



RAPPORT RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE
EXTRAIT DU DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2018

MESSAGE DU PRÉSIDENT

“Notre monde est confronté à de nombreux bouleversements et nos clients engagent de profondes transformations. Notre secteur d'activité vit également des mutations importantes. Comme il l'a fait au cours des 50 dernières années, le Groupe Sopra Steria s'adapte à son environnement afin d'entretenir et de renforcer ses relations de partenariat durable avec ses grands clients.

Au sein de Sopra Steria, qui a dépassé les 4 milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploie désormais près de 45 000 collaborateurs, les décisions stratégiques privilégient la vision à long terme et le respect des engagements pris envers les clients. Nous veillons en permanence au bon calibrage des investissements nécessaires pour assurer le développement et la pérennité du Groupe.

Dans le même esprit, nous avons fait le choix depuis de nombreuses années de prendre une part active aux grands changements sociaux, environnementaux et sociétaux, et d'apporter une contribution positive aux enjeux qu'ils représentent. C'est à ce titre que notre politique de croissance durable a été récompensée : le Groupe a été, en janvier 2019 classé pour la 2^e année consécutive dans la A List, le plus haut niveau, du CDP pour sa performance environnementale et a obtenu le niveau Gold avancé par EcoVadis pour sa performance globale en matière de responsabilité d'entreprise.

“Notre politique de croissance durable a été récompensée : le Groupe a été, en janvier 2019, classé pour la 2^e année consécutive dans la A List, le plus haut niveau, du CDP pour sa performance environnementale.”

Dans le cadre de notre projet indépendant, notre stratégie repose sur deux piliers principaux : l'approfondissement de la valeur ajoutée fournie à nos grands clients sur leurs domaines métiers spécifiques et notre activité de software, qui constitue un levier de différenciation par rapport à nos concurrents, en particulier dans le domaine des services financiers où nous pouvons faire jouer les synergies avec les activités de services.

L'année 2018 a été une année d'avancées majeures dans la construction de notre modèle, d'investissements dans l'innovation et d'acquisitions clés. Des difficultés de production ont impacté les résultats. Elles indiquent que les transformations engagées dans le Groupe doivent s'accélérer et bénéficier d'une gouvernance interne renforcée. Les décisions nécessaires ont été prises et sont mises en œuvre. L'exécution de la stratégie à moyen terme en sera renforcée.

Parmi les principales avancées de 2018, mentionnons la progression de l'activité de Conseil qui a représenté 10 % du chiffre d'affaires du Groupe contre 7,5 % l'année précédente. Citons également les premiers signes encourageants enregistrés dans le cadre de la profonde transformation engagée au Royaume-Uni. Ils concernent l'adaptation des ressources humaines et l'évolution, au second semestre, du chiffre d'affaires et de la rentabilité opérationnelle. Rappelons enfin que de grands projets de transformation ont été menés à bien par Sopra Banking Software avec les mises en production notamment de Platform pour des clients européens, d'Amplitude Up pour des clients d'Afrique anglophone et de Cassiopae en Amérique du Nord. Une position mondiale sans équivalence dans le domaine des logiciels de l'Asset Finance a également été créée avec l'acquisition d'Apak.

Nous avons entamé l'année 2019 avec optimisme et détermination, conscients des actions restant à mener pour atteindre nos objectifs. Dans un marché porté par la transformation digitale, nous sommes confiants dans notre capacité à améliorer notre performance de façon progressive et continue. Sur le moyen terme, nous visons une croissance organique annuelle du chiffre d'affaires comprise entre 4 % et 6 %, un taux de marge opérationnelle d'activité de l'ordre de 10 % et un flux de trésorerie disponible compris entre 5 % et 7 % du chiffre d'affaires.”



“Nous avons entamé l'année 2019 avec optimisme et détermination, conscients des actions restant à mener pour atteindre nos objectifs.”

CHIFFRES CLÉS 2018

Sopra Steria, un des acteurs majeurs de la transformation digitale en Europe, propose un des portefeuilles d'offres le plus complet du marché : conseil et intégration de systèmes, édition de solutions métiers et technologiques, gestion d'infrastructures, cybersécurité et exécution de processus métiers (Business Process Services).

CHIFFRE D'AFFAIRES

4,1 Md €

4,9% de croissance organique¹

85% Services numériques

15% Édition de solutions

RÉSULTAT OPÉRATIONNEL D'ACTIVITÉ

307,9 M €

7,5% du chiffre d'affaires

NOMBRE DE COLLABORATEURS

44 114

RÉSULTAT NET PART DU GROUPE

125,1 M €

3,1% du chiffre d'affaires

NOMBRE D'IMPLANTATIONS

184

RÉSULTAT DE BASE PAR ACTION

6,20 €

NOMBRE DE PAYS

25

DIVIDENDE PAR ACTION

1,85 €²

CAPITAUX PROPRES

1,3 Md €

DETTE FINANCIÈRE NETTE

620,9 M €

Soit 1,68 × L'EBITDA *pro forma*
12 mois glissant

CAPITALISATION AU 28/02/2019

2,1 Md €



TOP 5

Des acteurs européens



TOP 10

Des acteurs opérant en Europe

¹ Les indicateurs alternatifs de performance sont définis dans le glossaire du présent document.

² Dividende proposé à l'assemblée générale du 12 juin 2019

PROJET D'ENTREPRISE

ÉLÉMENTS CLÉS DU PROJET D'ENTREPRISE

UN MODÈLE INDÉPENDANT

Un modèle indépendant reposant sur une vision à long terme et sur la performance économique, dans le respect citoyen de l'environnement et des parties prenantes.



UNE CULTURE D'ENTREPRENEUR

Agilité, circuits courts, vitesse d'exécution font partie de l'ADN du Groupe. La primauté du service au client, l'autonomie de décision des managers, le sens du collectif et le respect de l'autre sont au cœur des valeurs.



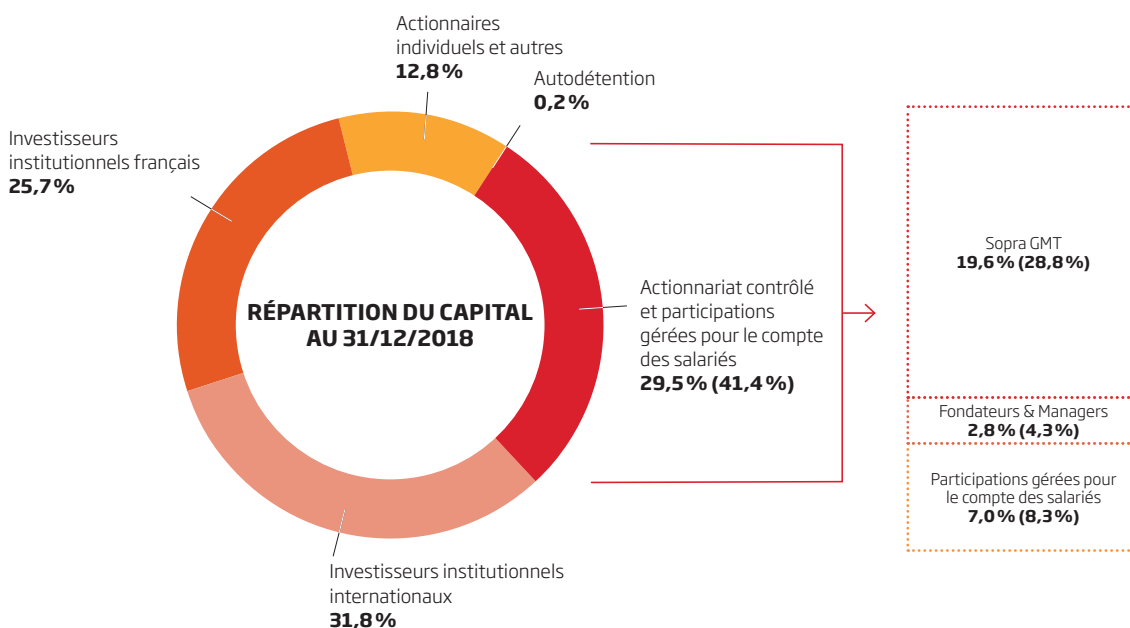
L'IMPORTANCE DU CAPITAL HUMAIN

Une politique de ressources humaines exigeante focalisée sur des talents adaptés à la culture d'entreprise et sur le développement des compétences des collaborateurs.



En savoir plus, voir chapitre 1

UN ACTIONNAIRE DE RÉFÉRENCE GARANT DU PROJET



20 547 701 actions cotées.

26 147 566 droits de vote exerçables.

XX,X % = pourcentage de détention du capital.

(XX,X %) = pourcentage des droits de vote exerçables.

TPI au 31/12/2018 - Seuil de détention supérieur à 1000 actions

En savoir plus, voir chapitre 6

HISTOIRE DE SOPRA STERIA

Un partenaire stratégique des grands comptes et organisations européennes

Sopra Steria s'affirme comme un des leaders européens de la transformation numérique. En 2018, coté au SBF 120, le Groupe réalise un chiffre d'affaires de 4,1 Md€ et rassemble plus de 44 000 salariés dans plus de 25 pays.

Sopra Steria est né de la fusion en 2014 de deux des plus anciennes entreprises de services du numérique (ESN) françaises, Sopra et Steria, fondées respectivement en 1968 et 1969, et marquées toutes deux par un fort esprit entrepreneurial ainsi qu'un grand sens de l'engagement collectif au service de ses clients.

En savoir plus, voir chapitre 1

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Depuis plus de 50 ans, le Groupe s'est construit autour de fondamentaux solides, sur des principes d'éthique et des valeurs qui le caractérisent. Notre volonté est d'être une entreprise engagée sur les grands enjeux de société qui se posent aujourd'hui en nous appuyant sur nos principes et valeurs, et en fixant des objectifs ambitieux porteurs de sens et créateurs de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes.

La stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria s'appuie sur 7 grands enjeux :

- Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social et promeut la diversité et l'égalité des chances ;
- Instaurer un dialogue constructif, transparent et permanent avec nos parties prenantes ;
- Être un partenaire de référence pour nos clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies ;
- Associer l'ensemble de notre chaîne de valeur dans notre démarche de responsabilité d'entreprise pour contribuer à un monde plus durable ;
- Réduire l'impact environnemental de nos activités et contribuer à une économie bas carbone ;
- Agir de manière éthique et intégrer dans notre fonctionnement au quotidien et dans toute nos activités ;
- Soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique.

Cette stratégie est portée par une démarche de progrès déclinée par grands sujets. Cette démarche s'appuie sur **notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies**, une analyse matricielle des enjeux du Groupe et une gouvernance qui pilote le déploiement de la politique et des démarches associées.

NOS ENGAGEMENTS

SOCIAL



- Égalité des chances
- Employabilité
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap renforcée
- Développement des compétences
- Gestion des carrières

SOCIÉTAL



- Renforcement du dialogue avec les parties prenantes
- Programmes de solidarité associant les collaborateurs en soutien des communautés locales

ENVIRONNEMENTAL



- Objectif de réduction des GES⁽¹⁾ par collaborateur : -43 % entre 2015 et 2025 approuvé par le SBTi⁽²⁾ (-29,1% réalisé entre 2015 et 2018)
- CarbonNeutral® sur les déplacements professionnels, les bureaux et data centers sur site et hors site du Groupe
- Intégrer les enjeux du développement durable dans la proposition de valeur : c'est mesurer l'impact des solutions proposées à nos clients au regard de leurs enjeux environnementaux

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ



- Une Charte Éthique enrichie d'un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence, éditée en 10 langues, et diffusée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

Trois reconnaissances majeures internationales obtenues début 2019

- **CDP Climate change**
Sopra Steria est classé pour la seconde année consécutive dans la **catégorie A List** pour sa performance environnementale
- **CDP Supplier Engagement leader**
La performance de la chaîne d'approvisionnement de Sopra Steria en matière d'engagement environnemental le place également dans la catégorie de "Supplier engagement leader"
- **EcoVadis**
Sopra Steria a obtenu le **niveau Gold avancé** pour sa performance en matière de Responsabilité d'Entreprise



1 Gaz à Effet de Serre sur les déplacements professionnels, bureaux et Data Centers sur site et hors site

2 Science Based Targets initiative

Entrée dans 3 nouveaux indices ESG en 2018

- Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe Index)
- Eurozone 120 Index
- ESI Excellence Europe Index (Ethibel Sustainability Europe Index)



MODÈLE D'AFFAIRES ET...

Notre mission

La révolution digitale transforme en profondeur notre environnement. Elle accélère la mutation des modèles d'affaires de nos clients comme celle de leurs processus internes et de leurs systèmes d'information. Dans ce contexte fortement évolutif, notre mission consiste à être force de proposition auprès de nos clients et à les accompagner dans leurs transformations, en faisant le meilleur usage du numérique.

Notre métier

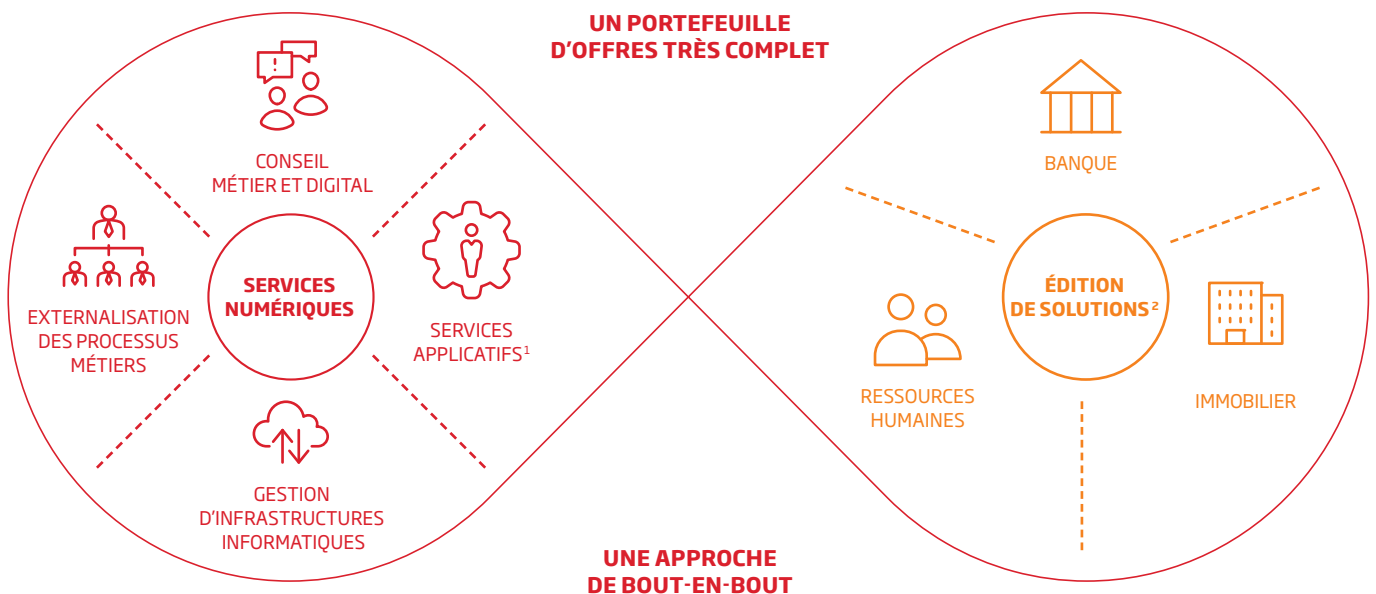
Sopra Steria apporte une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations, en accompagnant celles-ci tout au long de leur transformation numérique en Europe et à l'international.

Notre marché

- Dépenses en services du numérique en Europe de l'Ouest : 305 Md€ en 2018.*
- Un marché en croissance de plus de 4 % par an d'ici 2022.*
- Sopra Steria figure au top 10 des ESN œuvrant en Europe (hors captives et acteurs purement locaux).

(*) Source : Gartner, 4ème trimestre 2018, à U.S dollars 2013 constant

Notre offre

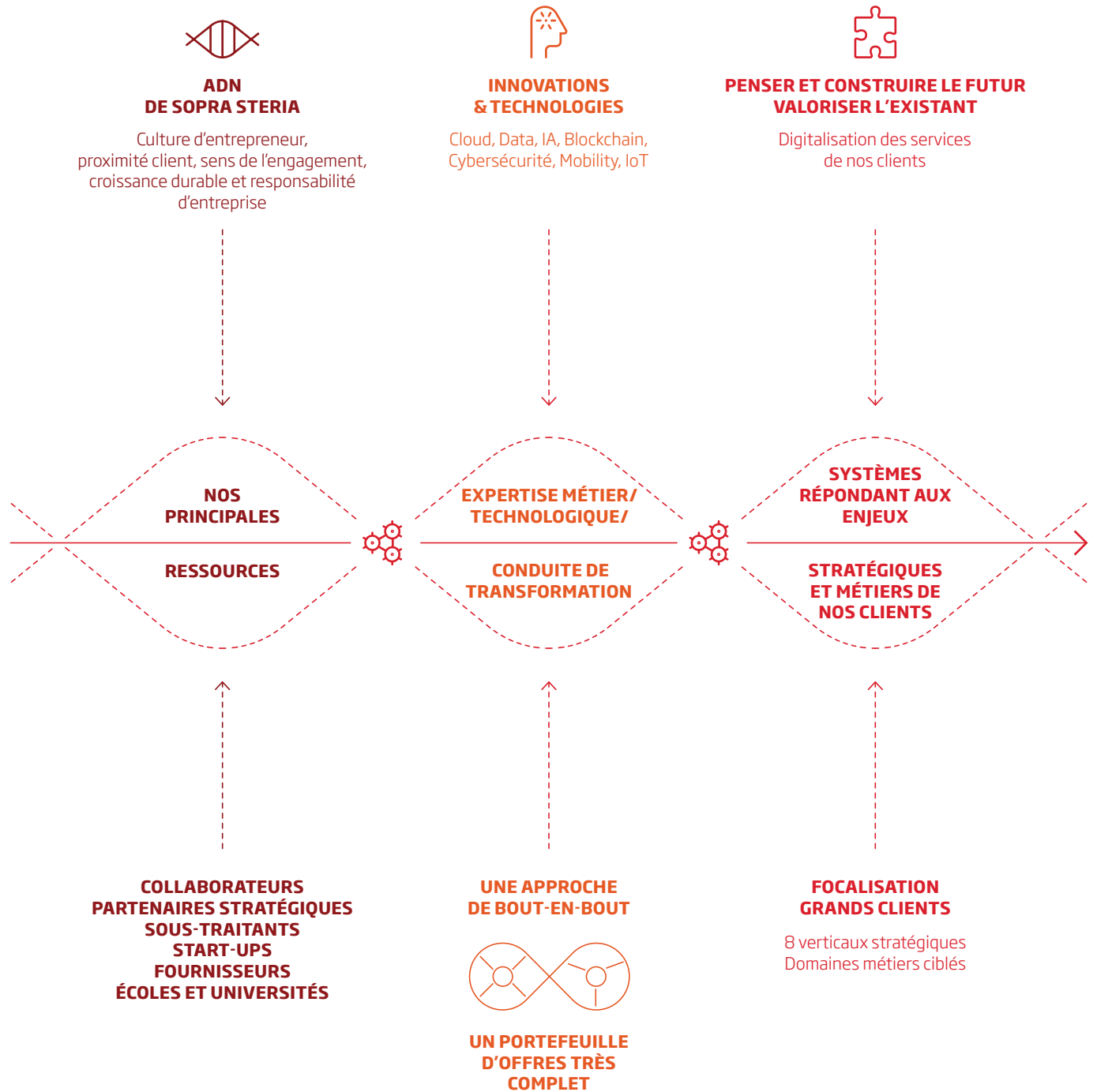


1 Intégration de systèmes et Tierce Maintenance Applicative

2 Modèle licence et Modèle Saas/Cloud

En savoir plus, voir chapitre 1

... CHAÎNE DE CRÉATION DE VALEUR



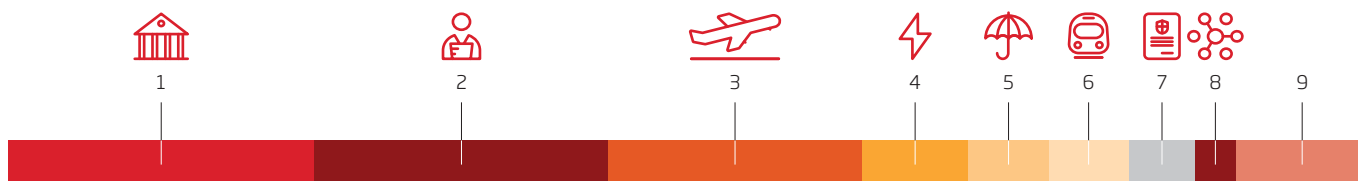
En savoir plus, voir chapitre 1

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET DES EFFECTIFS

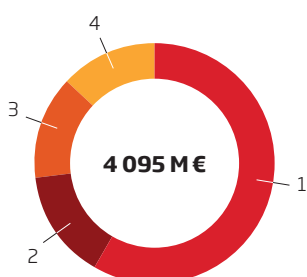
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

