers extérieur autre que l'auditeur de durabilité, et reste considérée, pour le moment, comme ne satisfaisant pas aux critères de contribution substantielle.

Les projets éligibles au titre des activités CCA 8.4 « Logiciels en management et adaptation des risques climatiques », et CE 4.1 « Fourniture de solutions informatiques / opérationnelles fondées sur les données » représentent 17,2 % des revenus éligibles. Ils satisfont, en quasi-totalité, aux critères de contribution substantielle.

Respect des critères de contribution substantielle de l'indicateur Capex

Concernant les Capex individuellement éligibles relatifs à l'immobilier et à la flotte de véhicules (cf. note 2.4.2.), le Groupe a lancé des enquêtes sous forme de questionnaires déployés auprès des différents fournisseurs.

Ainsi, depuis l'exercice 2022, le Groupe a considéré que les bâtiments disposant des labels BREEAM « Excellent » et HQE « Exceptionnel » respectent les critères de contribution substantielle. Une cartographie établissant les correspondances entre les critères de labels environnementaux du monde de l'immobilier et les exigences techniques requises par la Taxonomie est attendue.

En 2024, cinq bâtiments sont concernés par ces labels ; deux en France (Paris-La Défense / BREEAM Excellent et HQE Exceptionnel et Rennes / BREEAM Very Good), un en Norvège (BREEAM-Nor Outstanding), un en Belgique (BREEAM Excellent, Well Core Gold et Edge Advance Preliminary), un à Londres (BREEAM Excellent). Ces cinq bâtiments satisfont aux critères techniques de contribution substantielle.

Le Groupe a vu la part de son parc de voitures, respectant les critères de contribution substantielle, augmenter sensiblement. Elle passe de 10,7 % à 30,0 % grâce à un nombre plus important de véhicules électriques et d'autres émettant moins de 50gCO₂/km.

Respect du principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » (DNSH)

Les activités éligibles d'un objectif, respectant les critères techniques de contribution substantielle, identifiées par le Groupe, nécessitent, pour être alignées, d'être conformes au principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » par rapport aux autres objectifs environnementaux.

■ DNSH « Adaptation au changement climatique »

Le Groupe mène une politique d'adaptation aux risques physiques climatiques décrite section 2.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants ». Cette politique est mise en œuvre lors du choix des nouveaux bâtiments utilisés par le Groupe, pour lequel une évaluation des risques et de la vulnérabilité liés au climat est établie par le bailleur.

■ DNSH « Ressources aquatiques et marines »

Dans le cadre des projets identifiés pour l'activité CCM 8.1, et afin d'adresser les risques de dégradation de l'environnement liés à la préservation de la qualité de l'eau et à l'évitement du stress hydrique, le Groupe suit la consommation d'eau douce sur ses sites et travaille sur des indicateurs de suivi liés à sa présence sur des sites situés dans des zones potentiellement soumises à des situations de stress hydrique, ou proche des eaux marines, voir paragraphe 2.2.2. « Gestion des Ressources et des déchets » et section 2.3. « Informations au-delà de la matérialité ».

■ DNSH « Transition vers une économie circulaire »

Le Groupe mène une politique active de contribution à l'économie circulaire. Il satisfait aux exigences établies conformément à la directive 2009/125/CE pour les serveurs et les produits de stockage de données, et à l'absence de substances soumises à limitations visées à l'annexe II de la directive 2011/65/UE. En effet, les équipements entrant légalement sur le territoire européen sont conformes, et la politique d'achat d'équipements informatiques du Groupe s'applique internationalement.

Un plan d'actions et de gestion des déchets est en place et garantit un recyclage maximum en fin de vie des équipements électriques et électroniques. Ce plan est décrit

au paragraphe 2.2.2 « Gestion des ressources et des déchets ». La part des déchets d'équipements électriques et électroniques ayant une seconde vie était de 99,5 % en 2024.

Les véhicules de la flotte européenne du Groupe sont conformes aux exigences répondant à la directive n° 2005/64/CE du 26/10/05 concernant les possibilités de réutilisation, de recyclage et de valorisation des véhicules à moteur.

■ DNSH « Prévention et contrôle des pollutions »

Dans le cadre des projets identifiés pour l'activité CE 4.1, la politique du Groupe en matière d'achats de biens et services couvre les exigences requises par la Directive 2009/125/EC et l'annexe II de la Directive 2011/65/EU. Elle est décrite dans le Plan d'action Achats responsables au service du climat au paragraphe 2.1.2.3 « Plans d'action au service de la politique climat Groupe ».

Les véhicules de la flotte européenne du Groupe respectent les seuils d'émissions Euro 6 conformément au règlement (CE) n° 715/2007.

Respect des garanties minimales

Les garanties minimales sont les procédures qu'une entreprise exerçant une activité économique met en œuvre pour s'aligner sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte Internationale des Droits de l'Homme.

Le tableau ci-après présente la justification du respect des garanties minimales par le Groupe, par des renvois aux chapitres pertinents du présent rapport.

GARANTIES MINIMALES

Domaine	Justification d'application des garanties et renvoi aux sections correspondantes du Document d'enregistrement universel
Droits humains	Le Groupe s'engage à respecter les lois applicables et dispose d'une politique relative aux droits humains et est par ailleurs soumis au devoir de vigilance tel que défini par la réglementation française. Voir sections 3. « Informations sociales », Plan d'action Achats responsables au service du climat au paragraphe 2.1.2.3. « Plans d'action au service de la politique climat Groupe », 3.2.2. « Solidarité et Engagement citoyen » et 4.2.1. « Devoir de vigilance et plan de vigilance », 4.2.2. « Démarche en matière de droits humains », respect de la protection des données à caractère personnel dans la section 5.1. « Cyber protection et souveraineté numérique ».
Éthique des affaires et lutte contre la corruption	Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence. Un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence est édité en cinq langues et couvre l'ensemble des entités du Groupe. Un parcours de formation en e-learning est en place, destiné à l'ensemble des salariés, complété par des formations dédiées aux personnes considérées comme plus exposées. Le Groupe a également mis en place des procédures d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants. Voir paragraphe Charte des fournisseurs et partenaires de la section 4.1.3. « Politiques en matière de conduite des affaires ». Un parcours de formation en e-learning est en place, destiné à l'ensemble des salariés, complété par des formations dédiées aux personnes considérées comme plus exposées.
Fiscalité	Le Groupe s'engage à respecter pleinement les réglementations fiscales. En particulier, le Groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée. Voir paragraphe Politique en matière de transparence fiscale de la section 4.1.3. « Politiques en matière de conduite des affaires »
Protection de la concurrence loyale	Le Groupe gère ses activités en respectant strictement les lois relatives au droit de la concurrence dans les pays où il est présent. Voir paragraphe Politique relative aux autres réglementations de la section 4.1.3. « Politiques en matière de conduite des affaires ».

2.4.4. RÉSULTATS

Les indicateurs ci-dessous ont été établis à l'aide des données financières déterminées conformément aux règles comptables décrites dans le chapitre 5 du DEU 2024 « Comptes consolidés 2024 ». Ils sont présentés hors Sopra Banking Software qui est traité selon IFRS 5 « Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées ».

TAXINOMIE – INDICATEUR DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Chiffre d'affaires

Activités économiques	2024			Critères de contribution substantielle							Critères DNSH ('Does Not Significantly Harm')							Part du chiffre d'affaires alignée (A.1) ou éligible (A.2) sur la taxinomie, année 2023	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	Garanties minimales				
	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	%			
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	CCM 8.2	0,0	0,0 %	100 %						N	O	N	N	O	N	O	0,9 %	E		
Logiciels permettant la gestion des risques climatiques	CCA 8.4	14,4	0,3 %		100 %					N	N	N	N	N	N	O	0,2 %			
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	8,1	0,1 %					100 %		O	N	O	O	O	N	O	0,0 %			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		22,6	0,4 %														1,1 %			
Dont % activités habilitantes			0,4 %														1,1 %			
Dont % activités transitoires			0,0 %																	
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
		en millions d'euros	%	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T	
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCM 8.1	31,4	0,5 %	100 %													0,6 %			
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	78,0	1,4 %	100 %													0,5 %			
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	0,1	0,0 %					100 %									0,0 %			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		109,5	1,9 %														1,1 %			
TOTAL (A.1 + A.2)		132,1	2,3 %														2,2 %			
B. Activités non éligibles à la taxinomie																				
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)		5 644,7	97,7 %														97,8 %			
TOTAL (A + B)		5 776,8	100 %														100,0 %			

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

Proportion de Chiffre d'affaires/Total Chiffre d'affaires		
	Taxinomie - Alignés par objectif	Taxinomie - Éligible par objectif
CCM	0,0 %	1,9 %
CCA	0,3 %	0,3 %
CE	0,1 %	0,1 %
WTR	N/EL	N/EL
PPC	N/EL	N/EL
BIO	N/EL	N/EL

Capex

Les capex à considérer ne correspondent pas au flux de décaissement de trésorerie tel qu'il est présenté dans un tableau de flux de trésorerie (voir chapitre 5 du DEU 2024 « Comptes consolidés 2024 ») mais à l'augmentation des actifs. Ainsi, les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location seront considérés dès la signature des contrats de

location et les modalités particulières de financement des dépenses.

d'investissement, tels que des décalages de paiement, ne seront pas prises en compte. Les dépenses d'investissement intègrent aussi les nouveaux actifs incorporels issus de regroupements d'entreprises (technologies, relations clientèles, marques...).

TAXINOMIE – INDICATEUR DE CAPEX

Activités économiques	2024			Critères de contribution substantielle							Critères DNSH ('Does Not Significantly Harm')							Part des capex alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année 2023	Caté- gorie «activité habili- tante»	Caté- gorie «(activité transi- toire)»
	Code(s) ^(a)	Capex absolues	Part du Capex	Atténu- ation du change- ment clima- tique	Adapta- tion au change- ment clima- tique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Bio- diversité et éco- systèmes	Atténu- ation du change- ment clima- tique	Adapta- tion au change- ment clima- tique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Bio- diversité et éco- systèmes	Garan- ties mini- males				
		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		
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	CCM 6.5	27,9	19,7 %	100 %					O	O	N	O	O	N	O	10,7 %				
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	20,9	14,7 %	100 %					O	O	N	N	N	N	O	12,4 %				
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		48,8	34,4 %													23,1 %				
Dont % activités habilitantes																				
Dont % activités transitoires																				
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
		en millions d'euros	%	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; EL	O ; N ; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	E	T		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	6,6	4,6 %	100 %												11,8 %				
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	26,9	19,0 %	100 %												65,1 %				
Capex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		33,5	23,6 %													76,9 %				
TOTAL (A.1 + A.2)		82,3	58,0 %													100 %				
B. Activités non éligibles à la taxinomie																				
Capex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		59,6	42,0 %																	
TOTAL (A + B)		141,9	100 %													100 %				

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

	Proportion de CapEx/Total Capex	
	Taxonomy - Alignés par objectif	Taxonomy - Éligible par objectif
CCM	34,4 %	58,0 %
CCA	N/EL	N/EL
WTR	N/EL	N/EL
CE	N/EL	N/EL
PPC	N/EL	N/EL
BIO	N/EL	N/EL

3. Informations sociales

Le modèle d'affaires de Sopra Steria est lié à la mise en place de relations sociales et humaines de confiance à chaque étape de la chaîne de valeur, avec comme enjeu prioritaire, le respect et la promotion des droits humains. Le Groupe respecte les principes et droits fondamentaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948. Il promeut également les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et s'engage à :

- Respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités, ou, le cas échéant, mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles ;
- Respecter en particulier la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans chacun des pays concernés, garantir l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.

Sopra Steria promeut une culture d'entreprise et met en place des procédures de nature à renforcer ses engagements en matière de droits humains sur l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris pour les salariés de ses partenaires, les utilisateurs finaux de ses clients, ainsi que les populations des pays où le Groupe est implanté.

Par ailleurs, le Groupe condamne fermement l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains ainsi que la discrimination en matière d'embauche et d'emploi. Cet engagement est formalisé notamment à travers sa Charte éthique (pour en savoir plus, se référer à la section 4.1 « Éthique et Conformité » du présent chapitre. Sopra Steria a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2004. Dans la continuité de ces engagements, une politique de responsabilité sociale est mise en œuvre pour préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun des salariés. L'objectif est de favoriser un environnement de travail bienveillant où chacun se sente reconnu et valorisé quels que soient son origine, son genre, son âge ou sa situation de handicap. Sopra Steria a également mis en place des démarches et actions au service des communautés locales et utilisateurs finaux. Ces actions contribuent aux Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants : 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10.

3.1. Salariés de Sopra Steria [S1]

3.1.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS [S1-SBM-3]

Le numérique est un secteur stratégique en croissance continue dont la transformation s'est accélérée par la diversification des usages et l'augmentation des enjeux associés (cybersécurité, numérique responsable, etc.). Le Groupe se transforme pour répondre aux attentes de ses clients en adressant leurs enjeux *business*, en combinant ses différents métiers dans une approche *end-to-end*, et en privilégiant une vision à long terme et responsable. À ce titre, il veille continuellement à développer les capacités d'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et de marché.

Le modèle d'affaires du Groupe est intrinsèquement lié aux compétences, à l'engagement et à la performance de ses salariés partout où il opère. À l'issue de l'analyse de double matérialité (voir la section 1.1.3.1. « Résultats de l'analyse de double matérialité » du présent chapitre), les enjeux liés aux salariés de l'entreprise se révèlent être particulièrement importants, en raison des impacts sur les salariés et des liens avec la performance financière de Sopra Steria.

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS RELATIFS AUX SALARIÉS DE SOPRA STERIA

Description de la matérialité de « la priorité à la formation et aux compétences » pour Sopra Steria (ESRS S1)	Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif Impact potentiel sur l'employabilité et la trajectoire professionnelle lié à une gestion inadéquate des compétences, en particulier sur les compétences technologiques (dont l'IA) qui nécessitent une mise à niveau systématique et rapide.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria
Risques Risque réputationnel, business et financier en cas d'inadéquation entre la stratégie, les besoins clients et les compétences disponibles, en particulier concernant le numérique responsable et l'IA.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria
Opportunités Bénéfices réputationnels en matière d'attractivité et de fidélisation des talents grâce à un programme de gestion des carrières et des compétences.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria

Description de la matérialité de « l'égalité des chances et la diversité » pour Sopra Steria (ESRS S1)		Horizon temporel considéré	Activités de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif	Impact potentiel sur l'accès inéquitable aux promotions et aux opportunités de développement professionnel, en fonction du genre, de l'origine, de l'âge ou d'une situation de handicap.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria
Risques	Risque réputationnel, de sanctions financières et de perte d'avantage concurrentiel auprès des clients et investisseurs en cas de non-conformité des indicateurs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par rapport aux exigences réglementaires, dans un secteur marqué par une pénurie de talents féminins.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria
	Risque réputationnel pouvant limiter la capacité de l'entreprise à recruter et à comprendre certains marchés en cas de sous-représentation de certains profils, ce qui pourrait entraîner des opportunités manquées et affecter la performance de l'entreprise.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria
Opportunités	Bénéfices réputationnels en matière d'attractivité et de fidélisation des talents grâce à un système garantissant l'égalité des chances dans le recrutement et le développement des carrières.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria

Description de la matérialité de « la protection et confiance des salariés » pour Sopra Steria (ESRS S1)		Horizon temporel considéré	Activités de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impacts négatifs	Impact potentiel sur la santé des salariés, lié à une gestion inadéquate des risques psychosociaux et des situations de discrimination ou de harcèlement.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria
	Impact potentiel sur la santé des salariés, lié à un environnement de travail exigeant, des charges de travail importantes et des niveaux élevés de stress, pouvant nuire à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria
Risques	Risque pouvant aller de la perte d'avantage concurrentiel aux sanctions financières et pénales en cas d'absence de dispositifs de prévention et de gestion des risques psychosociaux et de situation de discrimination et harcèlement pouvant affecter l'engagement des salariés et nuire à leur santé.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria
Opportunités	Bénéfices réputationnels en matière d'attractivité et de fidélisation des talents grâce à un management de proximité favorisant la confiance, les interactions sociales et la satisfaction des salariés.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria

Description de la matérialité de « la promotion du dialogue social » pour Sopra Steria (ESRS S1)		Horizon temporel considéré	Activités de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif	Impact potentiel sur la capacité des salariés à défendre leurs droits et à participer au dialogue social, en raison de la représentation hétérogène dans les instances de négociation collective.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria
Risques	Risque opérationnel lié à une dégradation du dialogue social, pouvant entraîner des tensions internes, des blocages des projets de l'entreprise et limitant sa capacité à prendre des décisions soutenues par les salariés et leurs représentants.	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria
	Risque réputationnel lié à la diffusion non contrôlée d'informations sensibles.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria

Compte tenu des activités et des caractéristiques des salariés (voir section 3.1.2.4. « Caractéristiques des salariés » du présent chapitre) du Groupe, les IRO concernent l'ensemble des salariés ou non-salariés sans distinction quelle que soit l'activité ou la région du monde dans laquelle il opère. En raison de la nature de ses activités, le Groupe est relativement peu exposé en matière de violation des droits humains, y compris le travail forcé et le travail des enfants.

Le Groupe emploie principalement des salariés en contrat permanent et titulaires de diplôme de niveau *master* ou équivalent, *a minima*. Une minorité de salariés est employée en contrat temporaire, en alternance ou en remplacement de personnel (voir section 9. « Indicateurs sociaux et environnementaux » du présent chapitre). Les effectifs non-salariés sont minoritaires au sein du Groupe. Ils sont essentiellement constitués d'indépendants ou de prestataires externes.

L'analyse de double matérialité (voir section 1.1.3.1. « Résultats de l'analyse de double matérialité » du présent chapitre) n'a pas mené à l'identification de catégories de salariés particulièrement exposés aux risques identifiés, à l'exception des femmes, sous-représentées dans le secteur du numérique. Cette analyse a également conclu que les impacts sont rares, mais qu'ils peuvent avoir des effets durables en cas d'occurrence. Le Groupe veille à ce que ses pratiques internes n'entraînent ni ne contribuent à des impacts négatifs significatifs sur les salariés, en intégrant des mécanismes d'évaluation et de prévention au sein de ses processus opérationnels. À ce jour, aucun impact négatif significatif découlant du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (voir section 2.1.2.2. « Plan de transition Groupe » du présent chapitre) du Groupe n'a été identifié.

3.1.2. POLITIQUE GÉNÉRALE DE RESSOURCES HUMAINES

3.1.2.1. Présentation générale de la politique RH [S1-1 dont MDR-P]

La politique Ressources Humaines de Sopra Steria sert le Projet d'entreprise et apporte un cadre commun à l'échelle du Groupe, couvrant toutes ses activités, entités et pays d'implantation. Elle définit les orientations stratégiques du Groupe concernant ses salariés et participe directement à la gestion des impacts, risques et opportunités.

La politique Ressources Humaines s'articule autour de plusieurs volets clés :

- **le référentiel métiers et le référentiel de rémunération** : constituent un cadre commun facilitant la compréhension des métiers du Groupe, l'évaluation et l'évolution des parcours professionnels des salariés ;
- **le recrutement** : fondé sur le principe d'égalité des chances et de non-discrimination, il s'appuie sur l'*Employee Value Proposition* (EVP) et la marque employeur pour attirer les meilleurs talents ;
- **le management de carrières** : permet de motiver et d'engager les salariés dans le projet du Groupe et de leur offrir des carrières dynamiques grâce à un système de management de proximité et des processus structurés ;
- **la gestion des compétences et la formation** : permettent l'anticipation des évolutions et le développement des

compétences, afin de maintenir les salariés au meilleur niveau et de garantir ainsi leur employabilité ;

- **les plans de développement spécifiques** : programme « Hauts Potentiels » et programme à destination des cadres exécutifs ;
- **le développement de l'engagement et la satisfaction des salariés** : favorisent la motivation, renforcent le sentiment d'appartenance et l'adhésion au projet du Groupe en encourageant une culture du *feedback*.

La politique Ressources Humaines de Sopra Steria est mise à jour annuellement par la Direction des Ressources Humaines Groupe, avec la collaboration de la Direction du Développement durable et de la Responsabilité sociale, en accord avec les orientations stratégiques de la Direction générale. Le Directeur des Ressources Humaines Groupe s'appuie sur un réseau de Directeurs des Ressources Humaines pays et/ou filiales pour la mise en œuvre de cette politique.

Celle-ci est communiquée à toutes les parties prenantes concernées pour garantir sa bonne compréhension et une mise en œuvre cohérente. Elle est partagée avec les acteurs en charge de son déploiement et rendue accessible à tous les salariés via l'intranet.

3.1.2.2. Cibles liées à la politique générale RH [S1-5 dont MDR-T]

Le tableau suivant présente les objectifs 2025 fixés en 2021 à l'échelle du Groupe :

Enjeu(x) important(s) couvert(s)	Cible 2025	Résultats 2024	Résultats 2023	Progrès observés	Valeur de référence (2021)
1. Priorité à la formation et aux compétences	100 % des salariés suivent au moins une formation chaque année	100 %	100 %	-	100 %
	100 % du programme « Management & Leadership » déployé au niveau du Groupe	100%	100 %	- Lancé en France en 2021. 41,7 % du périmètre : France	
2. Egalité des chances et Diversité	Augmenter la part des femmes dans le COMEX	18,7 %	16,7 %	+ 2 %	17,6 %
	Augmenter la part des femmes dans les 3 % des postes à plus hautes responsabilités (niveaux 5 et plus)	21,4 %	20,1 %	+ 1,3 %	N.D.
	Augmenter la part des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités (niveaux 4 et plus)	22,3 %	21,5 %	+ 0,8 %	19,4 %
	Augmenter la part des femmes managers (niveaux 3 et plus)	26,3 %	26,0 %	+ 0,3 %	N.D.
	3,30 % de salariés en situation de handicap sur le périmètre France	3,94 %	3,60 %	+ 0,3 %	2,96 %
	100 % des salariés ont accès à un module de formation à la non-discrimination	100 %	100 %	-	96,3 %
3. Protection et confiance des salariés	100 % des salariés ont accès à un programme de bien-être au travail ⁽¹⁾	100 %	100 %	-	97,7 %
	Taux de satisfaction globale : maintenir Sopra Steria dans le palmarès des entreprises « où il fait bon travailler » dans les classements européens et mondiaux de <i>Great Place to Work</i> (nouvel objectif issu de l'enquête <i>Great Place to Work</i>)	Pas de nouvelle enquête déployée en 2024	77 %	-	L'année de référence correspond au résultat 2023
	Dépasser les 75 % 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 salariés (nouvel objectif issu de l'enquête <i>Great Place to Work</i>)	Pas de nouvelle enquête déployée en 2024	-	-	L'année de référence correspond au résultat 2023
4. Promotion du dialogue social	Maintenir un dialogue social de qualité et réussir le déploiement des accords collectifs	55,1 % du périmètre Groupe	-	-	-

Les cibles présentées sont définies en lien avec les orientations stratégiques du Groupe. Elles sont fixées, mesurées et suivies sur une période donnée. Selon la thématique abordée, les parties prenantes pertinentes (Direction générale, Direction des Ressources Humaines, Direction du Développement durable et de la Responsabilité sociale, représentants des salariés...) sont par ailleurs impliquées dans leur construction. Les résultats sont présentés annuellement aux parties prenantes, accompagnés de retours d'expérience pour identifier les axes d'amélioration. En 2024, des changements marginaux ont été apportés. D'abord sur la révision à la hausse de l'objectif

concernant la proportion de femmes aux niveaux hiérarchiques N5 et N6 (fixée initialement à 20 % par le Conseil d'administration en 2021, celle-ci a été revue et portée à 23 % au 31 décembre 2025). Ensuite, les objectifs relatifs à l'enquête *Great Place to Work*, en lien avec la protection et la confiance des salariés, ont été définis en 2023 pour la période 2023-2030. Cela illustre la volonté de l'entreprise de suivre l'efficacité de ses politiques et d'ajuster les cibles le cas échéant. Cet usage de l'enquête *Great Place to Work* est décrit ci-dessous.

(1) Le programme de bien-être au travail comprend des formations sous forme de conférences et ateliers, autour des thématiques sur la santé et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

3.1.2.3. Suivi de l'efficacité de la politique Ressources Humaines via l'engagement et la satisfaction des salariés [S1-4]

Dans le cadre de sa démarche globale de transformation et d'amélioration continue, le Groupe poursuit la consultation annuelle des salariés via une démarche d'écoute salariés intégrant deux principales enquêtes de perception : *Happy Trainees World* (cible : stagiaires et alternants) et *Great Place to Work* (cible : contrats permanents et temporaires, stagiaires, alternants présents depuis au moins 3 mois). Ces deux enquêtes visent à évaluer l'engagement, la satisfaction et la qualité de vie au travail à travers les relations entretenues entre les salariés, leurs collègues et les managers.

Les enquêtes sont pilotées par le Directeur des Ressources Humaines Groupe et leur suivi est réalisé par la Direction générale et le Comité Exécutif. Un réseau de CEO et de Directeurs des Ressources Humaines pays et/ou filiales facilite leur déploiement et la mise en place des actions qui en résultent.

En 2024, le calendrier de l'enquête annuelle GPTW a été ajusté. À partir de 2025, l'enquête se déroulera au second trimestre chaque année. Ce changement permet d'interroger les salariés post cycle de restitution de la performance individuelle et une fois les objectifs de mission clairement définis pour l'année.

Fin 2023, un total de 51 787 salariés a été invité à répondre à la dernière enquête Groupe. L'analyse des résultats a permis d'élaborer un plan d'amélioration développé conjointement par les salariés et l'ensemble du management. Ce plan déployé au niveau du Groupe s'articule autour de 3 axes majeurs :

- Agir au niveau du Groupe : partager la vision stratégique du Groupe ; impulser une politique volontariste de promotion et de reconnaissance des salariés dans le cadre des comités annuels RH ; s'assurer du déploiement du modèle de leadership ; maintenir une stratégie de communication claire et transparente auprès des salariés ;
- Agir au plus près du terrain : mettre en place une organisation décentralisée. Chaque pays a désigné un *Team Leader* en charge de l'identification et du déploiement d'un plan d'action spécifique (par exemple : instauration de communications interactives à travers des "Live events", mise en avant des dispositifs RH, témoignages, enrichissement de l'offre RH locale, mise en place d'initiatives qui viennent répondre aux points d'amélioration mis en évidence localement dans l'enquête) ;

3.1.2.4. Caractéristiques des salariés [S1-6]

Depuis plusieurs années, la croissance du Groupe s'appuie sur une politique d'emploi volontariste fondée sur le recrutement et le développement des compétences des salariés. Cette politique, déclinée dans un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel et au bien-être, contribue à attirer et à fidéliser les talents.

Des opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Les différentes acquisitions en 2024 permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2024, le Groupe comptait près de 51 000 femmes et hommes de 119 nationalités dans 25 pays, formant ainsi des équipes pluriculturelles à compétences multiples. Cette variation de l'effectif par rapport à 2023 est en partie due aux acquisitions et cessions effectuées au cours de l'année. Sopra Steria a finalisé en septembre 2024 la

- Piloter l'avancement : création d'une cellule dédiée, au niveau du Groupe, pour accompagner les pays dans le déploiement des plans d'action et le partage des bonnes pratiques. Elle repose notamment sur une forte collaboration avec la communauté de *Great Place to Work Project Leaders* via des réunions mensuelles tout au long de l'année et un Kick-off annuel en présentiel.

Ce plan d'action s'inscrit dans la durée et pourra être amendé en fonction de la progression des résultats.

Concernant les résultats de l'enquête de fin 2023, le fort taux de participation, élevé à 82 %, a de nouveau démontré l'engagement des salariés pour contribuer à la démarche de progrès et de transformation dans laquelle le Groupe s'inscrit. 77 % d'entre eux estiment que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler.

Les principaux points forts relevés sont :

- Respect de l'autre : Sopra Steria se positionne parmi les meilleures entreprises du classement *Great Place to Work* au plan de l'équité liée à la diversité (« quelle que soit leur origine » 93 %, et « quelle que soit leur orientation sexuelle » 93 %) ;
- Esprit d'équipe : « l'attention portée les uns aux autres » (83 %) et « l'accueil des nouveaux arrivants » (87 %) ;
- Intégrité : « le management gère l'entreprise de façon honnête et en respectant les règles d'éthique » (84 %) ;
- Engagement : « les salariés pensent apporter une contribution personnelle positive à l'organisation » (78 %), « sont prêts à faire un effort spécial pour faire ce qu'il y a à faire » (80 %).

Les principaux axes de progrès concernent la poursuite de l'homogénéisation des principes de management et de la culture d'entreprise, ainsi que la clarté des attentes managériales et l'équité conférée en matière de promotion et de reconnaissance.

Les bons résultats permettent au Groupe de faire partie du classement du Palmarès *Best Workplace*, qui positionne les entreprises mondiales en fonction du chemin parcouru. Au titre de 2023, sur la base des résultats de l'enquête 2022, Sopra Steria a été classée comme suit :

- 16^{ème} rang sur 25 au *Best Workplaces in Europe* 2023.

cession de la plupart des activités de Sopra Banking Software (SBS) à 74Software (ex. Axway Software). Les salariés de Sopra Banking Software représentaient jusqu'alors 6,1 % de l'effectif total du Groupe. En 2024, 7 436 nouveaux salariés ont été recrutés contre 9 629 en 2023, dans un contexte de ralentissement de la croissance du marché. Les contrats permanents restent la forme contractuelle majoritaire. Cela confirme l'engagement du Groupe à proposer des emplois pérennes, tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en contrat permanent et en alternance (100 % des contrats temporaires sont des alternances tout comme en 2023).

Les salariés sont principalement situés dans les géographies suivantes : Allemagne, Benelux, Espagne, France, Inde, Norvège, Royaume-Uni. Ce périmètre représente 93 % (contre 94,0 % en 2023) de l'effectif total du Groupe hors acquisitions (voir section 9. « Indicateurs sociaux et environnementaux », tableau Effectif par zone géographique, du présent chapitre).

Le taux de turnover au niveau du Groupe est de 14,1 %, ce qui reflète le dynamisme de l'activité. Le Groupe comptabilise 8 177 départs en 2024, contre 9 072 en 2023 (fin de CDD inclus). En excluant les mutations de sociétés, 84,4 % des départs sont volontaires (contre 83,7 % en 2023). Les femmes représentent 31,4 % des départs volontaires et 26,5 % de

l'ensemble des départs du Groupe en 2024. La méthode de calcul du turnover inclut les départs concernant les salariés arrivés depuis moins de 6 mois, hors Sopra Banking Software. Dans un souci de comparabilité, la méthode décrite ci-avant est appliquée au taux de turnover de l'exercice 2023 affiché dans le présent chapitre.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

Chiffres-clés emploi ⁽¹⁾	2024	2023
Effectif total (acquisitions incluses)	50 988 ⁽³⁾	55 833
Total ETP (hors stagiaires)	49 803	48 959
Contrats permanents	97,7 %	96,5 %
Contrats temporaires	2,3 %	2,9 %
Effectif temps plein (contrats permanents)	94,1 %	94,1 %
Effectif temps partiel (contrats permanents)	5,9 %	5,9 %
Entrées	7 436	9 629
Turnover ⁽²⁾	14,1 %	16,1 %
Ancienneté moyenne des contrats permanents (ans)	7,5	7,3

(1) Ces indicateurs sont calculés sur la base des effectifs physiques à partir de données réelles extraites directement des systèmes d'information. Aucune estimation n'est effectuée.

(2) Exclut les mutations et inclut les départs concernant les salariés arrivés depuis moins de 6 mois.

(3) Voir chapitre 5 du DEU 2024 « Comptes consolidés 2024 ».

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS FEMMES ET HOMMES ✓

Indicateurs en 2024	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés (avec acquisitions)	16 589	34 399	50 988
Nombre de salariés (hors acquisitions)	16 429	34 216	50 645
Nombre de salariés en contrat permanent (hors acquisitions)	16 032	33 424	49 456
Nombre de salariés en contrat temporaire (hors acquisitions)	397	792	1 189
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	0	0	0

Temps plein et temps partiel (contrats permanents) ⁽¹⁾	Femmes		Hommes		Total	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Salariés à temps plein	14 001	87,3 %	32 543	97,4 %	46 544	94,1 %
Salariés à temps partiel	2 031	12,7 %	881	2,6 %	2 912	5,9 %

(1) Afin de garantir la publication d'informations qualitatives et représentatives, Sopra Steria a pris la décision de ne pas publier, pour cette première année de reporting CSRD, la part de salariés à temps plein et à temps partiel parmi les contrats temporaires.

Définitions et hypothèses associées aux indicateurs

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

- Contrat permanent (ou Contrat à Durée Indéterminée) : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel signé avec le salarié pour une durée non déterminée ;
- Contrat temporaire (ou Contrat à Durée Déterminée) : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel signé avec le salarié qui s'achève au terme d'une période définie ou sitôt terminée une tâche spécifique dont le délai de réalisation avait été estimé ;
- Taux de fréquence des accidents du travail en France : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant (nombre d'accidents du travail avec arrêt * 1 000 000)

/ Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année ;

- Taux de gravité des accidents du travail en France : (nombre de jours d'arrêt de travail ouvrés (suite accident de travail) * 1 000) / Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année. Les prolongations des arrêts de travail N-1 ne sont pas comptabilisées. Les prolongations des arrêts de travail pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées ;
- Taux d'absentéisme : le taux est calculé en jours ouvrés et sur la base des effectifs équivalents temps plein moyen. Il prend en compte les absences liées aux maladies, aux accidents du travail et aux accidents de trajet. Il s'agit du ratio entre le nombre de jours d'absence réelle ouvrés et le nombre de jours théoriques de travail demandé ;

- Taux d'emploi de personnes en situation de handicap : somme des unités bénéficiaires des salariés en situation de handicap déclarés dans l'entreprise (Unité Bénéficiaire Travailleur Handicapé) majoré d'un facteur multiplicateur de 1,5 en fonction des règles définies par l'Agefiph divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'Agefiph.

Le périmètre du reporting social 2024 couvre toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle à la fois financier et opérationnel. Il comprend ainsi les joint-ventures NHS SBS, SSCL, Sopra Financial Technology GmbH pour tous les indicateurs. Par ailleurs, pour chaque indicateur le périmètre précis est indiqué.

Sopra Steria applique un principe d'homogénéité des informations financières et extra-financières fournies dans le

cadre du Document d'Enregistrement Universel, lorsque cela est possible. Ainsi, pour le calcul des indicateurs présents dans le rapport de durabilité, le périmètre retenu est celui correspondant au chiffre d'affaires des activités du Groupe au 1^{er} janvier 2024, par application de la norme IFRS 5 concernant la comptabilisation financière des activités abandonnées. La filiale SBS ayant été cédée le 2 septembre 2024 à la société 74Software (ex. Axway Software), le chiffre d'affaires de l'activité cédée n'est pas pris en compte dans le chiffre d'affaires consolidé. Les indicateurs relatifs aux normes sociales sont ainsi basés sur les effectifs du Groupe au 1^{er} janvier 2024, sans tenir compte des effectifs de SBS restés dans l'entreprise jusqu'au 2 septembre 2024, afin d'assurer une prévisibilité dans la comparaison, et d'assurer un parallélisme avec les états financiers.

3.1.3. PRIORITÉ A LA FORMATION ET AUX COMPÉTENCES

3.1.3.1. Politique concernant la priorité à la formation et au développement des compétences [S1-I dont MDR-P]

La révolution numérique, l'adoption durable de modes de travail hybride liés au télétravail et les attentes croissantes des salariés et des candidats placent le Groupe face à des évolutions majeures. En parallèle, l'accélération des innovations technologiques est susceptible de provoquer des disruptions majeures, à l'image de la percée de l'intelligence artificielle générative. Ces évolutions dynamisent rapidement notre société, le secteur du numérique et ses métiers. Elles créent en permanence de nouvelles opportunités.

Pour répondre à ces défis, et en adéquation avec les Objectifs de Développement Durable n°4 « Education de qualité » et n°8 « Travail décent et croissance économique » en lien avec le Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe a la volonté de renforcer en permanence les compétences et d'accompagner le développement professionnel des salariés afin de garantir leur employabilité et d'anticiper les évolutions des métiers.

La politique de maintien et développement des compétences et celle du management de carrières des salariés font partie de la politique générale de Ressources Humaines (voir section 3.12. « Politique générale de Ressources Humaines » du présent chapitre). Elles sont partagées avec les parties prenantes concernées selon les mêmes principes. Ces deux politiques majeures servent le Projet d'entreprise et les orientations stratégiques définies par la Direction générale. Adossé à ces politiques, le cadre commun formalisé dans le Référentiel métiers groupe permet de comprendre les métiers et d'accompagner les parcours professionnels des salariés.

Ces différentes approches permettent de répondre aux impacts, risques et opportunités importants à travers la poursuite des objectifs suivants :

- Anticiper les besoins en compétences pour répondre aux transformations des métiers et aux attentes des clients ;
- Préserver l'employabilité des salariés et les accompagner dans leur évolution professionnelle ;
- Promouvoir la formation continue comme outil de maintien de l'excellence technologique et méthodologique ;
- Entretenir une culture partagée porteuse de sens et de lien ;
- Contribuer à l'attractivité de l'*Employee Value Proposition* pour attirer et fidéliser les meilleurs talents.

Le management des carrières repose sur une collaboration étroite entre les managers et l'ensemble des salariés. Les managers accompagnent et évaluent régulièrement chaque salarié, afin de définir une trajectoire professionnelle alignée avec leurs aspirations, leurs compétences et les attentes des clients. Cette politique s'articule autour des axes suivants :

- Promouvoir une culture d'entreprise partagée, favorisant l'engagement entrepreneurial et la prise d'initiative des salariés ;

- Assurer le développement personnalisé des compétences, en tenant compte des motivations et du potentiel de chaque collaborateur ;
- Fournir un cadre structuré d'évaluation et d'évolution des carrières, avec un suivi régulier des parcours professionnels ;
- Identifier et accompagner les salariés à haut potentiel, en mettant en place des actions spécifiques pour soutenir leur trajectoire.

Le management de carrières est guidé par les orientations stratégiques fixées par la Direction générale, en cohérence avec le Projet d'entreprise. Il se décline à travers des actions concrètes mises en œuvre par les Ressources Humaines, en développant des plans de carrière et en soutenant les managers dans leur application. Les managers sont responsables de la gestion quotidienne des parcours professionnels et de l'accompagnement des salariés dans leurs évolutions. Les salariés quant à eux, jouent un rôle actif en prenant part à l'identification de leurs besoins en termes de compétences et en exprimant leurs attentes de développement.

