

4. Responsabilité d'Entreprise

1.	Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria	103
1.1.	La démarche de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria : sept principaux engagements alignés sur les ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies)	103
1.2.	Gouvernance Responsabilité d'Entreprise : une organisation structurée et robuste, intégrée à la stratégie du Groupe	104
1.3.	Une démarche enrichie par un dialogue régulier avec nos parties prenantes	107
1.4.	La feuille de route de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise	108
2.	Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé	114
2.1.	Gouvernance	114
2.2.	Les enjeux de la Responsabilité Sociale	114
2.3.	Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle	116
2.4.	Impact territorial	116
2.5.	Attirer et fidéliser plus de talents	117
2.6.	Maintenir et développer les compétences	120
2.7.	Diversité et égalité des chances	122
2.8.	Santé et sécurité et conditions de travail	128
2.9.	Dialogue social	129
3.	Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »	130
3.1.	Stratégie environnementale	130
3.2.	Sept axes d'actions prioritaires	133
3.3.	Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie	135
3.4.	Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES	137
3.5.	Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service	143
3.6.	Taxinomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)	146
3.7.	Perspectives	153
4.	Engagements envers la société	154
4.1.	Mettre en œuvre nos valeurs et garantir la conformité de nos actions	154
4.2.	Déployer les achats responsables	157
4.3.	Accompagner nos clients pour les aider dans leurs programmes de durabilité	158
4.4.	Assurer la protection des données et la sécurité des opérations	161
4.5.	Notre engagement solidaire	162
4.6.	Devoir de vigilance et plan de vigilance	165
5.	Note Méthodologique	166
6.	Table de concordance ODD/PACTE MONDIAL/GRI/TCFD-CDSB	168
7.	Indicateurs sociaux et environnementaux	171
8.	Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion	183

Message du Directeur général



Cyril Malargé
Directeur général

Aux crises sanitaires, énergétiques et sociales qui se succèdent, amplifiées par les tensions géopolitiques, vient s'ajouter l'urgence d'une transition environnementale qui soit acceptable pour le plus grand nombre.

Ce sont des défis immenses. Les nécessaires mutations qui en découlent ouvrent de nombreux champs d'action pour tous et les transformations à venir seront si profondes qu'elles demanderont vérité, détermination, exigence et sincérité dans les décisions et dans les actions.

En 2022, Sopra Steria a pris à bras le corps ces enjeux en s'appuyant sur les forces d'un Groupe engagé de longue date sur la voie de la responsabilité et de la durabilité. Nous avons travaillé et progressé avec l'ensemble de nos parties prenantes : nos collaborateurs qui représentent notre force et notre puissance d'action, nos clients qui sont notre raison d'innover et de nous transformer, nos partenaires avec qui nous développons les solutions technologiques au service d'un monde plus durable, nos fournisseurs engagés à nos côtés, et nos actionnaires qui nous accompagnent dans notre projet.

« Nous mettons le progrès social et la protection de l'environnement au cœur de nos engagements »

Nous mettons le progrès social et la protection de l'environnement au cœur de nos engagements. Aux côtés de nos parties prenantes, nous agissons pour créer de la valeur, durable et partagée.

Ces principaux engagements, sociaux, environnementaux, éthiques et solidaires présentés dans ce présent rapport, incarnent la vision et l'action du Groupe en matière de responsabilité d'entreprise.

Nous accompagnons et nous responsabilisons nos talents pour qu'ils construisent leur propre voie au sein d'un collectif mobilisé pour contribuer à un monde plus soutenable, inclusif et durable. Fortement engagé en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'éducation, Sopra Steria se mobilise pour que l'égalité des chances soit intégrée et incarnée aux différents niveaux de l'entreprise et qu'elle soit une source de progrès pour le Groupe.

Nos collaborateurs sont au cœur de notre projet. Nous devons leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes, d'avoir l'opportunité de grandir chacun à leur manière et de faire partie d'un collectif qui donne du sens à leur action au sein du Groupe.

L'urgence climatique, la préservation de l'environnement et de la biodiversité ne sont plus des options. Nous devons accélérer les programmes engagés, mobiliser le plus largement possible notre écosystème et au-delà.

Nous avons été un des pionniers de notre secteur dans la prise en compte du

défi climatique. Pour renforcer nos programmes, nous nous appuyons sur les plus hauts standards internationaux avec un niveau de transparence élevé, et les reconnaissances obtenues nous encouragent à aller plus loin. Nous sommes fiers d'être intégrés pour la 6^{ème} année consécutive dans la A List du CDP, d'être la 1^{ère} entreprise française de notre secteur dans le classement du Financial Times pour notre performance environnementale et la 2^{ème} des entreprises françaises, tous secteurs confondus, du classement ESG du Point.

Au-delà de la réduction de nos propres impacts environnementaux liés à la gestion de nos activités, nous accélérons l'intégration des enjeux environnementaux et climatiques dans notre proposition de valeur au service de la durabilité de nos clients. Conscient de l'impact du numérique sur la société et sur l'économie, c'est un enjeu majeur pour un acteur du numérique comme Sopra Steria qui accompagne les programmes de transformation des plus grandes organisations en Europe.