CHIFFRE D'AFFAIRES PAR VERTICAL

1 Banque	22%	4 Énergie, Utilities	7%	7 Télécoms, Médias et Jeux	5%
2 Secteur public	22%	5 Assurance	6%	8 Distribution	3%
3 Aerospace, Défense, Sécurité intérieure	17%	6 Transport	6%	9 Autres	12%

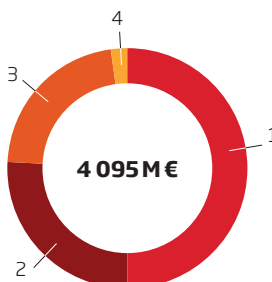


CHIFFRE D'AFFAIRES GROUPE PAR MÉTIER



1 Conseil & intégration de systèmes	64%
2 Édition de solutions	15%
3 Gestion d'infrastructures informatiques	12%
4 Business Process Services	9%

CHIFFRE D'AFFAIRES GROUPE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



1 France	50%
2 Royaume-Uni	21%
3 Autre Europe	27%
4 Reste du monde	2%

EFFECTIFS

GRUPE
44 114
collaborateurs

FRANCE
19 013

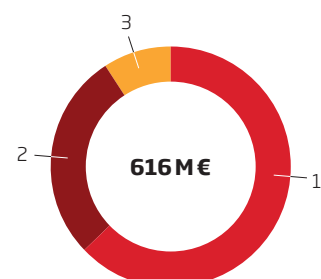
ROYAUME-UNI
6 407

AUTRE EUROPE
10 095

RESTE DU MONDE
3 44

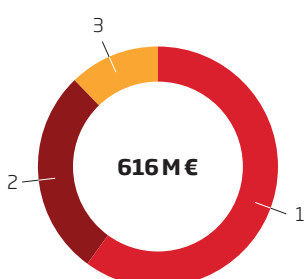
X-SHORE¹
8 255

CHIFFRE D'AFFAIRES DES SOLUTIONS PAR PRODUIT



1 Sopra Banking Software	61%
2 Sopra HR Software	27%
3 Solutions de gestion immobilière	12%

CHIFFRE D'AFFAIRES DES SOLUTIONS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



1 France	59%
2 Reste de l'Europe	26%
3 Reste du monde	15%

1 Inde, Pologne, Espagne et Afrique du Nord

En savoir plus, voir chapitre 1

STRATÉGIE

AMBITIONS STRATÉGIQUES

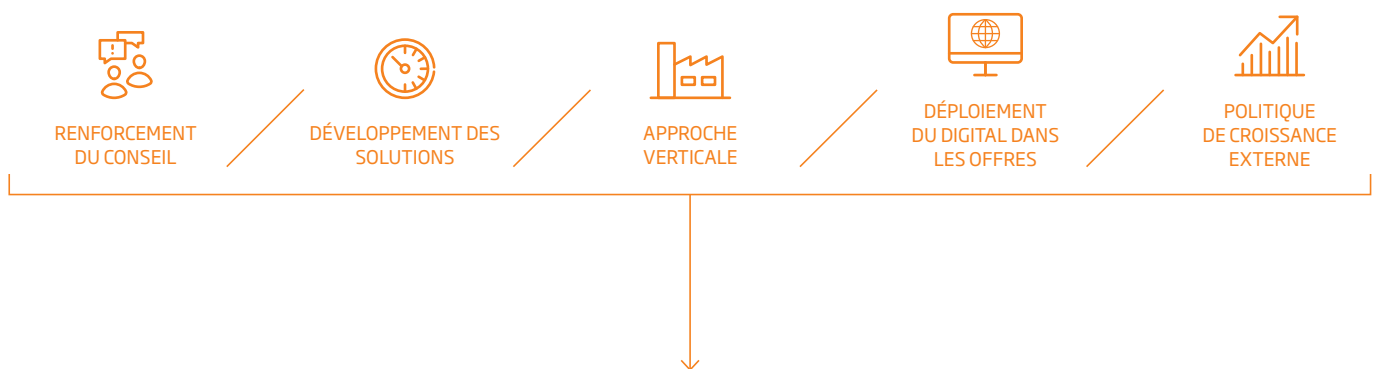
Services

- **Partenaire stratégique** des grandes administrations, des opérateurs financiers et industriels et des entreprises stratégiques en Europe, accompagnant de bout-en-bout la transformation de leur modèle d'affaires et de leur modèle opérationnel en faisant le meilleur usage du digital et des solutions du Groupe

Solutions

- Priorité sur **la banque**
- Éditeur de solutions cœur de métier pour les banques de détail et les sociétés de financements spécialisés, parmi les leaders sur ses marchés cibles :
 - EMEA pour solutions de core banking
 - Monde pour les solutions de financements spécialisés

LEVIERS STRATÉGIQUES



VALEUR AJOUTÉE

Sopra Steria se démarque de ses concurrents en continuant de renforcer ses deux facteurs clés de différenciation : des solutions pour les métiers qui, alliées à sa palette complète de services, lui confèrent une offre unique dans la profession et une forte proximité avec ses clients, fondée sur son ancrage dans les territoires où il est présent et sur sa capacité à intervenir au plus près des besoins au cœur des métiers de ses clients.



INNOVATION

Pour favoriser et amplifier l'innovation, de nombreuses initiatives sont encouragées : mission d'innovation donnée aux équipes de projet ; concours internes de développement de nouveaux usages numériques pour les marchés du Groupe ; hackathons ouverts aux clients et aux partenaires ; espaces de démonstration, de co-design, de développement rapide et de veille technologique ouverts aux clients, aux collaborateurs et aux partenaires dans chacune des grandes implantations du Groupe (DigiLabs), etc.



APPROCHE DE BOUT-EN-BOUT

Fort d'une palette de solutions et de services parmi les plus complètes du marché, le Groupe s'emploie à développer ses capacités d'ensemblier pour fédérer tous ses métiers et son écosystème de partenaires (start-up, éditeurs tiers, etc.) autour de propositions de valeur globales et "sans couture", répondant le plus largement possible aux enjeux métiers de ses clients.



OBJECTIFS À MOYEN TERME

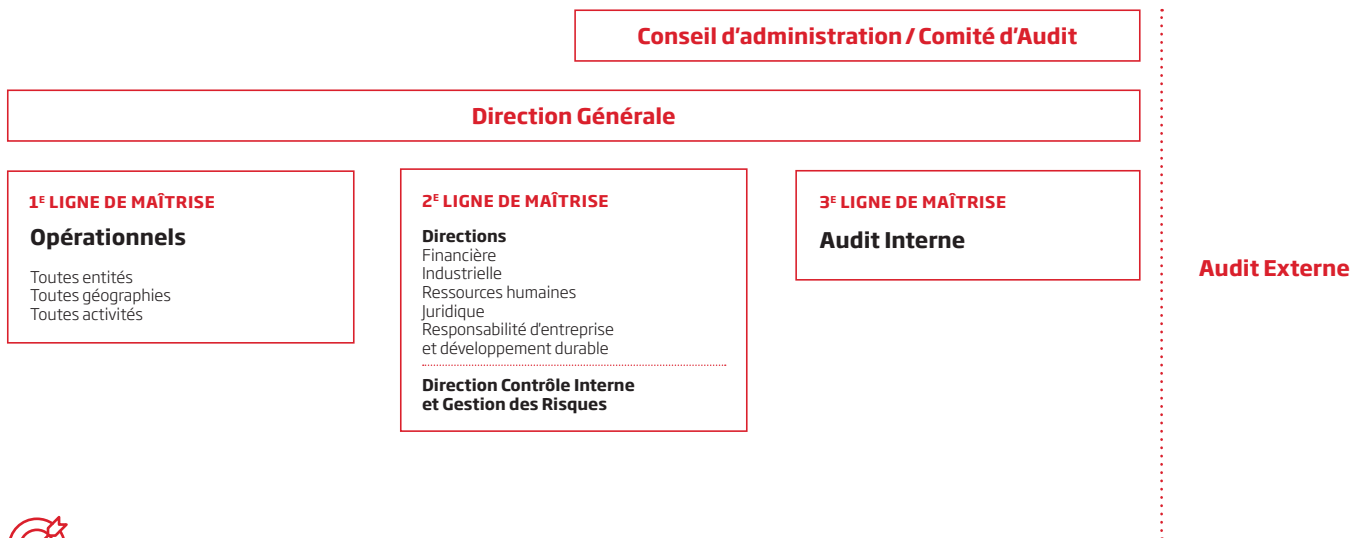
La stratégie du Groupe est réaffirmée autour d'un projet indépendant et créateur de valeur, reposant sur la conquête, la valeur ajoutée et la différenciation, notamment au travers d'une activité de solutions. Dans ce cadre et sur la base d'un marché tiré par la transformation digitale, Sopra Steria est confiant dans sa capacité à améliorer de façon progressive et continue sa performance. Le Groupe vise une croissance organique annuelle de son chiffre d'affaires comprise entre 4 % et 6 %, un taux de marge opérationnelle d'activité de l'ordre de 10 % et un flux de trésorerie disponible compris entre 5 % et 7 % du chiffre d'affaires.

En savoir plus,
voir chapitre 1

GESTION DES RISQUES



LES ACTEURS DU DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE ET DE LA GESTION DES RISQUES



IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX RISQUES DU GROUPE

L'exercice de cartographie des risques porte sur l'ensemble des facteurs de risques internes et externes, intégrant des enjeux financiers et extra-financiers. L'évaluation des risques consiste notamment à apprécier la probabilité de les voir se matérialiser et l'ampleur estimée de leur impact s'ils surviennent selon une échelle ("faible, moyen, fort"). Dans ce cadre, sont identifiés les risques principaux, à savoir les risques les plus importants pour Sopra Steria en termes de probabilité d'occurrence et d'ampleur quant à leur impact. Ils ont été hiérarchisés par catégorie de risques.

PRINCIPAUX RISQUES OPÉRATIONNELS

Risque lié à l'évolution des marchés et des affaires

Risque lié à l'adaptation des compétences*

Risque lié à la protection et à la sécurité des données clients

Risque lié à l'exécution des projets

Risque lié à la continuité des services et la sécurité des systèmes

Risque lié à l'attractivité et à la rétention des talents*

Risque lié à la perte d'un client significatif

Risque lié aux activités dans des pays à risques

Risque lié au Brexit

Risques liés aux engagements relatifs aux régimes de retraite

Le dispositif de contrôle interne et les politiques de gestion des risques mises en place par le Groupe, ont pour objectif de réduire la probabilité de réalisation de ces risques principaux ainsi que leur impact potentiel sur le Groupe.

Les politiques de gestion des risques font l'objet d'une description circonstanciée pour chacun d'entre eux dans le chapitre 1 du présent document.

PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Risque de manquement à l'éthique ou à la loi*

* Ce risque répond également aux attentes de la réglementation prévue par les articles L. 225-102-1, III et R.225-105 du Code de Commerce.

En savoir plus, voir chapitre 1

GOVERNANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 11 AVRIL 2019

PIERRE PASQUIER, Président du Conseil d'administration



MEMBRES

16

- 15 administrateurs dont 2 administrateurs représentant les salariés
- 1 censeur



ADMINISTRATEURS

54%



ADMINISTRATRICES

46%



ÂGE MOYEN DES ADMINISTRATEURS AU 31/12/2018

60



NATIONALITÉS

7



ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

54%

7 administrateurs indépendants sur 13 administrateurs désignés par l'Assemblée générale.



COMPÉTENCES REPRÉSENTÉES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

- | | | | |
|---|------------|---|------------|
| • Connaissance des métiers du conseil, des services du numérique, de l'édition de logiciels, capacité à promouvoir l'innovation | 75% | • Finance, contrôle et gestion des risques | 50% |
| • Connaissance d'un grand marché vertical du Groupe | 63% | • Ressources humaines et relations sociales | 63% |
| • Entrepreneur | 50% | • Dimension internationale | 88% |
| • Direction générale d'un groupe international | 56% | • Enjeux sociétaux | 63% |
| | | • Connaissance d'Axway Software | 31% |
| | | • Expérience opérationnelle dans le Groupe Sopra Steria | 56% |

En savoir plus, voir chapitre 2



LA DIRECTION DU GROUPE

L'organisation du Groupe s'articule autour de fonctions centrales et d'un ensemble de pôles opérationnels. La Direction du Groupe s'appuie sur une Direction générale, un Comité Exécutif et un Comité de Direction. La Direction générale est représentée par le Directeur général et les Directeurs généraux adjoints.

VINCENT PARIS
Directeur général
Sopra Steria Group

JOHN TORRIE
Directeur général adjoint
Sopra Steria Group

LAURENT GIOVACHINI
Directeur général adjoint
Sopra Steria Group

Le Comité Exécutif est composé de la Direction générale et des Directeurs des grandes entités opérationnelles et fonctionnelles.

Le Comité de Direction comprend les membres du Comité Exécutif et d'autres directions d'entités opérationnelles et fonctionnelles.

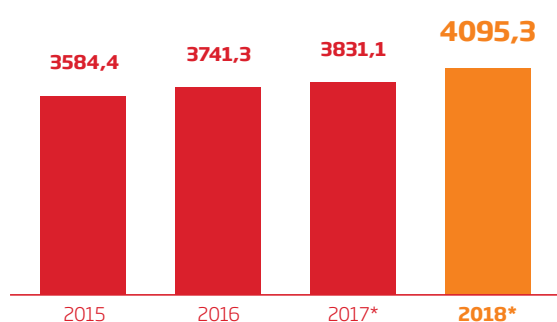
En savoir plus, voir chapitre 1

PERFORMANCE FINANCIÈRE



CHIFFRE D'AFFAIRES

en millions d'euros

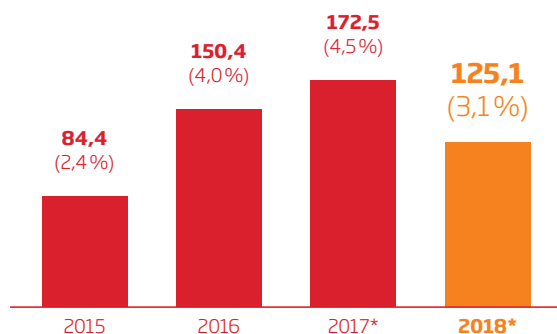


* IFRS 15



RÉSULTAT NET PART DU GROUPE

en millions d'euros et % du CA

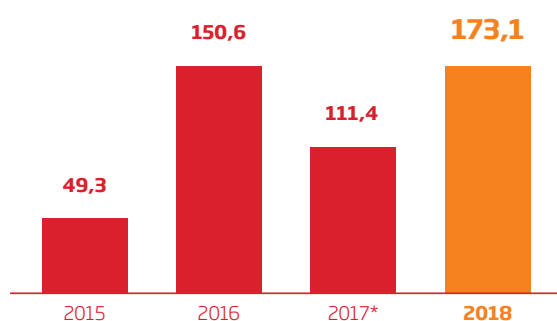


* IFRS 15



FLUX NET DE TRÉSORERIE DISPONIBLE

en millions d'euros

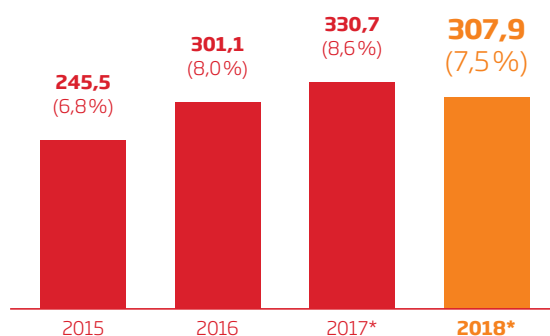


* Flux net de trésorerie disponible calculé hors cession de créances commerciales déconsolidante (37M€ de cession en 2017)



RÉSULTAT OPÉRATIONNEL D'ACTIVITÉ

en millions d'euros et % du CA

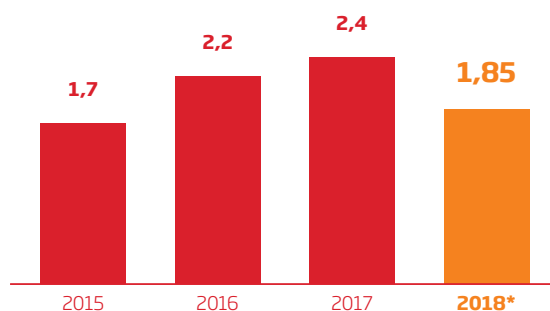


* IFRS 15



DIVIDENDE EN EUROS

par action



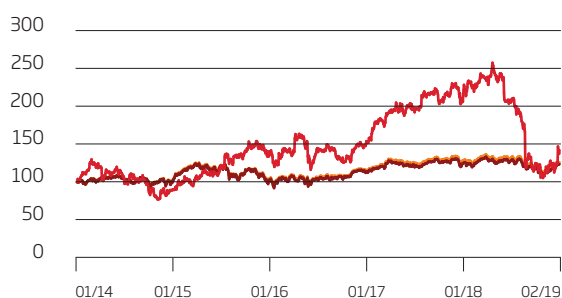
* Montant proposé à l'assemblée générale du 12 juin 2019



PERFORMANCE DE L'ACTION SOPRA STERIA SUR 5 ANS*

Comparée aux performances du SBF120 et du CAC40

SOPRA STERIA +42,42% SBF120 +26,44% CAC 40 +23,97%



* Base 100 au 02/01/2014

DIALOGUE AVEC LES INVESTISSEURS



FICHE SIGNALÉTIQUE

Cotation	Euronext Paris
Marché	Compartiment A
Code ISIN	FR0000050809
Mnemo	SOP
Principaux indices	SBF 120, CAC ALL-TRADABLE, CAC ALL SHARES, CAC MID & SMALL, CAC MID 60, CAC SOFT & C. S., CAC TECHNOLOGY, EURONEXT FAS IAS, NEXT 150, Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe Index), Eurozone 120 Index, ESI Excellence Europe Index (Ethibel Sustainability Europe Index)

Éligibilité au plan d'épargne en actions (PEA).
Éligibilité au service à règlement différé (SRD).