Le maintien et le développement des compétences

s'applique à l'ensemble des salariés et repose sur le modèle d'entreprise apprenante. Ce modèle intègre le maintien et le développement des compétences au sein de la culture d'entreprise, en anticipant l'évolution des métiers et en créant un environnement propice à l'apprentissage continu. Le maintien et le développement des compétences s'articule autour des axes suivants :

- Transmission de la culture d'entreprise, avec des programmes d'intégration et de formation alignés sur l'ADN et les valeurs du Groupe ;
- Développement des compétences spécifiques et transversales, incluant méthodologies, technologies et *soft skills*, pour renforcer l'employabilité des salariés ;
- Accès à des ressources d'autoformation, grâce à des plateformes digitales, permettant un apprentissage autonome en continu ;
- Transmission facilitée des savoirs via une communauté interne de formateurs et facilitateurs.

La gestion des compétences est guidée par les orientations stratégiques définies chaque année par la Direction générale, assurant ainsi l'alignement avec le Projet d'entreprise. Elle repose également sur les plans de formation annuels, élaborés et suivis par les équipes de management des entités (pays et filiales), en tenant compte des spécificités locales et en conformité avec la politique du Groupe. Le réseau Sopra Steria Academy, composé de l'Academy Corporate et des Académies locales, joue un rôle clé dans la diffusion des principes fondamentaux de l'organisation et l'adaptation des formations aux enjeux spécifiques de chaque territoire.

Le pilotage du maintien et développement des compétences et du management de carrières est placé sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines Groupe

qui s'appuie sur un réseau de Directeurs des Ressources Humaines ainsi que des experts pays et/ou filiales pour sa mise en œuvre.

3.1.3.2. Actions et ressources concernant la priorité aux compétences et à la formation [S1-4 dont MDR-A]

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
Anticiper les besoins en compétences pour répondre aux transformations des métiers et aux attentes des clients grâce à la démarche « People Dynamics » Préserver l'employabilité des salariés et les accompagner dans leur évolution professionnelle	1) Identifier les transformations des métiers du Groupe sur un horizon de 1 à 3 ans (emplois émergents, en tension positive, durables, sensibles) 2) Définir les plans d'action RH permettant d'intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires, actuelles et futures 3) Mettre à disposition un dispositif d'évaluation de la performance commun, fondé sur le dialogue continu entre le salarié et son manager et qui se traduit par un plan de développement individuel, appuyé par un SIRH pour faciliter le pilotage et la prise de décision	Déployé sur 100 % des géographies. Anticiper la transformation des métiers L'ensemble des filières métiers est couvert par des parcours de professionnalisation pour baliser la progression des compétences des salariés et leur parcours professionnel. Des formations à la carte viennent compléter les parcours professionnalisants et sont disponibles en fonction de la filière et du niveau. L'Academy crée régulièrement de nouveaux parcours de professionnalisation et refond les parcours existants. Cette approche vise à proposer aux salariés une offre de formation, qui accompagne leur développement de compétences sur un temps long, niveau par niveau, au sein de leur filière métier. La conception des parcours de formation se fait en mode projet, avec une organisation dédiée (sponsor, maîtrise d'ouvrage interne, experts internes de la filière métier concernée pour la conception des modules et l'animation des formations). Ces parcours s'appuient également sur les plateformes digitales pour apporter des ressources pédagogiques complémentaires. Le contenu de l'offre de formation prend en compte les conclusions de la démarche People Dynamics en 2024, en particulier sur les besoins de compétences à moyen terme. Cette évolution répond aux objectifs suivants : ■ Accélérer le développement des compétences et des certifications techniques (Agilité, Cloud, Data, IA, Numérique Responsable, Green IT, accessibilité, SAP) ; ■ Poursuivre le déploiement et l'individualisation des parcours de professionnalisation des filières technologiques (<i>Engineer, Solution Building, Architecture, Product Expertise</i>) ; ■ Poursuivre le développement des expertises métiers et sectorielles ; ■ Poursuivre l'identification des <i>Newskills</i> pour assurer l'employabilité des salariés. Faits marquants : ■ Conception et déploiement de nouveaux parcours de formation sur l'IA à destination de tous les salariés : 79 242 heures de formation, 23 096 salariés formés (soit 45,3 % des effectifs). 100 % périmètre : Groupe. ■ Conception et déploiement de nouveaux modules de formation « IA générative et <i>prompt engineering</i> » à destination de tous les salariés. 39,1 % du périmètre : France. ■ Augmentation du nombre de certifications <i>NextGen</i> (AWS, Google Cloud, OVH cloud, Microsoft) grâce au ciblage de la population concernée, un suivi renforcé, des coachings accrus et un accompagnement optimisé sur les plateformes partenaires : 2 000 certifications obtenues. Accompagner l'évolution des salariés : 4 146 salariés promus dont 34,7 % de femmes (contre 6 327 salariés promus dont 35,0 % de femmes en 2023). Le nombre de promotions représente 8,6 % de l'effectif CDI présent toute l'année (contre 13,2 % en 2023). 96,2 % du périmètre : Groupe. 40 mobilités internationales vers 10 destinations (contre 40 mobilités vers 14 destinations en 2023). 63,6 % du périmètre : Europe, Afrique, Amérique. Faits marquants : ■ Conception d'un système de gestion de compétences « My Skills » permettant d'identifier les profils de compétences fonctionnels et techniques afin de définir des

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
		plans de développement sur mesure. ■ Déploiement des parcours de développement des compétences ciblant les Hauts Potentiels dans l'ensemble des pays. En France, 91,39 % des salariés sont éligibles à une évaluation annuelle de performance. L'éligibilité est déterminée en fonction du type de contrat (contrat permanent) et de la date d'entrée (avant le 01/07/2024). L'évaluation est encadrée par le Référentiel Métiers Groupe et repose sur les mêmes principes de collégialité, périodicité et égalité de traitement. Sur un objectif annuel d'évaluation de 100 % des salariés éligibles, 100% des salariés ont été évalués. 39,1 % du périmètre : France.
Promouvoir la formation continue comme outil de maintien de l'excellence technologique et méthodologique	1) S'inscrire dans un modèle d'entreprise apprenante en facilitant l'auto-formation, le partage des connaissances, l'expérimentation et l'apprentissage au travail 2) Permettre aux salariés de renouveler et transmettre en continu leur savoir	La transmission des savoirs (savoir-être, savoir-faire) s'appuie, entre autres, sur l'animation de formations assurée par plus de 1 500 formateurs internes, qui incarnent les valeurs du Groupe et portent le plus haut niveau d'excellence professionnelle. 177 463 heures de formation professionnalisante sur les filières métiers. Faits marquants : ■ Restructuration et enrichissement de l'offre <i>Soft Skills</i> : conception et déploiement de 6 nouveaux modules de formation et lancement du podcast « Pop Skills » à destination de tous les salariés. ■ Learning World Tour : 4^{ème} édition de cet événement à destination de l'ensemble des salariés qui a réuni près de 2 000 apprenants issus de 23 pays autour de la thématique inspirée par l'esprit des Jeux Olympiques. Cette édition a mis l'accent sur le développement professionnel à travers quatre axes clés : la technologie, le management et leadership, le développement personnel et la responsabilité sociale. 100 % du périmètre : Groupe. ■ Peer Learning Week : 2^{ème} édition de cet événement visant à promouvoir et ancrer l'apprentissage entre pairs. Il offre des expériences variées favorisant la collaboration, le travail d'équipe et l'acquisition de nouvelles connaissances, tout en établissant un rendez-vous régulier d'apprentissage collectif. 39,1 % du périmètre : France.
Entretenir une culture partagée porteuse de sens et de lien au sein de la communauté Sopra Steria Contribuer à l'attractivité de l'EVP pour attirer et fidéliser les meilleurs talents	1) Faciliter l'intégration des nouveaux salariés au travers d'un dispositif d'accueil 2) Internationaliser l'offre en partageant le Projet d'entreprise, les fondamentaux du Groupe, les règles de conformité, les parcours des filières métiers et les parcours techniques 3) Programme « Management & Leadership » déployé auprès de l'ensemble des managers du Groupe	Accueil des nouveaux salariés Dispositif d'accueil des nouveaux arrivants « <i>Immediate Boarding</i> » adapté au niveau de séniorité. Programme Management & Leadership Ce programme a pour objectif de développer une culture de <i>leadership</i> commune et de permettre aux managers d'appréhender les enjeux stratégiques du Groupe. Faits marquants : ■ Déploiement de formations au management motivationnel en France, Inde, Espagne, Pologne et Norvège ; ■ Déploiement d'un parcours « Incarner les rôles du manager Sopra Steria : le « Défi K2 » ciblant le middle-management.

Ces actions visent notamment à maîtriser l'impact en matière de maintien, développement des compétences et management de carrières. À ce jour, cet impact ne s'est pas matérialisé et n'a donc pas nécessité d'action de remédiation dédiée.

Le Groupe considère les ressources financières allouées à la « formation et au développement des compétences » comme étant significatives. Des travaux d'analyses approfondies devront être menés dans les années à venir pour mieux quantifier et qualifier les dépenses associées à chacun (voir section 1.3.2.1. « Description de la méthode » du présent chapitre).

3.1.3.3. Indicateurs de performance [S1-13 dont MDR-T]

Les indicateurs présentés ci-dessous sont utilisés par Sopra Steria pour mesurer et suivre l'efficacité des actions mises en place dans l'objectif de gérer les impacts, risques et opportunités relatifs à la « priorité à la formation et aux compétences » (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre) et d'atteindre les cibles associées (voir section 3.1.2.2 « Cibles liées à la politique » du présent chapitre).

FORMATION DES SALARIÉS ✓

Indicateurs	2024 ⁽¹⁾		2023	
Nombre total d'heures et moyennes d'heures par salarié	1 466 587	28,8	1 486 131	28,7
Nombre total d'heures et moyennes d'heures par salarié (femmes)	513 135	30,9	527 598	30,6
Nombre total d'heures et moyennes d'heures par salarié (hommes)	953 452	27,7	958 533	27,5

(1) Il est important de noter que les données relatives à la formation en 2024 tiennent compte des évolutions du périmètre du Groupe par rapport à 2023. De plus, les indicateurs de 2024 sont calculés selon la méthodologie exigée par la CSRD et les indicateurs 2023 ont donc été recalculés hors SBS pour être à périmètre comparable.

3.1.4. ÉGALITÉ DES CHANCES ET DIVERSITÉ

3.1.4.1. Politique en matière d'égalité des chances et de diversité [S1-1 dont MDR-P]

Dans le cadre de la politique générale en matière de Ressources Humaines, Sopra Steria affirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche de diversité et d'égalité des chances, fondée sur la lutte contre les discriminations. Le Groupe veille à favoriser la diversité dans son recrutement comme dans l'expérience proposée à ses salariés et à faire preuve d'équité envers toutes et tous. Cette démarche repose sur cinq objectifs liés à des plans d'action spécifiques au service de :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin d'éviter toute forme de discrimination fondée sur le genre et d'équilibrer la part des femmes à tous les niveaux de l'organisation ;
- l'accès équitable aux promotions et aux opportunités de développement professionnel, notamment via la formation et une rémunération adaptée ;
- l'inclusion des personnes en situation de handicap afin de recruter et de maintenir dans l'emploi les salariés porteurs d'un handicap, quel qu'il soit ;
- l'équilibre intergénérationnel pour attirer les jeunes talents tout en favorisant la transmission des savoirs entre les générations ;
- l'inclusion des personnes LGBTQIA+, afin d'offrir à chacun et chacune, quelle que soit son identité de genre, son apparence ou son orientation sexuelle, les mêmes chances de s'épanouir et de réussir son parcours professionnel dans l'entreprise.

Ces plans d'action intègrent et traitent chacun des facteurs d'égalité des chances et diversité identifiés comme

« importants » dans le cadre de l'analyse de double matérialité (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre). Cela passe notamment par le suivi et la poursuite des principes suivants :

- Veiller à l'équité salariale et à l'équité d'accès aux promotions et aux opportunités de développement professionnel, fondées sur des critères objectifs et en adéquation avec la performance individuelle ;
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances en tant que vecteur d'attractivité et de fidélisation des talents ;
- Répondre aux attentes des parties prenantes en matière de diversité et d'égalité des chances.

Le pilotage de ces sujets est placé sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines, la Directrice du Développement durable et de la Responsabilité sociale ainsi que chaque membre du Comité exécutif qui reportent au Directeur général. Ces deux directions coconstruisent les politiques, suivent leur déploiement et leur efficacité. Elles s'appuient sur un réseau de DRH et de CSO (« Chief sustainability officers »), de référents et d'experts pays et/ou filiales pour leur mise en œuvre au niveau local.

Le dialogue avec les parties prenantes est essentiel dans la structuration et le suivi de ces plans d'action. Le Groupe et ses différentes entités se sont engagés auprès de la société civile, des organisations internationales, des associations et/ou ONG pour contribuer à la démarche d'amélioration continue des actions menées, en particulier via les adhésions aux réseaux dédiés et les signatures de chartes et de partenariats (en lien avec l'Objectif de Développement Durable 17 « Partenariat pour la réalisation des objectifs »).

ADHÉSIONS DU GROUPE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DIVERSITÉ

Thématique	Adhésions aux réseaux et signatures de chartes et conventions
Diversité	Charte de la Diversité. 74,6 % du périmètre : Allemagne, France, Norvège (depuis 2021, renouvellement annuel) ; Belgique (depuis 2022, renouvellement annuel) ; et Royaume-Uni (depuis 2018, renouvellement annuel).
	Manifeste pour plus de diversité et d'inclusion dans la cybersécurité porté par le Pôle d'Excellence Cyber, signé en 2022.
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Partenariat international avec ONU Femmes depuis 2021 et avec Femmes@Numérique en France depuis 2018.
	Charte nationale de soutien à la parentalité en entreprise signée en 2022 en France et renouvelée.
	Label GEEIS (<i>Gender Equality European & International Standard</i>) obtenu en 2022 et renouvelé en 2024.
	Renouvellement de la certification UNI:PdR 125 Gender Equality en Italie en 2024.
Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	Charte Ethique IA - Numeum signée en 2022.
	Membre du <i>Global Business and Disability Network</i> (sous l'égide de l'OIT) depuis 2021.
	Membre de <i>Manifeste Inclusion</i> en France depuis 2019.
	Partenariat avec la <i>Fundacion Randstad</i> en Espagne depuis 2019.
Inclusion professionnelle des personnes LGBTQIA+	Membre du <i>Disability Confident Scheme</i> depuis 2019 et du <i>Business Disability Forum</i> depuis 2021 au Royaume-Uni.
	Charte <i>L'Autre Cercle</i> en France depuis 2021 et renouvelée tous les 3 ans.
	Participation au programme « <i>Employers for Equality</i> » en Allemagne depuis 2022.
	Partenariat avec <i>Parks Liberi e Uguali</i> en Italie depuis 2022.

3.1.4.2. Plans d'action concernant l'égalité des chances et la diversité [S1-4 dont MDR-A]

a. Zoom sur le plan d'action « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Le secteur du numérique reste marqué par une forte sous-représentation des femmes, avec seulement 29,2 % de femmes dans les métiers technologiques selon le rapport *Global Gender Gap 2023 du World Economic Forum*⁽¹⁾. Dans ce contexte, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur, non seulement pour refléter la diversité de la société, mais aussi pour être en mesure de proposer des solutions responsables et performantes répondant aux attentes des clients.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Sopra Steria répond aux Objectifs de Développement Durable n°4 « Éducation de qualité », n°5 « Égalité entre les sexes » et n°10 « Inégalités réduites » en lien avec le Pacte Mondial des Nations Unies. Elle repose sur le respect du principe de la non-discrimination et vise à apporter un cadre commun au Groupe. Elle s'articule autour des principes suivants :

- Favoriser une culture d'entreprise et une culture managériale propices à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Prévenir et agir contre les discriminations et le harcèlement liés au genre ;
- Atteindre l'équité salariale entre les femmes et les hommes ;
- Assurer des processus RH au service de l'égalité des chances, notamment en matière de recrutement, de rémunération et de promotion, afin d'augmenter la représentativité des femmes à tous les niveaux de l'entreprise ;
- Améliorer la représentativité des femmes en particulier dans l'encadrement supérieur ;
- Créer les conditions favorables à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Le pilotage, le déploiement et le suivi de l'efficacité de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre global de gouvernance défini dans la partie « 3.1.5. Égalité des chances et diversité ». Par ailleurs, l'enquête *Great Place To Work* inclut des questions spécifiques sur l'égalité de genre et la perception de la place des femmes au sein du Groupe. Ces résultats permettent d'évaluer l'impact des initiatives mises en place et d'identifier d'éventuels axes d'amélioration en matière d'égalité professionnelle.

L'objectif d'une proportion de 22 % de femmes dans les niveaux hiérarchiques N5 et N6 est sur le point d'être dépassé puisqu'elle atteint 21,4 % au 31 décembre 2024. La Direction générale a proposé au Conseil d'administration de réviser cet objectif pour le fixer à 23 % au 31 décembre 2025. Sur la recommandation du Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise, le Conseil d'administration a approuvé cet objectif.

En France, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit un index, noté sur 100, comprenant cinq critères relatifs aux écarts concernant les niveaux d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Cet index est publié chaque année depuis 2019 sur le site du ministère du Travail. Les résultats détaillés sont également mis à jour et disponibles sur le site internet de l'entreprise. Le score total en 2024 est de 89/100 au niveau de l'UES.

L'entreprise a également publié le détail des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans le cadre de la « loi Rixain » sur son site Internet.

(1) Source accessible à l'adresse suivante : <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Actions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [S1-4 dont MDR-A]

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
Favoriser une culture d'entreprise et une culture managériale propices à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1) Mobiliser le collectif et favoriser le partage des bonnes pratiques en interne et en externe	Plus de 4 500 membres des <i>Employee Resource Groups</i> (ERG) pour agir pour plus de mixité dans le secteur du numérique. 83,4 % du périmètre : Europe et Inde. Faits marquants : Refonte de la plateforme interne Groupe Together For Greater Balance facilitant le partage de ressources dédiées et accessible à tous les salariés. Le réseau de mixité interne Passer'Elles, qui compte plus de 350 membres en France, célèbre ses 10 ans en 2025. En Suisse, un nouvel ERG rassemblant une trentaine de salariées a été créé.
	2) Lancer des campagnes de sensibilisation Groupe « Together For Greater Balance »	Campagne de sensibilisation annuelle Groupe <i>Together For Greater Balance</i>. Faits marquants : À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, une table ronde d'experts a été organisée autour du <i>gender data gap</i> et ses conséquences. L'évènement a réuni près de 2 000 salariés du Groupe.
	3) Promouvoir des rôles modèles féminins dans la tech pour susciter des vocations et contribuer à la féminisation des filières scientifiques	Déclinaison de la campagne marque employeur « Libre dans mon job » ciblant les femmes : déployée au sein du Groupe et mettant en valeur l'ADN entrepreneurial de Sopra Steria ainsi que les possibilités offertes aux salariés d'être acteurs de leur carrière et de construire un parcours qui leur ressemble. Faits marquants : 4^{ème} édition de la campagne de promotion de rôles modèles <i>#Mujeresqueinspiran</i> en Espagne. En Italie, Sopra Steria est partenaire du projet STEAMiamoci. Il vise à encourager les femmes à rejoindre les filières et les professions STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) en promouvant les rôles modèles au travers d'interventions auprès de jeunes filles dans le cadre de différents programmes. La DG de Sopra Steria Italie est impliquée dans le projet et fait partie des rôles modèles dans la catégorie <i>Protagoniste del futuro</i>.
	4) Former tous les salariés aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6 188 participants à des formations aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (contre 4 920 en 2023). 97,7 % du périmètre : Europe, Asie, Afrique. 4 026 salariés formés à la prévention du harcèlement sexuel. 82,4 % du périmètre : Europe et Asie.
	5) Mettre à disposition des salariés un dispositif de signalement au sein de toutes les entités du Groupe	Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont couverts par le dispositif de signalement Groupe décrit dans la partie « 3.1.6 Protection et confiance des salariés » du présent chapitre.
	6) Aligner les engagements du Groupe avec les standards internationaux via des partenariats stratégiques	Renouvellement du partenariat international avec ONU Femmes (France). 100 % du périmètre : Groupe. Partenariats avec des organismes externes dont la mission est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes (voir section 3.1.4.1. « Politique en matière d'égalité des chances et de diversité » du présent chapitre). 75,9 % du périmètre : Europe.
Atteindre l'équité salariale entre les femmes et les hommes	1) Déployer des actions à court et moyen terme permettant de réduire les écarts existants	Construction d'une méthodologie commune d'analyse des écarts de rémunérations pour identifier d'éventuels écarts non justifiés. Actions correctives susceptibles d'être mises en place lors des Comités de Ressources Humaines (CRH). Poursuite de la sensibilisation des managers et de la population RH présente en CRH à cette démarche.

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
	2) Encourager les initiatives locales visant à réduire les écarts salariaux au sein des pays/entités	Différentes démarches sont menées localement pour mesurer et réduire les écarts salariaux. Ces mesures incluent des analyses périodiques des écarts qui s'appuient sur des indicateurs clés. Des ajustements en matière de promotion et de rémunération sont susceptibles d'être proposés le cas échéant. Fait marquant : Au Royaume-Uni, un rapport sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est publié annuellement, conformément aux exigences réglementaires locales (<i>Equality Act 2010</i>). En Allemagne, pendant le processus de recrutement, des analyses comparatives à poste équivalent sont effectuées par les recruteurs pour garantir une rémunération équitable. En France, une enveloppe spécifique visant à réduire les écarts de rémunération a été accordée sur 3 ans dans le cadre de la signature du nouvel accord égalité professionnelle femmes-hommes en janvier 2025.
	1) Mettre en place des indicateurs pour suivre la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise	Légère baisse des femmes dans l'effectif : elles représentent 32,5 % de l'effectif (contre 33,5 % en 2023). Baisse des femmes recrutées : 30,7 % de femmes (contre 35,1 % en 2023). Reconversion dans les métiers du numérique. 40,3 % du périmètre : France et Tunisie. Proportion équilibrée des promotions entre les femmes et les hommes au sein du Groupe : 34,7 % de femmes ont été promues en 2024 (contre 35,0 % en 2023) et 65,3 % d'hommes. Progression des femmes parmi les managers (N3, N4, N5 et N6) : 26,3 % (contre 26,0 % en 2023). Progression des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités (N4, N5 et N6) : 22,3 % (contre 21,5 % en 2023). Progression des femmes dans les 3 % des postes à plus hautes responsabilités (N5 et N6) : 21,4 % (contre 20,1 % en 2023).
Assurer des processus RH au service de l'égalité des chances, notamment en matière de recrutement, de promotion, afin d'augmenter la représentativité des femmes à tous les niveaux de l'entreprise	2) Réaliser des diagnostics avec des experts externes pour identifier les axes de progression et évaluer la pertinence de la démarche de l'entreprise	Faits marquants : Obtenu initialement en 2022, le label <i>Gender Equality European & International Standard</i> (GEEIS) du Groupe a été renouvelé en 2024 après un audit de suivi à deux ans. Créé par Arborus et audité par Bureau Veritas Certification, ce standard international évalue les politiques RH en matière d'égalité professionnelle à partir d'un référentiel commun applicable à tout type d'entreprise et de géographie. Étude qualitative menée par un cabinet externe pour identifier les forces et axes de progrès en matière d'égalité femmes-hommes au niveau du Groupe s'appuyant sur : ■ des interviews individuelles auprès d'acteurs clés au niveau du top management ; ■ des ateliers collectifs internationaux avec plus de 200 participants dans 10 pays. En Italie, la certification UNI/PdR 125:2022, obtenue initialement en 2023, a été renouvelée en 2024. Cette certification, délivrée par des organismes accrédités par Accredia, s'appuie sur un audit comprenant des critères spécifiques et des indicateurs clés.
	3) Accompagner l'évolution de carrière des femmes à travers différents programmes de formation	431 femmes accompagnées (contre 298 femmes en 2023) dans le cadre d'un programme visant à renforcer la féminisation du management. Selon les pays, ces programmes incluent des formations et du « <i>mentoring</i> » par des salariés seniors. 87,9 % du périmètre : Europe et Inde. Fait marquant :

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
Améliorer la représentativité des femmes dans l'encadrement supérieur	Mettre en place un outil de pilotage pour suivre la représentation des femmes dans l'encadrement supérieur	En France, les programmes Start'Her et Boost'Her ont réuni plus de 200 collaboratrices en 2024. Revue à la hausse de l'objectif de féminisation de la part des femmes aux niveaux N5 et N6 sur le périmètre Groupe (23 % à fin 2025). Pilotage trimestriel de cet indicateur.

Indicateurs liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [SI-9 dont MDR-M]

Les indicateurs ci-dessous visent à présenter les indicateurs que Sopra Steria utilise pour mesurer et suivre l'efficacité des actions mises en place pour gérer les impacts, risques et opportunités en matière d'« égalité des chances et diversité » (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre) et atteindre les cibles associées (voir section 3.1.2.2 « Cibles liées à la

politique » du présent chapitre). En particulier, parmi les facteurs de diversité identifiés dans l'analyse de double matérialité et déclinés dans la politique, ces indicateurs permettent d'évaluer la maîtrise des impacts, risques et opportunités générés « en fonction du genre » des salariés du Groupe.

REPRÉSENTATIVITÉ PAR GENRE ✓

	Genre	2024		2023	
		valeur absolue	%	valeur absolue	%
Conseil d'Administration	Femmes	8	47,1 %	8	40,0 %
	Hommes	9	52,9 %	10	60,0 %
COMEX	Femmes	3	18,7 %	3	16,7 %
	Hommes	13	81,2 %	15	83,3 %
3 % des postes à plus hautes responsabilités⁽¹⁾ ✓	Femmes	369	21,4 %	354	20,1 %
	Hommes	1 355	78,6 %	1 404	79,9 %
10 % des postes à plus hautes responsabilités⁽²⁾	Femmes	1 221	22,3 %	1 180	21,5 %
	Hommes	4 257	77,7 %	4 314	78,5 %
Managers ⁽³⁾	Femmes	3 983	26,3 %	3 814	26,0 %
	Hommes	11 173	73,7 %	10 871	74,0 %
Embauches ✓	Femmes	2 283	30,7 %	3 378	35,1 %
	Hommes	5 153	69,3 %	6 521	64,9 %
Effectif ⁽⁴⁾ ✓	Femmes	16 589	32,5 %	16 775	33,5 %
	Hommes	34 399	67,5 %	33 308	66,5 %

1. Correspond au « top level management » mentionné dans l'ESRS SI-9 : niveaux N5 et N6.

2. Correspond aux niveaux N4, N5 et N6.

3. Correspond aux niveaux N3, N4, N5 et N6.

4. Acquisitions incluses

b. Zoom sur le plan d'action « Rémunération et actionnariat salarié »

La rémunération est un levier de management fondé sur la reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du Groupe. Elle repose sur un principe d'équité et est adossée au dispositif d'évaluation individualisée de chaque collaborateur.

Les principes relatifs à la composition de la rémunération et à son évolution sont communs au Groupe. Ils sont définis dans la politique de ressources humaines, et s'appuient sur le référentiel métiers Groupe, le référentiel rémunération ainsi que sur l'Employee Value Proposition. Ils s'articulent autour :

- d'une rémunération fixe : déterminée en fonction du niveau de responsabilité en cohérence avec le référentiel métiers Groupe ;

- d'une rémunération variable fondée, entre autres, sur des critères RSE : pour encourager la performance individuelle et collective d'une partie des équipes notamment les managers, les commerciaux et les experts ;
- d'un programme international d'actionnariat salarié Groupe : pour associer plus étroitement l'ensemble des salariés à la performance de l'entreprise.

Actions liées à la rémunération et l'actionnariat salarié

[S1-4 dont MDR-A]

Au 31 décembre 2024, l'ensemble des participations gérées pour le compte des salariés représentait 6,2 % du capital (contre 6,5 % au 31/12/2023) et 8,2 % des droits de vote (contre 8,2 % au 31/12/2023).

Les derniers plans We Share de 2022 et 2023 ont été mis en œuvre dans les mêmes conditions que les précédents plans déployés en 2016, 2017 et 2018. Les salariés ont bénéficié d'un abondement d'une action gratuite pour une action acquise. L'offre était soumise à un plafond global de 200 000 actions, correspondant à 100 000 actions financées par les salariés et 100 000 actions attribuées gratuitement au titre de l'abondement.

Ces plans reposent sur l'achat d'actions sur le marché par le Groupe. Ils permettent d'associer durablement les salariés à la réussite du Projet d'entreprise et à la performance du Groupe. En plus de leur effet sur la motivation, les plans d'actionnariat salarié contribuent au sentiment d'appartenance puisqu'ils s'inscrivent dans un programme Groupe auquel environ 96 % de l'effectif total est éligible.

Les rémunérations proposées sont conformes aux réglementations locales. Elles sont supérieures au salaire minimum, quand il existe, dans les pays où le Groupe est implanté. Par ailleurs, le Groupe réalise des enquêtes sur les rémunérations afin de s'assurer que les salaires proposés soient adéquats (cf. « salaire décent »). En complément et selon les pays, certains avantages sociaux et mesures de protection sociale sont accordés aux salariés : soins de santé, couverture incapacité et invalidité, congé parental, prévoyance retraite, entre autres. Les principes de rémunération sont déclinés dans chaque entité et pays du Groupe en fonction de son contexte et des obligations légales, et en prenant en compte les évolutions liées au dialogue social.

Indicateurs liés à la rémunération et l'actionnariat salarié

[S1-16 dont MDR-M]

Le Groupe utilise les indicateurs présentés ci-dessous pour mesurer et suivre l'efficacité des actions mises en place pour gérer les impacts, risques et opportunités en matière d'« égalité des chances et diversité » (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre) et atteindre les cibles associées (voir section 3.1.2.2 « Cibles liées à la politique » du présent chapitre). Ces indicateurs visent à suivre et maîtriser en particulier les impacts, risques et opportunités générés par « l'accès inéquitable aux promotions » entre les salariés du Groupe.

Dans un souci de cohérence et de fiabilité des données publiées, Sopra Steria a fait le choix de ne pas publier pour cette première année de reporting les indicateurs CSRD en lien avec l'écart de salaires entre les femmes et les hommes ainsi que le ratio de rémunération. En effet, le travail exploratoire mené auprès des différentes filiales et pays dans le cadre de la collecte et de la publication de ces indicateurs a mis en évidence plusieurs enjeux, notamment la nécessité d'uniformiser les pratiques entre les entités et d'harmoniser la qualité des données remontées par les pays pour bien répondre aux définitions précises de la CSRD, en particulier concernant la rémunération variable.

Afin de garantir la publication d'indicateurs qualitatifs, fiables et représentatifs de la réalité, répondant pleinement aux exigences de la CSRD et permettant une comparaison fiable d'une année sur l'autre, le Groupe a au préalable engagé un plan d'action dédié afin de faciliter la future collecte des données en lien avec ces indicateurs. Dans ce cadre, un premier travail de recensement incluant les différents types de variables et d'avantages existants au sein du Groupe a été effectué dans l'ensemble des pays en 2024. Cette démarche est essentielle pour structurer à terme les données de manière cohérente et fiable à l'échelle internationale, tout en assurant une transparence et un degré de précision conformes aux exigences de la CSRD et aux attentes des parties prenantes.

c. Zoom sur le plan d'action « Handicap »

La démarche d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap répond aux Objectifs de Développement Durable n°4 « Education de qualité », n°9 « Industrie, innovation et infrastructure » et n°10 « Inégalités réduites » en lien avec le Pacte Mondial des Nations Unies. Elle repose sur le respect du principe de non-discrimination et a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap au sein du Groupe.

Le Groupe s'engage à respecter les cadres légaux en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans les pays où il est implanté. La diversité des définitions légales du handicap selon les pays rend la collecte de données homogènes et comparables relativement complexe au niveau du Groupe en 2024. Un plan d'actions a été mis en place pour y parvenir et pouvoir produire une donnée consolidée à moyen terme.

Actions liées au handicap [S1-4 dont MDR-A]

Objectif	Actions	Réalisations 2024
Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	1) Suivre les indicateurs d'emploi des salariés en situation de handicap en conformité avec les réglementations locales	1 370 salariés en situation de handicap. Les données permettant de calculer cet indicateur sont collectées dans le respect des réglementations locales. Dans les pays où leur collecte n'est pas prévue par les pratiques locales, ces données sont obtenues de manière auto-déclarative et volontaire, en assurant l'anonymat des répondants, dans le cadre des enquêtes de satisfaction <i>Great Place to Work</i> par exemple. 89,2 % du périmètre : Europe et Inde. En France, 738 salariés sont en situation de handicap dont 283 femmes (38,35 %). 3,94 % de taux d'emploi (contre 3,60 % en 2023). 39,1 % du périmètre : France.
	2) Former les acteurs du recrutement à la prise en charge des salariés en situation de handicap	100 % des recruteurs formés à la prise en compte du handicap dans le processus de recrutement. 39,1 % du périmètre : France.

Indicateurs liés au handicap [MDR-M]

Sopra Steria suit l'efficacité des actions mises en place pour gérer les impacts, risques et opportunités en matière d'« égalité des chances et diversité » (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre) et atteindre les cibles associées (voir section 3.1.2.2 « Cibles liées à la politique » du présent chapitre).

En particulier, parmi les facteurs de diversité identifiés dans l'analyse de double matérialité et déclinés dans la politique, ces actions traitent de la maîtrise des impacts, risques et opportunités générés « en fonction d'une situation de handicap » pour les salariés du Groupe.

d. Zoom sur le plan d'action « LGBTQIA+ »

La démarche d'inclusion professionnelle des personnes LGBTQIA+ répond à l'Objectif de Développement Durable n°10 « Inégalités réduites » en lien avec le Pacte Mondial des Nations Unies.

Elle repose sur le respect du principe de non-discrimination et a pour objectifs de :

- Veiller à l'égalité de traitement de toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre ;
- Promouvoir une culture professionnelle inclusive des personnes LGBTQIA+.

Actions concernant les LGBTQIA+ [S1-4 dont MDR-A]

Objectif	Actions	Réalisations 2024
Veiller à l'égalité de traitement de toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre	Mobiliser le collectif et favoriser le partage des bonnes pratiques en interne et en externe	Plus de 2 900 membres d' <i>Employee Resource Groups</i> (ERG) autour de la thématique de l'inclusion des personnes LGBTQIA+. 71,3 % du périmètre : Europe et Amérique.
	1) Former et sensibiliser pour prévenir toute forme de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre	2 309 participants à des formations aux enjeux LGBTQIA+. 82,1 % du périmètre : Europe et Asie.
	2) Accompagner les salariés pour permettre à chacun de s'exprimer pleinement , sans avoir à dissimuler son orientation sexuelle ou son identité de genre dans le cadre de son activité professionnelle	Guide de la transidentité au Royaume-Uni.
Promouvoir une culture professionnelle inclusive des personnes LGBTQIA+	3) Formaliser les engagements du Groupe et les aligner avec les standards nationaux via des partenariats stratégiques	Partenariats avec des organismes externes dont la mission est de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Fait marquant : En Italie, des webinaires ont été organisés tout au long de l'année en partenariat avec <i>Parks</i> afin mettre en lumière l'importance de mener une stratégie inclusive pour les salariés LGBTQIA+.

Indicateurs concernant les LGBTQIA [MDR-M]

Compte tenu de la nature sensible et confidentielle de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle des salariés, Sopra Steria mesure et suit l'efficacité des actions mise en place de manière qualitative, lorsque la réglementation locale le permet ou au niveau du détail des actions mises en place (voir colonne « Réalisations 2024 » du tableau précédent). Ce

suivi sert à gérer les impacts, risques et opportunités en matière d'« égalité des chances et diversité » (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre) et d'atteindre les cibles associées (voir section 3.1.2.2 « Cibles liées à la politique » du présent chapitre).

e. Zoom sur le plan d'action « Équilibre intergénérationnel »

Favoriser la représentativité intergénérationnelle chez Sopra Steria est essentiel pour garantir une vision équitable et durable à long terme. En intégrant des perspectives variées issues de différentes générations, le Groupe privilégie des prises de décision plus équilibrées, à même d'anticiper les défis futurs tout en capitalisant sur les enseignements tirés des expériences accumulées. Cette démarche contribue également à l'attraction et à la rétention des talents en créant un environnement ouvert, tolérant et valorisant pour toutes les générations.

Les principes intergénérationnels déployés au sein du Groupe ont pour objectif :

- D'assurer un équilibre intergénérationnel ;
- D'attirer les jeunes talents ;
- De faciliter une transition vers la retraite adaptée.

Ces principes répondent à l'Objectif de Développement Durable n°4 « Accès à une éducation de qualité » et n°10 « Réduire les inégalités », en lien avec le Pacte Mondial des Nations Unies. Ces objectifs soulignent l'importance de garantir que les générations futures aient accès aux mêmes ressources et opportunités que les générations actuelles.

Actions concernant l'équilibre intergénérationnel [S1-4 dont MDR-A]

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
Assurer un équilibre intergénérationnel	Respecter l'équilibre dans la représentativité des générations	27,5 % de l'effectif a moins de 30 ans (contre 29,1 % en 2023) et 19,6 % de l'effectif a plus de 50 ans (contre 17,9 % en 2023). 1 447 stagiaires accueillis au cours de l'exercice 2024 (contre 1 312 en 2023). 68,5 % du périmètre : Europe, Asie, Afrique. 1 189 alternants au 31/12/2024 (contre 1 463 en 2023). 86,7 % du périmètre : Europe et Afrique. <i>Happy Trainees</i> France : Label <i>Happy Trainees</i> - 6ème place (-3 places par rapport à 2023). 88 % des stagiaires et alternants recommanderaient <i>Sopra Steria</i> pour un stage (score 4,05/5 contre 3,98/5 en 2023). <i>Sopra Steria</i> est la deuxième ESN du classement pour cette catégorie (+1 000 stagiaires et alternants).
Attirer de jeunes talents	1) Promouvoir les métiers du numérique pour attirer plus de jeunes, accueillir plus d'étudiants en stage et en alternance, etc.	Fait marquant : <i>International Student Challenge</i> a permis aux étudiants d'écoles ingénieurs issus de huit pays de proposer des projets sur l'IA responsable. Plus de 5 000 inscriptions ont été enregistrées et 850 projets ont été pré-sélectionnés, dont trois ont été récompensés à l'échelle internationale. Les participants ont développé des solutions autour de l'environnement, la société, l'économie et l'éducation, accompagnés par des experts du Groupe. Le challenge s'est structuré en deux phases de coaching pour perfectionner les projets et intégrer des critères d'inclusion. 78,5 % périmètre : Europe et Asie.
	2) Contribuer à la reconversion aux métiers du numérique pour favoriser l'insertion professionnelle via des programmes dédiés	156 jeunes accompagnés (140 en France et 16 en Tunisie) dont 33 % de femmes (<i>Engagement Manifeste de la reconversion des femmes aux métiers du numérique - Numeum France</i>). 40,3 % du périmètre : France et Tunisie.
Faciliter une transition adaptée vers la retraite	Faciliter la transition vers la retraite via un programme d'information adapté	Mise en place du système de retraite progressive pour faciliter la transition vers la retraite. Sessions d'information à la retraite : 1 107 participants. 47,6 % du périmètre : Europe.