Nos valeurs et nos convictions en matière de responsabilité d'entreprise se reflètent aussi dans notre action auprès des publics fragilisés par les crises et pour qui la digitalisation accélérée de l'économie accentue encore plus les inégalités.

En tant qu'acteur européen majeur de la Tech, nous avons le devoir d'agir de manière responsable et de nous projeter dans un avenir plus durable.

Avant-Propos

Pour cette cinquième année de mise en œuvre de la DPEF, Sopra Steria publie dans son Document d'enregistrement universel (ex. 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, du présent Document d'enregistrement universel (pages 10 et 11). 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 le chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 39 à 52).

1. Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

Sopra Steria fonde sa stratégie et son programme d'actions en matière de Responsabilité d'Entreprise sur ses valeurs, ses convictions et un engagement fort de la direction et de l'ensemble des managers et collaborateurs du Groupe.

Nous avons la volonté de contribuer à un monde plus durable en mobilisant l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre démarche de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur la mission que Sopra Steria s'est fixé « Ensemble, construire un avenir positif, en mettant le numérique au service de l'humain ».

Nous avons la conviction que le numérique est une source d'opportunités et de progrès pour tous. Associé à l'humain, il crée un cercle vertueux et bénéficie à la Société dans son ensemble. Sopra Steria a fait le choix d'être une entreprise « contributive » pour construire un monde durable où chacun a un rôle à jouer.

Nous envisageons notre contribution de façon durable, humaine et éclairée.

Durable, car nous concevons nos actions dans une logique de long terme que ce soit dans l'exercice de nos métiers ou dans l'accompagnement de la transformation numérique de nos clients.

Notre approche en faveur d'un monde plus durable couvre l'ensemble de nos engagements environnementaux, sociaux, éthiques et solidaires.

Humaine, car notre action porte sur la mise en œuvre de projets qui favorisent l'inclusion numérique, l'égalité des chances et l'ouverture sociale. Nous nous engageons depuis plusieurs années en faveur de l'éducation des jeunes, de l'insertion des personnes en situation de handicap ou encore du développement professionnel des femmes.

Éclairée, car notre contribution s'appuie sur notre capacité à anticiper les enjeux du numérique, à les comprendre, les traduire pour mieux évaluer leurs impacts sur le quotidien de tous. Nous aidons ainsi nos clients à répondre à leurs propres enjeux de durabilité. Nous travaillons avec notre écosystème et contribuons aux réflexions sur l'impact du numérique sur la société pour nourrir nos travaux pour un numérique responsable.

Cette stratégie est fondée sur notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Elle s'appuie sur une analyse de matérialité qui positionne les différents enjeux de durabilité du Groupe.

1.1. La démarche de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria : sept principaux engagements alignés sur les ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies)

En s'appuyant sur le modèle d'affaires du Groupe (voir « Présentation intégrée de Sopra Steria » du présent Document d'enregistrement universel pages 10 et 11) et sur l'évolution des attentes de ses parties prenantes, Sopra Steria a défini sept principaux engagements en matière de Responsabilité d'Entreprise au regard de sa matrice de matérialité mise à jour en 2022.

1. Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, la diversité et l'égalité des chances ;
2. Être un partenaire stratégique et dans la durée pour nos clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable ;
3. Atteindre « Zéro émission nette », préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le changement climatique ;
4. Collaborer avec un écosystème élargi pour adresser de manière collective les grands sujets de société auxquels nous devons tous faire face ;
5. Instaurer un dialogue constructif, transparent et continu avec nos parties prenantes ;
6. Agir de manière éthique dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités ;
7. Soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique.

Sopra Steria partenaire fondateur du Forum de l'Engagement

Notre démarche d'entreprise responsable et engagée s'est concrétisée en 2022 par la contribution du Groupe en tant que partenaire fondateur au Forum de l'Engagement. Les entreprises et leurs collaborateurs, sont au cœur de l'action pour répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux auxquels le monde fait face.

Sopra Steria est fier d'être partenaire fondateur du Forum de l'Engagement, une initiative qui vise à mettre en lumière et favoriser l'action des institutions et des entreprises au service des transitions sociales, environnementales et de gouvernance, pour un monde plus juste et responsable.

Les entreprises et organisations membres du Forum partagent leurs engagements et leurs actions concrètes sur 6 thématiques : économie, finance et industrie juste, innovante et responsable ; société plus inclusive ; stratégie écologique performante ; territoires plus efficaces sur le plan social et environnemental ; protection des droits humains ; gouvernance et information responsable.

En tant qu'acteur majeur de la Tech et ambassadeur du numérique responsable, nous souhaitons contribuer à une société numérique plus inclusive et solidaire en partageant nos expériences avec l'ensemble des acteurs du Forum.

10 principes du Pacte Mondial et Objectifs de Développement Durable

Nous attachons une grande importance à l'alignement de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise et les programmes associés sont en totale cohérence avec les 10 principes du Pacte Mondial et les Objectifs de Développement Durable.