CALENDRIER FINANCIER 2019

22 février 2019 avant bourse	Chiffre d'affaires et Résultats annuels 2018*
26 avril 2019 avant bourse	Chiffre d'affaires 1 ^{er} trimestre 2019
12 juin 2019	Assemblée générale annuelle
2 juillet 2019	Détachement du coupon
4 juillet 2019	Paiement du dividende
26 juillet 2019 avant Bourse	Chiffre d'affaires et Résultats semestriels 2019*
25 octobre 2019 avant Bourse	Chiffre d'affaires 3 ^e trimestre 2019

* Les comptes annuels et semestriels font l'objet de communiqués de presse et sont commentés lors de réunions physiques et retransmises via un webcast bilingue français/anglais.

RENCONTRES AVEC LES INVESTISSEURS



**INSTITUTIONS
RENCONTRÉES**

217



**PAYS
COUVERTS**

9



**VILLES
COUVERTES**

15



**INVESTISSEURS
RENCONTRÉS**

263



ROADSHOWS

22



CONFÉRENCES

8



**ENTRÉE DANS LE TOP20 DU GRAND
PRIX DE LA TRANSPARENCE*
des informations règlementées à la 14^e place**

PART DES INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS DANS LE CAPITAL DU GROUPE

31,8%

investisseurs institutionnels
internationaux

29,5%

actionariat contrôlé
et participations gérées
pour le compte des salariés

25,7%

investisseurs institutionnels
français

0,2%

autodétention

12,8%

part de l'actionariat
individuel et autre

TPI au 31/12/2018 - Seuil de détention supérieur à 1 000 actions

TRANSPARENCE LABEL OR

Ce label distingue les Documents de référence les plus transparents selon les critères du classement annuel de la transparence.

*Comité scientifique du Grand Prix de la Transparence organisé par Labrador

RESTONS EN CONTACT



SUIVEZ-NOUS SUR

Site Internet Groupe
<https://www.soprasteria.com>

Section Investisseurs
<https://www.soprasteria.com/fr/investisseurs>

Section Développement Durable et Responsabilité d'entreprise
<https://www.soprasteria.com/fr/a-propos/responsabilite-d-entreprise>



<https://twitter.com/soprasteria>



<https://www.facebook.com/soprasteria>



<https://www.linkedin.com/company/soprasteria>



<https://www.youtube.com/user/SteriaGroup>

Direction des relations investisseurs
Olivier Psaume
Tel.: +33.1.40.67.68.16
Email: investors@soprasteria.com

3 RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

1.	SOPRA STERIA, UN GROUPE ENGAGÉ POUR UN MONDE DURABLE ET RESPONSABLE	79
1.1.	Présentation de la stratégie Responsabilité d'Entreprise du Groupe	79
1.2.	Des reconnaissances majeures	82
1.3.	Présentation du périmètre de <i>reporting</i>	82
2.	RESPONSABILITÉ SOCIALE : UN COLLECTIF RESPONSABLE ET ENGAGÉ	83
2.1.	Enjeux de la Responsabilité Sociale	83
2.2.	Autres informations sociales	86
3.	RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE : ASSOCIER NOS PARTIES PRENANTES POUR AMPLIFIER L'IMPACT DE NOTRE CONTRIBUTION	88
3.1.	Maintenir un haut niveau de transparence et d'interaction avec nos parties prenantes	88
3.2.	S'appuyer sur l'innovation et des alliances stratégiques pour accompagner la transformation digitale	89
3.3.	Éclairer nos clients sur l'impact du digital sur la Société et sur leurs propres enjeux de durabilité	89
3.4.	Aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux de Responsabilité d'Entreprise	90
3.5.	Engager l'entreprise pour une société numérique inclusive et solidaire	90
3.6.	Un impact positif des activités du Groupe sur les territoires	91
4.	RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE : INNOVER EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT SUR L'ENSEMBLE DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR	92
4.1.	Des engagements majeurs définis auprès des organisations mondiales de référence	92
4.2.	Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe	93
4.3.	Un Groupe reconnu pour son engagement et son action en faveur de l'environnement	93
4.4.	Objectifs et principales réalisations	94
4.5.	La lutte contre le changement climatique, un enjeu anticipé et maîtrisé	98
5.	ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ	99
5.1.	Gouvernance et Organisation	99
5.2.	Politiques et procédures	99
5.3.	Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption	100
5.4.	Plan de vigilance	101
5.5.	Réglementation fiscale et Transparence	101
5.6.	Protection des données	101
6.	TABLE DE CONCORDANCE ODD/GRI/TCFD-CDSB	102
7.	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	104



Nous nous engageons pour un monde durable et responsable



Vincent Paris
Directeur général

« Nous faisons évoluer en permanence notre regard sur le monde en partageant nos engagements et nos convictions avec l'ensemble de nos parties prenantes »

Au-delà des modes, des tendances et de la réglementation, nous avons fait le choix depuis de nombreuses années de prendre une part active aux grands changements économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux, et d'apporter une contribution positive aux défis qu'ils posent.

Pour contribuer à un monde plus durable, nous continuons d'innover dans tous nos domaines d'activité en travaillant en relation étroite avec notre écosystème. Nous faisons évoluer en permanence notre regard sur le monde en partageant nos engagements et nos convictions avec l'ensemble de nos parties prenantes, car c'est ensemble que nous pouvons créer un cercle économique vertueux et durable au service du bien commun.

Nos engagements en matière de Responsabilité d'Entreprise, présentés dans ce rapport, sont basés sur nos valeurs et nos fondamentaux

qui nourrissent leur ambition. Ils sont portés au plus haut niveau de l'entreprise et par l'ensemble des collaborateurs qui apportent, par leur diversité, leurs compétences et leur volonté d'agir, une contribution essentielle à leur réalisation et au succès du Groupe.

Cette approche constitue notre singularité et fait partie de notre ADN. Elle est porteuse de sens et doit être source de progrès pour chacun.

En 2018, nous avons continué à progresser sur nos objectifs sociaux, environnementaux, éthiques et sociétaux avec des reconnaissances élevées dans tous les domaines. C'est une fierté partagée pour l'ensemble du Groupe et ses parties prenantes. Nous nous devons de poursuivre les efforts engagés, avec un niveau d'exigence élevé et en restant fidèles à nos valeurs.

Avant-Propos

L'évolution de la réglementation relative à la publication des informations extra-financières nous conduit à publier, sur l'exercice 2018, une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Pour cette première année de mise en œuvre de la DPEF, Sopra Steria a fait le choix de publier dans son Document de Référence un Rapport de Responsabilité d'Entreprise (RE) intégrant les informations (sociales, environnementales, sociétales, informations relatives au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) pertinentes au regard des principaux risques extra-financiers du Groupe telles qu'exigées dans le cadre de la DPEF, mais également de manière volontaire et déclarative l'ensemble des informations sociales, environnementales, sociétales utiles et importantes dans le cadre du programme RE de Sopra Steria.

La description du modèle d'affaires du Groupe est présentée dans la section «Modèle d'affaires et chaîne de création de valeur» de la présentation intégrée de Sopra Steria, pages 6 et 7.

Les risques principaux, la méthodologie, ainsi que les politiques, les procédures et les actions associées à la gestion et maîtrise de ces risques, y compris les risques extra-financiers, sont présentés dans la section 8 « Facteurs de risque et contrôle » du chapitre 1, pages 28 à 44.

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

1.1. Présentation de la stratégie Responsabilité d'Entreprise du Groupe

Depuis plus de 50 ans, le Groupe s'est construit autour de fondamentaux solides, sur des principes d'éthique et des valeurs qui le caractérisent. Notre vision stratégique en matière de Responsabilité d'Entreprise est d'être une entreprise engagée sur les grands enjeux de société qui se posent aujourd'hui, en nous appuyant sur nos principes et valeurs, et en fixant des objectifs ambitieux porteurs de sens et créateurs de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Sept grands enjeux, directement alignés sur le modèle d'affaires du Groupe, constituent le socle de la stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria :

- être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social et promeut la diversité et l'égalité des chances ;
- instaurer un dialogue constructif, transparent et permanent avec nos parties prenantes ;
- être un partenaire dans la durée pour nos clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche créatrice de valeur ;
- associer l'ensemble de notre chaîne de valeur dans notre démarche de responsabilité d'entreprise pour contribuer à un monde plus durable ;
- réduire l'impact environnemental de nos activités et contribuer à une économie bas carbone ;
- agir de manière éthique et intègre dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités ;
- soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique.

Cette stratégie est portée par une démarche de progrès déclinée par grands sujets présentés dans ce rapport. Cette démarche est basée sur notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, la matrice de matérialité qui positionne les différents enjeux du Groupe et sur une gouvernance qui pilote le déploiement de la politique et des démarches associées.

Cette stratégie, la politique et les principales réalisations de l'année sont présentées et discutées au Comité de sélection, éthique et gouvernance du Conseil d'administration.

1.1.1. NOTRE ENGAGEMENT AUPRÈS DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



En accord avec ses valeurs, Sopra Steria est signataire et membre du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie Global Compact Advanced (Top 9 %). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption et s'engage à promouvoir ces principes dans son écosystème d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ces domaines.

Cet engagement constitue le fondement de la stratégie Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria.

I CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES

Les Objectifs de Développement Durable sont les dix-sept priorités mondiales à l'horizon 2030 adoptées par l'Assemblée générale des Nations unies. Ils concernent la lutte contre la pauvreté et la faim, l'éducation et la santé, mais aussi le travail décent, le changement climatique, la biodiversité, les modes de consommation et de production durables.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Au travers de ses programmes de Responsabilité d'Entreprise dans les domaines social, sociétal, environnemental et éthique, Sopra Steria contribue aux 17 ODD des Nations Unies. Cette contribution est présentée dans les différentes politiques et résultats du chapitre « Responsabilité d'Entreprise ». Des exemples illustrent la contribution du Groupe aux ODD dans le Rapport complémentaire « Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable et responsable ».

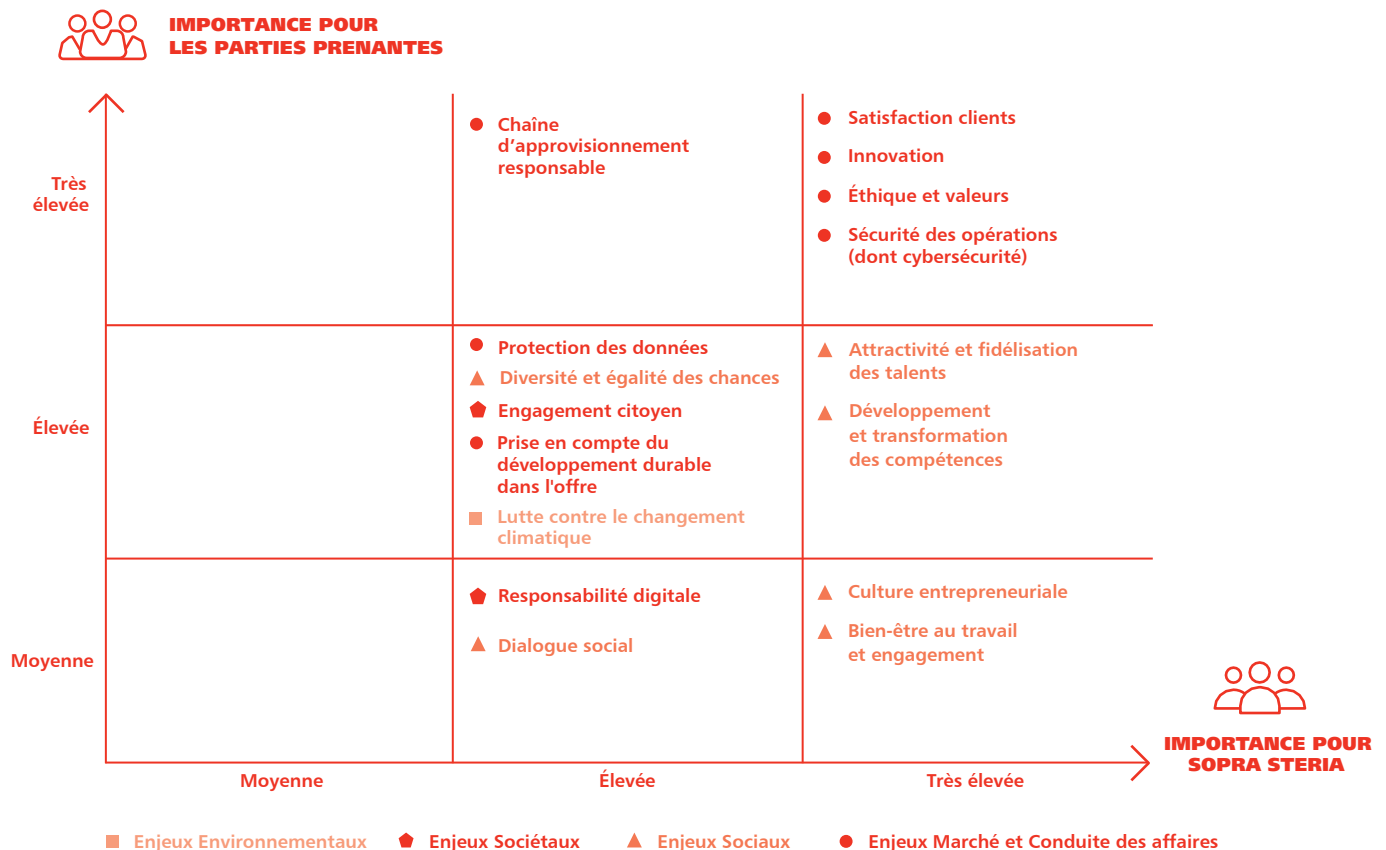
1.1.2. L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ ALIGNÉE SUR LE MODÈLE D'AFFAIRES

En s'appuyant sur le modèle d'affaires du Groupe et sur l'évolution des attentes de ses parties prenantes, Sopra Steria a défini ses principaux engagements en matière de Responsabilité d'Entreprise au regard de sa matrice de matérialité mise à jour en 2018.

L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour le Groupe et pour ses parties prenantes à l'horizon 2020. Ces enjeux sont directement alignés

sur le modèle d'affaires et la stratégie du Groupe décrits dans la présentation intégrée de Sopra Steria, pages 6 et 7 du présent document.

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



LES PRINCIPALES ACTIONS

ACTION SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Réduire l'impact environnemental du Groupe et associer sa chaîne de valeur à la lutte contre le changement climatique.

ACTION SUR LES ENJEUX SOCIÉTAUX

- ◆ S'engager auprès de la société pour un monde plus durable et responsable
- ◆ Contribuer aux réflexions sur l'impact du digital

ACTION SUR LES ENJEUX SOCIAUX

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

ACTION SUR LES ENJEUX MARCHÉ ET CONDUITE DES AFFAIRES

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

Les enjeux issus de la matrice de matérialité définissent le cadre d'action du programme de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria.

Les principaux enjeux issus de l'analyse de matérialité, les politiques associées et principaux résultats sont déclinés dans les différentes parties du présent Rapport Responsabilité d'Entreprise (voir chapitre 3). Un Rapport complémentaire « Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable et responsable » est disponible sur le site Internet du Groupe. Il intègre notamment l'ensemble des indicateurs du Groupe et résultats détaillés relatifs à ces politiques.

1.1.3. UNE GOUVERNANCE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE AU SERVICE DES ENJEUX DU GROUPE

La démarche et le programme de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria sont placés sous la responsabilité de la Direction générale qui valide la stratégie et la politique du Groupe dans ce domaine. Les enjeux liés à la Responsabilité d'Entreprise sont présentés dans le cadre d'un point annuel au Comité de sélection d'éthique & de gouvernance du Conseil d'administration.

Ce dispositif s'organise autour d'une direction Groupe dédiée et de quatre pôles interdépendants portés par des directions fonctionnelles et opérationnelles.

La Direction Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise Groupe

Cette Direction (Direction DD-RE) coordonne la stratégie définie avec la Direction générale et pilote le déploiement de la politique de Responsabilité d'Entreprise du Groupe. Elle assure la coordination de la démarche de progrès avec les Directions concernées et l'ensemble des entités, et leur apporte un support dans la mise en place de leurs programmes d'actions.

Le pôle Responsabilité envers le Marché

Au quotidien, ce pôle travaille avec les Directions opérationnelles pour contribuer à répondre aux propres enjeux des clients et partenaires du Groupe en matière de Responsabilité d'Entreprise et de Développement Durable. Ce pôle est coordonné au sein de la Direction DD-RE Groupe. Il est géré en étroite collaboration avec les Directions du Groupe qui pilotent les programmes relevant de leur périmètre, notamment en matière d'éthique et de conformité (Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques et Direction Juridique) et d'Achats Responsables (Direction Achats).

Le pôle Responsabilité Sociale

La Responsabilité Sociale est un sujet majeur pour le groupe Sopra Steria. Elle est pilotée au niveau de la Direction des Ressources Humaines (DRH) Groupe. Cette direction définit avec la Direction générale la politique sociale, avec des programmes importants notamment pour accélérer le recrutement des meilleurs professionnels, renforcer le développement des compétences et développer les actions liées au bien-être au travail, à l'égalité des chances et à la diversité.

Le pôle Responsabilité Environnementale

Le pôle Responsabilité Environnementale gère le programme environnemental du Groupe, le reporting annuel et implique plusieurs directions centrales (Immobilier & Achats, Systèmes d'Information, Qualité, Directions opérationnelles) qui déploient

leurs programmes d'actions auprès des entités locales. Piloté au niveau de la direction DD-RE, ce pôle s'appuie sur un réseau de correspondants Environnement (*Group Environmental Sustainability Committee* ou *GESC*) déployé dans chaque entité et pays.

Le pôle Engagement Solidaire

Chaque entité du Groupe met en oeuvre les programmes d'actions solidaires adaptés aux besoins des communautés locales. Ce pôle pilote les actions de la Fondation Sopra Steria – Institut de France. Il est coordonné au sein de la Direction DD-RE Groupe qui fixe un cadre d'engagement pour le Groupe et anime le réseau des acteurs locaux.

Pour renforcer le dispositif de pilotage déployé dans chaque pôle, la politique de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur deux instances au niveau du Groupe.

Le Comité Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise

Le Comité Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise (Comité DD-RE) est piloté par un membre du Comité Exécutif et le Directeur Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise. Il regroupe des responsables des Directions et entités impliquées dans le programme du Groupe.

Le Comité a pour objet de suivre la feuille de route et l'évolution des plans d'actions associés. Il s'est réuni deux fois en 2018. Plus spécifiquement, en fonction des sujets à traiter, des réunions intermédiaires, sont mises en place tout au long de l'année avec les Directions fonctionnelles concernées et auprès des entités et Directions opérationnelles du Groupe.

Le Corporate Responsibility Advisory Board

Ce Comité est un organe consultatif dont l'objectif est d'apporter un éclairage externe sur la démarche de Responsabilité d'Entreprise du Groupe dans ses différentes composantes.

Ce Comité consultatif est composé de quatre experts externes et des principaux responsables Groupe en charge des pôles et grands dossiers. Ce comité s'est réuni deux fois en 2018.

En 2018, les principaux sujets traités lors de ce comité ont concerné la politique et les dispositifs Groupe de lutte contre la corruption, les enjeux de protection des données, l'égalité femme-homme, le déploiement du prix carbone interne dans l'ensemble du Groupe et les partenariats externes.