Indicateurs liés à l'équilibre intergénérationnel [S1-9 dont MDR-M]

Les indicateurs ci-dessous présentent les données que Sopra Steria utilise pour mesurer et suivre l'efficacité des actions mises en place pour gérer les impacts, risques et opportunités en matière d'« égalité des chances et diversité » (voir section 3.1.1. « Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants » du présent chapitre) et atteindre les cibles associées (voir section 3.1.2.2 « Cibles liées à la politique » du présent chapitre).

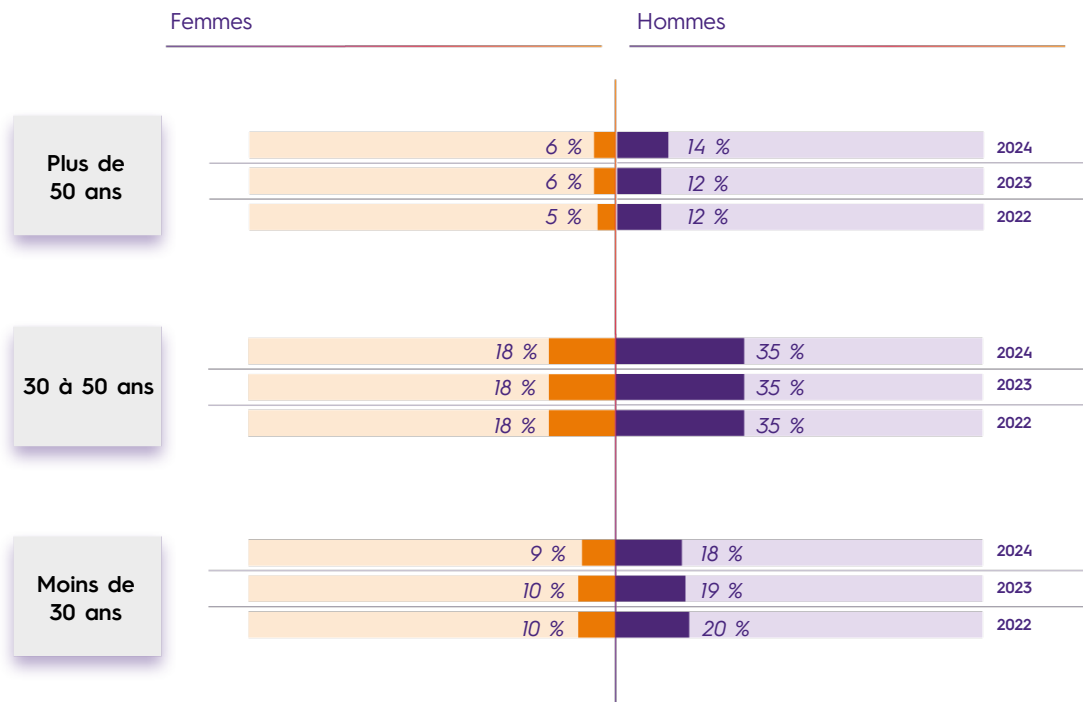
En particulier, parmi les facteurs de diversité identifiés dans l'analyse de double matérialité et déclinés dans la politique, ces indicateurs traitent de la maîtrise des impacts, risques et opportunités générés « en fonction de l'âge » des salariés du Groupe.

L'âge moyen était de 39,4 ans en 2024 contre 38,9 ans en 2023. La pyramide des âges, ci-dessous, représente la répartition par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions). Les différences observées localement dépendent essentiellement de la nature des activités principales dans chaque pays.

RÉPARTITION PAR ÂGE DES EFFECTIFS ✓

	2024	2023
<30ans	27,5 %	29,1 %
30-50ans	52,9 %	53,0 %
>50ans	19,6 %	17,9 %

PYRAMIDE DES ÂGES⁽¹⁾



(1) La méthode de calcul inclut les recrutements effectués durant l'exercice 2024.

3.1.5. PROTECTION ET CONFIANCE DES SALARIÉS

3.1.5.1. Politique liée à la protection et confiance des salariés [SI-1 dont MDR-P]

En adéquation avec les Objectifs de Développement Durable n°3 « Bonne santé et bien-être » et n°8 « Travail décent et croissance économique » en lien avec le Pacte Mondial des Nations Unies, les principes éthiques du Groupe sont présentés dans sa Charte Éthique (voir section 4.1.3. « Politique en matière de conduite des affaires » du présent chapitre) et couvrent toutes ses activités, entités et pays d'implantation. Ils s'appuient sur le respect des principes et droits fondamentaux définis par les standards internationaux. Dans ce cadre, Sopra Steria s'engage à :

- lutter contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire et la traite des êtres humains ;
- respecter les législations sociales, les normes et réglementations internationales pertinentes en matière de santé et sécurité au travail, et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités ;

- créer un environnement de travail sûr, sain et bienveillant, et lutter contre toute forme de discrimination ou de harcèlement ;
- respecter la liberté d'expression et d'association ainsi que l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés.

Ces principes s'accompagnent d'une démarche globale visant à favoriser un environnement de travail sain, sûr et respectueux de la diversité pour l'ensemble des salariés. Elle repose sur l'équité de traitement et la lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement. Le Groupe veille tout particulièrement au respect des principes d'égalité, de diversité et de non-discrimination, dès le processus de recrutement et tout au long du cycle de vie des salariés. Sopra Steria tient à préserver la santé, la sécurité, la dignité au travail de chacun de ses salariés ainsi que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Cette démarche est décrite dans la Politique Ressources Humaines (voir section 3.1.2. « Politique Générale de Ressources Humaines » du présent chapitre).

Ces approches combinées répondent aux impacts, risques et opportunités importants en matière de Droits Humains ainsi qu'en matière de qualité de vie au travail et notamment d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, notamment par le suivi et la poursuite des objectifs suivants :

- favoriser des conditions de travail propices à l'épanouissement des salariés, notamment un bon rythme de travail et un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés ;
- prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence au travail ainsi que les risques psychosociaux ;

- assurer une gestion appropriée des situations de discrimination, harcèlement et violence au travail et des risques psychosociaux.

Le pilotage de ces objectifs est placé sous la responsabilité de la Direction générale et implique l'ensemble des directions fonctionnelles et opérationnelles du Groupe. En fonction de leurs expertises, la Direction des Ressources Humaines, la Direction du Développement durable et de la Responsabilité sociale et la Direction du contrôle interne coconstruisent les politiques, assurent leur déploiement et suivent leur efficacité.

3.1.5.2. Plans d'action liés à la protection et confiance des salariés [S1-4 dont MDR-A]

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
Favoriser des conditions de travail propices à l'épanouissement des salariés, notamment un bon rythme de travail et un équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des salariés	1) Adopter de façon pérenne les modalités de travail hybride selon les spécificités de chaque géographie et en adéquation avec les besoins clients	À minima 2 jours de télétravail proposés dans l'ensemble des géographies en fonction du contexte. 100 % du périmètre : Groupe. Accord relatif au télétravail en France et guide des bonnes pratiques du travail à distance. 39,1 % du périmètre : France.
	2) Promouvoir le droit à la déconnexion auprès de l'ensemble des salariés	Signature de la Charte de la déconnexion. 69,9 % du périmètre : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Espagne, France, Hong Kong, Italie, Luxembourg, Royaume-Uni, Suède.
	3) Mesurer l'efficacité des politiques déployées ainsi que l'engagement et la satisfaction des salariés via le déploiement d'enquêtes au niveau Groupe et en local	La mesure de l'engagement et de la satisfaction des salariés du Groupe est réalisée via l'enquête <i>Great Place to Work</i> . Le calendrier a été ajusté en 2024 afin de potentiellement reconduire l'enquête au 2 ^{ème} trimestre 2025 (voir section 3.1.2.3. « Suivi de l'efficacité de la politique RH via l'engagement et la satisfaction des salariés » du présent chapitre).
	4) Accompagner les salariés dans la parentalité en leur proposant des solutions adaptées à leurs besoins	Accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en janvier 2025 en France sur une durée de 3 ans. Signature de la Charte nationale de soutien à la parentalité en entreprise (depuis 2022). Dispositif d'aide à la garde d'enfants. 49,5 % du périmètre : France et Inde.
	5) Prendre en compte les situations spécifiques des salariés en facilitant une flexibilité dans l'organisation du travail	Plages d'horaires flexibles et plages d'horaires de présence obligatoire. Temps partiel choisi pour les salariés en contrat permanent : 5,9 % (contre 5,9 % en 2023). Le temps partiel n'est jamais imposé. Dispositif de don de jours au profit des salariés aidants ou en cas de décès familial (enfant ou conjoint à charge). 39,1 % du périmètre : France.
	6) Proposer aux salariés un dispositif de protection sociale	Mesures de protection sociale variées selon les entités : conservation de revenus en cas de congé parental ou d'invalidité, compensation de perte de revenus liés au chômage, préparation à la retraite, etc. 100 % du périmètre : Groupe.

Objectifs	Actions	Réalisations 2024
Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence au travail et prévenir les risques psychosociaux	1) Former et sensibiliser l'ensemble des salariés à la non-discrimination et à la prévention des risques professionnels (dont les risques psychosociaux)	Guide de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans l'entreprise, accessible sur l'Intranet. 39,1 % du périmètre : France. 17 846 salariés formés aux enjeux de la santé, la sécurité et le bien-être au travail (contre 17 538 en 2023). 98,3 % du périmètre : Europe. Guide de prévention des risques psychosociaux en entreprise (RPS), accessible sur l'Intranet. 39,1 % du périmètre : France.
	2) Mettre à disposition des salariés des outils d'assistance ainsi qu'un réseau d'acteurs à leur écoute pour agir au plus près du terrain.	Cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique indépendante et accessible en permanence de manière anonyme, confidentielle et gratuite. 49,5 % du périmètre : France et Inde. Programme global d'assistance couvrant l'assurance voyage et le rapatriement pour les salariés expatriés et les salariés en déplacements professionnels. 100 % du périmètre : Groupe. Réseau d'acteurs à disposition des salariés : assistantes sociales, infirmières, médecine du travail, ergonomes, référents, managers, représentants du personnel. 100 % du périmètre : Groupe.
	3) Manager les équipes avec bienveillance et valoriser le travail au quotidien	Programme de formation et outils pour accompagner les managers (travail hybride, guides pratiques, coaching, etc.). 39,1 % du périmètre : France.
Assurer une gestion appropriée des situations de discrimination, harcèlement et violence au travail et des risques psychosociaux	Mettre à disposition des salariés un dispositif de signalement au sein de toutes les entités du Groupe	La procédure d'alerte du Groupe inclut les questions de discrimination et de harcèlement, dont les différents motifs sont précisés dans le processus, ainsi que les risques d'atteintes en matière de droits humains (voir section 4.1.3. « Politiques en matière de conduite des affaires » du présent chapitre). Chaque signalement donne systématiquement lieu à une enquête. En cas de faits avérés, les mesures punitives peuvent aller de la sanction disciplinaire au licenciement. Aucune amende, pénalité ou compensation pour dommages liés à des incidents de discrimination, de harcèlement ou à des plaintes déposées n'a été versée au cours de l'exercice 2024. Ce dispositif est complété par des mécanismes de signalement locaux, en conformité avec les réglementations de chaque pays. 39,1 % du périmètre : France. À date, aucune plainte n'a été déposée à l'encontre du Groupe auprès des Points de Contact Nationaux pour les Entreprises Multinationales de l'OCDE. Le Groupe n'a fait l'objet d'aucune sanction financière. 100 % du périmètre : Groupe.

Détail du plan d'action « Programme TechCare »

Le programme de formation et de sensibilisation TechCare permet de prévenir les accidents, d'améliorer la santé et la sécurité, de promouvoir le bien-être au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. TechCare est multimodal (classes virtuelles, *e-learning*, webinars, guides...) et adapté à différentes cibles (recruteurs, salariés, managers, référents RPS, assistants...). Il s'articule autour de trois grands axes :

- **Santé et sécurité** pour prévenir les risques physiques et psychologiques : sécurité incendie, conduite en cas d'accident, travail sur écran, prévention des risques psychosociaux (RPS) ;

- **Bien-être au travail** pour garantir un environnement de travail sain, inciter à la pratique d'un sport, prendre soin de soi et des autres et gérer ses émotions : ateliers de sophrologie, d'ergonomie, de yoga, webinars pour prévenir les méfaits du stress, de la sédentarité, du travail sur écran ou des gestes répétitifs, savoir déconnecter ;
- **Accompagner les nouvelles modalités de travail hybrides** : management à distance et sur site.

Ce programme a été renforcé en France avec le « Passeport prévention » constitué de 5 *e-learning*s pour identifier et prévenir les situations à risques. Les thématiques sont : la prévention des risques routiers, le travail sur écran, la sécurité incendie, la prévention des risques. Le Groupe s'attache à préserver la santé mentale des salariés. Il met ainsi à leur disposition un guide de prévention des risques psychosociaux en entreprise.

3.1.5.3. Indicateurs liés à la protection et confiance des salariés [S1-15 et S1-17 dont MDR-M]**SALARIÉS AYANT DROIT À UN CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES**

Périmètre/Thème	2024
Salariés ayant droit à un congé pour raisons familiales dans le Groupe ⁽¹⁾	100 %

(1) 100% du périmètre Groupe.

SALARIÉS AYANT PRIS UN CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES EN FRANCE⁽¹⁾

Périmètre/Thème	2024
Part des salariés ayant pris un congé pour raisons familiales	5,4 %
Part des femmes ayant pris un congé pour raisons familiales	45,4 %
Part des hommes ayant pris un congé pour raisons familiales	54,6 %

(1) 31 % du périmètre Groupe (Sopra Steria Group S.A., Sopra Solutions, Sopra Steria Steria I2S, GALITT et 2MoRO).

Afin de garantir la publication d'informations qualitatives et représentatives, Sopra Steria a pris la décision de ne pas publier, pour cette première année de reporting CSRD, le pourcentage de salariés ayant pris un congé pour des raisons familiales sur le périmètre Groupe. Cela reflète la volonté du Groupe d'assurer une réelle uniformisation des pratiques de reporting pour fiabiliser les données, en lien avec cet indicateur, à travers l'ensemble des pays où il est implanté.

Par souci de transparence, le Groupe a néanmoins fait le choix de publier ces données sur une partie du périmètre de la France, en première année de reporting de la CSRD, ce qui représente 31 % de l'effectif du Groupe en 2024. Concernant la collecte de ces données au sein des autres pays, le Groupe déploie actuellement un plan d'action afin d'être en mesure de publier des données consolidées dans les années à venir.

INCIDENTS ET PLAINTES

Périmètre/Thème (France)	Nombre d'alertes
France	40
Dont Discrimination	5
Dont Harcèlement	27
Autres	8

En France, le processus de collecte des données et de suivi des alertes mis en œuvre est placé sous la responsabilité de la Direction Juridique Social France, au travers d'un fichier de suivi mis à jour régulièrement.

Les alertes en lien avec une atteinte aux Droits Humains sont gérées par la Direction du contrôle interne (voir section 4.2.1. « Devoir de vigilance et plan de vigilance » du présent chapitre).

Afin de garantir la publication d'informations qualitatives et représentatives, Sopra Steria a pris la décision de ne pas publier, pour cette première année de reporting CSRD, les indicateurs liés aux signalements et enquêtes au niveau du

Groupe. Cela reflète la volonté du Groupe d'assurer une réelle uniformisation des pratiques à travers l'ensemble des pays où il est implanté. Il est nécessaire de prendre en compte la diversité des processus de remontées des alertes qui peuvent exister en fonction des contextes locaux, en fonction de la culture, du secteur d'activité, de la sensibilisation des employés et des politiques internes. Par ailleurs, la méthodologie de recueil et de traitement des signalements est susceptible de varier selon les entités et/ou filiales. Ces variations peuvent être liées aux différences de cadre législatif ou au recours à des prestataires externes pour la gestion des signalements. Ces disparités rendent complexes la consolidation et l'analyse de données fiables et comparables à l'échelle du Groupe à ce

stade, comme il n'existe pas d'outil global permettant de consolider ces données à l'échelle du Groupe. Par souci de transparence, le Groupe a néanmoins fait le choix de publier ces données au niveau de la France en première année de reporting de la CSRD, ce qui représente 39,1 % de l'effectif du

Groupe en 2024. Concernant les alertes au sein des autres pays, le Groupe déploie actuellement un plan d'action afin d'être en mesure de publier des données consolidées dans les années à venir.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Indicateurs France ⁽¹⁾	2024 ⁽²⁾	2023
Absentéisme (%)	2,7	2,5
Maladies professionnelles (nombre)	1	1
Taux de fréquence des accidents du travail	2,10	2,62
Taux de gravité des accidents du travail	0,055	0,047

(1) 39,1 % du périmètre : France.
(2) Le périmètre de reporting n'inclut pas Sopra Banking Software.

Afin de garantir la publication d'informations qualitatives et représentatives, Sopra Steria a pris la décision de ne pas publier, pour cette première année de reporting de la CSRD, les indicateurs liés à la santé et à la sécurité au niveau du

Groupe. Sopra Steria a toutefois fait le choix de publier ces données au niveau de la France, ce qui représente 39,1 % de l'effectif global en 2024.

3.1.6. PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

3.1.6.1. Politique liée à la promotion du dialogue social [SI-1 dont MDR-P]

Le dialogue social est un levier stratégique de performance et d'engagement, favorisant une économie au service d'un collectif solidaire, aligné avec les valeurs du Groupe. L'adhésion du Groupe au Pacte Mondial des Nations Unies réaffirme son engagement à respecter la liberté d'association et l'exercice du droit syndical ainsi qu'à reconnaître le droit à la négociation collective et la protection des représentants du personnel. Cet engagement repose sur des conventions de l'OIT, ainsi que sur le respect des législations en vigueur dans chaque pays où le Groupe est implanté. Il est inscrit dans la Charte éthique du Groupe disponible sur le site Internet, et accessible à toutes les parties intéressées - www.soprasteria.com, rubrique Éthique et conformité.

En lien avec ces engagements, le volet dialogue social de la politique Ressources Humaines de Sopra Steria porte sur des questions relatives à la stratégie, à la politique économique et financière et à la politique sociale de l'entreprise. Il est en adéquation avec l'Objectif de Développement Durable n°8 « Travail décent et croissance économique ». Cette démarche répond aux impacts, risques et opportunités importants en matière d'égalité des chances et de diversité notamment par le suivi et la poursuite des objectifs suivants :

- Renforcer la collaboration avec les partenaires sociaux pour anticiper les évolutions réglementaires et organisationnelles ;
- Instaurer un dialogue constructif et régulier avec les instances représentatives du personnel à l'échelle du Groupe.

Les relations sociales sont placées sous l'autorité du Directeur général et des DRH dans chaque pays. Les référents locaux ont la responsabilité :

- d'animer les points réguliers avec les partenaires sociaux afin de répondre aux attentes sociales ;
- de mettre en place l'ensemble des instances légales en vigueur dans les pays.

Les représentants des salariés sont associés à la définition des priorités en matière de dialogue social. Le suivi de l'efficacité

du dialogue social repose sur des échanges périodiques entre les parties prenantes, en s'appuyant sur les retours d'expérience des salariés et de leurs représentants. Un objectif quantitatif sera mis en place dans les années à venir. Ces échanges permettent de mesurer l'efficacité des actions mises en place et d'identifier des pistes d'amélioration, garantissant une démarche collaborative et évolutive.

Cette démarche s'inscrit dans une perspective continue et vise à renforcer la gouvernance sociale du Groupe tout en préservant un équilibre entre les attentes des salariés et les impératifs stratégiques de l'entreprise. Elle fait partie de la politique générale de Ressources Humaines et est partagée avec les parties prenantes concernées selon les mêmes principes.

3.1.6.2. Actions liées à la promotion du dialogue social [SI-4 dont MDR-A]

Le Groupe veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles, y compris dans les pays non dotés d'un cadre institutionnel, en encadrant la reconnaissance du statut de représentant du personnel.

Dans le cadre de projets de réorganisation, les sociétés du Groupe veillent à accompagner le changement et à guider la transformation en y associant les représentants du personnel. Dès lors, les sociétés peuvent mobiliser différents dispositifs d'accompagnement et de développement tels que la mobilité interne et la formation. Les thèmes traités par les accords collectifs permettent de renforcer le sentiment d'appartenance des salariés, d'améliorer les conditions de travail, d'assurer la mobilisation de tous autour du Projet d'entreprise et de relever les défis de la transformation.

En Europe, un accord a été signé en 2022 pour la mise en place d'un « European Works Council » (EWC) pour le Groupe. Déployé en 2023, l'EWC constitue l'instance de dialogue social au niveau européen. En 2024, ce comité s'est réuni 2 fois afin d'assurer le droit à l'information des salariés présents au sein des pays de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen sur des questions qui relèvent d'un caractère transnational.

3.1.6.3. Indicateurs liés à la promotion du dialogue social [S1-8 dont MDR-M]

ACCORDS COLLECTIFS

Accords collectifs	Réalisations 2024
Périmètre couvert par un accord d'entreprise	55,1 % des salariés couverts en 2024

COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Les indicateurs suivants liés au dialogue social couvrent les pays dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et représente plus de 10 % du total des salariés. Les pays concernés sont la France, l'Inde et le Royaume-Uni.

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue Social
% de salariés couverts	Salariés – EEE ⁽¹⁾ (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés – non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
0-19 %	-	Inde, Royaume-Uni	-
20-39 %	-	-	-
40-59 %	-	-	-
60-79 %	-	-	-
80-100 %	France	-	France

(1) Espace Economique Européen

3.1.7. INFORMATIONS AU-DELÀ DE LA MATÉRIALITÉ

L'accompagnement des personnes en situation de handicap constitue un enjeu majeur de la démarche de Sopra Steria en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion. Cet engagement s'illustre notamment à travers l'adhésion du Groupe au *Global Business and Disability Network* de l'OIT depuis 2021. Le handicap est actuellement proche du seuil de matérialité d'impact et pourrait le dépasser dans les années à venir. Par conséquent, le Groupe a décidé d'inclure une

section dédiée au handicap dans son rapport de durabilité. Le Groupe est convaincu que l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être encouragés à travers des actions concrètes et pérennes au sein des différentes entités. Le tableau ci-dessous illustre les actions et les réalisations déployées à l'échelle locale au cours de l'exercice 2024.

Actions	Réalisations 2024
Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes en situation de handicap	135 lycéens en situation de handicap accompagnés dans le cadre du programme annuel HandiTutorat de soutien scolaire (plus de 580 lycéens accompagnés depuis 2013). 25 bourses allouées à des étudiants en situation de handicap dans le cadre du programme annuel, 80 % des demandes de bourses présentées ont été validées. 39,1 % du périmètre : France.
Accompagner les salariés en situation de handicap via un plan d'écoute et d'accompagnement adapté	Plan d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation de handicap tout au long de l'année. Plus de 2 317 compensations actives en France. En 2024, plus de 560 salariés en situation de handicap ont été accompagnés par la Mission Handicap. 65 référents handicap relais de proximité de la Mission Handicap. 39,1 % du périmètre : France.
Collaborer avec des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap pour être un partenaire responsable de référence et privilégier des fournisseurs engagés	Faciliter la collaboration en co-traitance et/ou en sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) : ■ Procédure d'achat vers les entreprises du STPA ; ■ Référentiel de fournisseurs du STPA ; ■ Partenariat avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées ; ■ 100 % des acheteurs formés aux achats intégrant les enjeux d'égalité des chances. 39,1 % du périmètre : France.

Actions

Réalisations 2024

Encourager l'innovation pour faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap

En France, Sopra Steria soutient l'innovation en faveur des personnes en situation de handicap en sponsorisant depuis 2017 le prix annuel *Innovation digitale* du concours Handitech Trophy. Lors de l'édition 2024, le prix a été décerné à Reeflect, une start-up développant un système d'alerte intelligent destiné aux personnes sourdes et malentendantes.

39,1 % du périmètre : France.

Former et sensibiliser pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

9 771 participants à des formations aux enjeux du handicap.

94,8 % du périmètre : Europe, Asie, Afrique.

Fait marquant :

En France, sensibilisation des salariés via les campagnes annuelles Handi-Tour (ateliers de sensibilisation organisés au sein de 8 agences animés par des experts sous le signe du HandiSport) et HanDigital Week

(2 live-events organisés avec pour thématiques « La neurodiversité chez Sopra Steria » et « IA et handicap, on en est où ? » : plus de 1200 salariés sensibilisés)

39,1 % du périmètre : France.

Formaliser les engagements du Groupe et les aligner avec les standards internationaux et nationaux via des partenariats stratégiques

Membre du réseau *Global Business and Disability Network* (GBDN) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis 2021.

100 % du périmètre : Groupe.

Partenariats avec des organismes externes dont la mission est de promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

71,9 % du périmètre : Europe.

Faits marquants :

En France, à la suite de la fin de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des salariés handicapés 2021-2023, un nouvel accord a été signé pour la période 2024-2026.

Au Royaume-Uni, l'accréditation niveau 3 *Disability Confident Leader* du programme *Disability Confident* a été obtenue en 2024. Elle suit l'adhésion au niveau 1 du dispositif en 2019 et l'obtention du niveau 2 en 2022. Ce programme du Gouvernement britannique vise à encourager les employeurs à adopter des pratiques inclusives pour les personnes en situation de handicap. Il comprend 3 niveaux de reconnaissance correspondant au niveau de maturité des organisations en matière d'inclusion des personnes handicapées.

Favoriser le partage des bonnes pratiques en interne et en externe

Plus de 900 membres d'*Employee Resource Groups* (ERG) autour de la thématique du handicap.

65,0 % du périmètre : Europe.

Fait marquant :

Lancement fin 2024 de l'outil d'auto-évaluation du réseau *Global Business & Disability Network* proposé par l'OIT auprès des pays, afin de réaliser un diagnostic sur la prise en compte des enjeux liés au handicap dans l'entreprise et d'évaluer les différents niveaux de maturité des pays par rapport à ce sujet, notamment en tenant compte des réglementations locales.

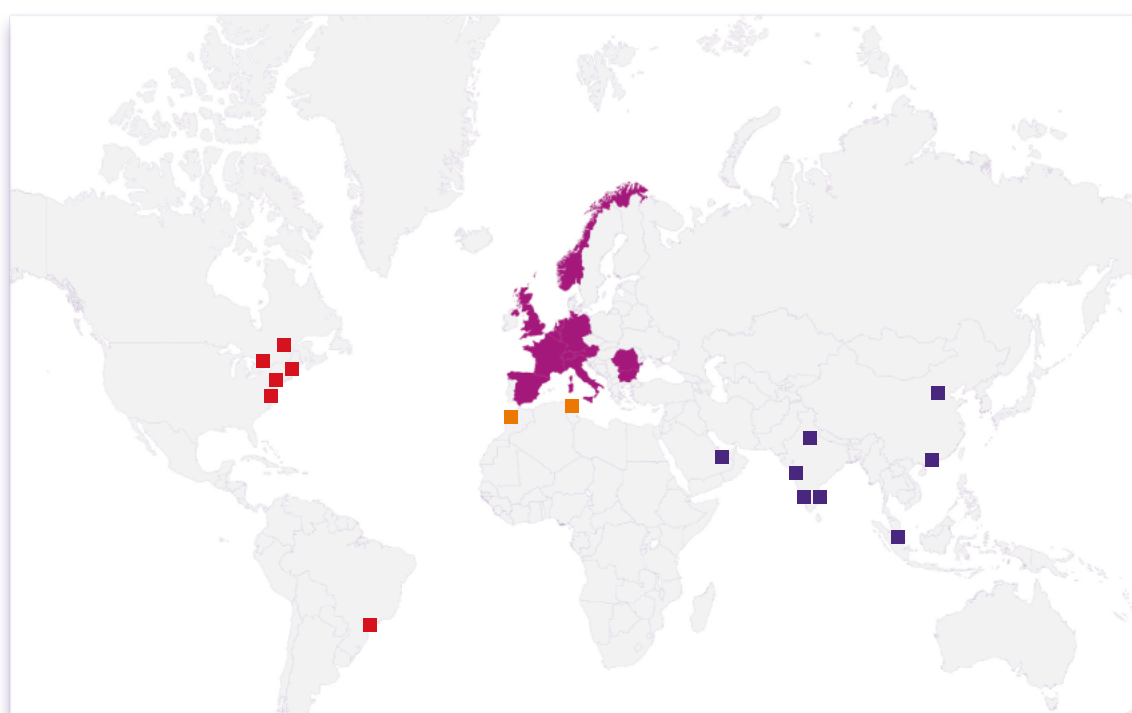
99,6 % du périmètre : Groupe.

3.2. Communautés locales [S3]

3.2.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS [S3-SBM-3]

Le modèle d'affaires et la stratégie de Sopra Steria font de l'entreprise un acteur territorial important, inséré dans les tissus économiques, sociaux et solidaires locaux. D'une part, l'entreprise s'étend sur près de 30 pays, avec 164 sites d'implantation et près de 51 000 salariés dans le monde, lui conférant une présence dans le Top 5 des leaders européens du secteur des entreprises de conseil et de services numériques. D'autre part, la stratégie de l'entreprise ne peut être déployée avec succès qu'à la condition d'un lien étroit entretenu avec les territoires et leurs habitants, que cela soit pour attirer et fidéliser les salariés, développer des centres de compétences, ou encore interagir avec les écosystèmes locaux de partenaires. Du fait de ces caractéristiques, les opérations et activités propres de Sopra Steria sont amenées à avoir des effets sur les « communautés locales » de chacun des territoires de présence. Par ce maillage territorial, l'entreprise peut impacter positivement les habitants des villes et zones dans lesquelles elle opère en contribuant au tissu économique, social, éducatif et associatif local.

CARTE DES IMPLANTATIONS TERRITORIALES DE SOPRA STERIA



Nombre de sites par continent et par pays :



Amérique : 6

Brésil : 1
Canada : 2
USA : 3



Afrique : 2

Maroc : 1
Tunisie : 1



Europe : 147

Allemagne : 16
Autriche : 1
Belgique : 6
Bulgarie : 1
Danemark : 1
Espagne : 9
France : 57
Irlande : 1
Italie : 6
Luxembourg : 3
Norvège : 9
Pays-Bas : 4
Pologne : 2
Roumanie : 1
Royaume-Uni : 20
Suède : 4
Suisse : 5



Asie : 9

Chine : 1
Émirats Arabes Unis : 1
Hong Kong : 1
Inde : 5
Singapour : 1

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS RELATIFS AUX COMMUNAUTÉS LOCALES

Description de la matérialité de la « Solidarité et engagement citoyen » pour Sopra Steria (ESRS S3)		Horizon temporel considéré	Activités de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact positif	Soutien aux territoires d'implantation du Groupe par des initiatives de solidarité, notamment dans le domaine de l'inclusion numérique et de l'éducation, du fait de partenariats associatifs dans la durée et du renforcement de l'engagement citoyen des salariés au bénéfice de la société.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria
Description de la matérialité de l'« Ancrage territorial » pour Sopra Steria (ESRS S3)		Horizon temporel considéré	Activités de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact positif	Soutien au développement et à la résilience des territoires notamment grâce à la création d'emplois directs et indirects et aux interactions nouées avec les parties prenantes externes au sein des écosystèmes locaux.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria

La section "1. Informations générales" (ESRS 2) du présent chapitre, intègre les communautés locales dans son périmètre de publication.

3.2.2. SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT CITOYEN

3.2.2.1. Politique relative à la solidarité et l'engagement citoyen [S3-1 dont MDR-P]

En tant qu'entreprise de conseil et services numériques, composée essentiellement d'ingénieurs diplômés, Sopra Steria s'engage à soutenir l'inclusion numérique et l'éducation, en particulier auprès des populations les plus vulnérables (personnes en situation de précarité ou d'exclusion sociale, personnes âgées, jeunes, etc.). Le Groupe est historiquement engagé dans un programme de solidarité en soutien d'organismes caritatifs et de projets d'innovation sociale. L'objectif est de contribuer à ce que les bénéfices du numérique soient accessibles et partagés avec tous et toutes : agir sur la fracture numérique pour contribuer à réduire la fracture sociale. Dans cette intention, l'engagement citoyen des salariés est encouragé par l'entreprise.

Plus spécifiquement, la politique de solidarité de Sopra Steria vise à atteindre les objectifs suivants :

- Inclusion numérique : accès aux équipements et services numériques, permettant d'accéder aux informations et besoins essentiels ;
- Éducation et sensibilisation aux enjeux et usages du numérique.

Ces objectifs contribuent directement ou indirectement à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies : ODD 1 « Pas de pauvreté », ODD 3 « Bonne santé et bien-être », ODD 4 « Éducation de qualité », ODD 5 « Égalité des sexes », ODD 8 « Créer des opportunités d'emploi pour les jeunes », ODD 10 « Inégalités réduites ». La démarche de Sopra Steria pour le respect et la protection des droits humains, notamment concernant les communautés locales, est décrite dans l'encadré introductif de la section « 3. Informations sociales » du présent chapitre, ainsi que dans la section sur la « 4.2 Vigilance raisonnable ».

La large majorité des pays et entités de Sopra Steria (représentant 96 % des effectifs du Groupe) sont engagés dans cette démarche collective de solidarité, déclinée et enrichie en fonction des enjeux locaux. À titre d'exemple, l'Inde priorise l'accès à l'éducation – y compris aux matières scientifiques et informatiques – mais aussi l'hygiène et la santé. Au Royaume-Uni, la politique de solidarité menée s'inscrit dans une démarche dénommée « Social Value » qui engage également les clients (en vertu du UK Social Value Act).

Certaines filiales, comme Galitt ou Sopra HR Software, sont sensibilisées à la politique du Groupe, mais ne la déclinent pas encore en actions. CS Group et Ordina, qui ont rejoint le Groupe plus récemment, intègrent pour leur part progressivement les enjeux de solidarité.

Le Groupe s'appuie sur deux fondations, situées en France et en Inde, et met en place des dispositifs de mécénat et des partenariats avec des organisations d'intérêt général dans la plupart des pays dans lesquels il opère. La politique de solidarité du Groupe est complétée par un programme d'engagement des salariés, qui sont invités à mettre leurs compétences au service de l'intérêt général (des plateformes d'engagement citoyen sont disponibles en France, Royaume-Uni et Allemagne). Occasionnellement, le Groupe associe également des clients, écoles ou partenaires institutionnels à ses actions de solidarité.

Un chantier a été initié en 2024 pour faire évoluer la politique de solidarité afin d'en renforcer la cohérence et l'impact social positif à l'échelle du Groupe. Dans ce cadre, une enquête interne a été menée auprès de salariés aux profils variés (de l'ingénieur opérationnel au Directeur général), en même temps qu'une analyse externe auprès d'experts de la philanthropie d'entreprise, suivies d'un atelier de réflexion partagée. Les travaux se poursuivront en 2025 avec la refonte de la politique de solidarité, comprenant notamment un positionnement recentré sur des projets de long terme visant un public de bénéficiaires plus ciblé. De plus, le Groupe prévoit le déploiement progressif d'un nouveau programme à l'international amené à mobiliser plusieurs pays.

La politique de solidarité est impulsée et supervisée au niveau du Groupe par la Direction durabilité et responsabilité sociale d'entreprise. Les orientations et les ressources sont validées par la Direction générale et le Comité exécutif.

Opérationnellement, les programmes sont déployés et animés par l'équipe du pôle solidarités et engagement citoyen, composée de deux ETP⁽¹⁾ et soutenue par la Direction de la communication. Cette équipe s'appuie sur un réseau de 25 référents Solidarités présents dans les pays et filiales, chargés d'identifier des actions au niveau national ou local et de les mettre en œuvre. Un comité de coordination des référents solidarités est organisé tous les deux mois afin de piloter les programmes transverses et partager des bonnes pratiques.

(1) Équivalent Temps Plein

La politique de solidarité est partagée en externe via une page dédiée sur le site internet de Sopra Steria (<https://www.soprasteria.fr/nous-connaître/nous-connaîtreengagements/solidarite>), et en interne par des communications régulières sur le réseau social de l'entreprise, des articles d'actualité et une page dédiée sur l'intranet. À titre d'exemple, cette politique a été présentée en décembre 2024 à l'occasion du Capital Markets Day organisé pour les investisseurs et analystes financiers du Groupe. La Fondation Sopra Steria-Institut de France dispose également d'un site internet dédié.

Par ailleurs, Sopra Steria entretient un dialogue régulier et direct avec l'écosystème associatif, en participant à des événements organisés autour de l'engagement, en rencontrant les représentants des associations et en suivant l'avancement des projets soutenus dans la durée.

Ces échanges permettent notamment de mieux comprendre les besoins du terrain et des structures accompagnées. À titre d'exemple, l'Espagne a ré-orienté son soutien vers le projet « Territorio joven » en fonction des besoins de son partenaire, la Fondation Balía. Ils ont construit ensemble et déployé en 2024 un nouveau programme d'interventions dans les lycées, allant au-delà du soutien scolaire et permettant de mettre à la disposition des bénéficiaires de la fondation partenaire des compétences propres aux salariés de Sopra Steria (cybersécurité, IA, ...).

Tous les dons financiers ou en nature réalisés, directement par le Groupe ou par ses entités, sont soumis à un contrôle de conformité et d'éthique, pour prévenir notamment toute forme de conflit d'intérêt. Avant leur versement effectif, les dons doivent être déclarés selon une procédure unique, rendue accessible aux salariés, afin d'être soumis à la double validation du responsable Solidarité Groupe et de la Direction du Contrôle interne.

3.2.2.2. Cibles liées à la solidarité et l'engagement citoyen

[S3-5 dont MDR-7]

Le Groupe Sopra Steria s'est fixé des objectifs qualitatifs d'impact social qui orientent la politique de solidarité. Pour chaque action menée, les progrès sont ainsi évalués au moins chaque année par rapport à l'initialisation du projet et/ou aux progrès de l'année précédente.

Chaque entité est responsable de fixer les objectifs d'impact correspondant aux actions déployées en local. Des objectifs quantitatifs d'impact social et sociétal pourront être formalisés au niveau du Groupe à partir de 2025, en cohérence avec les ambitions décrites ci-dessus, les exigences de mesurabilité, et les pratiques et capacités des associations soutenues. L'absence de cible consolidée est en partie due à la difficulté de qualifier de manière unique, quantitative et objective l'impact social et sociétal des projets soutenus, en tenant compte de chaque contexte local et chaque typologie d'action déployée.

Par ailleurs, en termes d'objectifs, le Groupe Sopra Steria cible, à horizon 2028, la mobilisation d'au moins 10 % de ses salariés sur des enjeux sociaux, sociétaux ou environnementaux, via des programmes d'engagement tournés vers la société civile ou les communautés d'action internes à l'entreprise (ERG pour « Employee Resource Groups »). Il importera alors que cet objectif s'appuie sur des processus internes permettant d'identifier et valoriser l'ensemble des actions citoyennes et solidaires portées par les salariés du Groupe.

3.2.2.3. Actions concernant la solidarité et l'engagement citoyen [S3-4 dont MDR-A]

Chaque pays ou filiale déploie la politique fixée par le Groupe de manière autonome, en sélectionnant les actions les plus adaptées à un déploiement impactant sur le territoire concerné. Une telle décentralisation est une condition de la

cohérence avec les priorités et besoins locaux identifiés. Elle favorise un ancrage local et une mobilisation transverse en permettant aux salariés de contribuer concrètement aux projets soutenus par l'entreprise.

À ce titre, chaque entité est décisionnaire et responsable du budget qu'elle dédie aux actions de solidarité, comme du suivi des indicateurs associés à chaque action.

Sopra Steria s'appuie en particulier sur trois programmes de solidarité emblématiques par leur transversalité et/ou leur caractère historique au sein du Groupe, présentés ci-dessous :

Campagne d'engagement citoyen *International Volunteer Days (IVD)* :

Chaque année depuis 2019, le Groupe mobilise ses salariés à l'occasion de la Journée Internationale des Volontaires de l'ONU. En 2024, une campagne renforcée et intitulée « International Volunteer Days » a été lancée dès le mois de juillet par la Direction générale du Groupe. Elle a mobilisé 12 pays et 2 filiales durant plusieurs mois : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Inde, Italie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Sopra Banking Software et CIMPA.

Cette initiative encourage l'engagement citoyen des salariés du Groupe afin de mettre le numérique au service de l'éducation et de l'inclusion. Dans le cadre de la campagne 2024, plus de 400 salariés se sont engagés en faveur de 80 projets à fort impact. Plus de 3 200 heures de *pro bono* ont été réalisées, au bénéfice de plus de 24 000 personnes vulnérables, en risque d'exclusion sociale et/ou numérique.

Chaque pays et filiale a décliné la campagne IVD en fonction de ses partenariats, ses dispositifs d'engagement et son contexte local.

La campagne a été clôturée le 5 décembre 2024, journée Internationale des Volontaires de l'ONU, à l'occasion d'un événement interne destiné à l'ensemble des salariés du Groupe, donnant la parole à des associations et des salariés engagés.

Fondation Sopra Steria-Institut de France

Créée en 2001 sous l'égide de l'Institut de France, la Fondation est un pilier historique de la politique de solidarité de Sopra Steria. Elle a pour objet de mettre le numérique au service de l'humain et de l'environnement en France et agit selon deux modalités :

- L'accompagnement de jeunes entrepreneurs à impact avec le « Prix Entreprendre pour demain » ;
- Le soutien financier et humain à des projets associatifs sur la base d'un engagement annuel, souvent renouvelé.

Les projets soutenus par la Fondation contribuent à l'éducation ou à l'inclusion numérique. Ils sont parrainés par des salariés bénévoles qui partagent leurs compétences au bénéfice de populations vulnérables en risque d'exclusion sociale et/ou numérique. Ainsi, en 2024, 5 projets associatifs ont été soutenus par la Fondation :

- Le déploiement de défis robotiques dans les écoles primaires partenaires de la Fondation La Main à la Pâte, couplé à la mise en place de tutoriels à destination des professeurs - Fondation soutenue depuis 2021 ;
- La formation à l'IA générative de jeunes NEET bénéficiaires de la Fondation Falret en vue de leur insertion professionnelle et sociale - association soutenue depuis 2023 ;
- La poursuite du soutien au déploiement des solutions Adiléos auprès de structures sociales luttant contre la grande exclusion - association soutenue depuis sa création en 2014 ;
- La refonte et la sécurisation du site internet de la Fédération Nationale Solidarité Femmes - association soutenue pour la troisième fois depuis 2019 ;

- Le développement de l'Académie Clic&Moi accompagnant les seniors dans l'usage du numérique – projet ancré dans le tissu ESS et lauréat du Prix Entreprendre pour demain 2021.

Programme éducatif de la fondation Sopra Steria en Inde

Depuis 2009, la Sopra Steria India Foundation lutte contre la pauvreté et soutient l'autonomisation des jeunes issus de milieux défavorisés, en mettant l'accent sur l'accès à l'éducation des filles. La Fondation met en œuvre un programme éducatif complet dans des écoles primaires et secondaires, tant en milieu urbain que rural, qui repose sur quatre piliers :

- L'accès à une éducation de qualité, ce qui se traduit par exemple par la mise en place de bibliothèques partagées, la distribution de matériel éducatif essentiel et la prise en charge des frais de scolarité pour assurer une éducation continue des élèves les plus précaires. Par ailleurs, les étudiants les plus méritants peuvent avoir accès à des bourses d'études pour l'enseignement supérieur financées par le Sopra Steria *Scholarship Programme*, avec un accompagnement sur 3, 4 ou 5 ans en fonction des études choisies.
- L'accès à des infrastructures pédagogiques numériques pour tous les élèves, y compris les filles. À cette fin, les écoles partenaires sont équipées de laboratoires informatiques et de tableaux interactifs intelligents LED, ou encore de laboratoires STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques).
- La sensibilisation à la santé et à l'hygiène, en particulier à destination des adolescentes, incluant notamment la distribution de serviettes hygiéniques, la construction et

renovation de toilettes scolaires, et des séances de sensibilisation sur les changements biologiques, hormonaux et émotionnels, incluant une éducation sexuelle de base. En 2024, plus de 6 000 écolières ont bénéficié de ces campagnes.

- Le développement de l'écoresponsabilité, avec un programme varié incluant l'installation de panneaux solaires dans les écoles, des plantations d'arbres, des activités de recyclage DEEE, la mise en œuvre de composts, ou enfin des ateliers de sensibilisation aux enjeux environnementaux facilités par des salariés Sopra Steria à destination des étudiants.

Ce programme a permis de soutenir 47 375 enfants et jeunes défavorisés en 2024.

Les différentes actions menées relèvent d'une évaluation annuelle des besoins auprès des écoles partenaires. Elles reposent notamment sur le soutien à des associations expertes, l'appui bénévole et régulier de salariés Sopra Steria, et une collaboration avec d'autres pays du Groupe. Ainsi, en 2024, quatre salariés ambassadeurs allemands ont pu partager des savoirs informatiques et des compétences en anglais et témoigner de leur quotidien professionnel à plus de 700 étudiants. Cette année, l'Allemagne a également financé deux projets de la Sopra Steria India Foundation à hauteur de 12 000 €.

Le tableau ci-dessous présente des exemples d'actions-phare illustrant une partie des activités de solidarité menées par des entités du Groupe au niveau local. Cette liste n'est pas exhaustive et privilégie les actions ayant particulièrement mobilisé les salariés et contribué aux objectifs communs d'inclusion numérique et d'éducation.

EXEMPLES D'ACTIONS DE SOLIDARITÉ ET D'ENGAGEMENT CITOYEN EN 2024

Périmètre	Description de l'action-phare	Bénéficiaires	Impacts
Espagne	Interventions de salariés Sopra Steria dans des lycées partenaires du programme « Territorio joven » afin de rendre accessibles les métiers du numérique aux jeunes bénéficiaires de la Fondation Balia pour l'enfance	Adolescents (13-17 ans) affectés par des inégalités scolaires, personnelles et/ou sociales	Lutte contre l'échec scolaire et développement des compétences sociales de 83 jeunes en risque de décrochage
Royaume-Uni	Partenariat TeenTech en soutien direct d'étudiants britanniques participant aux TeenTech Awards : les salariés Sopra Steria les ont accompagnés à développer leurs idées innovantes et à peaufiner leur présentation et ont participé au jury de sélection de lauréats	Étudiants britanniques	58 projets étudiants accompagnés. Participation à la sélection des lauréats dans 3 catégories différentes (Best Innovation, Best use of AI and Patient Safety)
France	Remise du Prix Entreprendre pour demain 2024 de la Fondation Sopra Steria-Institut de France au projet Glaaster, facilitant l'accès à la lecture de jeunes souffrant de troubles « dys » en adaptant tout type de document à leurs besoins spécifiques	Étudiants et jeunes entrepreneurs portant des projets mettant le numérique au service de l'humain	Plus de 1 000 utilisateurs de la plateforme Glaaster à la rentrée 2024 Déploiement de la plateforme au sein de 3 écoles d'enseignement supérieur
Scandinavie (Norvège & Suède)	Organisation d'une campagne de collecte de fonds « The Challenge » portée par les salariés au bénéfice du programme « Better learning » du Norwegian Refugee Council (NRC),	Enfants et adolescents souffrant de troubles du stress post-traumatique liés à une guerre ou une migration forcée	9 villes impliquées 50 salariés bénévoles engagés dans l'organisation de la collecte

Périmètre	Description de l'action-phare	Bénéficiaires	Impacts
	combinant des méthodes pédagogiques et du soutien psychosocial dans une application mobile		550 000 NOK (46 800 €) collectés par les salariés
Inde	Le Sopra Steria Scholarship Programme offre une bourse d'étude pour l'enseignement supérieur à des étudiants issus du programme éducatif de la Sopra Steria India Foundation	Étudiants en situation de précarité et bénéficiaires de la Sopra Steria India Foundation	128 étudiants boursiers en 2024, sur un total de 906
Italie	Développement d'une application permettant aux membres de l'association Sant'Egidio luttant contre la pauvreté et l'exclusion de mieux organiser les activités éducatives et extra scolaires des enfants bénéficiaires	Bénéficiaires indirects : enfants et jeunes en situation de précarité ou présentant des risques d'exclusion sociale ou d'échec scolaire	400 membres de Sant'Egidio équipés de l'application pour mener à bien leurs activités caritatives dans les 20 écoles partenaires à Rome
Belgique	Animation d'ateliers de sensibilisation aux risques d'internet et des réseaux sociaux en école primaire avec l'association Child Focus	Enfants en école primaire	Ateliers animés par des salariés Sopra Steria dans 12 écoles, soit 200 enfants sensibilisés
Pays-Bas	Intervention de salariés Sopra Steria dans les ateliers de formation organisés par l'association JINC International, pour l'initiation à la programmation et le témoignage de leur parcours professionnel	Enfants en école primaire	19 ateliers animés par 17 salariés Sopra Steria au bénéfice de 183 enfants

Les actions menées dans les pays sont habituellement renouvelées d'une année sur l'autre, de sorte à assurer un soutien dans la durée. À titre d'exemple, la Fondation Balia est

soutenue depuis 2015, l'association Die Arche depuis 2018 et Child Focus depuis 2020.

Méthodologie de suivi de l'avancement des projets

Les progrès réalisés par les projets soutenus sont suivis régulièrement par les référents solidarité des pays selon des modalités qui leur sont propres, et partagés avec la Direction durabilité et responsabilité sociale d'entreprise du Groupe et la communauté des référents, à l'occasion des comités de coordination dédiés ayant lieu tous les deux mois ou de points de suivi bilatéraux.

À l'échelle nationale, le suivi des progrès peut être réalisé via :

- Un reporting régulier, généralement mensuel, basé sur les données collectées par le biais de plateformes d'engagement solidaire (Royaume-Uni, France, Allemagne) ;

- Des comités de suivi réguliers avec les responsables des projets associatifs et/ou les salariés Sopra Steria ambassadeurs de la Politique Solidarité pour leur entité de rattachement ;
- Des comptes-rendus écrits réguliers de la part des associations ;
- Des échanges informels avec les associations soutenues, voire leurs bénéficiaires, notamment à l'occasion d'événements au sein de l'écosystème solidaire du pays.

3.2.2.4. Indicateurs relatifs à la solidarité et à l'engagement citoyen [MDR-M]

ACTIONS DE SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT CITOYEN GROUPE

Réalisations	2024
Nombre de projets solidaires soutenus	157
Nombre d'organisations à but non lucratif soutenues	994
Nombre de bénéficiaires soutenus	50 890
Nombre de salariés engagés	+ 1 910
dont proportion d'engagement pro bono (sur temps de travail)	49,5 %
dont proportion d'engagement bénévole (hors temps de travail)	50,5 %

Un cadrage méthodologique des indicateurs associés aux actions de solidarité a été opéré en 2024, en vue de faciliter les comparaisons sur les années à venir. Il est à noter que les indicateurs 2024 excluent le périmètre de Sopra Banking Software, cédé le 2 septembre 2024, qui représentait une quinzaine de projets et une centaine de salariés engagés.

Méthodologie de suivi des indicateurs

Les indicateurs de progrès sont suivis et communiqués par chaque référent solidarité des entités avant d'être consolidés au niveau Groupe par la Direction durabilité et responsabilité sociale d'entreprise.

Chaque année, les activités et budgets de la Fondation Sopra Steria-Institut de France et de la Fondation Sopra Steria Inde font l'objet de rapports annuels validés par un Conseil d'administration, conformément à leurs statuts.

Focus sur le nombre de salariés engagés

L'engagement des salariés sur leur temps de travail fait l'objet d'un suivi des temps au même titre que toute autre activité professionnelle. En revanche, les informations concernant l'engagement bénévole des salariés relèvent de données communiquées par ces derniers sur une base déclarative et volontaire.

Focus sur le nombre de bénéficiaires

Les entités s'appuient sur des volumes réels communiqués par l'association ou le collaborateur volontaire, ou bien sur une estimation réaliste (par exemple, en fonction du nombre d'ateliers menés par les salariés). Les informations disponibles sont encore parcellaires et doivent faire l'objet de travaux complémentaires afin d'accompagner les entités dans la mesure harmonisée de cet indicateur.

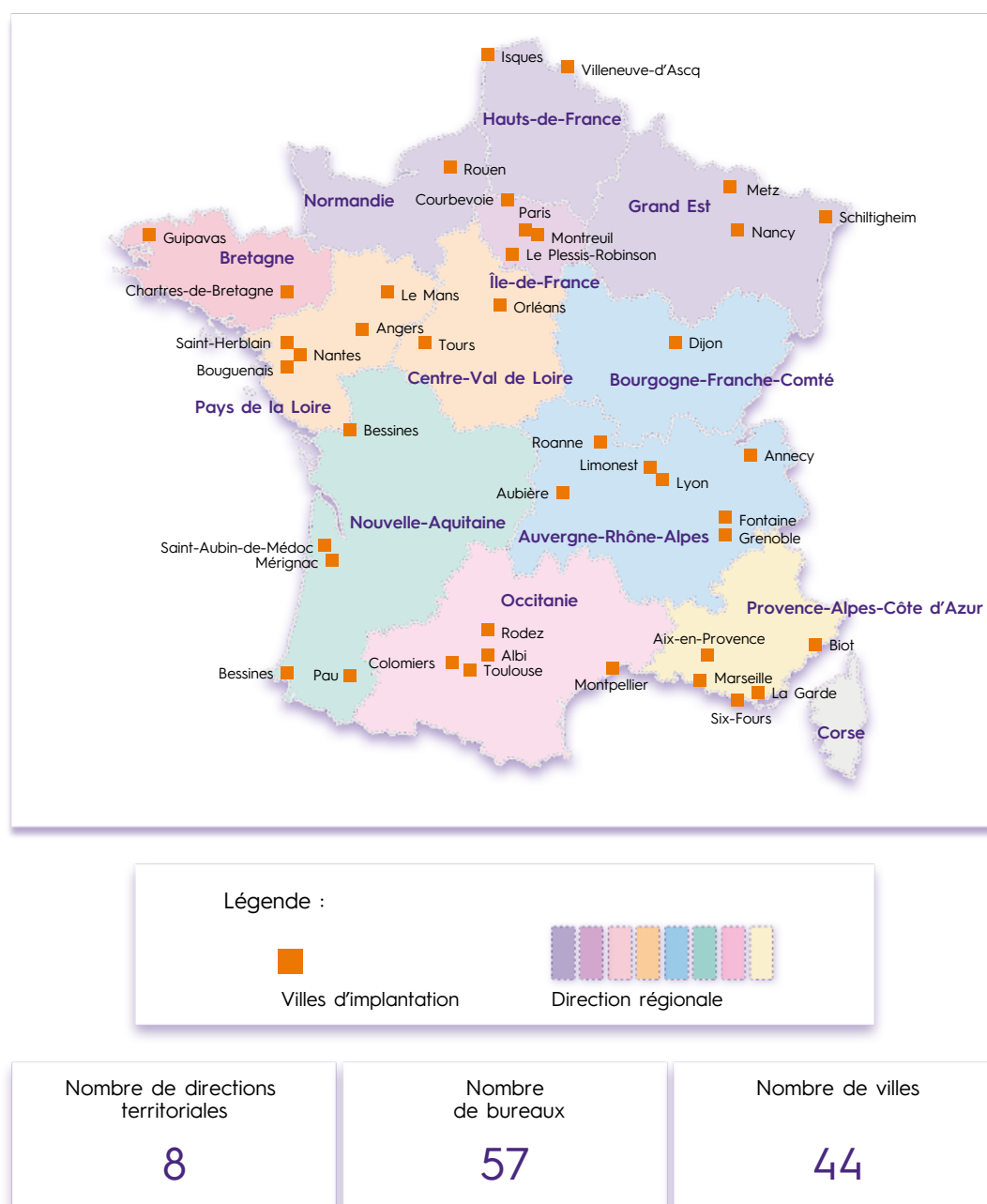
3.2.3. ANCRAGE TERRITORIAL

3.2.3.1. Politique en matière d'ancrage territorial [S3-1 dont MDR-P]

Depuis sa création en 1968, le Groupe est intrinsèquement liée à son ancrage territorial, comme en témoigne le maintien de son siège social à Annecy. La proximité avec les parties prenantes, notamment les employés et les clients, constitue une valeur essentielle pour le Groupe. Par conséquent, le Groupe a établi une présence significative dans les principales zones géographiques où il exerce ses activités. Cette relation particulière a été renforcée au fil des années grâce à une connaissance approfondie, au soutien continu, au développement et à la résilience des territoires où il est implanté.

L'approche du Groupe vise à optimiser son impact positif sur les territoires. Cette approche est adaptée selon les pays, en fonction de l'implantation territoriale de l'entreprise et des spécificités économiques locales. Chaque directeur de pays dispose d'une autonomie dans le choix de ses plans d'action. Le Comité exécutif du Groupe inclut des représentants de quatre zones principales d'implantation : la France, le Royaume-Uni, le Benelux et la Scandinavie. En France, Sopra Steria est implanté sur 57 sites, répartis sur 44 villes et 12 régions métropolitaines, elles-mêmes organisées autour de 8 directions territoriales. Le Groupe est également présent dans 16 villes au Royaume-Uni et dans 14 villes en Allemagne. Certaines filiales, telles que CIMPA ou CS Group, ont développé des liens spécifiques avec leurs territoires respectifs. Par exemple, CIMPA est implantée dans la région d'Augsbourg en Bavière, un hub technologique et industriel, afin de soutenir les acteurs locaux dans la gestion du cycle de vie des produits. De son côté, CS Group à Darmstadt bénéficie d'une forte proximité avec l'Agence Spatiale Européenne (ESA), renforçant ainsi son rôle dans l'ingénierie spatiale.

IMPLANTATIONS DES SITES ET DES DIRECTIONS RÉGIONALES DE SOPRA STERIA EN FRANCE



À ce jour, le Groupe n'a pas formalisé de politique générale en matière d'ancrage territorial. La démarche s'organise en déclinaison du modèle opérationnel de l'entreprise, par le biais des cycles décisionnels et des instances de pilotage classiques. L'engagement de Sopra Steria vise à soutenir le développement et la résilience des territoires d'implantation grâce à la création de bassins d'emplois et aux interactions nouées avec les parties prenantes externes au sein des écosystèmes locaux. À titre d'illustration, en France, la démarche est supervisée depuis 2024 par la direction des territoires, directement placée sous la responsabilité du Directeur général du pôle France et regroupant les 8 directeurs concernés⁽¹⁾. Elle permet de suivre, au plus proche du terrain, la bonne mise en place des missions locales prioritaires, particulièrement concernant les relations avec (i)

3.2.3.2. Cibles liées à l'ancrage territorial

[S3-5 dont MDR-T]

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, et en lien avec la création de la Direction des territoires du pôle France, Sopra Steria a initié des travaux pour qualifier les « critères » d'impact de son ancrage territorial. À terme, cela pourrait mener au suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité de la démarche territoriale du Groupe concernant :

- Le soutien à la formation et au tissu éducatif local ;
- Le développement de la connaissance et de solutions adaptées enjeux des économiques et sociaux des collectivités locales ;
- Le développement de centres d'expertises implantés localement ;
- Le développement de partenariats locaux ;
- Les emplois générés directement et indirectement ;
- Le soutien au tissu associatif local (voir la section 3.2.2 de ce présent chapitre) ;

3.2.3.3. Actions concernant l'ancrage territorial

[S3-4 dont MDR-A]

Chaque pays ou filiale déploie la démarche territoriale de manière autonome, en sélectionnant les actions les plus adaptées à déployer sur leur territoire. Cette autonomie, héritée de l'histoire et de la culture du Groupe, permet de

les écoles et organismes de formations, (ii) les collectivités locales et les organisations publiques, parapubliques et privées implantées localement ainsi que (iii) les associations et fédérations professionnelles. Au-delà de la gouvernance, les directeurs de région s'appuient sur la stabilité des relations nouées et les retours de satisfaction (exemples : étudiants, écoles, acteurs publics et privés de l'économie régionale) pour évaluer l'efficacité des actions.

Enfin, la démarche de Sopra Steria en matière de droits humains, notamment concernant les communautés locales est décrite dans l'encadré introductif de la section « 3. Informations sociales » de ce chapitre ainsi que dans la section « 4.2 Vigilance raisonnable ».

- Le soutien aux services essentiels du territoire (voir la section 3.3.2 de ce présent chapitre).

L'année 2025 servira de bilan concernant le suivi de l'ancrage territorial, notamment en tenant compte de la première année d'exercice de la Direction des territoires du pôle France et de cette première année de *reporting* en matière d'ancrage territorial.

Sopra Steria n'a pas défini de cible globale et de dispositif de suivi unifié dédié à l'optimisation de l'impact positif du Groupe dans ses territoires d'implantation. La mesure quantitative n'a pas été retenue à ce stade, du fait de la difficulté d'objectiver de manière quantitative et fidèle l'ancrage territorial, en tenant compte des intérêts des communautés locales, de la diversité des territoires, de leur contexte social et économique. La nature sociale de l'impact nécessite ainsi une mesure équilibrée tenant compte des contextes, besoins et priorités définies par les territoires.

favoriser un ancrage territorial proportionné et pertinent au regard des besoins prioritaires et des contextes des territoires.

Les tableaux ci-dessous présente des exemples d'actions représentatives illustrant les activités menées au niveau local pour un échantillon de pays.

EXEMPLES D'ACTIONS 2024 QUI CONTRIBUENT AU DÉVELOPPEMENT DE L'ANCRAGE TERRITORIAL SUR LE PÉRIMÈTRE GROUPE

Périmètre	Action	Impacts positifs sur le territoire	Projection 2025+
Allemagne	Participation active dans les organisations professionnelles régionales et nationales (BITKOM ⁽²⁾ , BDU ⁽³⁾ , VDR), création d'opportunités professionnelles (offres d'emploi à distance dans des zones peu peuplées), soutien aux initiatives culturelles locales (expositions et mise à disposition des locaux pour des associations et acteurs locaux)	Contribution à la dynamisation des bassins de l'emploi et de la culture	Poursuite des engagements locaux
Benelux et Italie	Partenariat avec Trees for All pour entretenir des forêts et cultures locales (agroforesterie) et impliquer ensemble employés et communautés locales.	Sensibilisation à l'amélioration du cadre de vie local et renforcement des liens sociaux	Extension de la démarche à d'autres régions

(1) Dont la région Ile de France directement gérée par le Directeur général du pôle France
(2) Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. : promotion de la transformation digitale
(3) Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen : management des ressources sur le secteur du conseil

Périmètre	Action	Impacts positifs sur le territoire	Projection 2025+
Espagne	Création et déploiement de l'application INCV, en partenariat avec la Fondation Randstad, pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et des réfugiés.	Inclusion sociale renforcée par la création de ponts entre les candidats marginalisés et les entreprises locales.	Extension de l'application à d'autres régions espagnoles et lancement d'un déploiement international, en commençant par l'Allemagne.
Inde	Développement de projets environnementaux avec notamment 2 projets d'installation de panneaux solaires pour des écoles, des actions de conservation de l'eau, des actions de sensibilisation, la réduction de la consommation d'énergie, l'utilisation d'énergie solaire, le boisement du campus.	Amélioration de la résilience environnementale des territoires et diminution de l'impact des sites sur les écosystèmes locaux	Extension de la démarche de solidarité locale (voir section 3.2.2.3 de ce présent chapitre)

EXEMPLES D'ACTIONS 2024 QUI CONTRIBUENT AU DÉVELOPPEMENT DE L'ANCRAGE TERRITORIAL EN FRANCE

Périmètre	Description d'une action phare en 2024	Impacts positifs sur le territoire	Projection 2025+
Auvergne-Rhône-Alpes	Soutien à la formation et à l'emploi sur le territoire via (1) l'enseignement secondaire (stages, accompagnement des établissements en quartiers prioritaires) ; (2) l'enseignement supérieur avec une quinzaine d'écoles accompagnées (ateliers RH, cours, Hackathons, conférences, tables rondes, etc.) ; et (3) l'organisation de « Hello Tech Girl » pour sensibiliser les jeunes femmes aux carrières du numérique.	Contribution aux bassins d'emplois, à la formation et à l'attractivité des métiers du numérique auprès des jeunes (en particulier des jeunes femmes).	Accélération des formations sur les compétences « Next Gen » pour mieux accompagner la transformation des entreprises du territoire. Lancement d'un club de partage inter-entreprises sur le thème « Diversité, Égalité, Inclusion » avec les grands employeurs de la région
Bretagne	Inauguration du nouveau site Zen de Sopra Steria (10000m², 800 salariés) avec son plan de mobilité douce et une implantation dans une zone économique regroupant des sociétés du numérique et cyber ainsi que des start-up.	Création d'emplois directs (CDI, stages/ alternances) et indirects (aménagement du bâtiment). Participation au renforcement de l'expertise cyber et numérique de Rennes.	Lancement du partenariat de 3 ans signé avec la fondation INSA Rennes pour soutenir la formation et le développement de solutions innovantes de nature à faciliter l'accès aux personnes en situation de handicap.
Normandie Nord Est (Normandie, Haut de France, Grand Est)	Accompagnement à la formation sur le territoire en mode partenariat avec les grandes écoles d'ingénieurs, avec des grandes écoles d'ingénieur (séminaires, cours magistraux, participation au conseil d'école, simulations d'entretiens, forums entreprises et alternance).	Dynamisation des bassins de l'emploi et de la formation et augmentation de l'attractivité auprès des jeunes.	Accompagnement au développement des compétences IA et plus globalement du numérique avec notamment des recrutements sur le centre de compétences de Strasbourg, le maintien des relations écoles (+100h de formation sur la région Grand Est) et le développement de partenariats avec les grands employeurs de la région

Périmètre	Description d’une action phare en 2024	Impacts positifs sur le territoire	Projection 2025+
Pays de la Loire	Animation et participation à plusieurs grands événements locaux, notamment le DevFest Nantes 2024 (ateliers interactifs, conférences techniques, conception d’un espace interactif pour promouvoir l’échange et l’apprentissage) et le Tech Nantes Up 2024 (organisateur de rencontre sur les technologies stratégiques et l’impact de l’IA sur les métiers du développement)	Contribution au renforcement de l’écosystème technologique local ainsi qu’à la création d’opportunités professionnelles.	Renforcement des collaborations ⁽¹⁾ sur les événements phares de 2025 et notamment le sponsoring de la Nantes Digital Week, la participation au nouvel événement Tech Nantes Up ainsi qu’au DevFest.

Les ressources allouées dépendent de chaque entité, responsable et décisionnaire des budgets dédiés. Elles sont composées de compétences humaines et techniques (ex : *cloud*, IA, numérique responsable, éthique du numérique), de temps de travail (ex : actions écoles, échanges de places, rôles d’ambassadeurs, membres de conseils d’administration) et de ressources financières (ex : partenariats, taxe d’apprentissage).

3.2.3.4. Indicateurs liés à l’ancrage territorial [MDR-M]

Le Groupe suit l’efficacité de sa démarche de manière qualitative, à travers la gouvernance existante et les relations entretenues avec ses parties prenantes locales, concernées par les actions menées.

(1) Le renforcement des collaborations est soumis à la validation et l’instruction finale au cours de l’année 2025

3.3. Consommateurs et utilisateurs finaux [S4]

3.3.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS [S4-SBM-3]

Sopra Steria occupe historiquement une position de partenaire privilégié auprès des grands donneurs d'ordres institutionnels et économiques, qu'ils soient de droit public ou privé, contribuant directement ou indirectement à la prestation et au maintien de services essentiels à la population. Sopra Steria a ainsi développé une connaissance approfondie des impacts, des risques et des opportunités liés à la participation et au soutien de ces services publics essentiels.

En particulier, Sopra Steria s'appuie sur les normes réglementaires et internationales pour définir, encadrer et analyser les implications de ses actions. Par exemple, la directive (UE) 2016/1148 relative à la sécurité des réseaux et des systèmes d'information dans l'Union Européenne (directive NIS - Network Information Security) établit une définition des Opérateurs de Services Essentiels (OSE), permettant de qualifier un service numérique comme essentiel lorsqu'il répond à trois critères :

- Ce service est essentiel au maintien d'activités sociétales ou économiques critiques ;
- La fourniture de ce service est tributaire des réseaux et des systèmes d'information ;
- Un incident sur ces réseaux et systèmes aurait un effet disruptif important sur la fourniture dudit service.

PRÉSENTATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS RELATIFS AUX UTILISATEURS FINAUX

Description de la matérialité des « Services essentiels au public » pour Sopra Steria (Domaine de durabilité spécifique)	Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact positif Contribution au maintien et à la qualité des services essentiels aux publics, notamment auprès des clients à mission publique ou sociale (services publics, défense et sécurité, transports, énergies).	Court terme	Chaîne de valeur aval
Risque Défaillance d'un système numérique développé, opéré ou maintenu par le groupe en lien avec un service vital, urgent ou sensible.	Court terme	Chaîne de valeur aval
Opportunité Valorisation du caractère essentiel des activités de Sopra Steria et donc : (1) l'attractivité générée et (2) la confiance générée quant à la pérennité/ stabilité des activités	Court terme	Chaîne de valeur aval

La section "1. Informations générales" (ESRS 2) de ce présent chapitre, intègre les utilisateurs finaux dans son périmètre de publication.

3.3.2. CONTRIBUTION AUX SERVICES ESSENTIELS AU PUBLIC

3.3.2.1. Politique relative à la contribution aux services essentiels au public [S4-1 dont MDR-P]

Sopra Steria s'est historiquement positionné pour répondre aux besoins des grands donneurs d'ordre des services publics essentiels, développant ainsi une expertise globale et sectorielle unique afin de garantir la continuité et la qualité de ces services.

Sopra Steria prend en compte la sensibilité des projets auxquels l'entreprise participe. Cette sensibilité des services est évaluée en fonction :

- Des caractéristiques juridiques des clients, telles que le régime juridique, le statut juridique ou encore la catégorie du marché ;
- Du secteur d'activité des clients, qui peut soulever des enjeux de continuité et représenter un risque particulier pour la société en cas de défaillance ;
- De la criticité des projets portés par ces clients et soutenus par le Groupe, en matière de conséquences sur les conditions de vie des populations.

Sopra Steria intègre dans son organisation, les précautions de sécurité ainsi que les spécificités des secteurs. Par conséquent, chaque ensemble de services essentiels est réuni au sein d'un vertical, qui a pour fonction de mutualiser les expertises sectorielles et métiers au sein du Groupe :

- Services Publics et Santé : accompagner la transformation numérique des administrations, des collectivités territoriales et des principaux acteurs de la sphère santé/sociale ;
- Défense, Sécurité et Espace : développer des solutions et services numériques pour soutenir l'efficacité et l'adaptabilité des systèmes de défense, de sécurité et spatiaux ;
- Transports (rail, transport urbain, autoroutes, services postaux, aviation, logistique) : soutenir la transformation de l'expérience de mobilité urbaine et multimodale, la plateformes des systèmes d'exploitation et excellence des opérations industrielles ;
- Energies & Utilities : accompagner le basculement global vers des sources d'énergies pérennes, capables de répondre aux besoins de la population et de l'économie.

Le Groupe a développé une démarche dédiée aux administrations et organisations publiques, pour mieux anticiper leurs enjeux concernant la continuité et la transformation de leurs missions publiques notamment dans les domaines de la fiscalité, des finances publiques, des services douaniers, de l'éducation, de l'agriculture, de la transformation écologique, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé ou encore des retraites et de la famille. En outre, le Groupe s'est doté en 2024 d'une mission relations institutionnelles, prolongée et renforcée en 2025 ayant pour objet de :

- Renforcer le dialogue et les partenariats avec les acteurs publics, qu'il s'agisse des institutions européennes, des autorités nationales ou locales, des organisations professionnelles ou des *think tanks* ;
- Contribuer à la réputation et à la visibilité du Groupe, en valorisant ses expertises, réalisations et engagements sociétaux.

La démarche s'organise en déclinaison du modèle opérationnel de l'entreprise, par le biais des cycles décisionnels et des instances de pilotage classiques, notamment au sein des verticaux. Le Groupe n'a pas formalisé de politique générale en matière de services essentiels au public. L'engagement de Sopra Steria vise à développer des projets clients, des initiatives internes et des programmes de recherches au service des objectifs suivants :

- Participer à la continuité et la qualité des services essentiels au public via par la conception, la maintenance ou l'amélioration des services numériques ;

- Veiller à assurer le développement des compétences nécessaires à la conception et à la bonne utilisation des produits et services numériques utiles aux services essentiels au public ;
- Utiliser les nouvelles technologies et les analyses de données pour démultiplier les apports du numérique à l'ensemble des services essentiels.

La démarche de Sopra Steria en matière de droits humains, notamment concernant les utilisateurs finaux est décrite dans l'encadré introductif de la section « 3. Informations sociales » de ce chapitre ainsi que dans la section « 4.2 Vigilance raisonnable ».

3.3.2.2. Cibles liées à la contribution aux services essentiels au public [S4-5 dont MDR-T]

Le Groupe s'organise autour des objectifs qualitatifs de sa démarche générale en cherchant à assurer un fonctionnement ininterrompu de ces services, et à répondre efficacement aux attentes des clients, des utilisateurs finaux et des partenaires. La démarche et par extension son suivi s'applique à l'ensemble du Groupe et s'organise à minima en comparaison du niveau de satisfaction des clients, utilisateurs finaux et partenaires générés par les projets. Sopra Steria n'a pas défini de cible quantitative concernant la contribution aux services essentiels au public. La mesure quantitative n'a pas été retenue à ce stade du fait de la difficulté à quantifier de manière uniforme et fidèle les impacts positifs en tenant compte, de la part attribuable à Sopra Steria, des intérêts de toutes les parties impactées et des différentes natures de projets.

3.3.2.3. Actions concernant la contribution aux services essentiels au public [S4-4 dont MDR-A]

Chaque vertical déploie et suit ses projets et initiatives de manière autonome, en tenant compte des enjeux de chacun des services essentiels auxquels ils contribuent. En parallèle, le Groupe déploie des actions et ressources transverses pour sécuriser et accélérer un socle commun concernant la formation et la visibilité de l'expertise de Sopra Steria par le marché. L'ensemble des entités et en particulier les verticaux concernés sont en charge de déployer l'ensemble des ressources financières et humaines nécessaires à la réussite des projets.

Le tableau ci-dessous présente des exemples d'action représentative, c'est-à-dire des projets ou des initiatives internes illustrant l'application de la démarche du Groupe en matière de services essentiels au public en 2024.

EXEMPLES DE PROJETS ET INITIATIVES 2024 QUI CONTRIBUENT AUX SERVICES ESSENTIELS AU PUBLIC

Périmètre	Projet ou initiative	Impacts positifs du projet ou de l'initiative sur les services essentiels
Transverse	Initiatives internes et recherche : Démarche de formation des salariés	Formation des salariés aux fondamentaux des services essentiels et mise en place d'académies gérant les processus d'apprentissage ainsi que le patrimoine documentaire qui est également accessible aux clients.
	Initiatives internes et recherche : Participation au <i>think tank</i> Institut G9+	Participation à la diffusion de l'usage du calcul quantique permettant de faire du calcul de haute performance moins énergivore.
Services publics et Santé	Projet : Refonte du système de transit douanier <i>Client : Autorité douanière nationale d'un pays européen</i>	Facilitation des franchissements des frontières et de la circulation des marchandises au sein de l'Union européenne.
	Projet : Conception puis Maintien en Conditions Opérationnelles (MCO) d'un système national de stockage et analyse des données de santé <i>Client : Établissement public en charge de la gestion administrative de la politique d'assurance maladie d'un pays européen</i>	Contribution à l'amélioration de la santé de la population via le rassemblement et l'analyse d'informations anonymes sur le parcours de santé national (consultations, prescriptions, hospitalisations, causes médicales de décès, etc.).

Périmètre	Projet ou initiative	Impacts positifs du projet ou de l'initiative sur les services essentiels
Défense, Sécurité et Espace	Initiatives internes et recherche : Mise en œuvre d'une Convention avec la Gendarmerie nationale française pour la réserve militaire	Participation de 37 salariés au sein de cette convention soit 498,5 jours déclarés et 13,5 jours d'engagement par collaborateur en moyenne.
	Projet : Dispositifs de détection et neutralisation de drones et notamment en environnement complexe que sont les zones urbaines pour les Jeux olympiques de Paris 2024 <i>Client : Ministère de l'Intérieur français</i>	Participation au maintien d'un environnement sécurisé lors des Jeux olympiques de Paris 2024 et plus durablement puisque tous les systèmes déployés ont été raccordés au dispositif de surveillance globale lutte anti-drones mis en place par l'Armée de l'Air et de l'Espace.
Transports	Projet : 1er démonstrateur mondial de Métavers Industriel sur voies ferrées <i>Client : Compagnie ferroviaire européenne</i>	Facilitation de la maintenance des voies ferrées, accélération de la modernisation des infrastructures et limitation des interventions humaines en zone dangereuse grâce à l'utilisation d'une représentation virtuelle et immersive des installations.
	Projet : Nouveaux Postes de Contrôle Commande (PCC) pour les transports en communs <i>Client : Compagnie ferroviaire européenne</i>	Densification du nombre de métros via de nouveaux PCC avec régulation en temps réelle intelligente.
Energies & Utilities	Initiatives internes et recherche : Organisation du Télécom Sustainability Day	Facilitation des échanges entre les dirigeants de la filière télécoms dans l'objectif de réduire l'empreinte énergétique et CO ₂ du secteur.
	Projet : Rénovation de l'architecture de l'application utilisateurs <i>Client : Producteur d'électricité européen</i>	Facilitation du pilotage de la consommation énergétique par le grand public via l'introduction de nouvelles fonctionnalités, notamment pour permettre le pilotage des objets connectés.