Le Comité consultatif comptait, en 2018, les quatre experts indépendants suivants :

- Marie-Ange Verdickt, ancien Directeur de la Recherche et de l'Investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier, administratrice d'entreprises, engagée auprès d'institutions qui œuvrent pour le développement social ;
- Patrick Bourdet, ayant rejoint le Comité en 2018. Ancien fondateur et PDG d'AREVA Med, consultant et coach de dirigeants, engagé dans des instances éducatives et d'aide sociale à l'enfance ;
- Mark Maslin, Professeur en climatologie à l'University College London (UCL), expert du changement climatique et auteur de nombreuses études et publications sur les enjeux climatiques ;
- Frédéric Tiberghien, Conseiller d'État honoraire, Président de Finansol et Président d'honneur de l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises).

1.2. Des reconnaissances majeures



Sopra Steria a obtenu en 2018 des reconnaissances majeures couvrant les domaines du Développement Durable et de la Responsabilité d'Entreprise.

- Le Groupe a été réévalué par EcoVadis et se place pour la deuxième année consécutive au niveau Gold Avancé, ce qui le positionne dans le top 1 % des entreprises les plus performantes en matière de Responsabilité d'Entreprise évaluées par EcoVadis.
- Sopra Steria a obtenu le score de 86/100 au Gaia rating et se positionne pour la dixième année dans le top de l'indice Gaia.
- La performance environnementale du Groupe lui a permis d'obtenir le score A, le plus élevé au CDP Climate Change. Il figure ainsi pour la deuxième année consécutive dans la A-List. Sa performance en matière d'engagement environnemental de sa chaîne d'approvisionnement le place également dans la catégorie des « *Supplier engagement leader* ».



En 2018, le Groupe a intégré les indices suivants :

- Le *Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Europe*, qui regroupe les leaders européens du Développement Durable identifiés par l'analyse RobecoSAM ;
- L'Euronext Vigeo®, Eurozone 120, qui regroupe les 120 entreprises cotées les plus performantes sur le plan du Développement Durable ;
- L'*Ethibel Sustainability Index*, excellence Europe, qui regroupe les 200 entreprises cotées en Europe les plus performantes en matière de Développement Durable ;
- L'Euronext® CDP *Environment France EW*, qui regroupe les 40 entreprises françaises cotées les plus performantes sur le plan environnemental.

1.3. Présentation du périmètre de reporting

Le Rapport Responsabilité d'Entreprise, présenté dans le Document de Référence 2018, s'attache à produire pour le Groupe les informations extra-financières les plus pertinentes au regard de son modèle d'affaires, de ses activités, de ses principaux enjeux issus de la matrice de matérialité et des principaux risques du Groupe.

La collecte des informations requises à la rédaction de ce rapport s'appuie sur un protocole de reporting. Ce protocole est revu chaque année pour intégrer les changements de périmètre du Groupe, les évolutions de la démarche de reporting et, depuis 2018, les nouvelles exigences réglementaires de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières.

Sur la base de la réglementation en vigueur et en tenant compte de la spécificité de ses activités, Sopra Steria mesure la progression du Groupe sur les cinq domaines de la Responsabilité d'Entreprise : Social, Sociétal, Environnement, Éthique & Conformité et Droits Humains.

Ce rapport comprend un nombre significatif d'informations en rapport avec l'article 225-100 et 102 du Code de commerce, les

articles 70 et 173 de la loi sur la Transition Écologique pour la Croissance verte (TECV), en cohérence avec les principes généraux des lignes directrices du GRI (*Global Reporting Initiative*) et respectant autant que possible les thématiques de la norme ISO 26000.

Une table de correspondance est introduite en annexe de ce document, relative aux informations extra-financières figurant dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (voir la Table de correspondance DPEF du Rapport de Gestion, page 258).

Par ailleurs, Sopra Steria, en application de l'article L. 225-102.1 alinéa 7 du Code de commerce, a nommé Mazars Organisme Tiers Indépendant pour vérifier la conformité de la Déclaration de Performance Extra-Financière aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce communiqués dans ce rapport dans le cadre de l'article R. 225-105-2 du Code de commerce.

DÉFINITION INDICATEURS SOCIAUX

Sauf mention, les indicateurs sont calculés sur la base des effectifs en contrats permanents, contrats temporaires et stages. 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 de travail avec arrêt*1 000 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année ;
- taux d'absentéisme : Les taux de 2016, 2017 et 2018 sont calculés en jours ouvrés et non plus en jours calendaires comme ils l'étaient en 2015 et 2014. Le taux est calculé sur la base des effectifs équivalent temps plein moyen. Il prend en compte les absences liées aux maladies, aux accidents du travail et aux accidents de trajet. Il s'agit du ratio entre le nombre de jours d'absence réelle ouvrés et le nombre de jours théoriques de travail demandé ;
- taux d'emploi de personnes en situation de handicap : nombre de salariés en situation de handicap déclarés dans l'entreprise (Unité Travailleur Handicapé) majoré de 50 % en fonction des règles définies par l'Agephip + nombre d'unité bénéficiaire issu de la sous-traitance vers le secteur adapté ou protégé divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'Agephip.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Afin de garantir le respect de la réglementation, le Groupe a élaboré un processus de reporting permettant la collecte des informations requises et la valorisation des résultats de cette collecte dans le présent document.

Les indicateurs suivants (requis par l'article L. 225-102.1 du Code de commerce) ont été exclus car non applicables aux activités du groupe Sopra Steria : lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal, et alimentation responsable.

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

En fonction des indicateurs, le périmètre géographique recouvre :

- l'ensemble des activités du groupe Sopra Steria au niveau mondial (Sopra Steria Group) ;
- les activités du groupe Sopra Steria par pays (ex : Sopra Steria France, Sopra Steria UK, Sopra Steria Espagne...). Pour chaque pays sont comprises toutes les filiales du groupe Sopra Steria, notamment Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S, CIMPA, Kentor, Beamap, Cassiopae... ;
- en 2018, les effectifs des acquisitions sont pris en compte dans le calcul des indicateurs de la manière suivante :
 - les effectifs des acquisitions BLUECARAT, It-Economics et OR System ont été intégrés dans le calcul de tous les indicateurs,
 - les effectifs de l'acquisition Sword Apak et des acquisitions 2017 Galitt et 2MoRO ont été inclus uniquement dans le calcul des indicateurs de la rubrique *Effectif par zone géographique* ;

- le périmètre de *reporting* environnemental 2018 porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle à la fois financier et opérationnel (il inclut donc les sites des *joint ventures* NHS SBS et SSCL), mais ne prend pas en compte Sword Apak, BLUECARAT, It-Economics, OR System pour tous les indicateurs. L'inclusion de Galitt et 2MoRO est précisée au cas par cas en fonction des indicateurs. Pour les années précédentes, le périmètre des indicateurs calculés porte sur l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe a un contrôle opérationnel (donc incluant les sites des *joint ventures*), mais ne prend pas en compte Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae et 2MoRO ;

- le *reporting* de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018. Les exceptions au *reporting* calendaire sont précisées pour les données concernées.

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

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

2. Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé

La politique de Responsabilité Sociale de Sopra Steria vise à promouvoir l'égalité des chances et la diversité et ainsi à renforcer l'attractivité et la fidélisation des talents. Elle s'inscrit dans une démarche de progrès continu dont l'objectif est de concilier l'efficacité économique et l'équité sociale.

Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine social les ODD 1, 3, 4, 5, 8, 10, 11 et 17.

L'attractivité, la fidélisation et le développement de tous les talents sont au cœur du Projet d'Entreprise pour soutenir sa stratégie de conquête et de croissance.

Le Groupe a pour ambition d'attirer les meilleurs professionnels, d'anticiper les futurs besoins en compétences, de promouvoir la mobilité au sein du Groupe et de proposer un large choix de formations professionnelles, digitales et innovantes. Ces ambitions, déclinées dans un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel, dans lequel chacun se sent valorisé, contribuent à fidéliser les talents.

2.1. Enjeux de la Responsabilité Sociale

Le Groupe se transforme pour monter en valeur auprès de ses clients en adressant leurs enjeux métiers, en combinant ses différentes lignes de services dans une approche de bout-en-bout, en intégrant le digital dans toutes ses dimensions et en développant les capacités

de ses équipes à s'adapter en permanence aux évolutions des technologies et du marché.

Dans ce contexte, les ambitions en matière de Responsabilité Sociale impliquent cinq types d'enjeux pour le Groupe :

- en matière d'**attractivité**, attirer les meilleurs professionnels du numérique et **fidéliser** les talents pour accompagner l'évolution du Groupe ;
- en matière de **maintien et développement des compétences**, développer et aligner les compétences de ses collaborateurs pour répondre de façon proactive aux besoins actuels et futurs de ses clients ;
- en matière de **diversité et d'égalité des chances**, répondre à des enjeux Groupe et d'intérêt général et prévenir toute forme de discrimination en favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- en matière de **dialogue social**, assurer avec les représentants des salariés un dialogue et des négociations constructifs, afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions majeures du Groupe ;
- en matière de **santé et de sécurité**, offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Parmi ces enjeux, les deux premiers ont été qualifiés de risques principaux opérationnels dans les facteurs de risque du Groupe. Ceux-ci répondent également aux attentes de la réglementation prévue par les articles L. 225-102-1,III et R.225-105 du Code de



Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé

Commerce (voir la section 8 « Facteurs de risque et contrôle » du chapitre 1, pages 28 à 44).

À ces cinq enjeux sont associées des politiques, des actions et des réalisations décrites dans les paragraphes suivants.

2.1.1. ATTIRER ET FIDÉLISER PLUS DE TALENTS

Pour attirer et fidéliser plus de talents le Groupe doit être un acteur de référence dans le numérique et déployer des pratiques de recrutement innovantes et digitales, sans perdre de vue la proximité avec le candidat. Deux politiques correspondent à cet enjeu :

La politique de recrutement porte de manière volontariste sur l'embauche de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur mais également sur l'accueil de stagiaires et d'alternants, contribuant ainsi à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes. Elle est basée sur un principe d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle s'inscrit surtout dans les nouveaux usages digitaux et les souhaits de transparence des candidats et se décline autour de **quatre axes d'action principaux** :

- renforcer la proximité avec les écoles : promouvoir les métiers du numérique pour attirer plus de jeunes et notamment de jeunes femmes ;
- donner du sens : proposer une expérience enrichissante à travers des projets citoyens (voir ci-dessous les réalisations 2018) ;
- faciliter la transparence : interactions « libres » collaborateurs/candidats *via* des plate-formes (*Pathmotion, Glassdoor...*) ;
- favoriser la mobilité : répondre aux souhaits des étudiants et des salariés d'enrichir leurs parcours professionnels en leur proposant des possibilités de mobilité à l'international.

La politique de fidélisation est fondée sur une politique solide d'accueil et d'intégration, étape clé de la fidélisation, tant des collaborateurs recrutés, en majorité des jeunes, que des collaborateurs accueillis dans le cadre de fusions-acquisitions. Elle répond plus globalement aux attentes et besoins des salariés en proposant un cadre de travail stimulant. Elle est servie par trois principaux dispositifs :

- un processus d'intégration spécifique pour les jeunes et un autre adapté au niveau de séniorité. Ces deux dispositifs permettent de comprendre la culture, les valeurs et les fondamentaux du Groupe ;
- un dispositif permanent d'évaluation et de développement des carrières et des compétences pour préserver l'employabilité des collaborateurs (voir aussi paragraphe suivant) ;
- un programme international d'actionnariat salarié Groupe pour associer plus étroitement l'ensemble des collaborateurs à la performance de l'entreprise.

Réalisations 2018

- Dépassement des objectifs de recrutement : 11 662 recrutements (+ 23 % vs 9 500 en 2017), dont 33 % de femmes.
- Projets citoyens à forte visibilité : HandiTutorat (soutien scolaire de lycéens handicapés), HandiVoile (inclusion du handicap sur un événement sportif), Prix Étudiants Fondation...
- Augmentation du nombre de stagiaires et alternants accueillis grâce à une politique école dynamique : 981 stagiaires accueillis (+ 20 %), 702 alternants (+ 36 %) et 780 actions écoles (+ 20 %, périmètre France).
- Progression dans les classements : 194 000 abonnés LinkedIn (+ 43 % en 2018), 15^e place du classement *Happy Trainees* (+ 2

places en France, 2018), 15^e entreprise française sur le Top 100 (CAC 40 et SBF 120) en matière de stratégie RH digitale.

- Mobilité internationale salariés et étudiants : 196 dont 112 stagiaires et alternants, 13 destinations.
- 24 % de collaborateurs de moins de 30 ans présents dans l'effectif Groupe (périmètre : effectif CDI au 31 décembre 2018, hors embauches en cours d'année).

Sopra Steria gagne 4 places dans le classement Universum ⁽¹⁾



Après avoir intégré le Top 100 France en 2016, Sopra Steria est classé 79^e en 2018 sur un panel de répondants de 37 900 étudiants issus de 154 écoles.

Indicateurs de performance 2019-2021

- Progression de la notation *Happy Trainees* Monde : objectif 4/5 à horizon 3 ans (lancement en 2019).
- Progression du nombre de *followers* sur les réseaux sociaux : objectif + 25 % en 2019 .
- Fidélisation de nos collaborateurs : augmentation du pourcentage de collaborateurs de moins de 30 ans dans l'effectif.

2.1.2. MAINTENIR ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Le développement des compétences vise à répondre aux besoins actuels et futurs des clients du Groupe mais aussi de permettre à chaque salarié d'avoir les moyens de piloter son développement professionnel et la culture d'entrepreneur alliant autonomie, responsabilité, créativité et sens du collectif.

La politique de maintien et de développement des compétences s'inscrit dans une démarche visant à :

- anticiper l'évolution de nos métiers et de nos populations pour servir les clients et le projet du Groupe ;
- développer les compétences des collaborateurs, accompagner leurs parcours professionnels et préserver leur employabilité ;
- soutenir la motivation et développer l'engagement de chacun.

Pour anticiper les changements, Sopra Steria a lancé, à l'échelle du Groupe, les actions suivantes :

- l'actualisation et la digitalisation du Référentiel Métiers du Groupe ;
- l'harmonisation des pratiques d'évaluation ;
- une nouvelle approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour favoriser le maintien et le développement des compétences. Cette approche est libellée « Dynamique Prospective Emplois et Parcours Professionnels (DPEPP) ».

Cette approche DPEPP innovante est basée sur :

- un déploiement dans toutes les entités du Groupe pour accompagner la transformation et anticiper l'évolution des effectifs à un an et à trois ans par métier et par niveau, en cohérence avec le Référentiel Métiers du Groupe ;
- une réflexion centrée sur les tendances de transformation par domaine de spécialité, en termes d'opportunités, de risques et de compétences clés ;
- une analyse des emplois émergents, sensibles et durables pour adapter les compétences aux transformations du marché et orienter les plans d'actions RH (gestion de carrière, recrutement, formation...).

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

La politique de formation est un levier pour la démarche DPEPP et doit permettre de disposer en tout temps et en tout lieu des bonnes compétences. Elle doit aussi répondre à l'accélération des cycles projets, en déployant les actions suivantes au niveau du Groupe :

- renouveler l'offre de Sopra Steria Academy : structuration des parcours de formation ;
- renforcer les programmes digitalisés (e-learning, MOOC, etc.) ;
- renforcer l'animation et la coordination, au niveau du Groupe, en matière de formation.

Réalisations 2018

- Harmonisation des pratiques RH du Groupe : 100 % des collaborateurs évalués sur les mêmes critères (hors acquisitions).
- Digitalisation, actualisation et déploiement du Référentiel Métiers du Groupe : 90 % du périmètre .
- Déploiement de l'approche DPEPP : 95 % du périmètre (hors Scandinavie).
- Progression du nombre d'heures de formation : + 15,5%/1 244 583 h (99 % périmètre, effectifs CDI et CDD).
- Digitalisation de l'offre de formation : 44 % de collaborateurs formés en e-learning et 17 % collaborateurs formés hors modules conformité (effectifs CDI et CDD).
- Lancement de modules e-learning de conformité Groupe : sécurité de l'information, protection des données personnelles, loi anti-corruption, Handicap (France) : 28 % de collaborateurs formés (effectifs CDI et CDD).

Indicateurs de performance 2019-2021

- Développement du catalogue de formations digitalisées : 30 % de collaborateurs formés avec une modalité digitale (hors e-learning de conformité Groupe à trois ans).

2.1.3. DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

La diversité est une richesse pour un groupe comme Sopra Steria. Le Groupe confirme sa volonté de lutter contre les discriminations, basée sur le principe de l'égalité des chances. Il veille ainsi à recruter des collaborateurs issus d'horizons divers et à faire preuve d'équité envers tous ses collaborateurs. Cette démarche s'appuie sur quatre politiques.

Une politique de mixité pour faire progresser les femmes au sein du Groupe et les accompagner dans leur évolution de carrière à tous les niveaux de l'entreprise. Le Groupe se met notamment en marche pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité mis en place par la Direction générale pour l'assister dans ses missions.

Cette politique est mise en œuvre par des actions concrètes :

- déploiement d'une politique commune Groupe (évolution, promotion, rémunération...) ;
- mise en place d'objectifs chiffrés (effectif, recrutement, promotion, formation, écart de rémunération) ;
- animation de réseaux mixtes dans plusieurs pays ;
- programme de formation pour lutter contre les stéréotypes, favoriser le leadership des femmes, les relations bienveillantes entre les femmes et les hommes.

Réalisations 2018

- Progression des femmes dans l'effectif : elles représentent 32 % de l'effectif (31 % en 2017) et 33 % des recrutements (31 % en 2017).
- Parmi les 10 % des postes à plus haute responsabilité, 18 % sont occupés par des femmes.

- Campagnes de sensibilisation à la responsabilité sociale Groupe.
- Plus de 1 000 femmes et hommes membres de réseaux mixtes (France, Allemagne, Norvège, Inde, UK).
- Programme de formation déployé sur 76 % du périmètre (Allemagne, France, Inde, Royaume-Uni).

Une politique handicap du Groupe pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap en menant des actions innovantes de recrutement, d'adaptation de poste, de formation et de sensibilisation. Quel que soit le pays, le Groupe s'engage à respecter les dispositions légales et l'ensemble de la réglementation et les préconisations locales prévues en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Réalisations 2018

- Hausse du taux d'emploi : + 11 % taux d'emploi de travailleurs handicapés soit 2,72 % (France).
- Sensibilisation du Groupe à l'occasion de la Journée internationale du handicap ;
- Augmentation des collaborateurs sensibilisés en France : près de 9 000 ; campagnes HandiTour (présentiel, animé par des experts du handicap) et HandiDigitalWeek (digital, témoignages de collaborateurs) ;
- Augmentation des collaborateurs formés au handicap grâce au déploiement du module e-learning : 5 800 collaborateurs formés (France) ;

Une politique intergénérationnelle pour attirer les jeunes talents tout en maintenant la représentativité des différentes générations. Le Groupe favorise la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de sa politique intergénérationnelle, en nommant un tuteur pour chaque nouvel embauché de moins de 26 ans.

Réalisations 2018

- Maintien de la représentativité des générations : 9 % de l'effectif à moins de 25 ans (9 % en 2017) et 8 % à plus de 55 ans (8 % en 2017).
- Mise en place du système de retraite progressive pour faciliter la transition vers la retraite.