En application de son modèle d'affaires et de son organisation, Sopra Steria projette de poursuivre en 2025 et au-delà la mise en œuvre de projets et initiatives internes qui participent à la réalisation des objectifs qualitatifs du Groupe décrits dans la section « 3.4.2.1 Politique relative aux utilisateurs finaux [S4-1] » de ce chapitre. En application de la vigilance

raisonnable et des engagements du Groupe en matière de droits humains, Sopra Steria s'assure en continu que ses actions n'ont pas d'impacts négatifs sévères sur les utilisateurs finaux. Pour plus de détail sur la vigilance raisonnable et l'efficacité des dispositifs, voir la section « 4.2 Vigilance raisonnable » de ce chapitre.

3.3.2.4. Indicateurs relatifs à la contribution aux services essentiels au public [MDR-M]

Dans la même logique que pour les cibles, le Groupe Sopra Steria suit l'efficacité de sa démarche par rapport à son impact sur les services essentiels de manière qualitative, via la

gouvernance existante et les relations avec les clients directement en lien avec les projets menés.

4. Informations sur la conduite des affaires

Sopra Steria s'engage à respecter une gouvernance rigoureuse et une conduite exemplaire des affaires. Les engagements du Groupe incluent l'application de principes éthiques stricts, le respect des règles de conformité, et l'établissement d'interactions responsables avec sa chaîne de

valeur, notamment ses fournisseurs et sous-traitants, par la mise en œuvre de son plan de vigilance. Ces actions contribuent aux Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants : 8, 10, 16.

4.1. Conduite des affaires et conformité [G1]

4.1.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE ET IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS [G1-SBM-3]

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités importants est décrit en section 1.3.1 de ce présent chapitre. À l'issue de l'analyse de double matérialité réalisée, la conduite des affaires et la conformité ont été identifiées comme des sujets « matériels » pour Sopra Steria.

Ceux-là ont été qualifiés de matériels du point de vue de la matérialité financière uniquement impliquant des effets financiers potentiels liés, aucun de ces sujets n'a par ailleurs été évalué comme matériel pour son impact.

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS RELATIFS À LA CONDUITE DES AFFAIRES

Description de la matérialité de la « conduite des affaires et conformité » pour Sopra Steria (ESRS G1)		Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Risque	Défaillance dans la diffusion de la culture et des pratiques éthiques au sein du Groupe, notamment lors de l'intégration de nouveaux salariés et/ou lors de phases de croissance organique pouvant entraîner des pratiques non désirables ou une détérioration des relations avec ses parties prenantes.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria
Risque	Atteintes à la réputation et/ou préjudices financiers (amendes, exclusion des marchés publics) pouvant être liés à la violation des lois anti-corruption.	Court terme	Toute la chaîne de valeur
Opportunité	Reconnaissance du sens de l'éthique et des programmes de conformité du Groupe au bénéfice du développement économique (scores élevés obtenus dans les évaluations ou questionnaires externes, appels d'offres...).	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria

4.1.2. GOUVERNANCE DE LA CONDUITE DES AFFAIRES [GOV-1]

Sopra Steria a choisi de regrouper le pilotage de l'éthique des affaires et de la conformité, du contrôle interne et des risques au sein de la Direction du contrôle interne (voir chapitre 2 du DEU 2024 « Facteurs de risque et contrôle interne » du Document d'Enregistrement Universel, P. 43 à 59. Cette direction est auditionnée chaque année par le Comité d'audit et le Comité des nominations, de gouvernance et de responsabilité d'entreprise.

Cette organisation permet une gouvernance transverse et pilotée de manière centralisée au niveau du Groupe. Elle permet également d'opérer les contrôles nécessaires et de gérer efficacement les risques et alertes éventuelles.

- La Direction du contrôle interne pilote les sujets d'éthique des affaires et de conformité et coordonne les acteurs de la conformité et du contrôle interne au sein du Groupe. La Directrice du contrôle interne est le référent du dispositif d'alerte, en qualité de « Responsable Conformité Groupe » (*Group Compliance Officer*). La Direction du contrôle interne prend en charge les programmes liés à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, contre le blanchiment et contre la fraude, à la conformité des

opérations aux sanctions économiques et au contrôle des exportations et enfin le devoir de vigilance ;

- Cette direction s'appuie sur un réseau de 16 responsables de contrôle interne en charge du contrôle interne, de l'éthique des affaires et la conformité (*Internal Control & Compliance Officers*), voir chapitre 2 du DEU 2024 « Facteurs de risque et contrôle interne » du Document d'Enregistrement Universel, P. 43 à 59. Ils sont nommés dans toutes les entités du Groupe et constituent des relais en lien avec les équipes locales ;
- Pour diffuser les politiques et les pratiques, elle s'appuie également sur les directions fonctionnelles ou opérationnelles au niveau du Groupe, expertes dans leur domaine : Direction des ressources humaines, Direction juridique, Direction des achats, Direction financière, Direction sécurité, Direction durabilité et responsabilité sociale d'entreprise. Ces directions disposent aussi de leurs propres relais dans chaque entité du Groupe. Des réunions régulières de pilotage regroupent chaque mois ces directions avec la Direction générale pour suivre la mise en œuvre des programmes et décider des évolutions à engager ;
- Des points au moins mensuels sont de plus organisés entre la Direction du contrôle interne et la Direction de l'audit interne, notamment concernant l'identification des risques associés et le plan d'audit.

4.1.3. POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1, G1-2, G1-3 dont MDR-P]

Les politiques décrites ci-après couvrent l'ensemble du périmètre de consolidation du Groupe. Elles sont revues au moins tous les 3 ans et dès que cela est nécessaire, sous la responsabilité de la Direction du Contrôle interne (par exemple, pour l'intégration d'évolutions réglementaires, de mises à jour liées à des constats issus des missions d'audit interne, ou encore de signalements provenant de la procédure d'alerte).

Politiques relatives à la culture d'entreprise

Le Groupe Sopra Steria inscrit son développement non seulement dans le strict respect des lois et règlements des pays dans lequel il opère, mais aussi dans l'application de principes éthiques issus de la culture et de valeurs du Groupe (voir section « Présentation Intégrée de Sopra Steria » en introduction du DEU 2024). Il s'agit en particulier de l'excellence professionnelle, du respect des autres et de la volonté de l'action positive. Ces principes fondamentaux et les valeurs de Sopra Steria sont présentés dans la Charte éthique. Celle-ci est complétée par le Code de conduite pour la prévention de la corruption, le code de déontologie boursière, la charte des fournisseurs et partenaires, mais aussi par un socle commun de règles, de procédures et de contrôles applicable à l'ensemble du Groupe (voir chapitre 2 du DEU 2024 « Facteurs de risque et contrôle interne » du présent document P. 43 à 59).

Charte éthique

Portée par le management qui s'assure du respect de ses règles, la Charte éthique de Sopra Steria constitue le cadre de référence dans lequel le Groupe exerce ses métiers. Les principes éthiques de Sopra Steria sont reflétés par son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies dont le Groupe est signataire depuis 2004 et respectent les principes et droits fondamentaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. Préfacée par le Président du Conseil d'administration et portée par le management qui s'assure du respect de ces règles, elle s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe. Les managers membres du Comité de direction du Groupe et des comités de direction des entités (pays et filiales) s'engagent annuellement au travers d'une déclaration numérique, à respecter et faire appliquer la Charte éthique pour leur périmètre de responsabilité.

Sopra Steria mène une action régulière de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés du Groupe pour qu'ils s'approprient et respectent les valeurs, les fondamentaux du Groupe et les principes de sa charte. Ces sensibilisations et formations interviennent principalement lors des séminaires d'intégration, de développement professionnel et de partage des fondamentaux du Groupe organisés par la structure interne de formation Sopra Steria Academy.

Sopra Steria attend par ailleurs de l'ensemble de ses relations d'affaires (clients, partenaires, fournisseurs et sous-traitants) qu'elles respectent les principes de cette Charte éthique, quelles que soient les lois et règlements des pays où ils exercent leurs activités. La Charte éthique est disponible publiquement sur la page Éthique et Conformité du site internet de Sopra Steria : www.soprasteria.com.

Charte des fournisseurs et partenaires

S'agissant de sa chaîne amont, Sopra Steria requiert l'adhésion à ces principes éthiques au travers de la charte des fournisseurs et partenaires. L'objectif de la Charte des fournisseurs et partenaires est de définir les exigences requises en termes d'éthique des affaires, respect des droits

fondamentaux de la personne et de l'environnement. Elle présente les engagements de Sopra Steria vis-à-vis de ses fournisseurs et partenaires, ainsi que les engagements attendus d'eux. Elle impose ainsi de respecter les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits humains et libertés fondamentales, du droit du travail, de l'environnement, de la lutte contre la corruption notamment. La Charte des fournisseurs et partenaires prévoit également des dispositions visant à faire respecter ces engagements par leurs propres chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'une déclaration relative aux situations de conflits d'intérêts. Le document est disponible sur le site internet du Groupe : www.soprasteria.com.

Procédure d'alerte

Sopra Steria a déployé une procédure d'alerte pour l'ensemble des entités et des géographies du Groupe. Cette procédure d'alerte est ouverte en permanence à l'ensemble de ses salariés, ainsi qu'à toutes les parties intéressées externes (notamment clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux, etc.). Elle peut être utilisée pour signaler toute situation qui pourrait être considérée comme contraire à la loi, à la Charte éthique, au Code de conduite de Sopra Steria ou qui pourrait porter atteinte à la réputation de Sopra Steria ou présenter une menace pour l'intérêt général. Les domaines couverts par la procédure d'alerte sont entre autres la corruption et le trafic d'influence, la fraude, les délits financiers, les manquements au droit de la concurrence, ainsi que les risques liés aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et sécurité, et aux atteintes à l'environnement. Plus précisément, le dispositif d'alerte s'applique également à toutes les formes de discrimination, notamment fondée sur l'identité de genre, l'apparence, l'orientation sexuelle, ou encore la religion, la nationalité ou l'origine supposée.

Toute personne peut porter son signalement à la connaissance de son supérieur hiérarchique, du supérieur de son supérieur, du responsable de contrôle interne de son entité ou de la direction fonctionnelle de l'entité ou du Groupe qu'il considère le mieux à même de recevoir le signalement. Elle peut choisir, à sa discrétion, comme alternative à ces voies de communication habituelles, de signaler les situations par le biais du dispositif d'alerte de Sopra Steria. Une adresse électronique est mise à disposition à cet effet dans chaque entité, gérée par un référent approuvé par la Direction du contrôle interne, en charge du dispositif d'alerte. Un signalement anonyme est possible, il pourra être traité si les faits relatés sont détaillés et la gravité établie. Les démarches et les conditions pour l'utilisation de la procédure d'alerte sont décrites sur le portail intranet du Groupe.

Il est également possible de faire parvenir le signalement directement à la Direction du contrôle interne, grâce à l'adresse e-mail de niveau Groupe : ethics@soprasteria.com. Cette voie de signalement est également accessible sur la page Éthique et Conformité du site internet www.soprasteria.com.

Conformément aux règles de fonctionnement du dispositif d'alerte du Groupe, les délais suivants sont mis en œuvre pour le traitement des signalements :

- Sous 7 jours ouvrés pour l'accusé de réception du signalement
- Dans un délai raisonnable suivant la réception, pour la recevabilité du signalement
- Sous 3 mois à compter de l'accusé de réception, pour un premier retour sur les actions qui vont ou ont été mises en œuvre dans le cadre du traitement de l'alerte ;
- Dans un délai raisonnable, pour la clôture de l'alerte au regard de la complexité et de la gravité des faits signalés.

Sur la base des constatations établies lors la vérification, il pourra être décidé en accord avec la Direction des ressources humaines, la Direction juridique et/ou la Direction du contrôle interne, d'engager une procédure disciplinaire, judiciaire ou administrative à l'encontre de la personne visée.

La sécurité, l'intégrité et la confidentialité des données et de l'identité du lanceur d'alerte sont assurées. Sopra Steria garantit la confidentialité des informations échangées, ce qui inclut l'identité du lanceur d'alerte et de toute autre personne concernée. L'accès au dispositif d'alerte est limité à un nombre restreint et les accès font l'objet d'une approbation préalable par la Direction du contrôle interne, qui gère ces accès. Des mesures conservatoires sont également prises pour prévenir tout conflit d'intérêts, et donc garantir l'impartialité lors de la conduite des vérifications. Le lanceur d'alerte est protégé contre toute forme de représailles, de discrimination ou de sanction disciplinaire en lien avec l'alerte. Cette protection s'étend à toute personne en lien avec le lanceur d'alerte et/ou le lancement de l'alerte.

La conservation des signalements effectués via le dispositif d'alerte est traitée conformément aux lois et/ou réglementations applicables.

Politique relative à la prévention et détection de la corruption

Sopra Steria a mis en place un programme de conformité permettant de prévenir les risques liés à la corruption et au trafic d'influence. Il contribue à protéger la réputation du Groupe et la confiance de l'ensemble de ses parties intéressées, tant internes qu'externes. Le Groupe applique dans ce cadre une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence.

À cette fin, la Direction générale est fortement impliquée dans la mise en œuvre et le suivi du programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence. Cet engagement concret se matérialise notamment au travers : du Code de conduite ; de la surveillance directe du dispositif dans le cadre des séquences de pilotage de la Direction du contrôle interne avec la Direction générale ; de réunions d'information des top managers et des communications régulières aux salariés du Groupe. L'engagement de la Direction générale est par exemple renouvelé chaque année auprès de tous les salariés du Groupe à l'occasion de la journée mondiale des Nations-Unis pour la lutte contre la corruption, le 9 décembre.

La Direction générale a mis en place une organisation transverse en charge du pilotage, du suivi et du contrôle du dispositif, grâce au réseau des responsables de contrôle interne, missionnée pour déployer les programmes de conformité et d'éthique des affaires, du contrôle interne et de la gestion des risques, dans chaque entité.

Le dispositif repose en particulier sur :

- Une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, dont la mise à jour est prévue tous les deux ans ou dès que nécessaire en cas d'événement important à l'échelle du Groupe. Elle a été actualisée comme planifié au premier semestre 2024 et le sera à nouveau en 2027 avec la possibilité de raccourcir cette durée en cas de changement significatif du périmètre ;
- Un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence, préfacé par le Président du Conseil d'administration et le Directeur général, illustré d'exemples concrets et complémentaire à la Charte éthique. Il est édité en cinq langues et couvre l'ensemble du périmètre du Groupe ;
- Un régime disciplinaire qui s'appuie sur le Code de conduite opposable à tous les salariés par l'intégration au règlement intérieur ou par tout autre mécanisme en vigueur dans les entités ;
- Des procédures spécifiques formalisées, permettant notamment la mise en œuvre des contrôles de premier et de

second niveau, afin de répondre aux situations identifiées comme potentiellement à risque. À titre d'exemples : politique invitations, politique cadeaux, procédure de déclaration de conflits d'intérêts, procédure recrutement d'anciens agents publics, procédure pays sous vigilance ;

- Des procédures d'évaluation des tiers, dont les fournisseurs et sous-traitants. Dans ce cadre, le Groupe met en œuvre sa procédure achats et la Charte des fournisseurs et partenaires, afin de couvrir l'ensemble des réglementations et plus particulièrement la loi Sapin 2 et celle sur le devoir de vigilance. Des procédures spécifiques sont également en place pour l'évaluation des tiers dans les pays sous vigilance ;
- Un guide de prévention des conflits d'intérêts, mis à disposition de tous les salariés du Groupe, avec pour objectif d'accompagner les salariés et les managers à éliminer toute forme de doute sur l'impartialité d'une décision prise dans le cadre des activités de Sopra Steria et de trouver les solutions adaptées en cas de conflit d'intérêt ;
- Une procédure d'alerte, décrite ci-dessus ;
- Des formations pour les salariés, y compris les fonctions les plus exposées (fonctions de management, commerce, finance, achats), voir la section 4.1.4 du présent chapitre ;
- Des procédures de contrôles et d'audit renforcées. Les contrôles sont définis dans les procédures associées au programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence et peuvent être de nature permanente ou périodique. En plus des contrôles de premier niveau effectués sous forme d'autocontrôle par les salariés concernés et par la hiérarchie, les contrôles sont principalement effectués, selon les domaines, par les directions fonctionnelles concernées (Direction financière, Direction du contrôle interne, Direction industrielle, Direction juridique, Direction des ressources humaines). Les procédures sont par ailleurs évaluées par la Direction de l'audit interne lors de l'audit des filiales et/ou divisions du Groupe par la réalisation d'une trentaine de points de contrôle dédiés et lors de missions spécifiques sur la conformité telles que définies dans le plan d'audit interne.

Politique en matière de transparence fiscale

En matière de politique fiscale, le Groupe Sopra Steria s'engage à respecter pleinement les lois et réglementations fiscales applicables dans l'ensemble des pays où il opère. Sopra Steria agit en matière fiscale dans le respect de ses valeurs et principes éthiques d'intégrité, d'engagement et de responsabilité. Ainsi, le Groupe s'acquiesce des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée. Cette pratique est mise en œuvre conformément aux règles et normes internationales comme celles de l'OCDE, en particulier en matière de prix de transfert pour les transactions transfrontières effectuées au sein du Groupe. À cet égard, le Groupe ne pratique pas l'évasion fiscale et ne recourt à aucune autre pratique contraire à son éthique. Sopra Steria ne recourt pas à la planification fiscale agressive ou à la structuration de ses transactions dans un objectif fiscal contraire à ses activités opérationnelles. Ainsi, le Groupe s'abstient de s'implanter dans des paradis fiscaux (États ou territoires non coopératifs figurant sur la liste officielle française et sur la liste noire établie par l'Union Européenne), ne détient pas de comptes bancaires dans des établissements établis dans ces États ou territoires, et s'abstient plus généralement de créer des structures dépourvues de substance économique ou commerciale. Sopra Steria est régulièrement audité par les autorités fiscales avec lesquelles il coopère pleinement. Le Groupe respecte les délais impartis pour produire les réponses aux requêtes des autorités fiscales, se conforme à toutes les exigences déclaratives et paie ses impôts dans les délais légaux. Afin de réduire le niveau de risque fiscal lié à ses activités, et de profiter des incitations, exonérations et allègements fiscaux existants, conformément à la législation fiscale et à la réalité de ses activités, le Groupe peut avoir recours à des conseils fiscaux externes. Tous les conseils ainsi reçus sont revus en interne afin de s'assurer que toute mise en œuvre qui en résulte est conforme aux principes fiscaux du Groupe.

Politique en matière de protection des données à caractère personnel

Voir section 5.1 Cyberprotection et souveraineté numérique du présent chapitre.

Politiques relatives aux autres réglementations

■ Pratiques concurrentielles

Sopra Steria gère ses activités en respectant strictement les lois et les réglementations relatives au droit de la concurrence dans tous les pays où le Groupe est présent. Les salariés sont informés qu'en cas d'interrogation sur un sujet de concurrence, ils doivent consulter la Direction juridique de leur entité. Les règles Groupe intègrent des instructions à ce sujet. Le projet d'actualisation du programme de formation associé a été poursuivi en 2024.

■ Informations privilégiées et règles relatives aux délits d'initiés

En tant que société cotée sur le marché Euronext Paris, Sopra Steria est doté d'un Code de déontologie boursière qui indique les règles et les mesures de protection concernant les transactions boursières et l'utilisation ou la divulgation d'informations privilégiées au sens de la réglementation européenne sur les abus de marché, c'est-à-dire de toute information précise, qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de bourse.

■ Lutte contre le blanchiment

Sopra Steria s'interdit de mettre en œuvre ou de participer à toute pratique constitutive de blanchiment de biens, de revenus ou de capitaux. Les transactions financières sont opérées dans le respect de toutes les lois et réglementations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Cet engagement implique des diligences en matière d'évaluation des tiers dans les pays considérés comme à risque. Le déploiement du dispositif d'automatisation et de renforcement des procédures de vérification des coordonnées bancaires des tiers s'est poursuivi en 2024.

■ Sanctions internationales et contrôles des exportations

Sopra Steria s'engage à s'abstenir de toute activité qui contreviendrait aux lois, réglementations et normes internationales et nationales applicables en matière de sanctions économiques, de contrôles des exportations, d'embargos et d'autres restrictions commerciales. Ces thématiques sont intégrées dans le parcours e-learning sur la prévention de la corruption. Un e-learning dédié a été déployé en janvier 2025 aux populations concernées. Les tiers implantés dans des pays considérés comme à risque, font systématiquement l'objet de procédures d'évaluation de conformité, préalablement à toute relation d'affaires. Le respect des sanctions économiques est également exigé des fournisseurs et sous-traitants de Sopra Steria par le biais de la Charte des fournisseurs et partenaires.

Objectifs

Inscrire la culture d'entreprise et les principes éthiques du Groupe au cœur des relations avec les parties prenantes, en maintenant le taux de réalisation de la formation > 90 % des salariés et un score EcoVadis > à 80/100 sur la partie éthique.

Travailler avec des fournisseurs et partenaires alignés sur les exigences du Groupe éthique, en couvrant plus de 80 % de la dépense cible par une évaluation EcoVadis positive.

Garantir la conformité réglementaire dans un contexte international et en évolution rapide, avec une cible de zéro incident majeur.

Ces objectifs valent pour l'ensemble des entités du Groupe.

4.1.4. PLANS D'ACTION LIÉS À LA CONDUITE DES AFFAIRES [G1-2, G1-3 dont MDR-A]

Programme de formation conformité

Dans le cadre de son programme de conformité permettant de prévenir les risques liés à la corruption et au trafic d'influence, Sopra Steria a mis en place un programme de formation Groupe, conçu au regard de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Ce programme comprend notamment un parcours e-learning obligatoire pour tous les salariés, à effectuer dans les 3 mois suivants leur arrivée. Il est disponible en cinq langues. Ce parcours sur mesure, développé en interne, comprend 8 modules interactifs (« cadre légal, code de conduite et interlocuteurs de référence », « invitations et cadeaux », « conflits d'intérêts », « agents publics », « intermédiaires commerciaux et sanctions internationales », « dons, mécénat & sponsoring », « paiements de facilitation », « procédure d'alerte ») et se termine par un quiz d'évaluation des connaissances obligatoires pour valider le parcours. Le programme de formation Groupe est renouvelé tous les 3 ans pour les populations identifiées comme plus exposées : fonctions de management (y compris le Comité exécutif), commerce, finance et achats. Les administrateurs ne sont pas spécifiquement formés par Sopra Steria sur ce thème. En vigueur depuis plus de 6 ans, ce programme de formation sera maintenu pour les années à venir avec des mises à jour de contenu en fonction de l'évolution de la cartographie des risques.

Évaluation des fournisseurs et partenaires en matière de conduite des affaires

La Charte des fournisseurs et partenaires est intégrée dans chacun des appels d'offres transmis aux fournisseurs. La signature de celle-ci est un préalable à toute contractualisation avec Sopra Steria, elle est jointe aux contrats et à chaque bon de commande émis par le Groupe. Si un fournisseur refuse d'adhérer à la charte au motif qu'il dispose de sa propre charte, Sopra Steria requiert que cette dernière contienne des principes équivalents à la sienne.

De plus, le Groupe s'est engagé depuis près de 10 ans à évaluer ses principaux fournisseurs et partenaires et prévoit de continuer la démarche à long terme. Cette évaluation est effectuée au travers de la plateforme indépendante et experte EcoVadis. Les évaluations couvrent quatre domaines : social et droits humains, environnement, éthique et achats responsables et s'intéresse aux politiques, aux plans d'actions et aux résultats obtenus. Il s'agit d'une évaluation documentaire effectuée par les analystes spécialisés d'EcoVadis.

En s'appuyant sur l'analyse détaillée qui en résulte, Sopra Steria dispose d'une vision globale de la maturité de ses fournisseurs sur les thèmes RSE incluant les points forts, leurs faiblesses et tout comportement contraire à l'éthique identifiés grâce à la veille média.

Le dispositif d'évaluation des fournisseurs et partenaires est déployé dans l'ensemble des entités du Groupe.

À l'échelle du Groupe, 836 fournisseurs ont obtenu une évaluation positive par EcoVadis en 2024, représentant plus de 901 M€ de dépenses couvertes, conformément aux objectifs fixés par le Groupe en la matière. Cela représente 77 % de la dépense cible 2024.

Le taux de participation à l'évaluation est de 95 % (incluant les fournisseurs en cours d'évaluation).

En termes de résultats quantitatifs :

- Le score moyen des fournisseurs Sopra Steria évalués est de 60,5/100, soit 12,9 points au-dessus du score moyen de l'ensemble des fournisseurs évalués sur la plate-forme EcoVadis ;
- En moyenne, l'ensemble des fournisseurs réévalués en 2024 a progressé de 4,3 points ;
- Un seul fournisseur a obtenu un score inférieur ou égal à 24/100 correspondant au seuil d'alerte fixé par le Groupe, ce qui a déclenché la mise en place d'un plan d'action pour y remédier ;
- 87,3 % des fournisseurs évalués ou réévalués ont obtenu un score de 45/100 ou plus (à titre de comparaison, environ 58 % des entreprises évaluées par EcoVadis au global ont obtenu ce score) ;
- 70 % des fournisseurs évalués par le Groupe ont obtenu une médaille spécifique (à titre de comparaison, 44 % des fournisseurs évalués par EcoVadis en ont obtenu au global).

Procédure de vigilance en cas d'évaluation à risque :

- Si le score global et/ou celui de l'un des quatre domaines (social et droits humains, éthique, environnement et achats responsables) est inférieur à 45/100, il n'est pas conforme aux attentes. Dans ce cas, le fournisseur est invité à s'appuyer sur les points d'amélioration identifiés lors de son évaluation pour mettre en place un plan d'actions correctives dans les meilleurs délais ;
- Pour les fournisseurs ayant un score égal ou inférieur à 24/100, une alerte est déclenchée par EcoVadis. Ce score concerne la note globale et/ou la note du domaine « éthique ». Le fournisseur est alors contacté par la Direction des achats Groupe pour mettre en place les actions correctives nécessaires et se soumettre à une nouvelle évaluation EcoVadis dans un délai de trois mois.

4.1.5. INDICATEURS DE PERFORMANCE LIÉS À LA CONDUITE DES AFFAIRES [G1-4 dont MDR-M]

Évaluation externe du programme éthique par EcoVadis

- Score EcoVadis sur le volet « Éthique » : 90/100 en 2024 (80/100 en 2023) ce qui a contribué à l'augmentation du score global qui a atteint 92/100 (+ 6 points par rapport à l'année précédente).

Programme de formation conformité

- Taux de réalisation du parcours e-learning obligatoire pour tous les salariés : 93 % à fin décembre 2024 (stable par rapport à 2023).
- Taux de réalisation du parcours e-learning obligatoire pour les fonctions les plus exposées (fonctions de management, commerce, finance et achats) : 92 % à fin décembre 2024 (1^{ère} année de calcul).

Évaluation des tiers en matière de conduite des affaires

- Part de la dépense cible 2024 couverte par une évaluation EcoVadis positive (> 45/100) : 77 % à fin décembre 2024 (en progression de 8 points par rapport à 2023).

Incidents confirmés

À la connaissance de la société et au jour de l'établissement de l'état de durabilité, aucune condamnation ni aucune amende pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcée au cours des cinq dernières années à l'encontre de Sopra Steria, de ses filiales ou d'une personne membre d'un organe d'administration ou de direction. Aucun incident confirmé de corruption n'a par ailleurs été enregistré en 2024 au travers de la procédure d'alerte du Groupe.

4.2. Plan de vigilance et vigilance raisonnable

4.2.1. DEVOIR DE VIGILANCE ET PLAN DE VIGILANCE

Cette section décrit de manière synthétique le plan de vigilance de Sopra Steria. Il expose les mesures de vigilance raisonnable visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement.

Coordonné par la Direction du contrôle interne, le plan de vigilance est élaboré par les principales directions en charge des sujets couverts par le devoir de vigilance : Direction durabilité et responsabilité sociale de l'entreprise, Direction des ressources humaines, Direction des achats, Direction de la sécurité et Direction juridique. Ce plan a également été présenté au Comité d'entreprise lors de sa mise en place. Ces sujets font l'objet, au préalable, d'un alignement avec la cartographie générale des risques du Groupe et avec l'analyse de double matérialité menée sur les thèmes de durabilité. Chaque année, le plan de vigilance est revu, au regard de l'évolution éventuelle des risques et du suivi des mesures d'atténuation mises en place. Les conclusions n'ont pas fait ressortir d'évolution notable en 2024. En outre, pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnable sont mises en œuvre de manière progressive au cours de la phase d'intégration de ces sociétés dans les dispositifs du Groupe.

Le plan de vigilance comprend quatre parties :

- Une cartographie des risques pour identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'atteinte grave ;
- Des plans d'atténuation des risques ou de prévention des risques ;
- Un mécanisme de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Cartographie des risques

Les domaines de risque ci-dessous ont été analysés et hiérarchisés dans le cadre de l'exercice des activités du Groupe, de celles des fournisseurs de services, de celles des fournisseurs de produits manufacturés :

- Droits humains : égalité des chances et diversité, dialogue social, protection des données à caractère personnel, prévention du harcèlement, conditions de travail (horaires, rémunération et protection sociale) ;
- Santé et sécurité : droit à des conditions de travail saines et à la sécurité (en particulier pour les fournisseurs de produits manufacturés) ;
- Environnement : risques d'atteintes graves à l'environnement (exemples : déchets, atteinte à la biodiversité, pollution).

Plans d'atténuation des risques ou de prévention des risques

Au regard des activités propres de Sopra Steria, la démarche de prévention associée à la politique de durabilité du Groupe mise en œuvre depuis plusieurs années, couvre les différents domaines de risque identifiés dans la cartographie. Les mesures sont présentées respectivement pour les salariés de Sopra Steria en section 3.1 et pour l'environnement en section 2 du présent chapitre.

S'agissant des fournisseurs, les achats du Groupe sont majoritairement constitués de prestations de services comme de la sous-traitance informatique ou des prestations liées aux ressources humaines telles que la formation des salariés. Ces fournisseurs de services sont essentiellement situés en Europe, à proximité des entités du Groupe qui y ont recours. Le reste correspond à des achats d'équipements informatiques (logiciels, équipements, hébergement) et à des achats liés aux bureaux et à leur fonctionnement. Les mesures mises en œuvre par Sopra Steria reposent sur la politique d'achats responsables et en particulier de deux dispositifs : la Charte des fournisseurs et partenaires et la politique d'évaluation RSE des fournisseurs par EcoVadis (voir sections 4.1.3 et 4.1.4 du présent chapitre).

Les politiques, les actions et les résultats de Sopra Steria en matière sociale et de droits humains, d'éthique des affaires, environnementale, et d'achats responsables font elles-mêmes l'objet d'une évaluation annuelle par EcoVadis. Sopra Steria est distingué au niveau le plus élevé « *Platinum* » depuis la création de ce label en 2020, avec un score de 92/100. Le Groupe figure de plus dans le top 1 % depuis cinq ans.

Mécanisme d'alerte

Sopra Steria met en œuvre une procédure d'alerte pour recueillir les signalements relatifs au devoir de vigilance. Ce dispositif est présenté en section 4.1.4 « procédure d'alerte » du présent chapitre.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Dans le cadre des risques liés au devoir de vigilance, les procédures d'évaluation régulière des activités du Groupe et de ses filiales et des activités de ses principaux fournisseurs, s'opèrent au niveau des directions concernées. Chaque direction en charge de piloter les sujets relevant du devoir de vigilance, procède à un suivi des risques identifiés au niveau de la cartographie des risques liés au devoir de vigilance.

Chaque direction est impliquée et responsabilisée dans l'identification et la mise en œuvre des mesures de vigilance raisonnable considérées comme appropriées. Elles rendent compte de cette activité de suivi dans leurs séquences de pilotage respectives.

Les mesures mises en œuvre pour atténuer et prévenir les risques liés au devoir de vigilance sont revues dans le cadre du dispositif de contrôle interne du Groupe et font l'objet d'un bilan consolidé annuel de la Direction du contrôle interne.

4.2.2. DÉCLARATION SUR LA VIGILANCE RAISONNABLE [GOV-4]

Sopra Steria a mis en place un processus de vigilance raisonnable, qui permet à l'entreprise d'identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs et d'y remédier le cas échéant.

TABLE DE CORRESPONDANCE DES INFORMATIONS FOURNIES DANS LE RAPPORT DE DURABILITÉ CONCERNANT LA VIGILANCE RAISONNABLE :

Composante de la vigilance raisonnable	Exigence de publication associée	Section(s) correspondante(s)
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 GOV-2 : Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes ;	Section 1.2.2. du présent chapitre.
	ESRS 2 GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	Section 1.2.3. du présent chapitre.
	ESRS 2 SBM-3 : Impacts, risques et opportunités matériels et leurs interactions avec la stratégie et le modèle économique	Section 1.1.3. du présent chapitre.
Dialoguer avec les parties prenantes affectées	ESRS 2 GOV-2	Idem ci-dessus
	ESRS 2 SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties prenantes ;	Section 1.1.2. du présent chapitre.
	ESRS 2 IRO-1 : Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	Section 1.3.1. du présent chapitre.
	ESRS 2 MDR-P : Politiques adoptées pour gérer les enjeux de durabilité matériels	Sections 2.1.2.1. (changement climatique) ; 2.2.2.1. (économie circulaire) ; 3.1.2. (effectifs Sopra Steria) ; 3.2.2.1. et 3.2.3.1. (communautés locales) ; 3.3.2.1. (utilisateurs finaux) ; 4.1.3. (conduite des affaires) ; 5.1.2. et 5.2.2. (thèmes spécifiques à Sopra Steria) du présent chapitre.
	ESRS S1 S1-2 : Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	Section 4.2.2. du présent chapitre.
	ESRS S4 S4-2 : Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	Section 4.2.2. du présent chapitre.
Identifier et évaluer les impacts négatifs sur la population et l'environnement	ESRS 2 IRO-1	Idem ci-dessus
	ESRS EI IRO-1 : Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	Section 2.1.1.1. du présent chapitre.
	ESRS 2 SBM-3 :	Idem ci-dessus
Suivre l'efficacité de ces efforts	ESRS 2 MDR-M : Indicateurs relatifs aux enjeux de durabilité matériels	Sections 2.1.2.2. et 2.1.2.5. (changement climatique) ; 2.2.2.4. (économie circulaire) ; 3.1.2.3 et 3.1.3.3. et 3.1.4.2. et 3.1.5.3. et 3.1.6.3. (effectifs Sopra Steria) ; 3.2.2.4. et 3.2.3.4. (communautés locales) ; 3.3.2.4. (utilisateurs finaux) ; 4.1.5. (conduite des affaires) ; 5.1.5. et 5.2.3. (thèmes spécifiques à Sopra Steria) du présent chapitre.
	ESRS 2 MDR-T : Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	Sections 2.1.2.3. et 2.1.2.4. (changement climatique) ; 2.2.2.2. (économie circulaire) ; 3.1.2.2 (effectifs Sopra Steria) ; 3.2.2.2. et 3.2.3.2. (communautés locales) ; 3.3.2.2. (utilisateurs finaux) ; 5.1.3. et 5.2.3. (thèmes spécifiques à Sopra Steria), du présent chapitre.

Cette section complète la déclaration de vigilance raisonnable pour décrire la démarche appliquée par Sopra Steria de bout en bout.

Processus de dialogue avec les parties prenantes impactées [S1-2, S3-2 et S4-2]

Sopra Steria engage un dialogue régulier direct ou indirect avec ses parties prenantes, notamment avec les salariés de l'entreprise via le dialogue social (voir section « 3.1.6 Promotion du dialogue social » de ce chapitre), les communautés locales via les institutions publiques et les associations, les utilisateurs finaux, indirectement via ses clients (voir section « 1.1.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2] » de ce chapitre). Sopra Steria ne dispose pas de dispositif de dialogue direct avec les utilisateurs finaux ou les communautés locales en dehors des canaux d'alerte accessible à toutes les parties prenantes.

Processus de remédiation et canaux d'alerte [S1-3 et S4-3]

Le processus de remédiation et de réparation est pris en compte dans la procédure d'alerte de Sopra Steria qui est accessible à l'ensemble des parties prenantes est détaillé dans la section « 4.1.3 Politiques en matière de conduite des affaires [G1-1] » du présent chapitre.

Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]

Aucun cas d'atteinte grave en matière de droits humains et de non-respect de l'un des Principes Directeurs des Nations Unies et de l'OCDE en lien avec les salariés de Sopra Steria, les utilisateurs finaux ou encore les communautés locales n'a été identifié ni remonté via le canal d'alerte du Groupe. Aucune plainte n'a été déposée à l'encontre de Sopra Steria auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE sur l'exercice 2024 et sur les exercices précédents. Ainsi, aucune amende, pénalité ou indemnité pour dommages associées n'a été enregistrée.

5. Informations sectorielles et spécifiques

Dans un monde où la cybersécurité et la souveraineté numérique sont devenues des enjeux cruciaux, Sopra Steria se positionne comme un leader européen de la Tech, assurant la protection des systèmes critiques et des patrimoines informationnels sensibles. Les récentes évolutions du droit européen, telles que la directive NIS 2 et le règlement DORA, imposent un contrôle accru sur les secteurs d'activité classés comme « entités essentielles » ou financières.

Parallèlement, le numérique responsable est aujourd'hui une priorité, visant à minimiser l'empreinte environnementale des solutions numériques tout en garantissant l'accessibilité et l'inclusion. Sopra Steria s'engage à fournir des solutions numériques éco-conçues, respectant les principes éthiques et favorisant l'égalité des chances.

Ce chapitre explore les impacts, risques et opportunités spécifiques à Sopra Steria dans ces domaines, ainsi que les politiques, démarches et actions mises en place pour assurer la cyberprotection, la souveraineté numérique et le développement d'un numérique responsable. Ces actions contribuent aux Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants : 12, 16, 17.

5.1. Cyberprotection et souveraineté numérique

5.1.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS

En tant que leader européen de la Tech, les activités de Sopra Steria, sa stratégie et son modèle d'affaires impliquent d'assurer la protection des systèmes critiques et des patrimoines informationnels sensibles pour son compte, mais surtout pour les grands donneurs d'ordres institutionnels et économiques. Les opérations de Sopra Steria, de ses partenaires, de ses clients et des consommateurs finaux sont directement et particulièrement exposés. En effet, les évolutions récentes du droit européen poussent à un contrôle accru, une grande partie des secteurs d'activité des clients du Groupe étant classée comme des « entités essentielles » (classification de la directive NIS 2⁽¹⁾), ou entités financières (Règlement DORA⁽²⁾). Le RGPD⁽³⁾, en vigueur depuis 2018 cadre d'ores et déjà le traitement des données personnelles. En 2024, 82% du chiffre d'affaires de Sopra Steria était réalisé sur des verticaux adressant des « secteurs hautement sensibles » au sens de la NIS 2 : Secteur Public ; Aéronautique ; Défense, Sécurité & Spatial ; Services financiers ; Energie & Utilities ; Assurance ; Transports.

Cette exposition est accrue par le contexte international qui témoigne du poids croissant des géants du numérique, des rivalités inter-étatiques et des nuisances d'acteurs malveillants. Celui-ci est souligné par le premier rapport de l'Agence de l'Union européenne pour la Cybersécurité (ENISA) publié en 2024⁽⁴⁾ qui fait état d'une augmentation des cyberattaques.

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS SPÉCIFIQUES À SOPRA STERIA

Description de la matérialité de la « Cyberprotection et souveraineté numérique » pour Sopra Steria (Domaine de durabilité spécifique)	Horizon temporel considéré	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif Préjudices économiques ou moraux liés à la divulgation de données privées et/ou personnelles des utilisateurs finaux ou des collaborateurs, du fait d'une défaillance numérique ou de conflits de souveraineté (telle que la désinformation).	Court terme	Toute la chaîne de valeur
Risque Pertes financières, opérationnelles et/ou réputationnelles liées à une cyberattaque résultant d'une défaillance directe ou indirecte du groupe, ou à des difficultés à mettre en œuvre sa stratégie de différenciation auprès de ses clients soumis à des enjeux de souveraineté (focus périmètre Europe).	Court terme	Toute la chaîne de valeur
Opportunité Augmentation des parts de marché liées à la commercialisation d'une offre de « bout en bout » sur la cyberprotection et la souveraineté numérique.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur en aval

Les impacts négatifs sont susceptibles de s'appliquer à différentes catégories d'individus, y compris les salariés de Sopra Steria, ses fournisseurs, les candidats susceptibles de rejoindre le Groupe, ses clients ainsi que les utilisateurs finaux de ses clients. Certains utilisateurs finaux pourraient être plus exposés selon (i) le secteur d'activité du client ; (ii) la nature du projet fourni par Sopra Steria ; (iii) la typologie des utilisateurs finaux du produit ou service concerné ; (iv) le cadre juridique.

(1) Directive Européenne, Network and Information Systems Directive 2022/0383 (sécurité des réseaux et des systèmes d'information).

(2) Règlement européen 2022/2554 du 14 décembre 2022 sur la résilience opérationnelle numérique du secteur financier

(3) Règlement Général sur la Protection des Données (UE 2016/679)

(4) « État de la cybersécurité dans l'Union européenne » produit par l'ENISA conformément à l'article 18 de la directive NIS 2.

5.1.2. POLITIQUE EN MATIÈRE DE CYBERPROTECTION ET DE SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE [MDR-P]

La stratégie du Groupe vise à établir un équilibre entre la nécessité d'atteindre les objectifs de l'entreprise et les mesures requises pour maintenir un environnement sécurisé dans lequel toute information peut être utilisée et stockée en toute sécurité tout en maintenant sa confidentialité, son intégrité, sa disponibilité et sa traçabilité.

La Direction générale définit les enjeux stratégiques et les objectifs de la sécurité de l'information du Groupe ainsi que son positionnement en matière de cybersécurité et de contribution à la souveraineté numérique européenne puis délègue la mise en œuvre aux directions et entités compétentes. Compte tenu de la nature critique des impacts et risques associés à la cyberprotection et la souveraineté

numérique, le Groupe gère les impacts, risques et opportunité par le biais de dispositifs comprenant une gouvernance, des outils ou encore des informations dédiées. En particulier, la Direction générale s'engage à mettre en œuvre les moyens humains, techniques et financiers nécessaires pour assurer la sécurité des activités et des projets menés par les équipes de Sopra Steria, en tenant compte des enjeux des clients et des impératifs économiques du Groupe.

Le tableau ci-dessous synthétise ses politiques et démarches en la matière et nécessaires à la bonne gestion des impacts, risques et opportunités formalisés dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

SYNTHÈSE DES POLITIQUES OU DÉMARCHES EN PLACE EN MATIÈRE DE CYBERPROTECTION ET SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE

Objectif	Politique ou démarche	Périmètre d'application ou d'influence	Direction ou entité responsable de la mise en œuvre	Normes ou initiatives de tiers suivies	Parties prenantes impliquées	Parties prenantes ayant accès à la politique ou de la démarche
Assurer la sécurité de l'information au sein du Groupe, y compris des données personnelles	Politique - protection et sécurité de l'information	Périmètre de consolidation	Direction sécurité du Groupe	NIS 2 ISO/IEC 27001 ⁽¹⁾ ISO/CEI 27002 ⁽²⁾ ISO/CEI 27005 ⁽³⁾ ECSO ⁽⁴⁾ InterCERT Clusif ⁽⁵⁾ CESIN ⁽⁶⁾	Salariés, fournisseurs, candidats, clients	Disponible sur l'intranet ; site internet ; clauses contractuelles
	Modèle de gouvernance de la protection des données du Groupe Sopra Steria	Périmètre de consolidation	Direction juridique du Groupe	RGPD ⁽⁷⁾	Salariés, fournisseurs, candidats, clients	Disponible sur l'intranet ; communication externe
Déployer un portefeuille d'offres de services couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur de la cybersécurité	Démarche - Offre et services cybersécurité généralisée	Périmètre de consolidation	Business line Cyber	RGPD NIS 2 ISO/IEC 27001 ISO/CEI 27002 ISO/CEI 27005	Salariés, clients	Communications internes et externes maîtrisées à destination des salariés et clients

(1) Systèmes de management de la sécurité de l'information

(2) Code de bonne pratique pour le management de la sécurité de l'information

(3) Gestion des risques liés à la sécurité de l'information

(4) European CyberSecurity Organisation

(5) Club de la sécurité de l'information français

(6) Club des Experts de la Sécurité de l'Information et du Numérique

(7) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)

RAPPORT DE DURABILITÉ

Informations sectorielles et spécifiques

Objectif	Politique ou démarche	Périmètre d'application ou d'influence	Direction ou entité responsable de la mise en œuvre	Normes ou initiatives de tiers suivies	Parties prenantes impliquées	Parties prenantes ayant accès à la politique ou de la démarche
Contribuer au maintien et au renforcement de la souveraineté numérique en Europe	Démarche – Souveraineté numérique	Périmètre de consolidation	Ensemble des verticaux	Gaia-X Edge et Cloud ⁽¹⁾ ECSO Campus Cyber	Salariés, fournisseurs, candidats, clients	Communications internes et externes maîtrisées à destination des salariés, clients, pouvoirs publics
Participer à la lutte contre la désinformation	Démarche - Think tank Cercle Pégase rattaché au Groupe	Périmètre de consolidation	Vertical Défense et Sécurité	NIS 2	Salariés, clients, place publique	Communications internes et externes maîtrisées à destination des salariés, clients, pouvoirs publics

Le Groupe considère que les ressources financières allouées à l'ensemble des plans d'action de la politique « cyberprotection et souveraineté numérique » comme étant significatives, des

travaux d'analyses approfondies devront être menés pour mieux quantifier et qualifier les dépenses associées à chacun (voir section 1.3.2.1. du présent chapitre).

5.1.3. CIBLES LIÉES À LA CYBERSÉCURITÉ ET À LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE [MDR-T]

Comme présenté dans la politique, Sopra Steria s'est fixé des objectifs qualitatifs qui sont pour certains complétés par des cibles quantitatives. Ces cibles s'appliquent jusqu'en 2025 et pourront être revues à l'issue de cette période. Elles couvrent l'ensemble du périmètre de consolidation.

CIBLES EN MATIÈRE DE PROTECTION ET SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Objectif	Cible quantitative pour 2025	Résultat 2023	Résultats ou avancées 2024
Assurer la sécurité de l'information au sein du Groupe, y compris des données personnelles	Security Score Card : maintenir une note au-dessus de la moyenne de la profession	A	A
	Score CyberVadis : conserver au moins une note de 795	795	985

Le Groupe estime les agences de notation comme une manière indépendante et adaptée au secteur de suivre en continu sa capacité à gérer ses impacts, risques et opportunités en la matière. À ce titre, Sopra Steria a fixé des cibles annuelles pertinentes pour maintenir et améliorer la performance du Groupe en tenant compte de ses performances passées, de la performance du secteur et de l'évolution du contexte et attentes du marché via l'augmentation des exigences des agences. Les agences proposent une évaluation périodique du système de management de Sopra Steria et des actifs externes visibles d'internet. Leurs évolutions sont régulièrement suivies par la Direction sécurité Groupe, mais sans impliquer d'autres parties prenantes dans la définition de ces cibles. Plus largement, chacune des politiques ou démarches et les objectifs associés sont suivi opérationnellement par une gouvernance et une comitologie dédiée.

Pour les autres objectifs (Déployer un portefeuille d'offres services couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur de la cybersécurité ; Contribuer au maintien et au renforcement de la souveraineté numérique en Europe ; Participer à la lutte contre la désinformation) qui composent la politique, le groupe n'a pas défini de cibles quantitatives.

(1) Alliance européenne pour les données industrielles

5.1.4. PLANS D'ACTION ET RESSOURCES LIÉS À LA CYBERSÉCURITÉ ET À LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE

[MDR-A]

5.1.4.1. Protection et sécurité de l'information

La sécurité de l'information Groupe est précisée dans un document de cadrage actualisé annuellement et mis à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe par la Direction sécurité, via une communication directe et un dépôt sur l'intranet. Elle couvre l'ensemble des entités et géographies du Groupe et s'articule autour des principes suivants :

- Assurer un cadre de confiance via l'évaluation continue ; l'application de la Politique de classification et de traitement des informations du Groupe ; le contrôle d'accès physiques et logiques aux actifs ainsi que la mise en œuvre de mesures proportionnées visant à atténuer les risques ;
- Protéger le personnel, les processus, la technologie et les intérêts des clients en fonction des risques encourus par ces actifs et en conformité avec les normes applicables ;
- Se conformer aux exigences légales et réglementaires de la juridiction dans laquelle les données sont détenues et stockées ou traitées ;
- S'adapter, évaluer et documenter lorsque les mesures de sécurité de l'information sont définies par les clients dans le cadre de contrats et qu'elles diffèrent des mesures de sécurité essentielles de Sopra Steria.

Les actions prioritaires ont été actualisées en 2024 pour assurer l'atteinte des objectifs suivants :

- Assurer un cadre de confiance et de conformité grâce à une organisation dédiée tout au long du cycle de vie des projets et des strates hiérarchiques : chaque entité et filiale, sous la responsabilité de son Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Informations, précise l'organisation, la gouvernance, les moyens de mise en œuvre et les mesures de contrôle de la politique de sécurité dans son domaine de responsabilité. Ces orientations sont soumises à la validation finale du RSSI Groupe ;
- Protéger en adoptant et appliquant les meilleures pratiques et les standards du marché tels que : Systèmes de management de la sécurité de l'information - Exigences (ISO/IEC 27001) ; Code de bonne pratique pour le management de la sécurité de l'information (ISO/CEI 27002) ; Gestion des risques liés à la sécurité de l'information (ISO/CEI 27005). Cette mise en œuvre s'attache en particulier aux développements technologiques les plus récents notamment le recours croissant au *cloud* et aux nouveaux modèles d'IA ;
- S'adapter en :
 - Sensibilisant les salariés à la sécurité de l'information lorsqu'ils rejoignent le Groupe ou au cours de leur carrière pour développer une culture de la sécurité ;
 - Animant une cellule de veille dédiée au suivi et à l'analyse des vulnérabilités par la direction de la Sécurité et l'Entité cyber. Ce travail est synthétisé et actualisé au sein de la *Security Information Platform* et mis à disposition des salariés ;
 - S'impliquant au sein d'instances interprofessionnelles pour œuvrer à une meilleure connaissance des risques cyber : InterCERT ; Club de la sécurité de l'information français (Clusif) ; Club des Experts de la Sécurité de l'Information et du Numérique (CESIN) ; *European Cyber Security Organisation* (ECSO).

La mise en place du plan d'action nécessite une mobilisation humaine importante tant pour appliquer les processus et décliner la gouvernance dédiée que pour impliquer et engager les parties prenantes et tout particulièrement chaque salarié de l'entreprise.

Les éléments concernant les ressources financières allouées aux plans d'actions sont mentionnés en section 5.1.2 du présent chapitre.

5.1.4.2. Protection des données à caractère personnel

Sopra Steria s'engage à protéger la confidentialité et la sécurité des données personnelles qu'il détient et traite conformément aux lois applicables en matière de protection des données, en particulier au Règlement (CE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (« RGPD »).

Une gouvernance a été définie pour assurer cette conformité, piloter les objectifs associés, clarifier les responsabilités des différentes parties prenantes, définir les politiques et procédures applicables, assurer une capacité d'audit interne et animer une culture interne de protection des données. La gouvernance est mise à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe par la Direction juridique via un dépôt sur l'intranet du Groupe. Elle couvre l'ensemble des entités et géographies du Groupe et se structure à travers :

- Une structure organisationnelle au niveau Groupe et déclinée au niveau local (pays/entité) :
 - Le responsable de la protection des données au niveau du Groupe définit les politiques de conformité, établit les plans d'action, oriente et soutient le niveau local et supervise la mise en œuvre du programme de conformité du Groupe en matière de protection des données dans l'ensemble des filiales. Le responsable Groupe rend compte de ses activités à la Direction juridique Groupe ;
 - Des Délégués à la protection des données (DPOs) ou des Points de contact uniques (SPOCs) ont été désignés dans chaque filiale du Groupe. Ils sont chargés :
 - du respect des exigences en matière de protection des données au sein de leurs entités respectives ;
 - d'informer le Responsable Groupe de ses actions et difficultés rencontrées en particulier dans le cas d'une violation des données ;
 - d'assurer la liaison avec les *Personal Data Owners* (relais du DPO/SPOC dans les fonctions et Business Units) et de les soutenir dans l'application du cadre légal.
- Le programme de conformité du Groupe en matière de protection des données se fonde notamment sur les principes suivants :
 - Le déploiement d'outils spécifiques pour tracer l'ensemble des traitements de données personnelles opérés au sein du Groupe ;
 - La mise en œuvre de procédures spécifiques pour signaler et gérer toute violation présumée ou réelle de données personnelles pouvant survenir au sein du Groupe ;
 - La fourniture de notices d'information pour chaque catégorie de personnes concernées dont les données sont ou peuvent être traitées par Sopra Steria (par exemple, les salariés, les candidats, les clients, les fournisseurs...) ;
 - 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 ;
 - La définition d'une méthodologie spécifique pour évaluer les risques liés aux transferts restreints de données vers des pays tiers en dehors de l'UE/EEE ;
 - L'organisation de contrôles et missions d'audit périodiques sur la mise en œuvre du programme de conformité en matière de protection des données ;

- Un plan de formation appliqué :
 - dès l'arrivée du salarié dans les effectifs, avec le suivi obligatoire d'un module e-learning sur la protection des données dans les 3 mois suivant leur prise de poste ;
 - aux salariés nécessitant une formation approfondie du fait de leur activité (ex : *Personal Data Owners*).

Une mise à jour du modèle de gouvernance est en cours, avec une publication prévue en 2025, notamment pour refléter des changements organisationnels et inclure les références aux nouvelles réglementations en vigueur susceptibles d'affecter les données personnelles (par exemple, le Règlement sur l'IA).

Le Groupe se maintient à l'état de l'art des pratiques en matière de traitement des données personnelles par exemple via son adhésion à l'Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel (AFCDP).

Les éléments concernant les ressources financières allouées aux plans d'actions sont mentionnés en section 5.1.2 du présent chapitre.

5.1.4.3. Offre cybersécurité

Les offres cybersécurité du Groupe se déclinent sur trois temps :

- Prévention : définir une stratégie de cybersécurité alignée sur les risques métiers et conforme aux réglementations en vigueur, diffuser une culture de la sécurité au sein de l'organisation ;
- Protection : assurer un contrôle continu du patrimoine, sécuriser les environnements et protéger de bout-en-bout des applications et des données sensibles ;
- Détection & Réponse : adopter une stratégie de défense globale qui mobilise et fait collaborer tous les acteurs autour d'un objectif commun, c'est-à-dire "connaître l'attaquant et contrer les cyberattaques".

Ces offres reposent en grande partie sur la capacité d'intégration de solutions externes du Groupe, mais il peut également s'appuyer sur le développement de solutions internes principalement à destination du secteur de la Défense et de la Sécurité (Mactan Ops, Threat Watch, SEDUCS à titre d'exemple), ou du secteur des Services financiers dans le cadre du règlement DORA.

Le Groupe intègre ainsi au cours de l'année 2024 les référentiels d'exigences Prestataires de réponse aux incidents de sécurité (PRIS) et Prestataires de détection d'incidents de sécurité (PDIS) de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

Depuis 2023, une entité dédiée aux offres cyber pour les clients du Groupe à la charge de :

- Renforcer le modèle industriel organisé en value centers et produits. Il se déploie en proximité, en centre de services (France, *nearshore* en Pologne, *offshore* en Inde) ou en hybride, avec une capacité d'accompagner les clients 24/7 en mode « *Follow the sun* » ;
- Assurer la capacité du Groupe à mener à bien ces prestations, notamment via le renforcement d'une Cyber Academy interne ;
- Structurer et assurer le déploiement de ce portefeuille de service auprès de l'ensemble de ses clients dans l'ensemble des géographies dans lesquelles le Groupe est présent.

La pertinence et le progrès des actions mises en place sont notamment suivies via un indicateur concernant la formation et certification dans les métiers de Sopra Steria.

5.1.4.4. Souveraineté numérique

Issue de la sphère étatique, la notion de souveraineté s'applique en premier lieu aux États et leurs administrations, mais aussi aux entreprises qui concourent à cette souveraineté du fait de leur rôle clef dans le tissu socio-économique des nations (énergie, télécommunication, transport, défense et sécurité). Sopra Steria s'efforce auprès de ses clients et de son écosystème de :

- Partager un cadre commun de réflexion autour des concepts de souveraineté numérique ;
- Éclairer les risques inhérents à une dépendance numérique ;
- Proposer des plans d'actions incorporant des bonnes pratiques et outils pour se rapprocher du caractère souverain et accompagner leur bonne utilisation (*cloud*, *software*, externalisation de compétences, etc.) ;
- Adapter le Groupe à un contexte hautement souverain, notamment du point de vue réglementaire (sécurité nationale).

Le Groupe accompagne au quotidien les enjeux de sécurité nationale dans les pays où il est implanté, à travers la protection des données personnelles et industrielles et la prise en compte du caractère extraterritorial des lois qui encadrent leur stockage et leur utilisation, la résilience aux cybermenaces, la maîtrise des technologies critiques, ou encore la lutte contre la désinformation. Par exemple, Sopra Steria est membre de Gaia-X et de l'Alliance européenne pour les données industrielles, Edge et *cloud* favorisant le développement et le déploiement de technologies de pointe et de *cloud* de nouvelle génération. Cette dernière a pour objectif d'accroître la position de chef de file de l'Europe en matière de données industrielles.

En complément de la conception de briques technologiques, d'autres modalités de construction de la confiance numérique sont déclinées par Sopra Steria pour ses clients, organisations publiques ou privées à fort impact sur la société parmi lesquelles :

- La maîtrise matérielle et logicielle :
 - En France, Sopra Steria a noué un partenariat stratégique avec NumSpot, fournisseur de *cloud* souverain, pour faciliter l'adoption du *cloud* de confiance auprès des grandes organisations françaises. Avec cette offre Sopra Steria propose à ses clients une réponse sécurisée et agile conforme aux exigences les plus élevées des acteurs du secteur public et des Opérateurs d'Importance Vitale (OIV) ;
 - En Allemagne, avec le fournisseur Aleph Alpha, le Groupe a conclu un partenariat pour développer conjointement des solutions d'IA pour les administrations publiques. L'objectif est d'aider le secteur public allemand à atteindre une plus grande efficacité, des normes de sécurité élevées et éviter les risques de dépendances technologiques.
- Les données et la maîtrise de leur cycle de vie :
 - Sopra Steria codirige le consortium InfrateX, dans le cadre du contrat cadre "Simpl" de la DG CONNECT. L'objectif de "Simpl" est de répondre aux besoins des différents espaces de données, de permettre la réalisation de la Fédération européenne du *cloud* et de soutenir l'innovation et la compétitivité européenne ;
 - Sopra Steria et le CEA ont signé une lettre d'intention, premier pas vers un partenariat stratégique, en 2024. Les technologies concernées incluent l'électronique avancée, les logiciels applicatifs, l'intelligence artificielle, le *cloud computing* notamment sécurisé et de confiance, le *cloud* de combat, la détection, les communications sécurisées et l'instrumentation. En outre, des domaines tels que l'ingénierie digitale, la sûreté, les systèmes de commandement et contrôle (C2), la cryptographie post-quantique et la cybersécurité ;

- *Data centric security* : nouveau moyen de sécuriser l'information via des capacités de chiffrement.
- Les dimensions juridiques et géopolitiques ainsi que l'élaboration de normes partagées :
 - Sopra Steria est un membre actif de l'ECISO (European CyberSecurity Organisation) depuis 2020. L'ECISO a pour objectif de fédérer les acteurs publics et privés de la cybersécurité en Europe et de se positionner comme l'interlocuteur privilégié de la Commission européenne ;
 - Sopra Steria est membre du Conseil d'administration de l'*AeroSpace and Defense Industries Association of Europe* depuis 2023 afin de soutenir le développement compétitif du secteur en Europe et dans le monde.
- La gestion des ressources humaines et des compétences :
 - En France, Sopra Steria est membre fondateur et membre du Conseil d'administration du Campus Cyber mis en place par l'ANSSI. Cette initiative vise à promouvoir l'excellence française en cybersécurité, en fédérant les talents et les acteurs nationaux et internationaux et en développant des synergies autour de projets d'innovation.

Les éléments concernant les ressources financières allouées aux plans d'actions sont mentionnés en section 5.1.2 du présent chapitre.

5.1.4.5. Désinformation

Sopra Steria s'engage auprès de ses clients pour lutter contre la désinformation et favoriser la diffusion de données fiables. L'enjeu de cette réflexion est de trouver un juste équilibre entre les outils de modération, tels que les critères algorithmiques d'évaluation des informations, et la liberté d'expression.

Conscient de la menace informationnelle portant sur la souveraineté des États, et fort de ses compétences tant technologiques que dans le conseil, Sopra Steria et Sopra Steria Next ont officialisé en juin 2024 la création du *think tank* PEGASE dédié à la lutte informationnelle, comprise comme la lutte contre la désinformation et les manipulations de l'information, et la lutte informatique d'influence (L2I).

Le Cercle Pégase a pour ambition de promouvoir et contribuer à la réflexion et à la construction d'une stratégie française sur le sujet critique de la désinformation. Il ambitionne de participer à l'effort de simplification et de structuration de ce nouveau domaine de recherche et d'application, d'en préciser l'organisation et les méthodes, associées à des outils ou des procédés. Pour ce faire, il se repose sur une approche collective et ouverte à l'ensemble des parties prenantes industrielles, politiques, institutionnelles, médiatiques et académiques.

Sopra Steria est aussi en train de développer avec ses partenaires, pour beaucoup des start-ups, une solution de détection et de réaction de bout-en-bout aux attaques informationnelles, notamment générées à l'aide d'intelligence artificielle, à destination des entreprises.

Cette offre a pour ambition de permettre aux organisations :

- En amont, de produire du contenu fiable et vérifiable dès la conception ;
- En aval, d'être capable de détecter et contrer des attaques informationnelles qui auraient été générées à l'aide d'une IA.

Elle mettra en œuvre plusieurs technologies avancées pour analyser l'émergence et la viralité de nouvelles informations en ligne, notamment sur les réseaux sociaux ouverts via :

- Un système de vigilance des cohortes, permettant de détecter les signaux faibles ;
- Un système de détection des sujets qui, à l'aide de l'IA, permet d'identifier en temps réel tous les sujets abordés sur les médias sociaux par les membres des cohortes ;
- De la prévision d'influence, afin d'anticiper les sujets "en croissance", en fonction des engagements suscités
- Un système d'alertes, entièrement paramétrable selon les besoins des clients.

Conjugué à plusieurs intelligences artificielles entraînées dans la détection de *deepfakes*, ainsi qu'à des services de *fact checking* alliant analyse humaine et IA, l'offre développée par Sopra Steria fournira aux organisations la capacité d'être à l'avant-garde de la lutte informationnelle.

Les éléments concernant les ressources financières allouées aux plans d'actions sont mentionnés en section 5.1.2 du présent chapitre.

5.1.5. INDICATEURS LIÉS À LA CYBERSÉCURITÉ ET À LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE [MDR-M]

Sopra Steria suit l'efficacité de ses actions par rapport aux impacts, risques et opportunités importants au niveau des entités et directions en charge de la mise en œuvre via la mise en place de comités et de gouvernances dédiés, voire le suivi de tableaux de bords. Par exemple, la pertinence et le progrès des actions mises en place concernant la désinformation sont suivies via les indicateurs suivants :

- Événements organisés par le Cercle Pégase en 2024 :
 - Nombre d'événements : 5
- Publications LinkedIn sur la désinformation via le compte Sopra Steria en 2024 :
 - Nombre de publications : 6
 - Nombre d'impressions : 73 467
 - Nombre d'engagements générés : 6 532
 - Moyenne de taux d'engagement : 10 %

(1) Le nombre d'impression est fourni par LinkedIn et correspond au nombre de fois où le post a été affiché sur un écran utilisateur LinkedIn.

(2) Le nombre d'engagements est fourni par LinkedIn et correspond à la somme des réactions, commentaires et republications générés par chaque publication.

(3) La moyenne de taux d'engagement est calculée à partir des données LinkedIn et correspond à la moyenne du taux d'engagement par publication (nombre d'engagements)

5.2. Développement d'un numérique responsable

5.2.1. INTRODUCTION AU CONTEXTE, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS

Sopra Steria, en tant qu'entreprise de services numériques (ESN), accompagne les organisations dans leur transformation en leur proposant des solutions numériques. Une fois opérationnelles, ces solutions génèrent des impacts sur l'environnement et leurs utilisateurs. Ces derniers peuvent être les employés des clients de Sopra Steria ou leurs clients finaux, particuliers ou professionnels.

Il est important de rappeler la matérialité du numérique, sa consommation intensive d'énergie et de ressources. Le nombre d'équipements numériques a considérablement augmenté, tandis que les minéraux nécessaires à leur fabrication se raréfient. Même si l'industrie du numérique a su générer des gains d'efficacité très significatifs, la tendance actuelle à l'augmentation de ses impacts environnementaux va à l'encontre des limites planétaires, une tendance amplifiée par l'essor de l'IA générative. Le secteur du numérique doit impérativement s'adapter et Sopra Steria d'évoluer en proposant à ses clients des solutions numériques éco-conçues, afin d'en minimiser l'empreinte environnementale.

Concernant les impacts sociaux du numérique, le baromètre 2023 de l'ARCEP et du CREDOC met en évidence qu'environ 45 % de la population française rencontre des difficultés pour utiliser les outils numériques. Ce chiffre illustre le phénomène

de « fracture numérique » (approximativement 33 % de la population mondiale selon le rapport de l'UIT 2023). L'enjeu pour Sopra Steria est de contribuer à la construction d'un numérique au service de l'égalité des chances, en intégrant notamment les standards d'accessibilité numérique dans les solutions proposées ainsi que le design d'ergonomie, afin d'ouvrir les services aux personnes en situation de handicap et faciliter les utilisations.

Le numérique est également un facilitateur et un accélérateur de la transition des clients vers des modèles de production et de distribution plus durables :

- En tant que dénominateur commun de l'ensemble des transformations sectorielles ;
- En tant que pilote et aide à la décision des organisations dans leur transition, dans un contexte dans lequel le partage des données est un prérequis indispensable en raison du caractère systémique de la transformation à opérer ;
- En tant qu'accélérateur de la transition environnementale, en traçant et optimisant la gestion des flux physiques existants, alors que l'urgence d'agir se fait de plus en plus pressante.

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS SPÉCIFIQUES À SOPRA STERIA

Description de la matérialité de la « Développement d'un numérique responsable » pour Sopra Steria (Domaine de durabilité spécifique)		Horizon temporel	Étape de la chaîne de valeur à l'origine de l'IRO
Impact négatif	Contribution à la fracture numérique et aux inégalités dans l'accès aux produits et services digitalisés à travers l'absence de prise en compte des besoins spécifiques à certaines populations (ex. application non adaptée aux malvoyants...).	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Impact négatif	Atteinte à la vie privée, la liberté d'expression, l'accès à une information de qualité ou exposition aux fausses informations via le numérique.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Impact négatif	Accélération significative des impacts environnementaux par la multiplication des usages/solutions du numérique dont l'IA	Moyen terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Risque	Préjudices réputationnels liés à la perception d'une solution renforçant la fracture numérique ou pouvant porter atteinte aux « droits » des utilisateurs finaux.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Risques	Mauvaise anticipation et intégration de l'évolution des attentes/besoins RSE (dont transition environnementale) dans les offres et les pratiques, notamment en lien/ cohérence avec l'accélération des impacts du numérique.	Long terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval
Opportunité	Augmentation des parts de marché liées à la commercialisation d'une offre de « bout en bout » visant à mieux accompagner les clients dans leur transition environnementale (réduction, adaptation, économie circulaire...) et/ ou vers un numérique inclusif et éthique.	Court terme	Opérations propres de Sopra Steria et chaîne de valeur aval

La description de la typologie des utilisateurs finaux de Sopra Steria est complexifiée par le fait que ses clients professionnels sont issus d'un grand nombre d'entreprises et de secteurs d'activités essentiellement européens (ex : Transports, Services publics, Services financiers, Énergie,

Télécom). Les activités de Sopra Steria en tant qu'ESN contribuent à la réalisation de services numériques, dont la responsabilité de la mise à disposition à des consommateurs et utilisateurs finaux incombe à ses clients.

5.2.2. POLITIQUE EN MATIÈRE DE NUMÉRIQUE RESPONSABLE [MDR-P]

Sopra Steria a engagé une démarche visant à devenir une référence en matière de numérique responsable, avec deux objectifs complémentaires :

- Faire évoluer ses pratiques de conseil et d'ingénierie afin de fournir à ses clients des solutions numériques à faibles impacts, c'est-à-dire favorisant l'accès à tous, respectant les principes éthiques et minimisant les impacts environnementaux ;
- Proposer des solutions numériques qui accélèrent la mise en œuvre de la stratégie de durabilité de ses clients.

Cette démarche numérique responsable prend en considération les réglementations européennes (IA Act et Accessibility Act), les normes et bonnes pratiques du secteur (référentiel d'éco-conception RGEN de l'ARCEP, standards ISO 14040/44, WCAG du W3C, IA Frugale de l'AFNOR) et les grandes préoccupations des associations de protection des utilisateurs en matière de numérique. Sopra Steria considère les salariés de l'entreprise, les clients et, par extension, les utilisateurs finaux comme des parties prenantes concernées ou contributrices de cette démarche.

Sopra Steria a obtenu en 2023, à l'issue d'un audit mené par un organisme tiers externe, l'agence LUCIE, le label Numérique Responsable niveau 1 de l'INR (Institut du Numérique Responsable) couvrant le périmètre France, conseil et intégration de l'entreprise. La labellisation a donné lieu à un plan d'amélioration dont le suivi est désormais réalisé par le pôle numérique responsable de la Direction durabilité et responsabilité sociale de l'entreprise (DRSE).

2024 a été l'année de préfiguration de cette démarche, avec trois actions clé :

- La création d'un pôle numérique responsable au sein de la Direction DRSE, chargé de coordonner cette initiative à travers l'ensemble des entités et géographies du Groupe ;
- La mise en place d'une organisation et d'une gouvernance dédiée au sein des entités du Groupe, incluant la nomination de *Digital Sustainability Officers* ;
- La rédaction d'une proposition de feuille de route numérique responsable pour la période 2025-2027, destinée à la Direction générale et précisant les objectifs associés qui seront progressivement communiqués aux parties prenantes internes.

Les principaux objectifs pour l'année 2025 sont :

- Atteindre le niveau 2 de la labellisation de l'INR sur le périmètre France déjà labellisé, et commencer à étendre la labellisation niveau 1 aux autres entités du Groupe ;
- Déployer l'écoconception et de l'accessibilité numérique dans les opérations du Groupe ;
- Initier des pratiques d'éthique numérique ;
- Accélérer les actions de sensibilisation et de formation ;
- Poursuivre les améliorations des offres et propositions d'accompagnement des clients dans leur transition environnementale et sociale.

La démarche ayant été principalement engagée en France en collaboration avec quelques grands clients, la feuille de route a également pour objectif d'unifier et d'étendre celle-ci sur l'ensemble des entités et géographies Groupe.

Le pilotage de la feuille de route et de l'efficacité des actions réalisées sont assurés par le pôle numérique responsable, en lien avec les *Digital Sustainability Officers* des différentes entités/géographies de l'entreprise. Il s'appuie aussi sur une communauté de référents numérique responsable qui soutient les opérations et qu'il conviendra d' étoffer. Déjà réunis régulièrement sur la France, ce pilotage donnera lieu à une instance de suivi mensuelle au niveau du Groupe.

Le Groupe considère que les ressources financières allouées à l'ensemble des plans d'action de la politique « développement d'un numérique responsable » comme étant significatives. Des travaux d'analyses approfondies devront être menés pour mieux quantifier et qualifier les dépenses (voir section « 1.3.2.1. Description de la méthode » du présent chapitre).

5.2.3. PLANS D'ACTIONS ET RESSOURCES LIÉS AU NUMÉRIQUE RESPONSABLE

a. Zoom sur le plan d'action « Durabilité du numérique »

Cibles liées à la durabilité du numérique [MDR-T]

Sopra Steria se fixe des objectifs qualitatifs pour évaluer la maturité de ses pratiques et garantir la fourniture de solutions numériques avec un impact environnemental minimal. À l'issue de la période 2025-2027, les propositions commerciales de nouvelles solutions numériques privilégieront l'intégration d'une démarche d'écoconception, couplée avec une évaluation des impacts environnementaux des solutions proposées. Des travaux sont en cours pour définir des objectifs et jalons intermédiaires pour évaluer la progression du déploiement de ces pratiques. Le suivi des objectifs est réalisé dans le cadre de la gouvernance décrite dans la politique.

Actions et ressources liées à la durabilité du numérique [MDR-A]

Sopra Steria conduit les actions suivantes pour un déploiement progressif et à grande échelle des pratiques d'écoconception :

Choix méthodologique

La démarche est structurée par l'adoption du Référentiel général d'écoconception des services numériques (RGEN), mis à jour en mai 2024 par l'ARCEP, avec l'implication active d'experts de Sopra Steria dans le cadre du soutien à l'écosystème externe du Numérique responsable. Il constitue une trame de mise en œuvre d'une démarche d'écoconception tout au long du cycle de vie d'une solution numérique.

Industrialisation et outillage

L'écoconception est couplée à une démarche d'évaluation des impacts environnementaux de la solution numérique. Elle permet de collecter des données tangibles dans diverses situations tout au long de son cycle de vie. Afin de déployer cette évaluation à grande échelle, Sopra Steria a développé, sous licence *open source*, l'outil G4IT (Green for IT). Cette solution respecte les standards ISO 14040/44 et s'appuie sur les moteurs de calcul NumEcoEval et Boavizta, ainsi que sur les facteurs d'impact de la base de données NegaOctet.

Formation

Des formations à l'éco-conception sont proposées aux salariés à travers deux contenus : un module digital court et une formation généraliste sur une journée. Celles-ci sont développées par Sopra Steria et adaptées aux métiers du Groupe en s'appuyant sur ses propres méthodologies et outils.

Focus IA : un programme d'acculturation à l'IA est par ailleurs disponible, intégrant une sensibilisation aux enjeux environnementaux associés.

Contribution à l'émergence de standards

Sopra Steria a participé à la rédaction des Référentiels par Catégorie de Produit (RCP) des Systèmes d'Information et des Services Numériques, publiés par l'ADEME.

Focus IA : Sopra Steria a également contribué à l'état de l'art sur les aspects IA et durabilité, en collaboration avec des organisations normatives (AFNOR), académiques (INRIA) et associatives (Boavizta, dataForGood).

Ces actions visant à faire de l'écoconception un standard ont été initialement lancées en France et se poursuivent avec un déploiement parallèle dans l'ensemble des entités du Groupe. En l'absence de réglementation contraignante applicable à l'ensemble du secteur, les démarches d'écoconception doivent être menées en étroite collaboration avec les clients, la vitesse de déploiement dépendant aussi de leur adoption à cette démarche.

Les éléments concernant les ressources financières allouées aux plans d'actions sont mentionnés à la section 5.2.2. du présent chapitre.

Indicateurs liés à la durabilité du numérique [MDR-M]

À ce jour, les actions de formation sont suivies conjointement par l'Academy Sopra Steria, assurant la mise à disposition des formations, et le pôle numérique responsable du Groupe. Elles sont pilotées au moyen d'indicateurs issus des bases de données de formation fournissant une vision des moyens mis en place pour déployer l'écoconception sur le périmètre France et des résultats par nombre de salariés formés.

En 2025, Sopra Steria va progressivement étendre le suivi des actions de formation à l'ensemble des entités du Groupe et mettre en place un suivi du nombre de projets menés chez les clients ayant mis en œuvre une démarche d'écoconception.

b. Zoom sur le plan d'action « Inclusion du numérique »

Cibles liées à l'inclusion du numérique [MDR-T]

Sopra Steria se fixe des objectifs afin de contribuer à un numérique plus inclusif. La priorité est donnée à l'intégration des standards d'accessibilité numérique pour garantir l'accès aux services numériques aux personnes en situation de handicap.

À partir de mi-2025 et conformément au cadre réglementaire applicable, toutes les propositions donnant lieu au développement d'une nouvelle solution numérique disposant d'interfaces utilisateurs à destination du grand public ou ayant une large audience, incluront la mise en œuvre, sauf mention explicite, d'une démarche assurant le respect du niveau AA de la norme internationale WCAG.

Des travaux sont à amorcer pour définir la vérification au sein du processus de revue de proposition de la bonne intégration de cette norme. Le suivi des objectifs sera réalisé dans le cadre de la gouvernance décrite dans la politique.