Une politique de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes pour favoriser l'accès à l'éducation pour tous et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en accord avec le principe d'égalité des chances et la politique volontariste de recrutement et de développement de jeunes talents. Pour mener cette politique le Groupe lance des actions concrètes :

- recrutement et formation de jeunes éloignés de l'emploi en partenariat avec des structures d'aide à l'insertion comme EPEC (Ensemble Paris Emploi Compétences), Pôle Emploi ou la Maison des Talents ;
- accompagnement de jeunes issus des quartiers prioritaires en partenariat avec une association du secteur de l'insertion professionnelle.

Réalisations 2018

- 129 recrutements de jeunes sans emploi formés aux métiers du numérique (France).
- 138 jeunes parrainés par des collaborateurs Sopra Steria (France).

Objectif 2019

Le Groupe poursuivra ses actions pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, maintenir une représentativité des femmes dans le Groupe supérieure à celle constatée dans le secteur, promouvoir la mixité des métiers du numérique, et contribuer à l'effort national d'embauche des jeunes,

notamment issus des quartiers prioritaires, tout en maintenant les seniors dans l'emploi.

2.1.4. DIALOGUE SOCIAL

Sopra Steria adhère au Pacte Mondial des Nations Unies, et s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Sopra Steria met en place des politiques et des procédures non discriminatoires à l'égard des représentants des salariés. Dans les pays non dotés d'un cadre institutionnel encadrant la reconnaissance de représentants des salariés, Sopra Steria veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles. Sopra Steria a réaffirmé cet engagement dans sa Charte éthique disponible sur le site Internet du groupe Sopra Steria. Le dialogue social reste un enjeu majeur pour accompagner les évolutions du Groupe.

Le Groupe veille également à ce que le dialogue social soit instauré dans les filiales, selon les législations en vigueur dans chaque pays. Sopra Steria a la volonté d'instaurer un dialogue social constructif avec les représentants des salariés sur des questions relatives à la stratégie de l'entreprise, à la politique économique et financière et à la politique sociale de l'entreprise.

Les thèmes traités *via* ces accords collectifs permettent de renforcer le sentiment d'appartenance des salariés, d'assurer la mobilisation de tous autour du Projet d'Entreprise et de relever les défis de la transformation. Ils constituent ainsi l'un des leviers de la performance économique du Groupe.

Réalisations 2018

- 36 signatures et déploiement d'accords sociaux structurants.
- 241 accords en vigueur.

2.1.5. SANTÉ ET SÉCURITÉ

La Politique Santé et Sécurité au Travail de Sopra Steria s'inscrit dans une démarche préventive de risques professionnels visant à préserver la santé et la sécurité des salariés et des sous-traitants, améliorer leurs conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Cette politique préventive repose sur **le déploiement d'actions** telles que :

- des plans de sensibilisation et des actions de formation pour prévenir les accidents et améliorer la santé et la sécurité des employés ;
- une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique. Cette cellule, constituée de psychologues, est totalement indépendante de l'entreprise et accessible en permanence de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite ;
- des comités santé sécurité dans les pays qui veillent à l'application des processus et des mesures spécifiques, déclinés au niveau local, chaque entité étant soumise à la législation propre de son pays. Les mesures concernent en particulier le bâtiment (sécurité du bâtiment, mobilier, chauffage et climatisation...) et l'alimentation (cantine, eau...) ;
- l'analyse des dispositifs de protection et de prévoyance dans les pays ;
- l'analyse des couvertures d'assurance de voyage et rapatriement.

Néanmoins, les entreprises du Groupe relèvent du secteur tertiaire et ne comportent pas d'activités à risque notamment en matière d'accidents du travail et les taux relevés demeurent très faibles et liés aux aléas du quotidien.

Réalisations 2018

- Cellule d'écoute psychologique : 83 % des salariés du Groupe bénéficient du dispositif (Allemagne, Belgique, France, Inde, Royaume-Uni, Scandinavie).
- Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : instauration du droit à la déconnexion et mise en place du télétravail ; 66 % des salariés du Groupe bénéficient du dispositif (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni).
- Formations aux règles de sécurité et aux gestes de premiers secours : en Allemagne, Belgique, France, Inde, Italie, Royaume-Uni, Suisse et Tunisie (soit 82 % du périmètre Groupe).
- Lancement et analyse de la cartographie des assurances de personne et prévention des pays (sont inclus couvertures sociales, assurance capital décès, préretraites, retraites).
- Pas de maladie professionnelle reconnue par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM - organisme national de santé en France).
- Le taux d'absentéisme est de 2,5 % en 2018 (2017, 2,1 % - France).
- Le taux de fréquence des accidents du travail s'élève à 1,91 % en 2018 en France (1,68 % 2017 - France).
- Le taux de gravité est de 0,056 % (0,035 % en 2017 - France).

2.2. Autres informations sociales

2.2.1. SITUATION DE L'EMPLOI ET DES EFFECTIFS

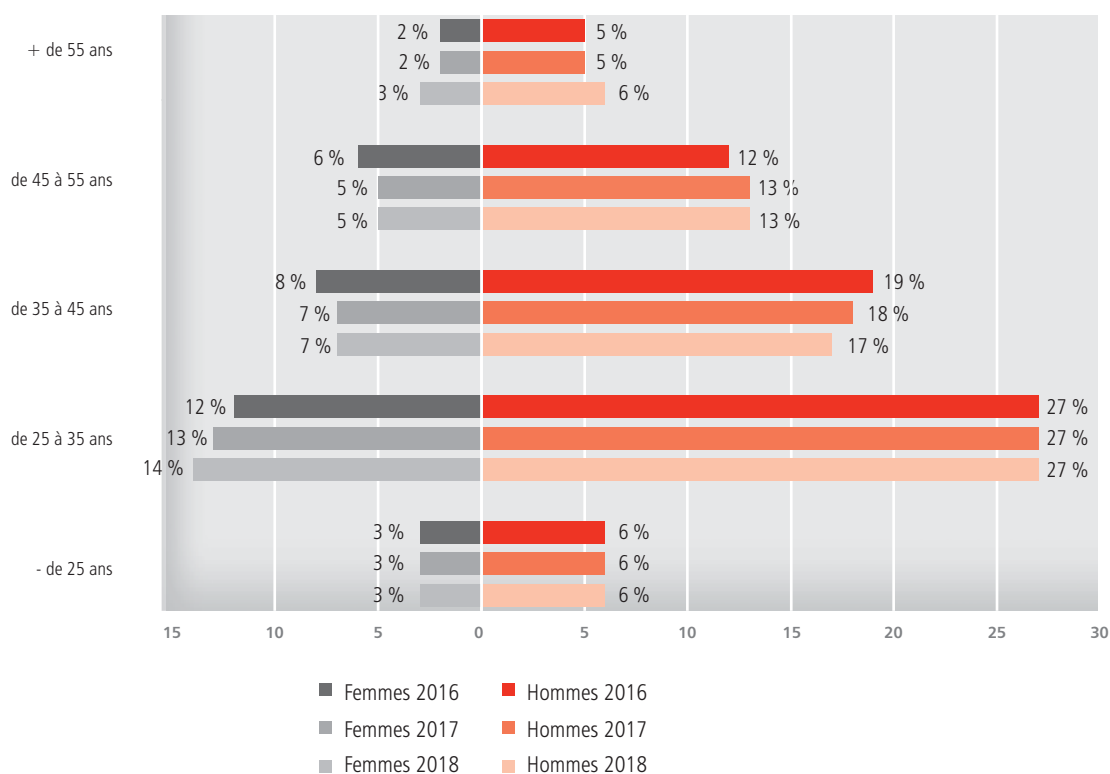
Depuis plusieurs années, la croissance du Groupe s'appuie sur une politique d'emploi volontariste de recrutement de talents et de développement des compétences des collaborateurs.

Des opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Les différentes acquisitions en 2018 (520 collaborateurs) permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients. Au 31 décembre 2018, le groupe Sopra Steria comptait 44 114 collaborateurs (43 594 collaborateurs hors acquisitions 2018), principalement basés en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, en Inde et en Scandinavie, périmètre qui représente 90 % de l'effectif du Groupe.

La proportion des contrats permanents (95,7 %) et celle des contrats temporaires (3,6 %, hors stagiaires) démontre l'engagement du Groupe à proposer depuis des années des emplois stables tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en CDI et en alternance (96 % des CDD sont en alternance en 2018 vs 94 % en 2017). L'âge moyen des salariés en contrat permanent est de 37,8 ans et leur ancienneté est de 7,1 ans.

La représentativité des femmes dans le Groupe a légèrement progressé dans l'effectif, 32 % dont 27,9 % sur des postes d'ingénieurs, consultant, management de projets. Cette proportion de femmes reste supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (28 %). Des pays comme la France, l'Inde, le Royaume-Uni ou la Tunisie sont en progression en raison d'une hausse significative du taux de femmes recrutées dans ces pays.

La pyramide des âges, qui représente la répartition par sexe et par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions), reste stable entre 2016 et 2018.



2.2.2. RÉMUNÉRATION

La **politique de rémunération** du Groupe est un levier de la reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du Groupe et vient compléter les législations locales en vigueur. Elle est basée sur un principe d'équité et est adossée au dispositif d'évaluation individualisée des salariés. Elle s'articule autour :

- d'une rémunération fixe : en fonction du niveau de responsabilité en cohérence avec le Référentiel Métiers du Groupe ;

- d'une rémunération variable : pour encourager la performance individuelle et collective pour 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 collaborateurs à la performance de l'entreprise.

Réalisations 2018

84 % des collaborateurs travaillent dans un pays dont le rapport entre la moyenne des 1 % des salaires les plus élevés et le salaire moyen du pays se situe en dessous de 4,5 (78 % du périmètre du Groupe des effectifs en CDI*).

Ratio entre la moyenne des 1 % des salaires les plus élevés et le salaire moyen

Ratio	%
Inférieur à 4,5	84 %
$4,5 \leq x \leq 5$	16 %
Supérieur à 5	0 %

* Périmètre : 78 % des effectifs en CDI au Benelux, en France, en Inde (hors Cassiopae), en Italie, au Royaume-Uni et en Scandinavie

2.2.3. CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

La **politique du Groupe** concernant l'organisation du temps de travail favorise un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le temps partiel n'est jamais imposé, il dépend du choix individuel du salarié. Sopra Steria répond favorablement aux demandes de travail à temps partiel lorsqu'elles sont compatibles avec la vie du service ou des projets.

Réalisation 2018

La part des salariés à temps partiel dans le Groupe est de 6,1 % en 2018 (6,3 % en 2017).

3. Responsabilité sociétale : associer nos parties prenantes pour amplifier l'impact de notre contribution

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

En tant qu'acteur européen majeur de la transformation numérique, Sopra Steria est un partenaire privilégié des grandes organisations pour les accompagner et répondre aux nouveaux enjeux d'un monde en pleine mutation sociale, environnementale mais aussi sociétale. Ceci implique de développer des relations de confiance et un dialogue transparent avec nos parties prenantes, d'associer notre chaîne de valeur à nos engagements et à nos politiques associées,

d'éclairer nos clients sur l'impact du numérique sur leurs activités et leurs propres engagements et de prendre notre part aux besoins des populations fragilisées dans les régions où nous développons nos activités.

Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine sociétal, les ODD suivants : 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 16 et 17

3.1. Maintenir un haut niveau de transparence et d'interaction avec nos parties prenantes

Cette politique s'inscrit dans une démarche de transparence et de dialogue avec l'ensemble de nos principales parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs, et société civile en s'appuyant sur trois éléments clés : le dialogue, l'innovation et la création de valeur.

I SYNTHÈSE DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

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

Un Comité consultatif, pour renforcer le dialogue avec les parties prenantes

Le *CR Advisory Board* du groupe Sopra Steria est composé de personnalités externes n'ayant pas d'intérêt financier ni commercial avec le Groupe. Par leur expérience et leurs expertises sur les grands sujets couverts par la responsabilité de l'Entreprise, ces Advisors apportent un éclairage indépendant et pertinent pour challenger

et faire progresser la démarche de Responsabilité d'Entreprise du Groupe et renforcer le dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes. Ce comité est présenté dans le paragraphe 1.1.3. « Une Gouvernance Responsabilité d'Entreprise au service des enjeux du Groupe » du chapitre 3, page 81.

3.2. S'appuyer sur l'innovation et des alliances stratégiques pour accompagner la transformation digitale

Nous sommes un partenaire de confiance pour nos clients et nous leur apportons le meilleur des technologies pour développer des solutions innovantes. Grâce à un réseau composé des meilleurs experts, de start-up et de partenaires technologiques majeurs nous co-construisons des solutions au service des enjeux de performance durable de nos clients.

Le co-design, pour mobiliser l'intelligence collective

Le développement d'une approche collaborative favorise la créativité pour concevoir des services, usages, processus, organisations et l'élaboration d'une vision ou stratégie commune. En impliquant des experts métier, des utilisateurs finaux et des experts techniques, cette démarche raccourcit les étapes de conception, optimise les processus et favorise l'accès du digital au plus grand nombre.

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

La co-innovation digitale, source de création de valeur dans un contexte de révolution du numérique, associe les équipes Sopra Steria et des clients autour des technologies comme la Réalité Virtuelle, la Réalité Augmentée, l'Internet des Objets, l'Intelligence Artificielle, la *Data Science*, la *Blockchain*, la Robotique, la Mobilité, la Cybersécurité... Cette démarche est portée par les DigiLabs, lieux dédiés à l'innovation pour faire émerger des solutions innovantes pour les clients. En 2018, Sopra Steria comptait 21 DigiLabs répartis dans les grandes zones géographiques du Groupe. De nouvelles ouvertures sont prévues en 2019 pour compléter le dispositif.

Des alliances développées avec des partenaires technologiques stratégiques

Afin de transformer les potentiels des technologies en bénéfices opérationnels pour ses clients dans leurs contextes et métiers spécifiques, Sopra Steria a mis en place des partenariats avec les plus grands éditeurs et acteurs technologiques du marché.

Fondés sur une proximité au quotidien et une gouvernance avec des responsables dédiés, coordonnés au niveau Groupe par un *Corporate Alliance Officer*, ces partenariats assurent aux équipes Sopra Steria un haut niveau de compétences sur les solutions et technologies partenaires. Ils permettent par ailleurs une efficacité optimale dans la mise en œuvre des projets dans une démarche d'industrialisation, de co-innovation et de R&D.

Les partenaires stratégiques du Groupe sont Microsoft, IBM, SAP, Google, AWS, Salesforces, Oracle, PEGA et Axway.

En 2018 ces alliances se sont renforcées avec de nouveaux accords, notamment :

- Microsoft : partenariat sur une offre commune de solution *Cloud Hybride* ;
- Google : partenariat sur l'IA ;
- IBM : nouveau statut *Global System Integrator*.

3.3. Éclairer nos clients sur l'impact du digital sur la Société et sur leurs propres enjeux de durabilité

La politique de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria a pour objectif d'associer tous les acteurs internes et externes à œuvrer pour un monde durable plus inclusif, respectueux de l'environnement, et

d'intégrer dans sa proposition de valeur les propres enjeux sociaux, environnementaux, éthiques et sociétaux de ses clients.

Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services délivrés, le Groupe est un partenaire de confiance pour accompagner ses clients dans leur transformation et les aider à faire le meilleur usage du numérique. En proposant l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché, le Groupe apporte une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité de ses clients tout en considérant leurs enjeux de performance durable.

Les offres de services et les solutions du Groupe contribuent à répondre à ces enjeux grâce aux technologies et aux innovations digitales.

Les technologies et le digital sont aujourd'hui au cœur des réponses apportées aux grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux des entreprises et des territoires. Il permet d'augmenter la qualité de vie des citoyens, de développer l'attractivité des villes par une gestion optimisée de la mobilité, d'accéder à des services plus accessibles, de réduire l'empreinte environnementale des activités, de développer une économie plus solidaire et inclusive.

En tant qu'acteur européen majeur de la transformation numérique des grandes organisations, Sopra Steria joue un rôle essentiel pour contribuer et apporter un éclairage aux réflexions sur l'impact du numérique dans la Société. Sopra Steria contribue à de nombreux groupes de réflexion externes et a mis en place un groupe de travail en interne associant des experts, des consultants, des responsables opérationnels et des acteurs du Développement Durable du Groupe pour intégrer ces réflexions à sa proposition de valeur.

Des stratégies de transformation à « durabilité garantie »

En particulier, ce groupe de travail pilote un programme ambitieux visant à développer une méthode et des outils innovants pour proposer aux clients de Sopra Steria des stratégies de transformation « à durabilité garantie » qui intègrent les enjeux de Développement Durable auxquels ils font face.

L'objectif est d'apporter conseil et savoir-faire à forte valeur ajoutée aux clients du Groupe, pour leur permettre d'embarquer les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux dans leurs transformations *core business*, en particulier ceux liés au digital et à l'humain :

- en développant leurs activités dans un respect accru et consolidé des exigences réglementaires en matière de Développement Durable ;
- en définissant des stratégies de transformation dont les impacts s'inscrivent également dans une démarche de développement et de performance durables pour leurs collaborateurs, leurs partenaires, leurs propres clients, leurs actionnaires ;
- en développant des stratégies digitales, soutenables sur le plan environnemental, dans un contexte où le numérique constitue un facteur important de consommation de ressources et d'énergie.

Cette proposition de valeur augmentée des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux, doit permettre aux clients de Sopra Steria d'aborder leurs grands enjeux business de façon globale et systémique avec une vision concrète et éclairée de leurs impacts sur l'écosystème auquel ils contribuent.

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

Parmi les collaborations majeures développées par Sopra Steria avec des acteurs externes œuvrant pour nourrir ces réflexions, le Groupe est associé depuis trois ans au Collège des Bernardins, haut lieu de rencontres et d'échanges, dans le cadre de ses activités de recherche. Le Collège a ainsi, à la suite de sa chaire sur le Numérique, créé un département, « Humanisme Numérique », dédié aux enjeux sociétaux du numérique, Le Groupe apporte son expérience d'acteur économique majeur du numérique pour enrichir la réflexion et les

travaux qui sont conduits avec des chercheurs, des scientifiques, des experts, des anthropologues et de grandes entreprises afin d'apporter un regard croisé sur ce sujet essentiel pour le futur de l'Humanité.

3.4. Aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux de Responsabilité d'Entreprise

Politique d'achats responsables

Les risques associés à la chaîne d'approvisionnement ne constituent pas un des principaux facteurs de risques pour Sopra Steria au regard de la cartographie des risques Groupe.

Le Groupe a lancé depuis plusieurs années, un programme d'achats responsables qui vise à aligner sa chaîne d'approvisionnement sur les enjeux du Groupe. Ce programme a été revu en 2017 et 2018 pour optimiser les processus achats, intégrer les nouvelles exigences réglementaires (devoir de vigilance, Loi Sapin II, (voir la section 5.4. « Plan de vigilance », du chapitre 3 page 101) et gérer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement : refonte des procédures achat Groupe ; refonte de la charte fournisseurs Groupe ; renforcement et harmonisation des pratiques et déploiement sur l'ensemble des périmètres Groupe.

Ces travaux ont notamment permis d'élaborer les dispositifs nécessaires pour répondre aux objectifs suivants :

- engager les directions achats en s'appuyant sur de nouvelles procédures harmonisées à travers le Groupe ;
- engager les fournisseurs et sous-traitants de Sopra Steria en partageant la nouvelle charte ;
- renforcer la gestion de la conformité des fournisseurs et sous-traitants du Groupe ;
- renforcer le pilotage de la performance Développement Durable du Groupe ;
- renforcer l'évaluation de la performance Développement Durable des principaux fournisseurs et sous-traitants pour s'assurer qu'ils rejoignent les standards attendus par Sopra Steria en matière de Responsabilité d'Entreprise ;
- poursuivre la politique d'achats solidaires et inclusifs en faveur de la diversité ;
- poursuivre la politique d'achat en faveur de l'environnement.