Actions et ressources liées à l'inclusion numérique [MDR-A]

Pour fournir des solutions numériques respectant les standards d'accessibilité à ses clients, Sopra Steria a lancé une série d'actions qui sont décrites ci-après.

Formation

Des actions de formation ciblées ont été réalisées afin de répondre aux attentes des clients, en fonction des contextes spécifiques de chaque pays et des secteurs d'activité.

À titre d'exemple, plus de 50 % des salariés en France ont été sensibilisés aux problématiques d'accessibilité numérique grâce à un module d'e-learning développé par le Groupe.

En 2024, un catalogue de formations en accessibilité numérique a été élaboré en partenariat avec un expert du domaine. Ce catalogue, composé de plusieurs modules en français et en anglais, vise à renforcer les compétences des différents métiers impliqués dans le développement d'un service : chefs de projet, designers, développeurs, et testeurs. Ces formations seront disponibles pour l'ensemble du Groupe à compter du premier trimestre 2025, afin d'accélérer la montée en compétences.

Création d'un pool d'auditeurs certifiés en accessibilité numérique

Ce pool est renforcé dès que nécessaire par un appel à des partenaires externes pour garantir un haut niveau d'expertise.

Industrialisation et outillage

Les chaînes de développement ont été enrichies avec de nouveaux outils permettant la réalisation de tests spécifiques (automatiques et manuels) pour garantir la conformité aux standards.

Un outil interne nommé OSCA (Outil de Suivi de Conception Accessible) a également été développé pour soutenir les équipes projet dans la mise en œuvre de l'accessibilité.

Focus IA : Un PoC (Proof of Concept) est en cours pour explorer l'utilisation des technologies d'IA afin d'accroître le taux d'automatisation des tests.

Renforcement de l'organisation avec la nomination d'un référent Accessibilité Groupe

Le référent accessibilité Groupe accompagnera à partir de 2025, cette démarche sur l'ensemble du Groupe.

Enfin, Sopra Steria a engagé depuis plusieurs années une démarche visant à tirer parti de l'innovation et des nouvelles technologies pour favoriser l'inclusion et l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Par exemple, en partenariat avec IV&S et IBM, le Groupe a participé au développement d'IRIS, le premier assistant conversationnel en langue des signes.

Les éléments concernant les ressources financières allouées aux plans d'actions sont mentionnés dans la section 5.2.2. du présent chapitre.

Indicateurs liés à l'inclusion numérique [MDR-M]

La sensibilisation est suivie via un indicateur sur le périmètre France, pour suivre les moyens mis en œuvre pour acculturer les salariés aux problématiques liées à l'accessibilité numérique. Cet indicateur est issu des bases de données formation de Sopra Steria Academy.

Début 2025, Sopra Steria mettra en place de nouveaux indicateurs afin de suivre à l'échelle du Groupe le déploiement des modules de formation à l'accessibilité.

c. Zoom sur le plan d'action « Éthique du numérique »

Cibles liées à l'éthique du numérique [MDR-T]

La démarche de Sopra Steria en matière d'éthique du numérique vise à développer une analyse holistique des impacts (sociologiques, anthropologiques, économiques, juridiques, etc.) des projets menés par l'entreprise, mais aussi des évolutions du secteur d'activité dans son ensemble.

À cette fin, Sopra Steria s'est fixé 4 objectifs en 2025 :

- Sensibiliser aux enjeux éthiques du numérique pour promouvoir les questionnements et dilemmes soulevés par les technologies du numérique. Cela passe par une définition de l'éthique, au-delà du simple respect de la loi ou de la déontologie, puis par une introduction à la méthodologie éthique structurée autour de principes, et enfin par des applications concrètes ;
- Développer un e-learning d'introduction à l'éthique du numérique pour tous les salariés francophones de Sopra Steria (France, Belgique, Luxembourg, Tunisie) ;
- Contribuer à la mise en place de référentiels communs d'éthique du numérique pour l'écosystème, en complément d'un simple respect des normes, via principalement les grandes organisations syndicales des entreprises du numérique ;
- Développement de nouveaux partenariats sur l'éthique du numérique, car le Groupe est convaincu que c'est un sujet sur lequel il ne peut agir seul.

Une gouvernance dédiée a été instaurée : une référente éthique pour le Groupe a été nommée fin 2023, au sein de la direction DRSE et ce sujet est intégré à la feuille de route numérique responsable.

Actions et ressources liées à l'éthique du numérique [MDR-A]

Les actions du Groupe au cours de l'année se sont déployées en interne et en externe, essentiellement sur la France. L'ambition est de les déployer plus largement au sein du Groupe une fois arrivées à maturité.

Contribution à la sensibilisation sur les enjeux éthiques du numérique

Cette action s'est développée aussi bien en interne qu'en externe :

- En interne, deux interventions de la Référente éthique Groupe ont été organisées pour les référents du Numérique responsable France de Sopra Steria, et les bénéficiaires du programme Boost'Her, qui a pour objectif d'accélérer la féminisation du management de Sopra Steria France ;
- En externe, six actions ont été mises en place :
 - Cibles : clients et partenaires, lycéens et étudiants, représentants de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, grand public ;
 - Modalités d'intervention : conférences, cours magistraux, participation à des tables rondes, enregistrement de podcast et publication.
 - Périmètres : France et Monde.

Bien que les résultats ne soient pas quantifiables, les retours des participants convergent : ces interventions permettent une réflexion plus poussée sur les risques et opportunités des technologies du numérique et, donc, sur leurs propres actions.

Développement d'un e-learning d'éthique du numérique pour les salariés

Depuis août 2024, Sopra Steria travaille à la création d'un e-learning de 30 à 40 minutes, d'introduction à l'éthique du numérique, pour tous ses salariés francophones, soit environ 23 000 salariés. L'objectif est de le rendre disponible au second semestre 2025.

Contribution à la mise en place de référentiels communs d'éthique du numérique pour l'écosystème

Focus IA : L'action du Groupe s'est concentrée sur le déploiement de deux outils commun au cours de l'année. Premièrement, Ethical AI⁽¹⁾, de Numeum⁽²⁾. Sopra Steria en est signataire depuis 2022. En 2024, le Groupe a contribué à la réécriture du manifeste du guide pédagogique et à la construction de l'outil. Deuxièmement, le Manifeste pour une utilisation responsable de l'IA dans les sociétés de conseil, de Syntec Conseil. Ce document témoigne de l'engagement des sociétés membres pour une adoption éthique, transparente et bénéfique de cette technologie, en ligne avec les enjeux économiques et sociétaux actuels. Sopra Steria en est signataire depuis 2024.

Ces référentiels peuvent servir à toutes les entreprises francophones, car ils sont en accès libre.

Indicateurs de performance liés à l'éthique du numérique [MDR-M]

À ce jour, l'efficacité des actions de sensibilisation, d'introduction à l'éthique et de mise en place de référentiels communs sont suivies par l'intermédiaire des niveaux de satisfaction des parties prenantes. Ces éléments sont comparés aux pratiques existantes dans le secteur d'activité pour tirer parti des *best practices*.

En 2025, le nombre de salariés formés à l'éthique du numérique sera suivi afin de piloter l'atteinte des objectifs de déploiement.

d. Zoom sur le plan d'action « Numérique au service de la transition »

Cibles liées au numérique au service de la transition [MDR-T]

Sopra Steria accompagne ses clients en proposant des solutions numériques accélératrices de la transition environnementale et sociale. Ceci se concrétise par des offres dédiées multisectorielles ou par des propositions sur-mesure adaptées au contexte client. Une offre relative à la mise en conformité du système d'informations en termes d'accessibilité numérique est également proposée aux clients. Ces offres combinent le plus souvent des compétences conseil et intégration.

Actions et ressources liées au numérique au service de la transition [MDR-A]

Sopra Steria conduit les actions suivantes pour développer des solutions numériques accélératrices de la transition des clients :

- Développement d'une offre « RSE in motion » visant à améliorer la performance environnementale et sociale des organisations : formalisation d'une offre alliant expertise métier, expertise RSE et expertise Data ;
- Développement d'une offre de réduction des impacts environnementaux du numérique : formalisation d'une offre visant à engager les organisations vers une minimisation de leur impact IT. Formation des équipes commerciales en France ;
- Développement d'une offre relative à l'accessibilité numérique : formalisation d'une offre couplant des compétences conseil et design. Élargissement du périmètre d'activités couvert par l'offre en 2025 ;
- Mise en place d'une practice conseil "Sustainability & Ethics" au niveau du Groupe : développement des compétences, partage d'expériences.

Indicateurs liés au numérique au service de la transition [MDR-M]

Pas d'indicateurs consolidés au niveau Groupe.

(1) <https://ai-ethical.com/>
(2) <https://numeum.fr/>

6. Rapport de certification des informations en matière de durabilité

RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE CONTRÔLE DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2024

A l'Assemblée générale des actionnaires,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes pour Aca Nexia et d'organisme tiers indépendant pour le cabinet de Saint Front de Sopra Steria Group. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans la section 4 du rapport de gestion du groupe.

En application de l'article L. 233-28-488 du code de commerce, Sopra Steria Group est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport de gestion du groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation financière consolidée. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II des articles L. 821-54 et L. 822-24 du code précité notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par Sopra Steria Group pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées et les conclusions que nous en avons tirées.

À l'appui de ces conclusions, nous présentons, dans l'annexe jointe au présent rapport, les éléments sur lesquels nous avons porté une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Sopra Steria Group dans le rapport de gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

LIMITES DE NOTRE MISSION

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Sopra Steria Group, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Sopra Steria Group en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles informations comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Sopra Steria Group pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Sopra Steria lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe ; et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Sopra Steria Group avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail, nous vous informons que cette obligation a été respectée.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-494 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Sopra Steria Group relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'information

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Concernant les informations quantitatives sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓, nous avons mené, à la demande de la Société dans un cadre volontaire, des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature des vérifications opérées » relatif à la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-494 du code de commerce, y compris avec les ESRS, mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi 51 % des effectifs et entre 51 % et 71 % des informations environnementales identifiées par le signe ✓.

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

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

A notre avis, les informations sélectionnées par la Société et identifiées par le signe ✓ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux normes ESRS ou aux Référentiels décrits dans le rapport de durabilité.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Sopra Steria Group pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

RAPPORT DE DURABILITÉ

Rapport de certification des informations en matière de durabilité

CONCLUSION DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Paris et Toulouse, le 4 mars 2025

Les Commissaires aux comptes

Aca Nexia

Représenté par

Sandrine Gimat

L'organisme tiers indépendant

Cabinet de Saint Front

Représenté par

Pauline de Saint Front

ANNEXE – ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

Conformité aux normes ESRS du processus mis en œuvre par Sopra Steria Group pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail

- Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités (« IRO »)

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées au 4 du rapport sur la gestion du groupe.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité, tel que présenté dans la note 4 du rapport sur la gestion du groupe.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités, notamment le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO en tenant compte du sous-groupe Banking cédé au cours de l'exercice.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par l'entité des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance de l'entité et, le cas échéant, avec les analyses de risques menées par les entités du groupe.

Nous avons :

- apprécié l'approche combinée utilisée par l'entité pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- apprécié la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de l'entité ;
- apprécié comment l'entité a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- apprécié si l'entité a pris en compte les risques et opportunités pouvant découler d'événements à la fois passés et futurs du fait de ses activités propres ou de ses relations d'affaires, y compris les actions entreprises pour gérer certains impacts ou risques ;
- apprécié si l'entité a tenu compte de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

CONCERNANT L'ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ D'IMPACT ET DE LA MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées au chapitre 4 du rapport sur la gestion du groupe.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- Au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- Au titre des informations spécifiques à l'entité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 4 du rapport sur la gestion du groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les normes ESRS.**INFORMATIONS FOURNIES EN APPLICATION DES NORMES ENVIRONNEMENTALES (ESRS EI À E5)**

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS EI) sont mentionnées au 2.1 du rapport sur la gestion du groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, en particulier, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2.

- Concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations.
- Nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- Nous nous sommes entretenus avec la direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- Pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- En ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - Par entretien, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - Nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

En ce qui concerne les vérifications au titre du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique, nos travaux ont principalement consisté à :

- Apprécier si les informations publiées au titre du plan de transition répondent aux prescriptions d'ESRS EI, décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de transition ;
- Apprécier si ce plan de transition reflète les engagements pris par l'entité tels que déclarés dans les procès-verbaux de la gouvernance ;
- Comparer la trajectoire avec des analyses sectorielles ;

- Apprécier la cohérence, entre elles, des principales informations fournies au titre du plan de transition, notamment pour ce qui concerne les informations financières fournies au titre des investissements (CapEX et OpEX) ainsi que les leviers de décarbonation ;
- Apprécier si le plan de transition s'inscrit dans le cadre du plan stratégique tel qu'approuvé par les instances dirigeantes.

INFORMATIONS FOURNIES EN APPLICATION DES NORMES SOCIALES (ESRS S1 À S4)

Les informations publiées au titre des effectifs sous contrôle de l'entité (ESRS S1) sont mentionnées au 3.1 du rapport sur la gestion du groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : formation et développement des compétences, diversité et égalité des chances, protection et confiance des salariés et promotion du dialogue social ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la note 3.1.3 de la section sociale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre de la formation :

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour le calcul du nombre total et de la moyenne d'heures par salarié ainsi que pour le pourcentage de salariés formés ;
- Nous nous sommes entretenus avec la direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur la formation ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- Nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant au calcul du nombre d'heures de formation avec les pièces justificatives ;

7. Table de concordance

7.1. Table de concordance CSRD ODD/PACTE MONDIAL/GRI/TCFD-CDSB

Document d'enregistrement universel	CSRD (ESRS/DR)	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section				
1.	Informations générales	ESRS 2			
1.1.	Stratégie				
1.1.1.	Stratégie, Modèle économique et SBM-1 chaîne de valeur				
1.1.2.	Intérêts et points de vue des SBM-2 parties prenantes	17 ODD	Principes 1 à 10	GRI 102-12 GRI 102-40	
1.1.3.	Impacts, risques et opportunités SBM-3 importants et leurs liens avec la stratégie et le modèle économique			GRI 102-15	REQ-03
1.2.	Gouvernance de la durabilité				
1.2.1.	Rôle des organes d'administration, GOV-1 de direction et de surveillance			GRI 102-18	REQ 01
1.2.2.	Informations transmises aux GOV-2 organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes				
1.2.3.	Intégration des performances en GOV-3 matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation				
1.2.4.	Gestion des risques et contrôles GOV-5 internes de l'information en matière de durabilité				
1.3.	Gestion des impacts, risques et opportunités				
1.3.1.	Méthode d'analyse de la double IRO-1 matérialité				
1.3.2.	Méthode et cartographie des IRO-2 informations couvertes				
1.4.	Note méthodologique d'élaboration du rapport				
1.4.1.	Base générale pour la préparation BP-1 des états de durabilité				REQ-07 REQ-08
1.4.2.	Publication d'informations relatives BP-2 à des circonstances particulières				REQ-09 REQ-10

Document d'enregistrement universel	CSRD (ESRS/DR)	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section				
2.	Informations environnementales				
2.1.	Changement climatique	ESRS E1			
2.1.1.	Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants	E1.IRO-1 E1.SBM-3	7, 9, 11, 13	Principes 7-8-9	GRI 102-15 GRI 305-5 GRI 302-5 REQ-03 REQ-04 REQ-06
2.1.2.	Réduction et atténuation de l'empreinte carbone et adaptation au changement climatique	E1-2 <i>dont MDR-P</i> E1-1 E1-4 <i>dont MDR-T</i> E1-3 <i>dont MDR-A</i> E1-5 <i>dont MDR-M</i> E1-8 <i>dont MDR-M</i> E1-7 <i>dont MDR-M</i> E1-6 <i>dont MDR-M</i>	7, 9, 11, 13	Principes 7-8-9	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 201-2 GRI 102-12 GRI 308-1 GRI 308-2 REQ-01 REQ-02 REQ-04 REQ-05 REQ-11 REQ-12
2.2.	Economie circulaire	ESRS E5			
2.2.1.	Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants	E5.IRO-1 E5.SBM-3	6, 11, 12, 15,	Principes 7-8-9	GRI 102-15 GRI 306-2 GRI 308-2 REQ-03 REQ-04 REQ-06
2.2.2.	Gestion des ressources et des déchets	E5-1 <i>dont MDR-P</i> E5-2 <i>dont MDR-A</i> E5-3 <i>dont MDR-T</i> E5-4 <i>dont MDR-M</i> E5-5 <i>dont MDR-M</i>	6, 11, 12, 15	Principes 7-8-9	GRI 301-1 GRI 306-2 GRI 306-4 GRI 302-3 GRI 303-3 GRI 308-1 GRI 308-2 REQ-01 REQ-02 REQ-04 REQ-05 REQ-11 REQ-12
2.3.	Informations au-delà de la matérialité		14, 15	Principes 7-8-9	GRI 304-1
2.4.	Informations sur la taxonomie européenne				

Document d'enregistrement universel	CSRD (ESRS/DR)	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section				
3.	Informations sociales				
3.1.	Salariés Sopra Steria	ESRS S1			
3.1.1.	Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants	S1-SBM-3	4, 5, 8, 10		
3.1.2.	Politique générale de ressources humaines	S1-1 <i>dont MDR-P</i> S1-5 <i>dont MDR-T</i> S1-4 S1-6	4, 5, 8, 10	Principes 1 à 6	
3.1.3.	Priorité à la formation et aux compétences	S1-1 <i>dont MDR-P</i> S1-4 <i>dont MDR-A</i> S1-13 <i>dont MDR-T</i>	4, 8	Principes 1-2	GRI 404-1 GRI 404-3
3.1.4.	Egalité des chances et diversité	S1-1 <i>dont MDR-P</i> S1-4 <i>dont MDR-A</i> S1-9 <i>dont MDR-M</i> S1-16 <i>dont MDR-M</i>	4, 5, 10,	Principes 1-2-6	GRI 405-1
3.1.5.	Protection et confiance des salariés (dont « santé et sécurité au travail »)	S1-1 <i>dont MDR-P</i> S1-4 <i>dont MDR-A</i> S1-15 <i>dont MDR-M</i> S1-17 <i>dont MDR-M</i>	3, 8	Principe 1	GRI 403-1 GRI 403-9
3.1.6.	Promotion du dialogue social	S1-1 <i>dont MDR-P</i> S1-4 <i>dont MDR-A</i> S1-8 <i>dont MDR-M</i>	8	Principe 3	GRI 102-41
3.2.	Communautés impactées [S3]	ESRS S3			
3.2.1.	Introduction au contexte, impacts, risques et opportunités importants	S3. SBM-3	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11		
3.2.3.	Solidarité et engagement citoyen				
3.2.2.1.	Politique relative à la solidarité et l'engagement citoyen	S3-1 <i>dont MDR-P</i>	1, 3, 4, 5, 8, 10		
3.2.2.2.	Cibles liées à la solidarité et l'engagement citoyen	S3-5 <i>dont MDR-T</i>	1, 3, 4, 5, 8, 10		
3.2.2.3.	Actions concernant la solidarité et l'engagement citoyen	S3-4 <i>dont MDR-A</i>	1, 3, 4, 5, 8, 10		
3.2.2.4.	Indicateurs relatifs à la solidarité et à l'engagement citoyen	MDR-M	1, 3, 4, 5, 8, 10		
3.2.3.	Ancrage territorial				
3.2.3.1.	Politique en matière d'ancrage territorial	S3-1 <i>dont MDR-P</i>	4, 8, 11		
3.2.2.2.	Cibles liées à l'ancrage territorial	S3-5 <i>dont MDR-T</i>	4, 8, 11		
3.2.2.3.	Actions concernant l'ancrage territorial	S3-4 <i>dont MDR-A</i>	4, 8, 11		
3.2.2.4.	Indicateurs liés à l'ancrage territorial	MDR-M	4, 8, 11		
3.3.	Consommateurs et utilisateurs finaux	ESRS S4			

Document d'enregistrement universel		CSRD (ESRS/DR)	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section					
3.3.1.	Introduction aux impacts, risques et opportunités importants	S4.SBM-3	7, 9			
3.3.2.1.	Politique relative à la contribution aux services essentiels au public	S4-1 dont MDR-P	7, 9			
3.3.2.2.	Cibles liées à la contribution aux services essentiels	S4-5 dont MDR-T	7, 9			
3.3.2.3.	Actions concernant la contribution aux services essentiels au public	S4-4 dont MDR-A	7, 9			
3.3.2.4.	Indicateurs relatifs à la contribution aux services essentiels au public	MDR-M	7, 9			
4.	Informations sur la conduite des affaires					
4.1.	Conduite des affaires et conformité	ESRS G1				
4.1.1.	Introduction aux impacts, risques et opportunités importants	G1.SBM-3	8, 10, 16			
4.1.2.	Gouvernance de la conduite des affaires	GOV-1	8, 10, 16			
4.1.3.	Politiques en matière de conduite des affaires	G1-1 dont MDR-P G1-2 G1-3	8, 10, 16			
4.1.4.	Plans d'action liés à la conduite des affaires	G1-2 dont MDR-A G1-3 dont MDR-A	8, 10, 16			
4.1.5.	Indicateurs de performance liés à la conduite des affaires	G1-4 dont MDR-M	8, 10, 16			
4.2.	Vigilance raisonnable	S1-2 S3-2 S4-2 S4-3	8, 10, 16			
4.2.2	Déclaration sur la vigilance raisonnable	GOV-4 S1-2 S3-2 S4-2 S1-3 S4-3 S1-17	8, 10, 16			

Document d'enregistrement universel	CSRD (ESRS/DR)	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section				
5.	Informations sectorielles et spécifiques				
5.1.	Cyberprotection et souveraineté numérique				
5.1.2.	Politique en matière de cyberprotection et souveraineté numérique	MDR-P	16, 17		
5.1.3.	Cibles liées à la cybersécurité et à la souveraineté numérique	MDR-T	16, 17		
5.1.4.	Plans d'action et ressources liés à la cybersécurité et à la souveraineté numérique	MDR-A	16, 17		
5.1.5.	Indicateurs liés à la cybersécurité et à la souveraineté numérique	MDR-M	16, 17		
5.2.	Développement d'un numérique responsable				
5.2.2.	Politique en matière de numérique responsable	MDR-P	8, 10, 16		
5.2.3.	Plans d'action et ressources liés au numérique responsable	MDR-T MDR-A MDR-M	8, 10, 16		

7.2. Table de comparaison entre l'analyse de double matérialité 2024 et l'analyse de matérialité 2023

Enjeu matériel en 2024	Correspondance avec les enjeux 2023	Principal facteur d'évolution
Adaptation au changement climatique (ESRS E1)	<i>Pas d'enjeu correspondant en 2023</i>	Évaluation de l'importance sur application d'une vision prospective long terme étendue
Réduction et atténuation de l'empreinte carbone (ESRS E1)	Achats responsables ; Contribution à l'action contre le changement climatique	<i>Pas d'évolution notable</i>
Gestion des ressources et des déchets (ESRS E5)	Achats responsables	Extension du périmètre de l'analyse sur l'amont et l'aval de la chaîne de valeur
Priorité à la formation et aux compétences (ESRS S1)	Attractivité et fidélisation des talents ; Développement des compétences	L'attractivité et la fidélisation des salariés sont désormais considérés comme une conséquence des plans d'actions du Groupe en matière de formation, d'égalité des chances et de protection des salariés
Égalité des chances et diversité (ESRS S1)	Attractivité et fidélisation des talents ; Égalité des chances et diversité	Identique à la justification pour « priorité à la formation et aux compétences »
Protection et confiance des employés (ESRS S1)	Attractivité et fidélisation des talents ; Conditions de travail Santé-sécurité	Identique à la justification pour « priorité à la formation et aux compétences »
Promotion du dialogue social (ESRS S1)	Dialogue social	<i>Pas d'évolution notable</i>
Solidarité et engagement citoyen (ESRS S3)	Inclusion numérique et engagement solidaire	<i>Pas d'évolution notable</i>
Ancrage territorial (ESRS S3)	<i>Pas d'enjeu correspondant en 2023</i>	Approfondissement de la prise en compte des conséquences positives ou négatives pour les personnes, l'environnement et l'entreprise (matérialité d'impact)
Contribution aux services essentiels au public (ESRS S4)	<i>Pas d'enjeu correspondant en 2023</i>	Intégration de thématiques introduites par la CSRD
Conduite des affaires et conformité (ESRS G1)	Éthique et conformité	<i>Pas d'évolution notable</i>
Cyberprotection et souveraineté numérique	Confiance client ; Numérique de confiance	La confiance client est désormais considérée comme une conséquence des plans d'actions en matière de cyberprotection, de souveraineté du numérique et de numérique responsable.
Développement d'un numérique responsable	Confiance client ; Contribution des solutions et services au développement durable ; Numérique de confiance ;	Identique à la justification pour « cyberprotection et souveraineté numérique »

7.3. Alignement des informations relatives à la performance extra-financière du Groupe sur les indicateurs PAI (principales incidences négatives) du SFDR (Règlement européen pour la finance durable)

Thématiques	Indicateurs PAI	Informations pour Sopra Steria
GAZ À EFFET DE SERRE (GES)	■ Émissions de gaz à effet de serre	294 202 teqCO ₂
	■ Empreinte carbone	NA
	■ Intensité des émissions de gaz à effet de serre	5,77 teqCO ₂ par collaborateur
	■ Exposition au secteur des énergies fossiles	Aucune exposition
	■ Part de la consommation et de la production d'énergie non renouvelable	0 %
	■ Intensité de la consommation d'énergie	1,48 MWh/collaborateur
BIODIVERSITÉ	Activités affectant négativement les zones sensibles à la biodiversité	Aucune - voir la section 2.3. du présent chapitre.
EAU	Consommation d'eau	164 457 m ³
DÉCHETS	Taux de déchets dangereux	0,08 %
QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AUX EMPLOYÉS	Violations des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales	Aucune violation.
	Absence de processus et de mécanismes de conformité pour surveiller le respect des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Processus et mécanismes décrits dans la section « 4.1. Conduite des affaires et conformité » du présent chapitre.
	Écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes	89/100 pour l'index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes (France) ⁽¹⁾
	Diversité des genres au sein du Conseil d'administration	43 % de femmes au Conseil d'administration au 31.12.2024
	Exposition à des armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques et armes biologiques)	Aucune exposition.

(1) Cet index inclut un pilier dédié aux écarts de rémunération Hommes/Femmes.

8. Indicateurs sociaux et environnementaux

Les informations identifiées par le signe ✓ ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant. Les chiffres présentés sont arrondis, ce qui peut justifier certains totaux.

Synthèse des indicateurs sociaux

EFFECTIFS

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE - (INCLUT LES ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2024		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	50 988	100%	55 833	100%
France	19 949	39,1 %	21 756	39,0 %
International (hors France)	31 039	60,9 %	34 077	61,0 %
Dont Royaume-Uni	7 002	13,7 %	7 768	13,9 %
Dont Inde	5 294	10,4 %	6 095	10,9 %
Dont Espagne	4 334	8,5 %	4 355	7,8 %
Dont Allemagne	3 452	6,8 %	3 842	6,9 %
Dont Norvège	3 355	6,6 %	3 238	5,8 %
Dont Pologne	811	1,6 %	936	1,7 %
Dont Italie	1 040	2,0 %	1 069	2,9 %
Dont Belgique	1 872	3,7 %	2 262	4,1 %

RÉPARTITION PAR GENRE DE L'EFFECTIF ✓

Périmètre/Thème	2024	2023 ⁽¹⁾
Groupe	50 988	51 768
Femmes	16 589	17 131
Hommes	34 399	34 637
France	19 949	20 370
Femmes	5 922	5 981
Hommes	14 027	14 389
International (hors France)	31 039	31 398
Femmes	10 667	11 151
Hommes	20 372	20 247

(1) Hors Sopra Banking Software

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE – (HORS ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2024		2023 ⁽¹⁾	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	50 645	100 %	46 485	100 %
France	19 949	39,4 %	19 210	41,3 %
International (hors France)	30 696	60,6 %	27 275	58,7 %
Dont Royaume-Uni	6 977	13,8 %	7 227	15,5 %
Dont Inde	5 294	10,5 %	4 967	10,7 %
Dont Espagne	4 334	8,6 %	4 087	8,8 %
Dont Allemagne	3 452	6,8 %	3 533	7,6 %
Dont Norvège	3 345	6,6 %	3 236	7,0 %
Dont Pologne	811	1,6 %	907	2,0 %
Dont Italie	1 040	2,1 %	1 053	2,3 %
Dont Belgique	1 872	3,7 %	462	1,0 %

(1) Hors Sopra Banking Software

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

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	49 803	48 959
Femmes	15 849	16 088
Hommes	33 954	32 871
France	19 684	19 407
Femmes	5 754	5 780
Hommes	13 930	13 626
International (hors France)	30 119	29 552
Femmes	10 096	10 308
Hommes	20 024	19 244
Dont Royaume-Uni	6 662	7 378
Dont Inde	5 293	6 094
Dont Espagne	4 299	4 298
Dont Allemagne	3 316	3 393
Dont Norvège	3 331	3 221
Dont Pologne	807	900
Dont Italie	1 028	1 040
Dont Belgique	1 835	744

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2024		2023	
Contrats permanents	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	49 456	97,7 %	48 348	96,5 %
France	19 157	96,0 %	18 790	95,5 %
International (hors France)	30 299	98,7 %	29 558	97,2 %
Dont Royaume-Uni	6 722	96,3 %	7 301	94,4 %
Dont Inde	5 260	99,4 %	6 055	99,3 %
Dont Espagne	4 333	99,9 %	4 321	99,4 %
Dont Allemagne	3 410	98,7 %	3 470	93,6 %
Dont Norvège	3 337	99,8 %	3 230	99,8 %
Dont Pologne	795	98,0 %	885	94,6 %
Dont Italie	1 030	99,0 %	1 043	97,6 %
Dont Belgique	1 872	100 %	756	99,0 %
Contrats temporaires				
Groupe	1 189	2,3 %	1 463	2,9 %
France	792	4,0 %	871	4,4 %
International (hors France)	397	1,3 %	592	1,9 %
Dont Royaume-Uni	255	3,7 %	434	5,6 %
Dont Inde	34	0,6 %	40	0,7 %
Dont Espagne	1	0,0 %	9	0,2 %
Dont Allemagne	42	1,2 %	63	1,7 %
Dont Norvège	8	0,2 %	6	0,2 %
Dont Pologne	16	2,0 %	22	2,4 %
Dont Italie	10	1,0 %	10	0,9 %
Dont Belgique	-	-	-	-

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR GENRE ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Contrats permanents		
Groupe	97,7 %	96,5 %
Femmes	31,7 %	32,4 %
Hommes	66,0 %	64,6 %
France	96,0 %	95,4 %
Femmes	28,7 %	29,1 %
Hommes	67,3 %	66,3 %
International (hors France)	98,7 %	97,2 %
Femmes	33,6 %	34,3 %
Hommes	65,1 %	62,9 %
Contrats temporaires		
Groupe	2,3 %	2,9 %
Femmes	0,8 %	1,0 %
Hommes	1,6 %	1,9 %
France	4,0 %	4,4 %
Femmes	1,0 %	1,1 %
Hommes	3,0 %	3,3 %
International (hors France)	1,3 %	1,9 %
Femmes	0,7 %	1,0 %
Hommes	0,6 %	0,9 %

STAGES ET ALTERNANCES

Périmètre/Thème	2024	2023
Stages		
Groupe	279	272
Femmes	104	87
Hommes	175	185
Alternances		
Groupe	1 189	1 463
Femmes	397	522
Hommes	792	941

ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS (EN ANNÉES)

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	7,5	7,3
Femmes	7,4	7,1
Hommes	7,6	7,4
France	8,8	8,9
Femmes	8,7	8,8
Hommes	8,8	9,0
International (hors France)	6,7	6,3
Femmes	6,6	5,1
Hommes	6,8	5,7
Dont Royaume-Uni	8,6	8,2
Dont Inde	5,2	4,7
Dont Espagne	6,3	6,0
Dont Allemagne	8,4	7,9
Dont Norvège	4,0	3,7
Dont Pologne	7,4	6,4
Dont Italie	7,6	6,9
Dont Belgique	6,3	10,2

AGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	39,4	38,9
Femmes	38,9	38,4
Hommes	39,6	39,2
France	39,4	39,1
Femmes	38,9	38,7
Hommes	39,6	39,3
International (hors France)	39,4	38,8
Femmes	38,8	38,2
Hommes	39,7	39,1
Dont Royaume-Uni	44,5	43,9
Dont Inde	32,4	32,3
Dont Espagne	39,5	39,2
Dont Allemagne	42,7	42,2
Dont Norvège	37,7	37,5
Dont Pologne	36,2	35
Dont Italie	41,1	40,3
Dont Belgique	37,4	41

RECRUTEMENT

RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2024	2023 ⁽¹⁾
Groupe	7 436	9 629
Femmes	2 283	3 378
Hommes	5 153	6 251
France	2 947	3 557
Femmes	843	1 137
Hommes	2 104	2 420
International (hors France)	4 489	6 072
Femmes	1 440	2 241
Hommes	3 049	3 831
Dont Royaume-Uni	849	1 681
Dont Inde	998	829
Dont Espagne	809	1 011
Dont Allemagne	309	587
Dont Norvège	748	936
Dont Pologne	75	116
Dont Italie	86	160
Dont Belgique	198	91

(1) Inclut les stages

RECRUTEMENT CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	6 634	7 251
Femmes	2 014	2 511
Hommes	4 620	4 740
France	2 415	2 167
Femmes	704	734
Hommes	1 711	1 433
International (hors France)	4 219	5 084
Femmes	1 310	1 777
Hommes	2 909	3 307
Dont Royaume-Uni	740	1 343
Dont Inde	990	807
Dont Espagne	802	940
Dont Allemagne	293	456
Dont Norvège	678	857
Dont Pologne	35	4
Dont Italie	79	65
Dont Belgique	198	72

RAPPORT DE DURABILITÉ

Indicateurs sociaux et environnementaux

TURNOVER

TURNOVER - RÉPARTITION DE GENRE

Périmètre/Thème	2024
Groupe	14,1 %
Femmes	13,9 %
Hommes	14,3 %
France	13,7 %
Femmes	12,9 %
Hommes	14,1 %
International (hors France)	14,4 %
Femmes	14,4 %
Hommes	14,4 %

TURNOVER - RÉPARTITION PAR PÉRIMÈTRE

Périmètre/Thème	2024
Groupe	14,1 %
France	13,7 %
International (hors France)	14,4 %
Dont Royaume-Uni	12,0 %
Dont Inde	16,5 %
Dont Espagne	15,4 %
Dont Allemagne	14,8 %
Dont Norvège	16,9 %
Dont Pologne	16,2 %
Dont Italie	8,9 %
Dont Belgique	15,3 %

FORMATION

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRES ET NON OBLIGATOIRES PAR SALARIÉ ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Total	29	29
Femmes	31	31
Hommes	28	27

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRES PAR SALARIÉ ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Total	1,08	1,06
Femmes	1,04	1,01
Hommes	1,09	1,09

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	1 466 587	1 654 050
France	564 062	636 419
International (hors France)	902 525	1 017 632
Dont Royaume-Uni	268 706	217 793
Dont Inde	208 380	212 804
Dont Espagne	93 743	120 940
Dont Allemagne	48 945	73 491
Dont Norvège	171 544	239 916
Dont Pologne	25 717	40 212
Dont Italie	39 394	40 634
Dont Belgique	10 661	17 632

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	513 135	581 205
France	177 954	200 568
International (hors France)	335 181	380 637
Dont Royaume-Uni	125 824	105 698
Dont Inde	58 768	64 205
Dont Espagne	26 477	32 461
Dont Allemagne	16 843	24 304
Dont Norvège	58 172	84 435
Dont Pologne	15 743	23 627
Dont Italie	12 602	16 217
Dont Belgique	3 759	4 486

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE - HOMMES ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	953 452	1 072 845
France	386 108	435 851
International (hors France)	567 344	636 994
Dont Royaume-Uni	142 882	112 095
Dont Inde	149 612	148 598
Dont Espagne	67 265	88 479
Dont Allemagne	32 102	49 186
Dont Norvège	113 372	155 481
Dont Pologne	9 974	16 585
Dont Italie	26 792	24 417
Dont Belgique	6 902	13 146

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	28,8	34,0
France	28,3	33,0
International (hors France)	29,1	34,7
Dont Royaume-Uni	38,4	29,9
Dont Inde	39,4	34,4
Dont Espagne	21,6	28,2
Dont Allemagne	14,2	21,3
Dont Norvège	51,1	80,6
Dont Pologne	31,7	43,2
Dont Italie	37,9	39,7
Dont Belgique	5,7	22,9

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	30,9	36,6
France	30,0	35,1
International (hors France)	31,4	37,5
Dont Royaume-Uni	37,5	32,3
Dont Inde	36,7	34,6
Dont Espagne	21,7	26,0
Dont Allemagne	16,1	24,7
Dont Norvège	58,9	92,3
Dont Pologne	33,4	46,4
Dont Italie	39,4	53,7
Dont Belgique	8,2	29,4

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ - HOMMES ✓

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	27,7	32,8
France	27,5	32,1
International (hors France)	27,8	33,3
Dont Royaume-Uni	39,1	27,9
Dont Inde	40,5	34,4
Dont Espagne	21,6	29,0
Dont Allemagne	13,4	19,9
Dont Norvège	47,9	75,4
Dont Pologne	29,3	39,5
Dont Italie	37,2	33,9
Dont Belgique	4,9	21,3

DIVERSITÉ

Mixité

EFFECTIF FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2024		2023 ⁽¹⁾	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	16 589	32,5 %	16 775	33,5 %
France	5 922	29,7 %	5 959	30,3 %
International (hors France)	10 667	34,4 %	10 816	35,6 %
Dont Royaume-Uni	3 351	47,9 %	3 622	46,8 %
Dont Inde	1 603	30,3 %	1 821	29,9 %
Dont Espagne	1 219	28,1 %	1 279	29,4 %
Dont Allemagne	1 048	30,4 %	1 118	30,2 %
Dont Norvège	987	29,4 %	997	30,8 %
Dont Pologne	471	58,1 %	525	56,1 %
Dont Italie	320	30,8 %	318	29,7 %
Dont Belgique	457	24,4 %	150	19,6 %

(1) Hors acquisitions, inclut Sopra Banking Software

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

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe - Femmes	15 849	16 088
France - Femmes	5 754	5 780
International (hors France) - Femmes	10 096	10 308
Dont Royaume-Uni - Femmes	3 081	3 348
Dont Inde - Femmes	1 602	1 821
Dont Espagne - Femmes	1 196	1 252
Dont Allemagne - Femmes	963	970
Dont Norvège - Femmes	979	991
Dont Pologne - Femmes	467	502
Dont Italie - Femmes	311	306
Dont Belgique - Femmes	438	144