Principales réalisations et résultats 2018

- Élaboration de nouvelles procédures achat intégrant notamment des évaluations et contrôles des fournisseurs et sous-traitants pour l'ensemble du périmètre du Groupe.
- Lancement d'une nouvelle charte fournisseurs et sous-traitants plus ambitieuse pour l'ensemble du périmètre du Groupe.
- Mise en place du dispositif Provigis en France pour gérer la conformité fournisseurs et sous-traitants.
- Évaluation de la Responsabilité d'Entreprise *via* EcoVadis élargie à un plus grand nombre de fournisseurs et sous-traitants avec le lancement de nouvelles campagnes en 2018, et poursuivie en 2019. La priorité a été donnée à l'évaluation de fournisseurs et sous-traitants au regard de l'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement (risques liés aux droits humains, à la corruption, au blanchiment d'argent et au terrorisme, et risques financiers), et des catégories d'achats en ciblant en priorité la sous-traitance (France), l'immobilier et les moyens généraux (France), les fournisseurs IT avec notamment pour critère une dépense de plus de

100 K€ par an pour les sous-traitants. Les évaluations EcoVadis ont pour objectif d'être déployées à la totalité du périmètre du Groupe.

- Élaboration de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer les fournisseurs et sous-traitants sur les sujets liés à nos engagements TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) et SBTi (*Science Based Targets initiative*) du Groupe : réduction des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement du Groupe (SBTi), et exigences en matière de *reporting* extra-financier (TCFD).

Indicateurs clé de performance et indicateurs de résultat

Procédures achats responsables

- 100 % des entités intègrent une démarche d'achats responsables et sont désormais soumises aux procédures achats Groupe exigeant la prise en compte de critères Responsabilité d'Entreprise dans les achats. Ces procédures, déployées en 2019, intègrent notamment le renforcement de l'engagement des acteurs du processus achat, le renforcement des dispositifs d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants et la signature de la nouvelle charte fournisseur revisitée par l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants.

Achats solidaires et inclusifs

- Taux d'emploi de travailleurs handicapés intégrant le nombre d'unités bénéficiaires issues de la sous-traitance vers le secteur adapté ou protégé : 2,72 % en 2018 (voir section 2.1.3. « Diversité et égalité des chances », du chapitre 3 page 85).

Achats en faveur de l'environnement

- Souscription de contrats d'énergie renouvelable, de Garanties d'Origine, I-REC et Green Gas, et selon les mix énergétiques de chaque fournisseur dans les différents pays, soit une part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique (bureaux et *Data Centers* sur site, *joint ventures* incluses) de : 78 % en 2018 (voir section 4.4. « Indicateurs environnementaux », page 96).

3.5. Engager l'entreprise pour une société numérique inclusive et solidaire

Les mutations rapides de la société liées aux technologies du numérique impactent de nombreux domaines sociétaux et environnementaux souvent liés et constituent autant de défis à relever, notamment pour des publics fragilisés. En tant qu'acteur majeur du Numérique opérant dans de nombreux pays, le groupe Sopra Steria est conscient de l'importance de l'éducation et de l'acquisition de compétences numériques pour l'intégration sociale et professionnelle de ces publics. Le numérique constitue également un formidable levier pour créer des solutions innovantes facilitant leur quotidien et bénéficiant à tous.

Une politique active associant l'entreprise, les collaborateurs et des organisations locales

Le Groupe poursuit une politique active visant à faciliter l'accès à l'éducation, à la formation et au numérique de publics fragilisés et à agir pour le Droit à l'Eau, un enjeu majeur pour l'humanité.

Pour conduire cette politique, mobilisant des centaines de collaborateurs dans tous les pays, Sopra Steria s'appuie sur deux fondations en France et en Inde et sur des mécénats développés avec des organismes d'intérêt général. Localement, des actions de solidarité viennent compléter la politique du Groupe, notamment à travers un important programme éducatif et solidaire en Inde et des événements de collecte de fonds dans plusieurs pays pour soutenir des associations locales.

Éducation et employabilité

En Inde, le programme éducatif, déployé depuis de nombreuses années, a pour objectif de lutter contre la pauvreté dans un pays aux fortes disparités. Ce programme s'adresse aux enfants issus de milieux ruraux pauvres, et notamment aux filles, qui peuvent bénéficier des écoles publiques à proximité des sites de l'entreprise. Plus de 70 000 enfants et jeunes, dans 60 écoles du primaire au lycée, bénéficient de ce programme d'actions et sont accompagnés dans leur parcours scolaire par des centaines de bénévoles de Sopra Steria. Pour compléter l'accès à l'éducation des plus jeunes, Sopra Steria a développé en Inde un important programme boursier pour financer les études d'élèves issus des écoles que le Groupe soutient. En 2018, la majorité des pays du Groupe a rejoint le *Sopra Steria Scholarships Program*, permettant à 79 nouveaux étudiants indiens dont une majorité de jeunes filles, de poursuivre leurs études supérieures. En 2018, ce sont en tout 542 étudiants boursiers indiens qui bénéficiaient du *Sopra Steria Scholarships Program*. Dans les autres pays du Groupe, de nombreux projets sont mis en place, notamment le programme de soutien scolaire pour des enfants vulnérables en Espagne, l'accompagnement d'étudiants défavorisés au Maroc ou des événements de collecte pour financer des actions d'éducation en Belgique.

Des initiatives locales favorisant l'employabilité viennent compléter ces actions en faveur de l'éducation, avec l'aide de collaborateurs bénévoles : accompagnement de jeunes en recherche d'emploi avec *Nos Quartiers ont du Talent* en France, développement du *Career Development Center* en Inde avec le soutien de la Scandinavie, offrant des formations qualifiantes courtes à des jeunes en partenariat avec la Fondation NIIT.

Inclusion Numérique

Pour rendre le numérique accessible à tous, de nombreux projets locaux ont été lancés ou poursuivis avec des clients, des partenaires et des collaborateurs à destination de publics vulnérables. En France, la Fondation Sopra Steria – Institut de France a soutenu en 2018, 14 projets numériques solidaires à dimension sociale ou environnementale parrainés par des collaborateurs. En Norvège, le Groupe continue de soutenir l'entrepreneuriat social et de dispenser des cours d'informatique pour des femmes défavorisées. En Italie, une application d'aide aux enfants souffrant d'autisme a été développée. En Pologne, des laboratoires informatiques ont été mis en place pour aider des orphelins.

Au Royaume-Uni, ce sont plus de 200 actions qui ont été initiées avec le *Harrow Council* de Londres, dans des domaines divers :

employabilité, inclusion numérique, entrepreneuriat et innovation et sept clients ont participé à la collecte de fonds annuelle organisée par les bénévoles.

Community Day

Tous ces programmes locaux sont largement diffusés au sein du Groupe lors du *Community Day*, l'événement annuel Sopra Steria en faveur de la solidarité. Cette grande campagne de sensibilisation est relayée dans l'ensemble des entités et pays autour des projets organisés en faveur des communautés locales dans les pays où le Groupe opère. Les nombreux bénévoles et les responsables des entités pays se sont mobilisés en 2018 autour de l'engagement pour l'Éducation et faire de cet événement, un moment de partage et d'échanges.

Droit à l'Eau

Enfin, Sopra Steria soutient depuis plusieurs années, sous forme de mécénat financier deux organisations internationales qui œuvrent pour la préservation de l'océan : *Green Cross* et, pour l'accès à l'eau potable notamment dans les écoles en Inde, avec *Planet Water Foundation*.

3.6. Un impact positif des activités du Groupe sur les territoires

Sopra Steria a un impact territorial important. C'est un employeur de référence avec plus de 44 000 collaborateurs répartis dans de nombreuses zones géographiques. C'est également un recruteur majeur dans les territoires où le Groupe exerce ses activités avec plus de 11 000 recrutements en 2018 sur l'ensemble du Groupe (voir la section 2.1.1. « Attirer et fidéliser plus de talents », du chapitre 3 page 83).

D'autre part, son engagement d'entreprise responsable vise à prendre en compte dans le développement de ses activités, les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux des régions où le Groupe opère auprès des publics en difficulté ou en grande précarité.

À travers sa politique ambitieuse de recrutement, son engagement en faveur de la solidarité et grâce à l'important dispositif mis en place pour porter les programmes dans les différents pays, Sopra Steria soutient activement les communautés locales et participe au développement économique et social des territoires.

4. Responsabilité environnementale : innover en faveur de l'environnement sur l'ensemble de notre chaîne de valeur

Une ambition forte servie par une politique Groupe ambitieuse et innovante

Sopra Steria est au cœur d'un secteur d'activité capable d'opérer un impact positif sur la réduction de l'empreinte environnementale des entreprises. C'est dans cette perspective que le Groupe travaille depuis plusieurs années à limiter l'impact environnemental de ses activités, à développer des programmes d'achats responsables, à associer dans une démarche de progrès commune l'ensemble des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement et à intégrer dans sa proposition de services les enjeux du Développement Durable.

La stratégie environnementale du Groupe vise d'une part à réduire l'empreinte environnementale liée à la gestion de ses activités, et d'autre part, à contribuer à la lutte contre le changement climatique en intégrant toute sa chaîne de valeur.

Reconnu aujourd'hui parmi les toutes premières entreprises mondiales engagées dans la lutte contre le changement climatique, Sopra Steria poursuit activement le déploiement de sa stratégie en faveur de l'environnement en contribuant notamment aux initiatives internationales visant à réduire les risques climatiques et en soutenant la transition vers une économie bas carbone.

Pour piloter sa stratégie, le Groupe s'appuie sur des engagements définis avec de grandes organisations internationales permettant de fixer des objectifs ambitieux à moyen et long termes.

Cette stratégie environnementale est portée par une politique déclinée autour de 8 axes de progrès prioritaires :

1. Renforcement du Système de Management Environnemental (SME) fixant le cadre de la politique Groupe ;
2. Optimisation de la consommation des ressources dans la gestion de ses activités ;
3. Développement de la part des énergies renouvelables pour couvrir sa consommation électrique ;
4. Réduction des émissions de GES et neutralité carbone pour les émissions résiduelles des bureaux, *Data Centers* et déplacements professionnels ;
5. Contribution à l'économie circulaire en optimisant la gestion des déchets, notamment les DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) ;
6. Implication de l'ensemble de la chaîne de valeur (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires...) dans la démarche de progrès ;
7. Intégration des enjeux du Développement Durable dans la proposition de valeur ;
8. Engagement des collaborateurs au programme Groupe.

Pour renforcer sa politique et la démarche de progrès associée, Sopra Steria a fait le choix de travailler avec des organismes internationaux de premier plan qui ont pour objectif d'engager les entreprises, les états, les ONG et la société civile dans la lutte contre le changement climatique.

4.1. Des engagements majeurs définis auprès des organisations mondiales de référence

- **Pacte Mondial et Objectifs de Développement Durable** : Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie *Global Compact Advanced* (Top 9 %). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes du pacte Mondial, notamment le principe relatif à la protection de l'environnement.



Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine de l'environnement les ODD 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15 et 17

- **COP 21 Paris – COP 24 Katowice – Dialogue de Talanoa** : Depuis son engagement dans le cadre de la COP 21, Sopra Steria a renforcé son soutien aux initiatives internationales œuvrant pour la

lutte contre le changement climatique. En 2018, dans le cadre de l'initiative du Dialogue de Talanoa, lancée par la Convention cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique, Sopra Steria a participé au tour de table qui a réuni 61 groupes européens et américains. Le rapport issu de ces discussions présente les recommandations communes des 61 entreprises participantes permettant d'atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 et les actions immédiates que chaque entreprise peut engager.

- **TCFD-CDSB** : Le Groupe continue de mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail TCFD ⁽¹⁾ (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) - CDSB (*Climate Disclosure Standards Board*) sur les informations financières climatiques, afin de communiquer en toute transparence les résultats de sa démarche de progrès.

(1) Issu du G20, ce groupe de travail s'est appuyé sur les travaux du CDSB (*Climate Disclosure Standards Board*) afin de favoriser la publication d'informations matérielles et décisionnelles liées aux enjeux climatiques.

- **Science Based Targets initiative** : Sopra Steria s'est fixé trois objectifs ambitieux, approuvés scientifiquement par le *SBTi* ⁽¹⁾, relatifs à la réduction absolue de ses émissions de GES (*Scopes* 1, 2 & 3), à leur réduction relative par employé et à la mise en place d'objectifs de réduction de GES par une majeure partie des fournisseurs du Groupe.

Pour soutenir cet engagement de réduction de ses émissions de GES auprès du *SBTi*, Sopra Steria s'est fixé pour objectif d'augmenter la part d'énergies renouvelables couvrant sa consommation électrique, d'étendre sa politique de prix carbone interne à l'ensemble des pays du Groupe, et de poursuivre son programme de neutralité carbone.

4.2. Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe

Pour Sopra Steria, aucun risque principal en matière d'environnement n'a été identifié dans le cadre de la cartographie des risques Groupe.

Certains impacts environnementaux du Groupe, appelés par le *TCFD* « **risques liés à la transition vers une économie bas carbone** », sont identifiés mais ne sont pas considérés comme étant des risques principaux au niveau du Groupe. Ces risques, au sens *TCFD*, sont plus particulièrement de nature politique et réglementaire, ou de réputation (augmentation significative du prix des carburants, obligations de déclaration d'informations extra-financières plus contraignantes et attentes accrues des parties prenantes vis-à-vis de ces évolutions). Concernant son *reporting*, Sopra Steria continue à affiner ses processus de collecte de données pour produire ses rapports réglementaires avec un haut niveau de transparence et de fiabilité.

Les impacts ou « **risques physiques** » les plus importants pour Sopra Steria, selon la dénomination choisie par le *TCFD*, sont principalement liés aux risques de fortes inondations, de pollution de l'air liés à la hausse des températures, et aux risques sismiques dans certaines régions du monde. Les plans de continuité d'activité mis en place par Sopra Steria permettent d'anticiper et de gérer ces risques spécifiques (voir section 8.1. « Principaux risques », pages 29 et 33, et paragraphe « Risque lié à la continuité des services et à la sécurité des systèmes d'information » page 33 du chapitre 1).

Ces sujets sont examinés et discutés avec la Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques et présentés, dans le cadre d'un point annuel Responsabilité d'Entreprise, au Comité de sélection d'éthique & de gouvernance du Conseil d'administration.

Sopra Steria instruit les **opportunités d'affaires** liées au changement climatique en s'appuyant sur des solutions innovantes développées par le Groupe pour :

- mesurer l'impact des solutions proposées au regard des enjeux environnementaux de ses clients ;
- éclairer ses clients sur les enjeux du Développement Durable et l'impact de la transformation digitale de leurs activités sur l'environnement ;

L'ensemble de ces enjeux et opportunités sont pilotés au niveau du Groupe par la direction DD-RE via le *Group Environment and Sustainability Committee (GESC)* et le Comité DD-RE Groupe, et au niveau des pays via les correspondants Environnement et responsables de la Direction Immobilier et de l'Audit interne. Au niveau des projets clients, les enjeux et opportunités sont pilotés par les directions métier, la Direction Industrielle et les directions opérationnelles.

4.3. Un Groupe reconnu pour son engagement et son action en faveur de l'environnement

Le haut niveau d'engagement du Groupe et les résultats de sa politique environnementale sont aujourd'hui reconnus au niveau international, positionnant Sopra Steria parmi les entreprises leader sur ce sujet.

- **CDP Climate Change – A List** : Pour la 2^e année consécutive, Sopra Steria a obtenu le score de performance le plus élevé *A List* du **CDP Climate Change**. Cette distinction vient récompenser son engagement en faveur de la lutte contre le changement climatique, ainsi que la transparence et la pertinence de son programme d'actions.
- **CDP Supplier – A List** : Sopra Steria figure également parmi les 2% d'organisations, participant au programme d'évaluation de leur chaîne d'approvisionnement par le *CDP* et fait partie pour la deuxième année consécutive du **Supplier Engagement Leader, le niveau le plus élevé du CDP Supplier**.
- **EcoVadis – Excellent sur la partie environnement** : En 2018, Sopra Steria a obtenu un score de 90 sur 100 pour son programme environnemental dans le cadre de son évaluation **EcoVadis**, ce qui le positionne sur un niveau **excellent** sur le domaine Environnement.

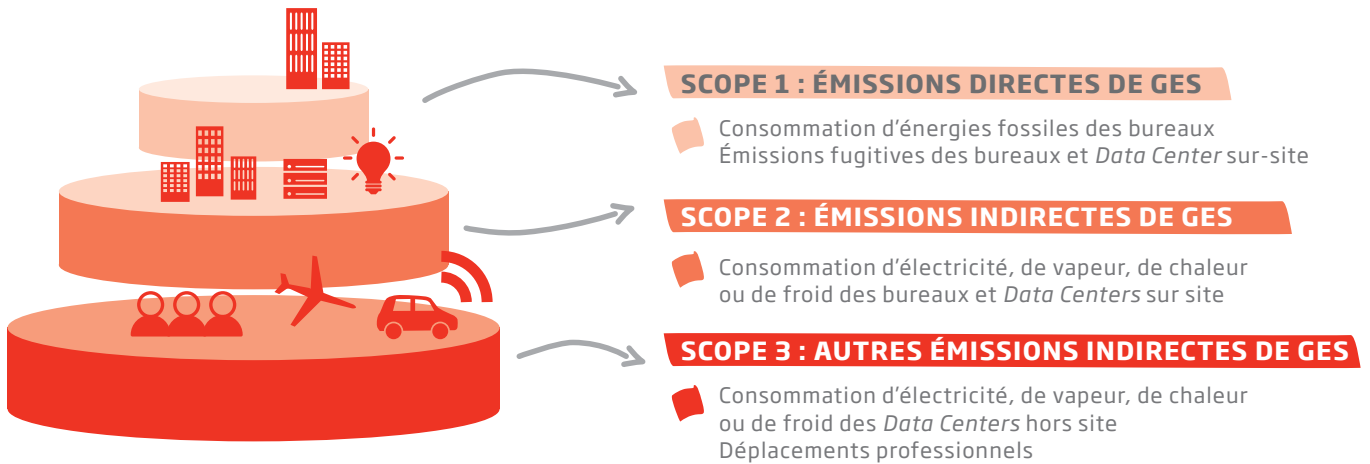
En 2018, le Groupe a par ailleurs été intégré à l'**index Euronext® CDP Environment France EW**, qui regroupe les 40 entreprises françaises cotées les plus performantes sur le plan environnemental.

(1) *SBTi* : Science Based Targets initiative, organisme de référence international proposant des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.

4.4. Objectifs et principales réalisations

La politique environnementale, présentée en introduction de cette section et développée dans le tableau ci-dessous, permet de répondre aux risques et enjeux, mentionnés dans la section 4.2., « Des Enjeux environnementaux porteurs d'opportunités » page 93.

Le périmètre des indicateurs de résultat est mentionné dans la section 1.3. « Présentation du périmètre de reporting » du chapitre 3, page 82. Pour rappel, les définitions des Scopes 1, 2 & 3 sont mentionnées dans le schéma ci-dessous.



1. Déployer un Système de Management Environnemental (SME) garant de la politique Groupe

OBJECTIF : Harmoniser les pratiques environnementales du Groupe en fixant un cadre à partir duquel sont déployées les actions locales.

Principales réalisations

- Pilotage des risques et opportunités au sein du Groupe (par les instances *GES*, Comité DD-RE, Comité d'audit) pour répondre aux recommandations du *TCFD* ⁽¹⁾/*CDSB* ⁽²⁾ qui favorisent la publication d'informations matérielles et décisionnelles liées aux enjeux climatiques.
- Mise en place de la norme 2015 de la certification ISO 14001 en fonction des nécessités clients.
- Depuis 2015 : vérification ISAE3000 annuelle des émissions *Scopes* 1, 2 & 3.

Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat

Certification ISO 14001 :2015 active en Allemagne, Danemark, Espagne, France, Inde, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Suède, et prévue pour 2019 en Belgique et au Luxembourg. Soit un total de 11 pays sur 23 pays disposant de bureaux avec une certification ISO 14001 active.

(1) *TCFD* : Task Force on Climate-related Financial Disclosures sur les informations financières climatiques.

(2) *CDSB* : Climate Disclosure Standards Board

2. Optimiser la consommation des ressources

OBJECTIF : Maîtriser la consommation des ressources par collaborateur (toutes énergies, eau, papier)

Principales réalisations	Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat			
	2018	2017	2016	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Energies : Choix de nouveaux sites bénéficiant des nouvelles normes environnementales (BREEAM, HQE, LEED), choix de matériels informatiques éco-labellisés (Energy Star 6.1, EPEAT Gold), choix de nouveaux <i>Data Centers</i> avec <i>PUE (Power Usage Effectiveness)</i> efficients (Oslo Digiplex à 1,1, Oslo Rata à 1,2 en Norvège). 	Energies (MWh/collaborateur)	2,3	2,4	2,6
<ul style="list-style-type: none"> ■ Eau : Mise en place d'équipements de récupération d'eau pluviale et d'optimisation de la consommation de l'eau sanitaire (ex. en Inde : capteurs pour les équipements sanitaires, récupération de l'eau pluviale). 	Eau (m ³ /collaborateur)	5,2	6	ND
<ul style="list-style-type: none"> ■ Papier : Modes optimisés d'impression et campagnes de sensibilisation à la réduction des impressions, achat de papier éco-labellisé. 	Quantité de papier achetée (kg/collaborateur)	2,5	3	ND

(Cassiopae et joint ventures exclues)

3. Accroître la part des énergies renouvelables

OBJECTIF : Couvrir 85 % de la consommation d'électricité du Groupe (bureaux et *Data Centers* sur site) à partir de sources renouvelables d'ici 2020.

Principales réalisations	Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat				
	2018	2017	2016	2015 (année de référence)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Achat d'énergie renouvelable en direct aux fournisseurs d'électricité sur certains des sites ou <i>Data Centers</i> en Allemagne, Belgique, Danemark, Luxembourg, Norvège, Royaume-Uni, Suède, Suisse. ■ Souscription de Garanties d'Origine en Espagne, France, Norvège, Pologne. ■ I-REC en Inde. ■ Green Gas au Royaume-Uni, bio-diesel à Meudon en France. 	Part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique Bureaux et Data Centers sur site	78 %	76 %	69 %	20,40 %

Objectif (2025/base 2015): 43% de réduction des émissions de GES par collaborateur

4. Réduire les émissions de GES de nos activités ⁽³⁾

OBJECTIFS :

- Réduire les émissions de GES en valeur absolue de - 21 % d'ici 2025 (Scopes 1, 2 & 3, déplacements professionnels, bureaux et Data Centers, année de référence 2015), Objectif validé par le SBTi.
- Réduire les émissions de GES par collaborateur de - 43 % d'ici 2025 (Scopes 1, 2 & 3, déplacements professionnels, bureaux et Data Centers, année de référence 2015) et de - 76 % d'ici 2040. Objectif validé par le SBTi.
- Mettre en place un prix carbone interne dans l'ensemble des pays du Groupe d'ici 2020.
- Assurer la neutralité carbone des déplacements professionnels, bureaux et Data Centers du Groupe.

Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat

Principales réalisations	2018	2017	2016
<ul style="list-style-type: none"> ■ Réduction des émissions de GES Réduction des émissions de GES (Scopes 1, 2 & 3) de 14,9 % par rapport à 2015 en valeur absolue, et de 29,1 % par collaborateur. 	<p>Émissions de GES absolues (Scopes 1, 2 & 3, année de référence 2015) (hors émissions fugitives, Galitt et 2MoRO exclues)</p> <p>- 14,9 %</p>	- 10,5 %	- 9,1 %
<ul style="list-style-type: none"> ■ Déplacements professionnels <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation à l'usage de moyens de transport à faibles émissions carbone et recours aux systèmes de communication numériques • Intégration de nouveaux modèles de véhicules hybrides à la flotte entreprise • Suivi des taux d'utilisation des systèmes de communication à distance. 	Réduction de 20,9% des émissions de GES par collaborateur liées aux déplacements professionnels par rapport à 2015 (hôtels inclus en 2018 et 2015, joint ventures exclues en 2015 et incluses 2018, Galitt et 2MoRO exclues). ⁽⁴⁾		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Énergies Optimisation de la consommation d'énergie dans les bureaux et Data Centers. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réduction de 12,6 % de la consommation d'énergie par collaborateur par rapport à 2016. ■ Réduction de 71,8 % des émissions de GES par collaborateur liées aux bureaux et Data Centers sur site par rapport à 2015 (hors émissions fugitives). ■ Réduction de 45,9 % des émissions de GES liées aux Data Centers sur site et hors site par rapport à 2015 (hors émissions fugitives). 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Émissions fugitives Remplacement progressif de certains équipements de climatisation. 	Réduction de 5,3 % des émissions de GES issues des émissions fugitives par rapport à 2017 ⁽⁵⁾ .		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Prix carbone interne Mise en place d'un prix carbone interne virtuel lié aux déplacements professionnels en Espagne. L'objectif du Groupe est d'étendre d'ici 2020 le dispositif de prix carbone virtuel dans ses principales géographies. 	<p>Nombre de pays disposant d'un Prix Carbone interne virtuel (déplacements professionnels)</p> <p>3 pays (ajout de l'Espagne)</p>	2 pays (ajout de la France)	1 pays (R.U.)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Programme de neutralité carbone Renouvellement du programme de certification CarbonNeutral® afin de compenser les émissions résiduelles du Groupe. 	Depuis 2015, certification Carbone neutre pour l'ensemble des déplacements professionnels, des bureaux et Data Centers du Groupe		

(3) CDSB : Climate Disclosure Standards Board. Concernant l'énergie, les émissions sont calculées selon la méthode Market-based qui s'appuie sur un système de facteur d'émission nul si la source d'énergie est « verte », sinon s'appuie sur les facteurs d'émission « residual mix issus » de l'Association of Issuing Bodies ou sur les facteurs d'émission Location-based issus de l'Agence Internationale de l'énergie. Concernant les déplacements professionnels, les facteurs d'émissions sont issus du GHG protocole.

(4) Pour rappel, les émissions de GES issues des déplacements professionnels sont de 32 005 T. eq. CO₂ en 2015 (hors hôtels).

(5) Les gaz réfrigérants du protocole de Montréal ne sont pas intégrés au périmètre des émissions fugitives.

5. Favoriser l'économie circulaire

OBJECTIF : Étendre le tri sélectif sur site, accroître la valorisation des déchets, maximiser le cycle de vie des ressources et prévenir les pollutions.

Principales réalisations	Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat			
		2018	2017	2016
<ul style="list-style-type: none"> DEEE ⁽⁶⁾ <p>Maximisation du cycle de vie des équipements électroniques : revente ou don des équipements sortis de l'inventaire, réparation des matériels lorsqu'opportun, démantèlement, si fin de vie, pour récupération des matières. 2018 a noté un accroissement de DEEE en Inde (<i>relamping</i> et changement de batteries) et au R.U. (déstockage).</p>	DEEE (Kg/Collaborateur)	2,2	2,1	2,1
	Part des DEEE ayant une 2 nd e vie	95 % (Joint ventures incluses, hors Beamap, Cassiopae)	96 % (Joint ventures incluses)	98 %
<ul style="list-style-type: none"> Papier & cartons <p>Recyclage presque intégral des quantités de papier et cartons collectés.</p>	Déchets Papier & Carton (Kg/Collaborateur)	10,5	10,8	10,0
	Part des Déchets Papier & Carton ayant été recyclés	97 %	97 %	92 %

(6) DEEE = Déchets d'Équipement Électrique ou Électronique.

6. Associer l'ensemble de notre chaîne de valeur

OBJECTIFS :

- Travailler avec des fournisseurs majeurs engagés pour l'environnement : engager les principaux fournisseurs du Groupe, représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement, à maîtriser leurs émissions de GES et à mettre en place des objectifs de réduction associés pour 90 % d'entre eux (objectif validé par le SBTi).
- Poursuivre une politique d'achats responsables privilégiant produits et services à faible impact environnemental
- Sensibiliser nos parties prenantes et contribuer aux travaux des influenceurs.

Principales réalisations	Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat			
		2018	2017	2016
<ul style="list-style-type: none"> Analyse de l'empreinte environnementale des dépenses du Groupe <ul style="list-style-type: none"> Un audit réalisé en assurance modérée a constaté 89 000 t. eq. CO₂ d'émissions de GES issues des achats France en utilisant les facteurs d'émissions ADEME. ⁽⁷⁾ Sur la base des données France, qui représentent 40,1% des données Groupe, un prorata a ensuite été réalisé permettant de rapporter les émissions totales des dépenses du Groupe à 230 005 t. eq. CO₂. En 2017, ce chiffre produit par la méthode GHG Quantis, avait évalué les émissions totales du Groupe à 198 000 t. eq. CO₂ d'émissions. D'ici 2025, notre approche consiste à étendre l'assurance modérée obtenue à l'ensemble du Groupe et mener une analyse plus détaillée des fournisseurs porteurs d'émissions carbone intenses. Poursuite et adaptation du programme d'évaluation des fournisseurs effectué par EcoVadis (section 3.4., « Aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux de responsabilité d'Entreprise » page 90). 	t. eq. CO ₂ /M€ de dépenses	177 (méthode ADEME, périmètre achats France)	174 (méthode Quantis)	ND
	Empreinte environnementale des dépenses du Groupe (en t. eq. CO ₂)	230 005 (méthode ADEME + prorata)	198 000 (méthode Quantis)	ND
<ul style="list-style-type: none"> Achats responsables : <ul style="list-style-type: none"> Déploiement sur l'ensemble du Groupe des nouvelles règles achats intégrant des critères environnementaux. Nouvelle charte fournisseurs Groupe intégrant de nouveaux critères de sélection. Parties Prenantes : <ul style="list-style-type: none"> Communication des engagements du Groupe auprès de ses parties prenantes internes et externes : Rapport Responsabilité d'Entreprise, évaluations clients et agences de notation, engagement auprès du Pacte Mondial, <i>reporting</i> au CDP Climate Change et Supplier, ...). Contributions à diverses organisations sectorielles : Syntec Numérique en France, Chambre de Commerce du Hertfordshire au Royaume-Uni, Agoria en Belgique. Participation aux rencontres des entreprises françaises membres de l'initiative <i>Science Based Targets</i> organisée conjointement par WWF/SBTi à Paris. 				

(7) DEEE = Déchets d'Équipement Électrique ou Électronique.

7. Intégrer les enjeux du Développement Durable dans la proposition de valeur

OBJECTIFS :

- Mesurer l'impact des solutions proposées à nos clients au regard de leurs enjeux environnementaux.
- Éclairer nos clients sur les enjeux du Développement Durable et l'impact de la transformation digitale de leurs activités sur l'environnement.

Principales réalisations

Voir Rapport complémentaire « Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable et responsable », disponible sur le site internet du Groupe.

8. Associer les collaborateurs à l'engagement du Groupe

OBJECTIFS :

- Développer l'éco-responsabilité auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Principales réalisations

- Campagnes de sensibilisation internationale : Journée mondiale de l'Eau, de l'Environnement, *Earth Hour*, *Earth Day*, Semaine Européenne du Développement Durable.
- Campagne Groupe d'actions de progrès
 - *Green Wall* lors de la Semaine Européenne du Recyclage.
 - Challenge Covoiturage en France.
 - Sensibilisation aux enjeux de la protection de l'océan (projection du film « *Wonders of the Sea* » de J-M Cousteau – *Green Cross* auprès des collaborateurs et des étudiants)

Indicateurs Clés de Performance et autres indicateurs de résultat

Plus de 160 propositions de collaborateurs partagées au niveau du Groupe (*Green Wall*)

4.5. La lutte contre le changement climatique, un enjeu anticipé et maîtrisé

La lutte contre le changement climatique ne constitue pas pour le Groupe un risque principal au regard de la cartographie des risques Groupe. Sopra Steria s'est en effet organisé depuis de nombreuses années pour limiter l'impact environnemental de ses activités et s'est engagé, au-delà des exigences réglementaires, dans une démarche de progrès proactive en associant l'ensemble de ses parties prenantes.

Le Groupe considère que la lutte contre le changement climatique doit être intégrée dans l'action de toutes les organisations, entreprises et états. Cet enjeu doit permettre grâce au digital et aux nouvelles technologies de créer de nouvelles opportunités pour construire un monde plus durable.

Pour plus d'information sur la démarche environnementale du Groupe, merci de consulter le rapport complémentaire consacré à la Responsabilité d'Entreprise du Groupe « Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable et responsable », disponible sur le site Internet du Groupe.

5. Éthique et Conformité

Basé sur sa Charte éthique et ses valeurs de transparence et d'intégrité, le programme Éthique et Conformité de Sopra Steria a été renforcé avec la mise en place d'un pilotage au niveau Groupe et d'une organisation transverse.

L'éthique et la conformité adressent particulièrement : les droits humains, les libertés fondamentales, la prévention et la lutte contre la corruption, le devoir de vigilance, la conformité et la transparence concernant les réglementations fiscales, la confidentialité et la protection des données clients.

Dans le cadre de la cartographie des risques Groupe, le risque lié à un manquement à l'éthique ou à la loi est qualifié comme un des risques principaux.

En matière d'éthique, Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre les ODD 1, 4, 8, 13 et 16.

5.1. Gouvernance et Organisation

Pour servir les sujets d'éthique, de conformité et répondre aux exigences réglementaires, Sopra Steria a choisi de regrouper le pilotage de la conformité, du contrôle interne et des risques au sein de la Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques qui est rattachée directement à la Direction générale du Groupe. Cette Direction est périodiquement auditionnée par le Comité d'audit et le Comité de sélection, éthique et gouvernance.

Cette organisation permet une gouvernance transverse, pilotée de manière centralisée au niveau du Groupe, pour gérer les sujets de conformité, les contrôles à opérer et la gestion des alertes et des risques.

- La Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques pilote les sujets de conformité et coordonne les acteurs de la conformité et du contrôle interne au sein du Groupe. Le Directeur du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques est le référent du dispositif d'alerte, en qualité de « Responsable Conformité Groupe » (*Group Compliance Officer*).
- Cette direction s'appuie sur le réseau des Responsables Contrôle Interne en charge de la conformité (*Internal Control & Compliance Officers*), nommés dans chacune des entités du Groupe et qui constituent des relais en lien avec les équipes locales.
- 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 Financière, Direction Immobilier et Achats, Direction Sécurité, Direction Industrielle, Direction Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise). Ces Directions disposent elles-mêmes de leurs propres relais dans les différentes entités afin de couvrir l'ensemble des sujets de conformité.

Un Comité de pilotage « Conformité & Contrôle interne » hebdomadaire a été mis en place, regroupant la Présidence, la Direction générale, les Directions concernées afin de faire un point sur les sujets de conformité, l'avancée et la mise en œuvre des programmes et plus particulièrement concernant le programme de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Des points réguliers sont organisés entre la Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques et la Direction de l'Audit Interne, notamment concernant le plan d'audit et l'identification des risques.

L'ensemble des sujets de conformité sont régulièrement présentés au Comité d'audit du Conseil d'administration par la Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques.

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

Le contrôle et la gestion des risques au sein du Groupe, ainsi que le lien avec la Direction de l'Audit Interne et les auditeurs externes, sont décrits de manière plus détaillée dans la section 8.3 « Contrôle interne et gestion des risques », du chapitre 1 pages 38 à 43 du présent document.

5.2. Politiques et procédures

UNE CHARTE ÉTHIQUE ET DES VALEURS FORTES PORTÉES AU PLUS HAUT NIVEAU DU GROUPE

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

Par cette Charte, le Groupe s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur dans les pays où ses entités exercent leurs activités, ainsi que les normes les plus strictes pour la conduite des affaires.

Portée par le management qui s'assure du respect de ces règles, elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour garantir le bon exercice de ses activités.

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

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

En fonction des législations locales en vigueur, des chartes et règles complémentaires en matière d'éthique des affaires sont mises en place et revues régulièrement.

S'agissant des droits humains, les engagements de Sopra Steria, repris dans la Charte éthique Groupe, sont les suivants :

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

Sopra Steria Group est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, niveau *Advanced*, et respecte les principes et droits fondamentaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne :

- droits fondamentaux de la personne humaine, en particulier l'interdiction de recourir au travail des enfants ainsi qu'à toute forme de travail servile, forcé ou obligatoire ;

- respect des embargos, et lutte contre les trafics d'armes, trafics de produits stupéfiants et terrorisme ;
- respect des échanges commerciaux, licence d'importation, et d'exportation aux douanes ;
- droit à la santé et à la sécurité des personnels et des tiers ;
- droit au travail, à l'immigration, à l'interdiction du travail clandestin, à l'esclavage et au trafic d'êtres humains ;
- protection de l'environnement ;
- lutte contre les infractions économiques et notamment la corruption, la prise illégale d'intérêts, la concussion, le détournement des fonds publics, le délit de favoritisme, la fraude, le trafic d'influence (ou infraction équivalente dans le droit applicable) l'escroquerie, l'abus de confiance, la contrefaçon, le faux et usage de faux et toutes infractions connexes ;
- lutte contre le blanchiment d'argent ;
- droit de la concurrence ;
- droit à la non-discrimination.

La Charte éthique a été complétée en 2017 d'un Code de déontologie boursière relatif aux opérations sur titres et à la prévention des délits d'initiés, en conformité avec le Règlement européen sur les abus de marché (Règlement MAR 596/2014).

UN SOCLE DE RÈGLES ET PROCÉDURES GROUPE

Au-delà de la Charte éthique, qui réaffirme les principes fondamentaux et les valeurs du Groupe, le dispositif de conformité au sein de Sopra Steria repose sur un socle commun de règles et de processus (pilotage, Ressources Humaines, achats, vente, opérations et production, finance et comptabilité, sécurité, etc.)

Dans le cadre du programme de conformité, un travail important de consolidation des règles existantes au niveau du Groupe et de précision des directives et procédures a été mené en 2017, et s'est poursuivi, accéléré en 2018 et 2019 afin d'assurer l'évolution, la conformité aux nouvelles réglementations, la mise en œuvre de ces procédures au sein du Groupe et renforcer les points de contrôle.

5.3. Dispositif de prévention et de lutte contre la corruption

Afin d'accompagner le développement et la croissance du Groupe, et de répondre aux nouvelles exigences réglementaires, la Présidence et la Direction générale ont souhaité compléter le travail concernant la formalisation de l'ensemble des règles Groupe en lançant un programme de conformité pour la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et ce pour l'ensemble des filiales et géographies.