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2024		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Contrats permanents				
Groupe - Femmes	16 032	31,7 %	16 155	33,4 %
France - Femmes	5 727	28,7 %	5 733	30,5 %
International (hors France) - Femmes	10 305	33,6 %	10 422	35,3 %
Dont Royaume-Uni - Femmes	3 183	45,6 %	3 369	46,1 %
Dont Inde - Femmes	1 590	30,0 %	1 805	29,8 %
Dont Espagne - Femmes	1 218	28,1 %	1 272	29,4 %
Dont Allemagne - Femmes	1 032	29,9 %	1 038	29,9 %
Dont Norvège - Femmes	932	29,4 %	994	30,8 %
Dont Pologne - Femmes	464	57,2 %	501	56,6 %
Dont Italie - Femmes	314	30,2 %	311	29,8 %
Dont Belgique - Femmes	457	24,4 %	149	19,7 %
Contrats temporaires				
Groupe - Femmes	397	0,8 %	522	35,7 %
France - Femmes	195	1,0 %	216	24,8 %
International (hors France) - Femmes	202	0,7 %	306	51,7 %
Dont Royaume-Uni - Femmes	151	2,2 %	253	58,3 %
Dont Inde - Femmes	13	0,2 %	16	40,0 %
Dont Espagne - Femmes	1	0,0 %	3	33,3 %
Dont Allemagne - Femmes	16	0,5 %	18	28,6 %
Dont Norvège - Femmes	4	0,1 %	3	50,0 %
Dont Pologne - Femmes	7	0,9 %	7	31,8 %
Dont Italie - Femmes	6	0,6 %	4	40,0 %
Dont Belgique - Femmes	-	-	-	-

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS - FEMMES

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe - Femmes	7,4	7,1
France - Femmes	8,7	8,8
International (hors France) - Femmes	6,6	6,2
Dont Royaume-Uni - Femmes	8,0	7,5
Dont Inde - Femmes	4,7	4,3
Dont Espagne - Femmes	7,6	7,2
Dont Allemagne - Femmes	7,8	7,1
Dont Norvège - Femmes	3,7	3,2
Dont Pologne - Femmes	8,3	7,5
Dont Italie - Femmes	8,1	7,4
Dont Belgique - Femmes	5,3	7,4

AGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS - FEMMES

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe - Femmes	38,9	38,4
France - Femmes	38,9	38,7
International (hors France) - Femmes	38,8	38,2
Dont Royaume-Uni - Femmes	43,2	42,8
Dont Inde - Femmes	31,0	30,9
Dont Espagne - Femmes	41,3	40,6
Dont Allemagne - Femmes	40,7	39,8
Dont Norvège - Femmes	36,8	36,4
Dont Pologne - Femmes	36,6	35,3
Dont Italie - Femmes	41,3	40,5
Dont Belgique - Femmes	35,8	38,6

RECRUTEMENT FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2024		2023 ⁽¹⁾	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	2 283	30,7 %	3 378	35,1 %
France	843	28,6 %	1 137	32,0 %
International (hors France)	1 440	32,1 %	2 241	36,9 %
Dont Royaume-Uni - Femmes	386	45,5%	853	50,7 %
Dont Inde - Femmes	311	31,2 %	270	32,6 %
Dont Espagne - Femmes	171	21,1%	212	21,0 %
Dont Allemagne - Femmes	96	31,1 %	214	36,5 %
Dont Norvège - Femmes	214	28,6 %	297	31,7 %
Dont Pologne - Femmes	37	49,3 %	53	45,7 %
Dont Italie - Femmes	32	37,2 %	39	24,4 %
Dont Belgique - Femmes	47	23,7 %	32	35,2 %

(1) Inclut tous types de contrats, y compris les stages

EFFECTIF HOMMES ✓

Périmètre/Thème	2024		2023 ⁽¹⁾	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	34 399	67,5 %	37 464	67,1 %
France	14 027	70,3 %	15 345	70,5 %
International (hors France)	20 372	65,6 %	22 119	64,9 %
Dont Royaume-Uni	3 651	52,1 %	4 126	53,1 %
Dont Inde	3 691	69,7 %	4 274	70,1 %
Dont Espagne	3 115	71,9 %	3 076	70,6 %
Dont Allemagne	2 404	69,6 %	2 682	69,8 %
Dont Norvège	2 368	70,6 %	2 240	69,2 %
Dont Pologne	340	41,9 %	411	43,9 %
Dont Italie	720	69,2 %	751	70,3 %
Dont Belgique	1 415	75,6 %	1 530	67,6 %

(1) Hors acquisitions, inclut Sopra Banking Software

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

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe - Hommes	33 954	32 870
France - Hommes	13 930	13 326
International (hors France) - Hommes	20 024	19 244
Dont Royaume-Uni - Hommes	3 582	4 029
Dont Inde - Hommes	3 690	4 273
Dont Espagne - Hommes	3 103	3 045
Dont Allemagne - Hommes	2 353	2 422
Dont Norvège - Hommes	2 351	2 229
Dont Pologne - Hommes	340	397
Dont Italie - Hommes	717	733
Dont Belgique - Hommes	1 397	600

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS - HOMMES ✓

Périmètre/Thème	2024		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Contrats permanents				
Groupe - Hommes	33 424	66,0 %	32 193	64,3 %
France - Hommes	13 430	67,3 %	13 057	66,3 %
International (hors France) - Hommes	19 994	65,1 %	29 558	97,2 %
Dont Royaume-Uni - Hommes	3 539	50,7 %	7 301	94,4 %
Dont Inde - Hommes	3 670	69,3 %	6 055	99,3 %
Dont Espagne - Hommes	3 115	71,9 %	4 321	99,4 %
Dont Allemagne - Hommes	2 378	68,9 %	3 470	93,6 %
Dont Norvège - Hommes	2 355	70,4 %	3 230	99,8 %
Dont Pologne - Hommes	331	40,8 %	885	94,6 %
Dont Italie - Hommes	716	68,8 %	1 043	97,6 %
Dont Belgique - Hommes	1 415	75,6 %	756	99,0 %
Contrats temporaires				
Groupe - Hommes	792	1,6 %	941	1,9 %
France - Hommes	597	3,0 %	655	3,3 %
International (hors France) - Hommes	195	0,6 %	286	0,9 %
Dont Royaume-Uni - Hommes	104	1,5 %	181	2,3 %
Dont Inde - Hommes	21	0,4 %	24	0,4 %
Dont Espagne - Hommes	-	-	6	0,1 %
Dont Allemagne - Hommes	26	0,8 %	45	1,2 %
Dont Norvège - Hommes	4	0,1 %	3	0,1 %
Dont Pologne - Hommes	9	1,1 %	15	1,6 %
Dont Italie - Hommes	4	0,4 %	6	0,6 %
Dont Belgique - Hommes	-	-	-	-

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS - HOMMES

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe - Hommes	7,6	7,4
France - Hommes	8,8	9,0
International (hors France) - Hommes	6,8	6,4
Dont Royaume-Uni - Hommes	9,1	8,8
Dont Inde - Hommes	5,4	4,9
Dont Espagne - Hommes	5,8	5,5
Dont Allemagne - Hommes	8,7	8,2
Dont Norvège - Hommes	4,1	3,9
Dont Pologne - Hommes	6,1	5,0
Dont Italie - Hommes	7,5	6,7
Dont Belgique - Hommes	6,6	10,9

AGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS - HOMMES

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe - Hommes	39,6	39,2
France - Hommes	39,6	39,3
International (hors France) - Hommes	39,7	39,1
Dont Royaume-Uni - Hommes	45,6	44,8
Dont Inde - Hommes	33,0	32,9
Dont Espagne - Hommes	38,8	38,6
Dont Allemagne - Hommes	43,6	43,2
Dont Norvège - Hommes	38,1	37,9
Dont Pologne - Hommes	35,8	34,5
Dont Italie - Hommes	40,9	40,1
Dont Belgique - Hommes	37,9	41,6

RECRUTEMENT HOMMES ✓

Périmètre/Thème	2024		2023 ⁽¹⁾	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	5 153	69,3 %	6 251	64,9 %
France	2 104	71,4 %	2 420	68,0 %
International (hors France)	3 049	67,9 %	3 831	63,1 %
Dont Royaume-Uni - Hommes	463	54,5 %	828	49,3 %
Dont Inde - Hommes	687	68,8 %	559	67,4 %
Dont Espagne - Hommes	638	78,9 %	799	79,0 %
Dont Allemagne - Hommes	213	68,9 %	373	63,5 %
Dont Norvège - Hommes	534	71,4 %	639	68,3 %
Dont Pologne - Hommes	38	50,7 %	63	54,3 %
Dont Italie - Hommes	54	62,8 %	121	75,6 %
Dont Belgique - Hommes	151	76,3 %	59	64,8 %

(1) Inclut tous types de contrats, y compris les stages

Handicap

TAUX D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Périmètre/Thème	2024	2023
France	3,94 %	3,60 %

Politique intergénérationnelle

REPRÉSENTATIVITÉ DES JEUNES ET DES SÉNIORS ⁽¹⁾

Périmètre/Thème	2024	2023 ⁽²⁾
Groupe		
Moins de 30 ans	22,5 %	29,1 %
Entre 30 ans et 50 ans	55,8 %	53,0 %
Plus de 50 ans	21,7 %	17,9 %
France		
Moins de 30 ans	24,1 %	31,4 %
Entre 30 ans et 50 ans	53,5 %	49,7 %
Plus de 50 ans	22,4 %	18,9 %
International (hors France)		
Moins de 30 ans	21,5 %	27,6 %
Entre 30 ans et 50 ans	57,3 %	55,1 %
Plus de 50 ans	21,2 %	17,3 %
Dont Royaume-Uni		
Moins de 30 ans	13,5 %	18,9 %
Entre 30 ans et 50 ans	50,0 %	48,7 %
Plus de 50 ans	36,5 %	32,5 %
Dont Inde		
Moins de 30 ans	39,1 %	44,2 %
Entre 30 ans et 50 ans	57,9 %	54,0 %
Plus de 50 ans	3,0 %	1,8 %
Dont Espagne		
Moins de 30 ans	17,2 %	22,4 %
Entre 30 ans et 50 ans	64,4 %	63,0 %
Plus de 50 ans	18,4 %	14,6 %
Dont Allemagne		
Moins de 30 ans	11,5 %	18,9 %
Entre 30 ans et 50 ans	58,9 %	54,6 %
Plus de 50 ans	29,6 %	26,5 %
Dont Norvège		
Moins de 30 ans	24,6 %	31,1 %
Entre 30 ans et 50 ans	60,0 %	56,3 %
Plus de 50 ans	15,5 %	12,6 %

Périmètre/Thème	2024	2023 ⁽²⁾
Dont Pologne		
Moins de 30 ans	21,1 %	29,7 %
Entre 30 ans et 50 ans	75,9 %	68,1 %
Plus de 50 ans	3,0 %	2,2 %
Dont Italie		
Moins de 30 ans	19,1 %	25,2 %
Entre 30 ans et 50 ans	54,7 %	52,8 %
Plus de 50 ans	26,3 %	22,1 %
Dont Belgique		
Moins de 30 ans	25,6 %	16,8 %
Entre 30 ans et 50 ans	58,9 %	65,3 %
Plus de 50 ans	15,6 %	17,9 %

(1) La méthode de calcul n'inclut pas les recrutements effectués durant l'exercice 2024 ; (2) Stagiaires inclus

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

Périmètre/Thème	2024	2023
Nombre de Seniors (50 ans et plus)	4 026	3 722
Pourcentage emploi seniors (50 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	20,2 %	18,9 %

CONDITIONS DE TRAVAIL

ORGANISATION DU TRAVAIL / TEMPS PARTIEL – CONTRATS PERMANENTS PRÉSENTS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE

Périmètre/Thème	2024	2023
Groupe	5,9 %	5,9 %
France	6,2 %	6,3 %
International (hors France)	5,7 %	5,7 %
Dont Royaume-Uni	12,9 %	12,4 %
Dont Inde	0,0 %	0,0 %
Dont Espagne	3,3 %	3,6 %
Dont Allemagne	12,0 %	11,2 %
Dont Norvège	1,0 %	1,1 %
Dont Pologne	2,0 %	2,9 %
Dont Italie	3,8 %	4,2 %
Dont Belgique	7,9 %	6,2 %

TAUX D'ABSENTÉISME, NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES, TAUX DE FRÉQUENCE ET TAUX DE GRAVITÉ (PÉRIMÈTRE FRANCE)

Indicateurs France ⁽¹⁾	2024 ⁽²⁾	2023
Absentéisme (%)	2,7	2,5
Maladies professionnelles (nombre)	1	1
Taux de fréquence des accidents du travail	2,10	2,62
Taux de gravité des accidents du travail	0,055	0,047

(1) 39,1 % du périmètre : France ; (2) Hors Sopra Banking Software

Synthèse des indicateurs environnementaux

CONSOMMATION DE RESSOURCES ✓

Les informations identifiées par le signe ✓ ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant. Les chiffres présentés sont arrondis, ce qui peut justifier certains totaux.

Pays	Année	Consommation énergétique✓			Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique (bureaux et Data Centers sur site)✓	Eau✓
		Bureaux + divers✓	Data Centers sur site✓	Data Centers hors-site✓		
		Total	Total	Total	Total	Total
		MWh	MWh	MWh	%	m ³
France*	2024	21 106	372	11 060	100,00	59 191
	2023	16 883	2 155	10 688	99,0	46 834
	2022	20 899	3 229	9 871	99,0	38 999
	2021	25 071	3 823	9 616	99,0	37 090
	2019	31 708	2 718	10 390	86,0	74 874
Royaume-Uni*	2024	8 147	924	827	100,00	20 389
	2023	8 322	1 047	476	100,0	22 938
	2022	13 459	1 731	458	100,0	15 803
	2022	13 459	1 731	458	100,0	15 803
	2021	16 029	2 759	561	100,0	37 789
	2019	17 953	4 087	865	100,0	57 841
Total reste de l'Europe	2024	17 949	1 512	5 267	100,00	34 738
	2023	10 990	1 403	5 792	100,0	20 554
	2022	12 674	55	5 229	100,0	18 158
	2021	11 900	25	5 284	100,0	18 972
	2019	13 522	22	5 366	NA	43 560
Total reste du monde	2024	6 892	990	0	100,00	50 138
	2023	8 666	1 452	0	100,0	81 843
	2022	7 444	1 784	0	100,0	62 484
	2021	5 638	1 859	0	100,0	28 074
	2019	9 943	2 236	0	NA	70 710
Total Groupe	2024	54 094	4 034	17 154	100,00	164 457
	2023	44 861	6 057	16 956	99,4	172 169
	2022	54 476	6 799	15 558	99,3	135 445
	2021	58 638	8 467	15 461	99,3	121 926
	2019	73 126	9 063	16 621	90,0	246 985

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande. Afrique et Moyen-Orient inclut le Liban, le Sénégal, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Maroc, la Tunisie et les Émirats arabes unis. États-Unis inclut le Canada.

En 2024, le périmètre est le même que pour 2023.

En 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

En 2022, le périmètre des indicateurs inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT, qui n'ont été intégrées qu'à partir de 2017) ainsi que les salariés des acquisitions réalisées jusqu'à décembre 2022, à savoir Graffica et Footprint Consulting AS, ainsi que EGGS Design et EVA Group qui étaient exclus de notre rapport pour 2021.

En 2021, le périmètre inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021, à savoir Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs.

En 2020, le périmètre comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT) ainsi que les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Conseil et Solutions E-Business), Holocare et cpartners.

En 2019, le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS et SSCL) mais n'inclut pas SAB ni Sopra Financial Technology GmbH France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande. Afrique et Moyen-Orient inclut le Liban, le Sénégal, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Maroc, la Tunisie et les Émirats arabes unis. États-Unis inclut le Canada. A partir de 2021, une meilleure méthodologie de calcul des déchets a été mise en place. Cette méthode a permis d'accroître le pourcentage de données réelles, et d'avoir des données plus fiables. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, le Groupe aurait calculé 150 663 kg de déchets papier et carton.

Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)✓

Pays	Année	Total	Dont réutilisée	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement
		kg	%	%	%	%
France*	2024	53 296,0	9,2	90,3	0,0	0,4
	2023	41 621,0	61,4	37,6	0,1	0,9
	2022	52 673,0	44,0	53,6	0,2	2,2
	2021	31 791,0	51,3	48	0,4	0,3
	2019	19 724,0	44,3	50,6	2,8	2,3
Royaume-Uni*	2024	2 896,0	69,1	30,9	0,0	0,0
	2023	6 995,0	29,6	70,4	0,0	0,0
	2022	11 545,0	20,5	79,5	0,0	0,0
	2021	11 745,0	40,7	59,4	0,0	0,0
	2019	19 426,0	27,3	68,8	4,0	0,0
Total reste de l'Europe	2024	16 407,7	18,5	81,6	0,0	0,0
	2023	23 342,4	22,5	77,2	0,3	0,0
	2022	25 397,0	23,9	75,7	0,5	0,0
	2021	15 904,0	28,0	71,4	0,6	0,0
	2019	26 468,0	48,0	49,7	0,8	1,5
Total reste du monde	2024	10 982,3	0,0	99,8	0,0	0,2
	2023	20 029,0	0,0	99,5	0,4	0,1
	2022	3 206,0	52,2	46,1	1,0	0,7
	2021	3 101,0	98,7	0,5	0,0	0,8
	2019	17 328,0	0,0	99,3	0,7	0,0
Total Groupe	2024	83 582,0	11,9	87,8	0,0	0,3
	2023	91 987,0	36,7	62,5	0,3	0,5
	2022	92 822,0	35,8	62,6	0,3	1,3
	2021	62 541,0	45,7	53,7	0,3	0,2
	2019	82 947,0	32,3	64,7	2,0	1,1

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande.

**A partir de 2021, une meilleure méthodologie de calcul des déchets a été mise en place. Cette méthode nous a permis d'accroître le pourcentage de données réelles, et d'avoir des données plus fiables. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

RAPPORT DE DURABILITÉ

Indicateurs sociaux et environnementaux

Pays	Année	Déchets papier et carton**✓				Déchets plastiques✓			
		Total	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement	Total	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement
			kg	%	%		kg	%	%
France*	2024	49 460,0	100,0	0,0	0,0	3 532	100	0	0
	2023	32 030,0	100,0	0,0	0,0	4 637	100	0	0
	2022	79 641,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
	2021	65 024,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
	2019	109 168,0	84,8	15,2	0,0	NA	NA	NA	NA
Royaume-Uni*	2024	139 272,0	100,0	0,0	0,0	2 862	100	0	0
	2023	130 772,0	100,0	0,0	0,0	2 362	100	0	0
	2022	143 854,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
	2021	222 508,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
	2019	173 509,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
Total reste de l'Europe	2024	81 446,4	99,7	0,0	0,2	11 915	100	0	0
	2023	92 462,0	99,9	0,0	0,1	7 638	100	0	0
	2022	89 235,0	99,9	0,0	0,1	NA	NA	NA	NA
	2021	48 417,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
	2019	119 940,0	99,9	0,1	0,0	NA	NA	NA	NA
Total reste du monde	2024	3 419,6	98,9	0,0	1,1	2 404	100	0	0
	2023	8 591,0	85,4	0,0	14,6	2 198	100	0	0
	2022	2 800,0	84,0	0,0	16,0	NA	NA	NA	NA
	2021	1 506,0	49,3	0,0	50,7	NA	NA	NA	NA
	2019	12 506,0	100,0	0,0	0,0	NA	NA	NA	NA
Total Groupe	2024	273 598,0	99,9	0,0	0,1	20 713	100	0	0
	2023	263 855,0	99,5	0	0,5	16 835	100	0	0
	2022	315 530,0	99,8	0	0,2	NA	NA	NA	NA
	2021	337 455,0	99,8	0	0,2	NA	NA	NA	NA
	2019	415 122,0	96,0	4,0	0,0	NA	NA	NA	NA

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande.

**A partir de 2021, une meilleure méthodologie de calcul des déchets a été mise en place. Cette méthode nous a permis d'accroître le pourcentage de données réelles, et d'avoir des données plus fiables. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

Déchets métalliques✓						Achat de papier labellisé écoresponsable✓		
Pays	Année	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières		Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement	Total	% de papier écoresponsable	Quantité achetée par collaborateur
		Total	%					
		kg	%	%	%	kg	%	kg / collaborateur
France*	2024	1 703	100	0	0	10 491,5	90,0	0,53
	2023	2 151	100	0	0	17 631,0	82,0	0,81
	2022	NA	NA	NA	NA	16 212,0	90,0	0,82
	2021	NA	NA	NA	NA	8 019,0	72,0	0,41
	2019	NA	NA	NA	NA	55 268,0	48,0	2,89
Royaume-Uni*	2024	4 264	100	0	0	6 891,3	56,0	0,98
	2023	2 999	100	0	0	8 229,0	67,0	1,06
	2022	NA	NA	NA	NA	10 290,0	68,0	1,38
	2021	NA	NA	NA	NA	7 592,0	34,0	1,10
	2019	NA	NA	NA	NA	11 173,0	79,0	3,11
Total reste de l'Europe	2024	8 801	100	0	0	4 550,5	40,0	0,26
	2023	5 276	100	0	0	10 659,0	72,6	0,87
	2022	NA	NA	NA	NA	4 706,9	82,0	0,32
	2021	NA	NA	NA	NA	6 592,0	84,0	0,49
	2019	NA	NA	NA	NA	21 437,0	79,0	13,96
Total reste du monde	2024	1 939	100	0	0	1 861,2	70,0	0,35
	2023	1 566	100	0	0	1 255,0	70,0	0,21
	2022	NA	NA	NA	NA	1 741,1	70,0	0,24
	2021	NA	NA	NA	NA	1 345,0	70,0	0,21
	2019	NA	NA	NA	NA	8 995,0	71,0	1,45
Total Groupe	2024	16 707	100	0	0	23 794,0	73,0	0,47
	2023	11 992	100	0	0	37 774,0	76,0	0,71
	2022	NA	NA	NA	NA	32 950,0	81,0	0,67
	2021	NA	NA	NA	NA	23 548,0	63,0	0,51
	2019	NA	NA	NA	NA	96 873,0	60,0	2,53

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande.

**A partir de 2021, une meilleure méthodologie de calcul des déchets a été mise en place. Cette méthode nous a permis d'accroître le pourcentage de données réelles, et d'avoir des données plus fiables. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

RÉDUCTION D'ÉMISSIONS DE GES

SCOPES 1 ET 2

Pays	Année	Scope 1 ✓		Scope 2 ✓	
		Fuel, Gaz, Biodiesel (bureaux et Data Centres sur site) ✓	Émissions fugitives ✓	Électricité (réseau), chauffage urbain (bureaux et Data Centres sur site) ✓	
		teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	
France*	2024	126	0	90	
	2023	187	244	102	
	2022	218	309	147	
	2021	259	106	262	
	2019	374	194	765	
	2015	284	NA	2 195	
Royaume-Uni*	2024	662	136	0	
	2023	521	39	0	
	2022	1 213	179	0	
	2021	1 724	198	0	
	2019	1 696	33	0	
	2015	1 067	NA	1 844	
Total reste de l'Europe	2024	622	245	276	
	2023	222	80	150	
	2022	273	98	251	
	2021	360	32	365	
	2019	425	39	888	
	2015	233	NA	1 805	
Total reste du monde	2024	175	780	0	
	2023	286	561	0	
	2022	249	769	0	
	2021	182	788	0	
	2019	169	1 781	72	
	2015	653	NA	9 880	
Total Groupe	2024	1 585	1 161	366	
	2023	1 216	924	252	
	2022	1 952	1 355	398	
	2021	2 526	1 124	627	
	2019	2 664	2 048	1 724	
	2015	2 237	NA	15 724	

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande.

(1) L'augmentation des émissions entre 2020 et 2021 s'explique par un changement de méthodologie. En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs s'élèveraient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019.

(2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 19 544 teqCO₂ en 2023, 14 695 teqCO₂ en 2022, 7 402 teqCO₂ en 2021, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

(3) Les émissions dues au domicile - travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte par notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et auditée. Pour le Groupe, Les émissions liées au télétravail représentent : 2052,1 teqCO₂ ; Pour la France : 509,2 teqCO₂ ; Pour le UK : 639,8 teqCO₂ ; Pour le reste de l'Europe : 610,9 teqCO₂ ; Pour le reste du monde : 292,1 teqCO₂

Scope 3 - Sous-catégories non applicables : 3-2, 3-4, 3-9, 3-10, 3-11, 3-12, 3-14

SCOPE 3

Scope 3 ✓

Pays	Année	3-1 Émissions résiduelles des achats (hors déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site, émissions fugitives) ⁽¹⁾ ✓	3-3 Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2 ✓	3-5 Traitement des déchets ✓	3-6 Déplacements professionnels ⁽²⁾ ✓	3-7 Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ⁽³⁾ ✓	3-8 Data centers hors-site ✓	3-13 Locataires ✓	3-15 Investissement
		teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₃
France*	2024	118 048	497	12	4 975	8 743	0	36	NA
	2023	129 422	993	11	9 283	11 983	0	0	NA
	2022	112 606	382	13	6 466	18 105	0	0	NA
	2021	112 393	581	12	3 195	8 934	0	0	NA
	2019	NA	860	23	14 138	NA	553	160	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	458	NA	NA
Royaume-Uni*	2024	58 959	388	5	1 318	2 235	0	43	NA
	2023	83 193	519	8	1 450	3 851	0	15	NA
	2022	85 722	781	8	1 082	3 328	93	647	NA
	2021	85 144	1 022	15	419	3 730	58	0	NA
	2019	NA	959	20	3 528	NA	128	10	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	332	NA	NA
Total reste de l'Europe	2024	67 663	967	7	4 182	5 713	111	32	NA
	2023	68 505	652	7	5 996	8 562	108	168	NA
	2022	64 808	749	7	5 109	11 701	97	52	NA
	2021	56 030	741	6	3 081	6 534	83	10	NA
	2019	NA	686	15	11 378	NA	699	18	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	437	NA	NA
Total reste du monde	2024	4 208	2 818	9	1 792	6 360	0	53	NA
	2023	4 868	1 659	19	1 677	8 498	0	21	NA
	2022	6 701	2 628	18	1 168	2 905	0	0	NA
	2021	5 445	2 095	8	262	2 518	0	141	NA
	2019	NA	2 959	20	5 266	NA	0	306	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Total Groupe	2024	248 879	4 670	33	12 267	23 051	111	164	1 916
	2023	285 988	3 822	44	18 406	32 895	108	204	3 835
	2022	269 837	4 539	45	13 826	36 039	191	699	3 719,5
	2021	259 011	4 439	42	6 957	21 716	141	151	2 837
	2019	221 311	5 464	78	34 310	66 778	1 250	494	2 892
	2015	NA	NA	NA	32 005	NA	1 227	NA	NA

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande.

(1) L'augmentation des émissions entre 2020 et 2021 s'explique par un changement de méthodologie. En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs s'élèveraient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019.

(2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 19 544 teqCO₂ en 2023, 14 695 teqCO₂ en 2022, 7 402 teqCO₂ en 2021, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

(3) Les émissions dues au domicile - travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte par notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et auditée. Pour le Groupe, Les émissions liées au télétravail représentent : 2052,1 teqCO₂ ; Pour la France : 509,2 teqCO₂ ; Pour le UK : 639,8 teqCO₂ ; Pour le reste de l'Europe : 610,9 teqCO₂ ; Pour le reste du monde : 292,1 teqCO₂

Scope 3 - Sous-catégories non applicables : 3-2, 3-4, 3-9, 3-10, 3-11, 3-12, 3-14

RAPPORT DE DURABILITÉ

Indicateurs sociaux et environnementaux

TOTAL SCOPES 1, 2 ET 3

Pays	Année	Total Scope 1, 2 et 3	Émissions / collaborateur (Activités directes et indirectes - Total scopes 1, 2 et 3)	Emissions /collaborateur (Activités directes - scopes 1, 2, 3-6 & 3-8)✓
			teqCO ₂ / collaborateur	teqCO ₂ / collaborateur
France*	2024	132 527	6,64	0,26
	2023	152 225	7,00	0,45
	2022	138 245	6,97	0,36
	2021	125 742	6,41	0,19
	2019	17 067	NA	0,89
	2015	2 937	NA	0,17
Royaume-Uni*	2024	63 745	9,10	0,30
	2023	89 597	11,52	0,26
	2022	93 053	12,51	0,35
	2021	92 310	13,33	0,35
	2019	6 374	NA	1,01
	2015	3 243	NA	0,80
Total reste de l'Europe	2024	79 819	4,45	0,30
	2023	84 450	4,50	0,35
	2022	83 145	5,59	0,39
	2021	67 241	4,91	0,29
	2019	14 148	NA	1,11
	2015	2 475	NA	0,29
Total reste du monde	2024	16 194	2,65	0,45
	2023	17 589	2,34	0,34
	2022	14 438	1,91	0,29
	2021	11 439	1,67	0,18
	2019	10 573	NA	1,51
	2015	10 533	NA	1,95
Total Groupe	2024	294 202	5,77	0,30
	2023	347 694	6,23	0,37
	2022	332 601	6,69	0,36
	2021	299 570	6,36	0,24
	2019	339 013	NA	0,93
	2015	51 193	NA	1,47

*France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande.

(1) L'augmentation des émissions entre 2020 et 2021 s'explique par un changement de méthodologie. En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs s'élèveraient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019.

(2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 19 544 teqCO₂ en 2023, 14 695 teqCO₂ en 2022, 7 402 teqCO₂ en 2021, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

(3) Les émissions dues au domicile - travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte par notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et auditée. Pour le Groupe, Les émissions liées au télétravail représentent : 2052,1 teqCO₂ ; Pour la France : 509,2 teqCO₂ ; Pour le UK : 639,8 teqCO₂ ; Pour le reste de l'Europe : 610,9 teqCO₂ ; Pour le reste du monde : 292,1 teqCO₂

Scope 3 - Sous-catégories non applicables : 3-2, 3-4, 3-9, 3-10, 3-11, 3-12, 3-14

Glossaire

Acronymes

- ACV : Analyse de cycle de vie
- AMF : Autorité des marchés financiers (France)
- ANSSI : Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
- API : *Application Programming Interface*/interface de programmation applicative
- BPS : *Business Process Services*/Externalisation des processus métiers et des fonctions
- BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method
- BVCM : Beyond Value Chain Mitigation
- CCB : Compliance Certification Board
- CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
- COP21 : Conférence de Paris de 2015 sur les changements climatiques
- CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive
- DEEE : Déchets d'équipements électriques et électroniques
- DevSecOps : Development – Security – Opérations
- DLP : *Data Loss Prevention*/Prévention contre la perte de données
- DRM : *Digital Rights Management*/Gestion des droits numériques
- DSI : Direction des services informatiques
- EAC : Certificats d'attributs énergétiques
- DPS : DIGITAL PLATFORM SERVICES
- ESN : Sociétés de services numériques
- ESRS : European Sustainability Reporting Standards
- UES : Unité économique et sociale
- EVP : Employee Value Proposition
- Fédéeh : Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap
- FSC : Forest Stewardship Council
- GAFA : (Google, Apple, Facebook, Amazon) Géants du Web
- GIEC : Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
- GO : Garantie d'Origine
- HQE : Haute Qualité Environnementale
- IAE : International Energy Agency
- ILO : International Labour Organization
- IPBES : Intergovernmental Platform on Biodiversity and Ecosystem Services
- I-REC : International Renewable Energy Certificate
- IRO : Impacts, Risques, Opportunités
- KBA : Key Biodiversity Areas
- LEED : Leadership in Energy and Environmental Design
- LPM : Loi programmation militaire (Loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013)
- NIS : *Network Information System*
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- ONU : Organisation des Nations Unies
- PaaS : *platform as a service*/plate-forme en tant que service
- PLM : *Product Lifecycle Management*/Gestion du cycle de vie des produits
- PSE : Plan de sobriété énergétique
- PUE : Power Usage Effectiveness
- RCP : Representative Concentration Pathways
- REACH : Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
- REGO : Renewable Energy Guarantees of Origin
- RGE : Responsable Gestion Environnement
- RGPD : Règlement général sur la protection des données
- RH : Ressources Humaines
- RoHS : Restriction of Hazardous Substances Directive
- RSE : Responsabilité sociale d'entreprise
- RSSI : Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information
- SaaS : *software as a service*/logiciel en tant que service
- SDS : Sustainable Development Scenario
- SFDR : Sustainable Finance Disclosure Regulation
- SLL : Sustainability Linked Loans
- SME : Système de Management Environnemental
- SOC : *Security Operations Center*
- TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures
- TNFD : Taskforce on Nature-related Financial Disclosures
- UX : user experience/expérience utilisateur
- VCS : Verified Carbon Standard

Responsabilité d'Entreprise

- **Objectifs de Développement Durable (ODD) ou Sustainable Development Goals (SDG)** des Nations Unies : Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.
- **Matrice de matérialité** : L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise et ses parties prenantes, et est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui positionne ces enjeux selon leur importance pour l'entreprise en abscisse et pour ses parties prenantes externes en ordonnée.
- **Matérialité** : Le degré de matérialité choisi transcrit la manière dont l'enjeu est capable d'influencer la stratégie de l'entreprise, sa réputation, ou sa santé financière.
- **Gaz à effet de serre (GES)** : Les gaz à effet de serre sont des composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est l'un des facteurs à l'origine du réchauffement climatique.
- **Science Based Targets initiative (SBTi)** : L'organisme de référence international *Science Based Targets initiative* propose des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.
- **CDP** : organisme à but non lucratif qui opère le système mondial de publication des impacts environnementaux pour le compte d'investisseurs, entreprises, États, régions et villes.
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** : le TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créé dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20. Il représente un des développements les plus importants dans le domaine du reporting climat des entreprises.
- **Zéro émission nette** : L'atteinte de Zéro émission nette pour une entreprise consiste à supprimer les émissions de GES de l'ensemble de sa chaîne de valeur grâce à des projets de réduction de ses émissions (au moins 90 %) et grâce au financement de projets de compensation via capture carbone en dehors de sa chaîne de valeur (pour le reste de ses émissions).
- **Scope 1 du GHG Protocol** : le Scope 1 rassemble les émissions directes de GES issues de la combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, biodiesel et gaz), ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation des bureaux et *Data Centers* sur site.
- **Scope 2 du GHG Protocol** : le Scope 2 rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau et de chauffage urbain dans les bureaux et *Data Centers* sur site.
- **Scope 3 du GHG Protocol** : le Scope 3 rassemble les émissions indirectes de GES associées à l'énergie non incluse dans les catégories 1 et 2, les achats de produits et de services, l'immobilisation des biens, les déchets, le transport de marchandise amont, les déplacements professionnels, les actifs en *leasing* amont, les investissements, le transport des visiteurs et des clients, le transport des marchandises aval, l'utilisation des produits vendus, la fin de vie des produits vendus, la franchise aval, le leasing aval et les déplacements domicile travail.
- **Market-based** : Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission spécifiques de la source d'énergie utilisée.
- **Climate Disclosure Standards Board (CDSB)** : le *Climate Disclosure Standards Board* est un consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales qui travaille notamment en collaboration avec le TCFD sur ces sujets. Le CDSB a bâti un cadre de reporting portant sur les 12 recommandations suivantes :
 - **CDSB/REQ-01 Gouvernance** : Les communications doivent décrire la gouvernance des mesures, de la stratégie et de l'information en matière d'environnement,
 - **CDSB/REQ-02 Politiques, stratégie et objectifs environnementaux de la Direction** : Les communications doivent faire état des politiques, de la stratégie et des objectifs environnementaux de la Direction, y compris les indicateurs, les plans et les délais utilisés pour évaluer les performances,
 - **CDSB/REQ-03 Risques et opportunités** : Les informations fournies doivent expliquer les risques et opportunités environnementaux significatifs, actuels et anticipés, qui concernent l'organisation,
 - **CDSB/REQ-04 Sources d'impact environnemental** : Les résultats quantitatifs et qualitatifs, ainsi que les méthodologies utilisées pour les préparer, sont communiqués de manière à refléter les sources matérielles d'impact environnemental,
 - **CDSB/REQ-05 Analyse des performances et analyse comparative** : Les communications comprennent une analyse des informations publiées dans le REQ-04 par rapport à tout objectif de performance fixé et aux résultats communiqués au cours d'une période précédente,
 - **CDSB/REQ-06 Perspectives** : La Direction doit résumer ses conclusions sur l'effet des impacts environnementaux, des risques et des opportunités sur les performances et la position futures de l'organisation,
 - **CDSB/REQ-07 Limite organisationnelle** : Les informations environnementales sont préparées pour les entités situées dans le périmètre de l'organisation ou du groupe pour lequel le rapport principal est préparé et, le cas échéant, distinguent les informations communiquées pour les entités et les activités situées en dehors de ce périmètre,
 - **CDSB/REQ-08 Politiques de reporting** : Les communications mentionnent les dispositions en matière d'établissement de rapports utilisées pour préparer les informations environnementales et confirment (sauf au cours de première année de reporting) qu'elles ont été utilisées de manière cohérente d'une période de référence à l'autre,
 - **CDSB/REQ-09 Période de référence** : Les informations doivent être fournies sur une base annuelle,
 - **CDSB/REQ-10 Rectifications** : Les publications doivent signaler et expliquer tout rectification de l'exercice précédent,
 - **CDSB/REQ-11 Conformité** : Les communications doivent comprendre une déclaration de conformité avec le cadre du CDSB,
 - **CDSB/REQ-12 Assurance** : Si une assurance est fournie quant à la conformité des informations environnementales déclarées dans le cadre du CDSB, elle doit être incluse dans la déclaration de conformité de la REQ-11 ou faire l'objet d'un renvoi à celle-ci.
- **CSRD** : Corporate Sustainability Reporting Directive, réglementation relative à la publication et la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations sociales, environnementales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales
- **Taxinomie** : règlement qui est une des mesures clés du plan d'actions de l'Union européenne inscrite dans son « Green Deal » et qui consiste en un ensemble d'initiatives visant à permettre d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050.



Pour en savoir plus,
rendez-vous sur www.soprasteria.com

Société Anonyme au capital de 20 547 701 € - 326 820 065 RCS Annecy
Siège Social : PAE les Glaisins - Annecy-le-Vieux - FR 74940 Annecy - France
Direction Générale : 6 Avenue Kleber - FR 75116 Paris - France

sopra  steria

Conception & réalisation : **POMELO-PARADIGM**

Sopra Steria Group

Direction générale
6 avenue Kleber
FR 75116 Paris
Tél. : +33(0)1 40 67 29 29
Fax : +33(0)1 40 67 29 30

contact-corp@soprasteria.com
www.soprasteria.com