Le dispositif anticorruption comprend notamment :

- **une implication forte de l'instance dirigeante** dans la mise en œuvre et le suivi, avec notamment la mise en place d'un Comité de pilotage « de la Conformité & du Contrôle interne » hebdomadaire ;
- **une organisation transverse en charge du pilotage**, du suivi et du contrôle du dispositif, via les Responsables Contrôle Interne, en charge des sujets de conformité et de la gestion des risques, dans chacune des entités ;
- **une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence**, réalisée selon le même calendrier et la même méthodologie que la cartographie des risques globaux, et partagée avec les acteurs concernés ;
- **un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence**, illustré d'exemples concrets, en complément de la Charte éthique, édité en 10 langues et couvrant l'ensemble des entités du Groupe. Ce Code a été diffusé en 2018 à l'ensemble des managers et des collaborateurs du Groupe, soit plus de 44 000 personnes. Ce Code est désormais intégré au règlement intérieur des entités, après organisation des procédures auprès des instances représentatives du personnel ;
- **un régime disciplinaire** qui s'appuie sur le Code de conduite rendu opposable *via* l'intégration au règlement intérieur ; le Groupe applique en effet une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence ;
- **des procédures spécifiques** formalisées, permettant notamment la mise en œuvre des contrôles de premier et second niveaux associés, afin de répondre aux situations identifiées comme potentiellement à risque. À titre d'exemples : Politique cadeaux et invitations ; Procédures relatives aux conflits d'intérêts ; Procédure Événements clients ; Procédure opérations Export, procédures dont le déploiement est programmé début 2019 ;
- **le renforcement de la procédure d'évaluation des tiers, dont les clients, fournisseurs et sous-traitants**. Dans ce cadre, le Groupe a formalisé et déployé une nouvelle Procédure Achats et complété la charte fournisseur, afin de couvrir l'ensemble des nouvelles réglementations et plus particulièrement les réglementations relatives à la Loi Sapin II et au devoir de vigilance ;
- **un programme de formation Groupe**, dans le but de sensibiliser de façon pratique et accessible l'ensemble des collaborateurs, et de former les populations considérées comme plus exposées au regard de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Ce programme est fondé sur :
 - un parcours e-learning, en cinq langues, déployé en 2018. À fin mars 2019, 79 % des collaborateurs du Groupe, ont eu accès à ce parcours, à travers la plate-forme de l'organisme de formation du Groupe (Sopra Steria Academy), le reste des collaborateurs n'ayant pas accès à la plate-forme pour des raisons techniques étant formés *via* des sessions en présentiel,
 - l'intégration de séquences dédiées dans les parcours d'intégration et les modules de formation métiers, afin d'assurer un dispositif de formation pérenne,
 - des formations en présentiel pour les populations considérées comme plus exposées : managers, commerciaux, acheteurs, secteur public, export, etc. et pour les entités ne pouvant pas accéder à la plate-forme e-learning pour des raisons techniques ;
- **des procédures de contrôles et d'audit renforcées ;**
- **un dispositif d'alerte**, mis en œuvre au 1^{er} trimestre 2019, intégrant les exigences légales françaises de la loi Sapin II déployé dans l'ensemble des entités du Groupe.

5.4. Plan de vigilance

Le plan de vigilance a vocation à organiser l'ensemble des actions relevant de la Loi 2017-399 du 27 mars 2017 menées par la Société et ses filiales autour des éléments suivants :

- **une cartographie des risques d'atteintes graves**, élaborée selon la même méthodologie que la cartographie des risques globaux, sur chacun des domaines précisés par la loi relative au devoir de vigilance (droits de l'homme et libertés fondamentales, santé et sécurité, environnement) ;
- **des actions de prévention et d'atténuation mises en œuvre ou identifiées** : ces éléments et ceux relatifs à la santé et à la sécurité des personnes et à la protection de l'environnement, sont présentés dans les sections 2.1.5. « Santé et Sécurité » du chapitre 3 page 86 et 4.2 « Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe » du chapitre 3. page 93;
- **un processus d'évaluation des tiers** :
 - la **charte fournisseur Groupe** a été complétée, pour intégrer les engagements attendus des fournisseurs et sous-traitants en matière de devoir de vigilance,
 - une nouvelle **Procédure Achats Groupe** a été déployée par la Direction Achats et la Direction du Contrôle Interne et de la Gestion des Risques, afin d'étendre le processus et le périmètre d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants (évaluation par la plate-forme EcoVadis) ;
- **un dispositif d'alerte** dans l'ensemble des entités du Groupe, avec pour objectif de l'intégrer à celui déjà en place au titre de la prévention et de la lutte contre la corruption.

Le suivi des mesures mises en œuvre et l'évaluation de leur efficacité sont confiés au Comité Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise décrit dans la section 1.1.3 page 81 du présent document.

À ce jour, il n'a pas été identifié d'atteintes graves envers :

- les droits humains et les libertés fondamentales ;
- la santé et la sécurité des personnes ;
- l'Environnement.

5.5. Réglementation fiscale et Transparence

En matière de politique fiscale, et conformément à l'article L 225-102-1 du code de commerce, le groupe Sopra Steria s'engage à respecter les lois et réglementations fiscales applicables

dans l'ensemble des pays où il est présent, ainsi que les normes internationales le concernant comme celles de l'OCDE, en particulier en matière de prix de transfert en établissant notamment une documentation de ses prix de transfert et en déposant une déclaration pays par pays auprès des autorités fiscales compétentes.

Le groupe Sopra Steria est régulièrement audité par les autorités fiscales compétentes avec lesquelles il coopère pleinement.

En outre, le groupe Sopra Steria 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.

5.6. Protection des données

PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, le « RGPD » est entré en application le 25 mai 2018. Sopra Steria Group et ses filiales ont déployé un programme visant à assurer leur conformité à ce règlement et aux législations locales spécifiques.

Ce programme, piloté par la Direction Juridique Groupe, qui coordonne le dispositif sur l'ensemble des filiales, comprend notamment :

- la désignation de Délégués à la Protection des Données (DPO) ;
- le déploiement d'une formation à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe ;
- l'adaptation des contrats ;
- la mise en place de procédures internes spécifiques.

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

PROTECTION ET SÉCURITÉ DES DONNÉES CLIENTS

Le Groupe a mis en place une politique et un dispositif robuste sur l'ensemble de ses entités et activités s'appuyant sur une organisation, des procédures et des contrôles adaptés revus chaque année.

Ce point est présenté dans la section 8.1. « Principaux risques » du chapitre 1, page 28 à 37 du présent document.

6. Table de concordance ODD/GRI/TCFD-CDSB

Document de référence		ODD	GRI	CDSB-TCFD (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap. / Section	Titre Chapitre / Section	N° page		
1.	Chapitre 1 - Présentation de Sopra Steria			
1.8.	Facteurs de risques et contrôles	28		REQ-02 Risks and opportunities
3.	Chapitre 3 - Responsabilité d'Entreprise			
1.	Sopra Steria, un groupe engagé pour un monde durable et responsable			
1.1.	Présentation de la stratégie Responsabilité d'Entreprise du Groupe	79		
1.1.1.	Notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies	79	16. Paix, justice et institutions efficaces 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	
1.1.2.	L'analyse de matérialité alignée sur le modèle d'affaires	80		
1.1.3.	Une gouvernance Responsabilité d'Entreprise au service des enjeux du Groupe	81		REQ-03 Governance
1.2.	Des reconnaissances majeures	82		
1.3.	Présentation du périmètre du reporting	82		REQ-08 Reporting policies
2.	Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé			
2.1.	Enjeux de la Responsabilité Sociale	83		
2.1.1.	Attirer et fidéliser plus de talents	84	8. Travail décent et croissance économique	GRI 401-1,
2.1.2.	Maintenir et développer les compétences	84	8. Travail décent et croissance économique 4. Éducation de qualité	GRI 404-1, GRI 404-3
2.1.3.	Diversité et égalité des chances	85	5. Égalité entre les sexes 10. Inégalités réduites	GRI 406-1, GRI 405-2
2.1.4.	Dialogue social	86	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GRI 407-1
2.1.5.	Santé et sécurité	86	3. Bonne santé et bien-être	
2.2.	Autres information sociales	86		
2.2.1.	Situation de l'emploi et des effectifs	86	11. Villes et communautés durables	GRI 102-8
2.2.2.	Rémunération	87	1. Pas de pauvreté	
2.2.3.	Conditions et Organisation du travail	87	3. Bonne santé et bien-être	GRI 403-9
3.	Responsabilité sociétale : Associer nos parties prenantes pour amplifier l'impact de notre contribution			
3.1.	Maintenir un haut niveau de transparence et d'interaction avec nos parties prenantes	88	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GRI 102-12, GRI 102-13, GRI 102-40, GRI 102,42
3.2.	S'appuyer sur l'innovation et des alliances stratégiques pour accompagner la transformation digitale	89	17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	
3.3.	Éclairer nos clients sur l'impact du digital sur la société et sur leurs propres enjeux de durabilité	89	9. Industrie, innovation et infrastructure 11. Villes et communautés durables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	
3.4.	Aligner la chaîne d'approvisionnement sur les enjeux de Responsabilité d'Entreprise	90		GRI 308-1
3.5.	Engager l'entreprise pour une société numérique inclusive et solidaire	90	2. Faim « zéro » 10. Inégalités réduites 16. Paix, justices et institutions efficaces	

Document de référence		ODD	GRI	CDSB-TCFD (Climate Change Reporting Framework)	
N° Chap. / Section	Titre Chapitre / Section	N° page			
3.6.	Un impact positif des activités du Groupe sur les territoires	91	1. Pas de pauvreté 4. Éducation de qualité 3. Bonne santé et bien-être 6. Eau propre et assainissement 8. Travail décent et croissance économique 11. Villes et communautés durables		
4.	Responsabilité environnementale : innover en faveur de l'environnement sur l'ensemble de notre chaîne de valeur				
4.1.	Des engagements majeurs définis auprès des organisations mondiales de référence	92	9. Industrie, innovation et infrastructure 17. Partenariats pour la réalisation des objectifs	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 413-1, GRI 102-56, GRI 102-27, GRI 102-28	REQ-01 Management's environmental policies, strategy and targets
4.2.	Des enjeux environnementaux porteurs d'opportunités pour le Groupe	93		GRI 102-15, GRI 201-2, GRI 102-1, GRI 102-7, GRI 308-2,	REQ-02 Risks and opportunities
4.3.	Un Groupe reconnu pour son engagement et son action en faveur de l'environnement	93		GRI 102-14, 102-18	REQ-03 Governance
4.4.	Objectifs et Principales réalisations	94	6. Eau propre et assainissement 7. Énergie propre et d'un coût abordable 11. Villes et communautés durables 12. Consommation et production responsables 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14. Vie Aquatique 15. Vie Terrestre	GRI 102-10, GRI 102-49, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 308-3	REQ-04 Sources of environmental impact REQ-05 Performance and comparative analysis REQ-06 Outlook REQ-07 Organisational boundary REQ-08 Reporting policies
4.5.	La lutte contre le changement climatique, un enjeu anticipé et maîtrisé	98	13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques		
5.	Éthique et Conformité				
5.1.	Gouvernance et Organisation	99			
5.2.	Politiques et procédures	99	1. Pas de pauvreté 8. Travail décent et croissance économique 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 16. Paix, justices et institutions efficaces		
5.3.	Un programme Groupe de prévention et de lutte contre la corruption	100	4. Éducation de qualité 16. Paix, justices et institutions efficaces		
5.4.	Plan de vigilance	101			
5.5.	Réglementation fiscale et Transparence	101	16. Paix, justices et institutions efficaces		
5.6.	Protection des données	101			
7	Table de concordance DD/GRI/TCFD-CDSB	102			
8	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion				

7. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le Rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2018

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux comptes de la société Sopra Steria Group, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la Société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la Société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'entité et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité (confer. Annexe) ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la Société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité et, le cas échéant, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;

- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration au paragraphe 3.1.3 « Présentation du périmètre de reporting » ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs (confer. Annexe) que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités et pays contributeurs (confer. Annexe) et couvrent entre 34 % et 86 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes (confer. Annexe) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la Société.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de huit personnes et se sont déroulés entre octobre 2018 et mars 2019 sur une durée totale d'intervention de 12 semaines.

Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Direction Contrôle Interne & Gestion des Risques, Ressources Humaines, Juridique et Développement Durable.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS RSE

Concernant les informations 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 et étendue des travaux » ci-dessus pour les indicateurs clés de performance et pour les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi 52 % des effectifs et entre 53 % et 86 % 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

À notre avis, les informations sélectionnées par la société et identifiées par le signe ✓ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Fait à Paris La Défense, le 12 avril 2019

L'organisme tiers indépendant

Mazars SAS

Bruno POUGET

Associé

Edwige REY

Associée RSE
& Développement Durable

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le Rapport de gestion

I ANNEXE

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés comme les plus importants et sélection d'entités et pays contributeurs ayant fait l'objet de tests de détail. (✓) Informations revues en assurance raisonnable

Informations	Entités/Pays
<ul style="list-style-type: none"> ■ Effectif global (ventilation par âge et par type de contrat) ✓ ■ Effectif ETP ✓ ■ Embauches ✓ ■ Turnover CDI 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sopra Steria Groupe S.A. (France) ■ Kentor IT AB (Suède) ■ Sopra Steria España S.A.U. (Espagne) ■ Steria India Limited (Inde)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre d'heures et de jours de formation ✓ ■ Nombre moyen de jours de formation par collaborateur ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sopra Steria Group S.A. (France) ■ Sopra Steria España S.A.U. (Espagne) ■ Steria India Limited (Inde)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sopra Steria Group S.A. (France) ■ Sopra Steria I2S (France)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Consommations d'énergie par collaborateur ✓ ■ Consommations d'énergie (bureaux et <i>Data Centers On-site</i>) ✓ ■ Consommations d'énergie des <i>Data Centers (On-site et Off-site)</i> ✓ ■ Part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique bureaux et <i>Data Centers On-site</i> ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (bureaux et <i>Data Centers On-site</i>) ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie des <i>Data Centers (On-site et Off-site)</i> ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA, Galitt, 2MoRO) ■ Norvège (Steria AS) ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Sopra Steria Ltd)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre - voyages d'affaires ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA) ■ Allemagne (Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria, ISS Software, Sopra Steria Services, CIMPA) ■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi S.L., Sopra HR Software S.L., CIMPA, Sopra Financial Solutions Iberia S.L.) ■ Sopra Banking Software
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quantités de déchets DEEE par collaborateur ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA) ■ Inde (Steria India Ltd, Cassiopae India PLC) ■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi S.L., Sopra HR Software S.L., CIMPA, Sopra Financial Solutions Iberia S.L.)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Consommations d'eau (bureaux et <i>Data Centers On-site</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi S.L., Sopra HR Software S.L., CIMPA, Sopra Financial Solutions Iberia S.L.) ■ Inde (Steria India Ltd, Cassiopae India PLC)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quantité de papier vert achetée par collaborateur ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA) ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Sopra Steria Ltd)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quantité de déchets papier et carton par collaborateur ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA) ■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi S.L., Sopra HR Software S.L., CIMPA, Sopra Financial Solutions Iberia S.L.) ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Sopra Steria Ltd)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Émissions directes fugitives (bureaux et <i>Data Centers On-site</i>) ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Ltd, CIMPA Ltd, NHS Shared Business Services, SSCL, Sopra Steria Ltd) ■ Inde (Steria India Ltd, Cassiopae India PLC)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Émissions liées aux dépenses d'achats 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap, Sopra Steria I2S, CIMPA)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dispositifs en matière d'éthique : programme de prévention et de lutte contre la corruption 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Groupe
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dispositifs en matière de protection des données à caractère personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Groupe

Glossaire

Acronymes

- **API** : *Application programming interface*/interface de programmation applicative
- **BPS** : *Business Process Services*/Externalisation des processus métiers et des fonctions
- **CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés
- **COP21** : Conférence de Paris de 2015 sur les changements climatiques
- **DLP** : *Data Loss Prevention*/Prévention contre la perte de données
- **DRM** : *Digital rights management*/Gestion des droits numériques
- **GAFA** : (Google, Apple, Facebook, Amazon) Géants du Web
- **GDPR** : Règlement général sur la protection des données
- **LPM** : Loi programmation militaire (Loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013)
- **NIS** : *Network Information System*
- **PaaS** : *platform as a service*/Plate-forme en tant que service
- **PLM** : *Product Lifecycle Management*/Gestion du cycle de vie des produits
- **SaaS** : *software as a service*/logiciel en tant que service
- **SOC** : *Security Operations Center*
- **UX** : *user experience*/expérience utilisateur
- **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 for Climate-related Financial Disclosure (TCFD)** : le *TCFD* est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créé dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20. Il représente un des développements les plus importants dans le domaine du *reporting* climat des entreprises.
- **Climate Disclosures Standards Board (CDSB)** : le *Climate Disclosure Standards Board* est un consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales qui travaille notamment en collaboration avec le *TCFD* sur ces sujets.
- **Scope 1 du GHG Protocol** : le *Scope 1* rassemble les émissions directes de GES issues de la combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, biodiesel et gaz), ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation des bureaux et *Data Centers* sur site.
- **Scope 2 du GHG Protocol** : le *Scope 2* rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau et de chauffage urbain dans les bureaux et *Data Centers* sur site,
- **Scope 3 du GHG Protocol** : le *Scope 3* rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau dans les *Data Centers* hors site, et aux déplacements professionnels réalisés.
- **Location-based** : Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission relatifs aux zones géographiques couvertes.
- **Market-based** : Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission spécifiques de la source d'énergie utilisée.

Responsabilité d'Entreprise

- **Objectifs de Développement Durable (ODD) ou Sustainable Development Goals (SDG)** des Nations Unies : Les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies sont 17 objectifs mondiaux que les États s'engagent à atteindre au cours des 15 prochaines années (2015-2030). Ils portent sur une multitude de domaines allant de la protection de la planète à l'édification d'un monde plus pacifique, en passant par la garantie donnée à tous de pouvoir vivre en sécurité et dans la dignité. Ces objectifs font partie d'un programme de développement visant à aider en priorité les plus vulnérables, en particulier les enfants et les femmes.
<https://www.unicef.fr/dossier/objectifs-de-developpement-durable-odd>
- **Matrice de matérialité** : L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise et ses parties prenantes, et est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui positionne ces enjeux selon leur importance pour l'entreprise en abscisse et pour ses parties prenantes externes en ordonnée.
- **Matérialité** : Le degré de matérialité choisi transcrit la manière dont l'enjeu est capable d'influencer la stratégie de l'entreprise, sa réputation, ou sa santé financière.
- **Gaz à effet de serre (GES)** : Les gaz à effet de serre sont des composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est l'un des facteurs à l'origine du réchauffement climatique.

Informations relatives au Rapport de gestion de la Société

Textes de référence		Déclaration de performance extra-financière	Pages
CCom	R. 225-105-1	Modèle d'affaires	Présentation intégrée 6 – 7
CCom	L. 225-102-1, III et R. 225-105	Informations sur la manière dont le Groupe prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité : <ul style="list-style-type: none"> ■ Description des principaux risques liés à l'activité ■ Description des politiques appliquées par le Groupe pour prévenir, identifier et atténuer ces risques ■ Résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance 	Chapitre 1 28 – 44 Chapitre 3 83 à 85 et 99 à 101
CCom	L. 225-102-1, III et R. 225-105, II-B-1° et 2° L. 225-102-4	Informations sur la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	100 à 101
		Informations sur le respect des droits de l'homme	99, 101
		Plan de vigilance	101