En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, (niveau de reporting Global Compact Advanced), nous soutenons les engagements relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le Groupe contribue de manière directe et indirecte aux 17 ODD et plus particulièrement :

- Aux ODD 9, 11, 12, 13 et 16 au travers de ses activités cœur de métiers.
- Aux ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 14, 15 et 17 au travers de ses initiatives volontaires. Voir "Présentation intégrée de Sopra Steria" page 9.

En complément de nos sept engagements, nous avons défini trois enjeux ESG prioritaires pour 2023 dans notre feuille de route. Les politiques associées et principaux résultats sont déclinés dans les différentes parties du présent Document d'enregistrement universel.

1.2. Gouvernance Responsabilité d'Entreprise : une organisation structurée et robuste, intégrée à la stratégie du Groupe

Une gouvernance dédiée pilote le déploiement de la politique et les plans de progrès associés.

Le Directeur général oriente, en lien avec le Président du Conseil d'administration, la stratégie en matière de Responsabilité d'Entreprise du Groupe, notamment dans les domaines social, environnemental et éthique. Il préside le Comité Exécutif du Groupe qui arrête les orientations opérationnelles dans ces domaines. La rémunération du Directeur général inclut plusieurs critères liés à la Responsabilité d'Entreprise.

Le Directeur général adjoint supervise les programmes de Responsabilité d'Entreprise du Groupe. Il représente la Direction générale sur ces enjeux auprès des grandes institutions gouvernementales et professionnelles et, à l'intérieur du Groupe, dans les instances majeures de pilotage de la Responsabilité d'Entreprise. À ce titre, il préside le Comité Responsabilité d'Entreprise ainsi que le *Corporate Responsibility Advisory Board* décrits plus loin. Il pilote, avec la Directrice Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, l'analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Responsabilité d'Entreprise. Voir section 1 du chapitre 2 « Facteurs de risques », pages 40-46.

La Directrice RE-DD assure le rôle de *Chief Sustainability Officer*. Membre du Comité Exécutif du Groupe depuis 2020, elle dirige le programme de Responsabilité d'Entreprise du Groupe et sa rémunération inclut des objectifs liés à la performance de ce programme. La gouvernance de la Responsabilité d'Entreprise s'organise autour de cette Direction Groupe et de quatre pôles interdépendants : environnement, social, marché et solidarité.

1.2.1. LA DIRECTION RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE GROUPE (DIRECTION RE-DD)

Directement rattachée à la Direction générale, la Direction RE-DD met en œuvre le cadre de la stratégie de Responsabilité d'Entreprise du Groupe décidé avec la Direction générale. Elle coordonne les

plans d'actions, pilote le reporting, analyse et valorise la performance. Elle s'appuie sur les Directions et divisions concernées et sur un réseau de référents au sein de chaque entité.

Sa mission est notamment d'accompagner les entités dans la prise en compte des objectifs de Responsabilité d'Entreprise et dans la maîtrise des risques pour :

- Structurer les politiques ;
- Définir des indicateurs communs pour renforcer la cohérence et le pilotage de la stratégie Responsabilité d'Entreprise.

La stratégie, les enjeux et les principales réalisations liés à la Responsabilité d'Entreprise sont présentés et discutés chaque année au Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'Entreprise du Conseil d'administration.

La gouvernance de la Responsabilité d'Entreprise permet qu'elle soit à la fois :

- Intégrée à la stratégie et impulsée au plus haut niveau du groupe ;
- Déployée internationalement et dans tous les métiers ;
- Adaptée aux spécificités locales et métiers ;
- Coordinée pour s'assurer que l'appropriation locale des politiques groupe est réalisée de manière pertinente.

1.2.2. LE CORPORATE RESPONSIBILITY ADVISORY BOARD (CR 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. Il est composé de cinq experts externes et des principaux responsables Groupe en charge des pôles et grands dossiers. En 2022, ce comité s'est réuni 2 fois.

Parmi les sujets abordés en 2022 :

- La nouvelle réglementation européenne SFDR ;
- Les défis du changement climatique pour Sopra Steria ;
- Le nouveau standard SBTi Net-Zero.

Le Comité consultatif comptait en 2022, cinq experts indépendants suivants :

Patrick Bourdet - Membre du *CR Advisory Board* depuis 2018

Nationalité : Française

Biographie : Patrick Bourdet, ancien fondateur et Président-Directeur général d'AREVA Med, consultant et *coach* de dirigeants, engagé dans des instances éducatives et d'aide sociale à l'enfance.

Jan Corfee-Morlot - Membre du *CR Advisory Board* depuis 2021

Nationalité : Américaine

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

Mark Maslin - Membre du *CR Advisory Board* depuis 2011

Nationalité : Britannique

Biographie : Mark Maslin, Professeur en climatologie à l'University College London (UCL), expert du changement climatique et auteur de nombreuses publications académiques et livres sur la crise climatique.

Frédéric Tiberghien - Membre du *CR Advisory Board* depuis 2008

Nationalité : Française

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

Marie-Ange Verdickt - Membre du *CR Advisory Board* depuis 2012

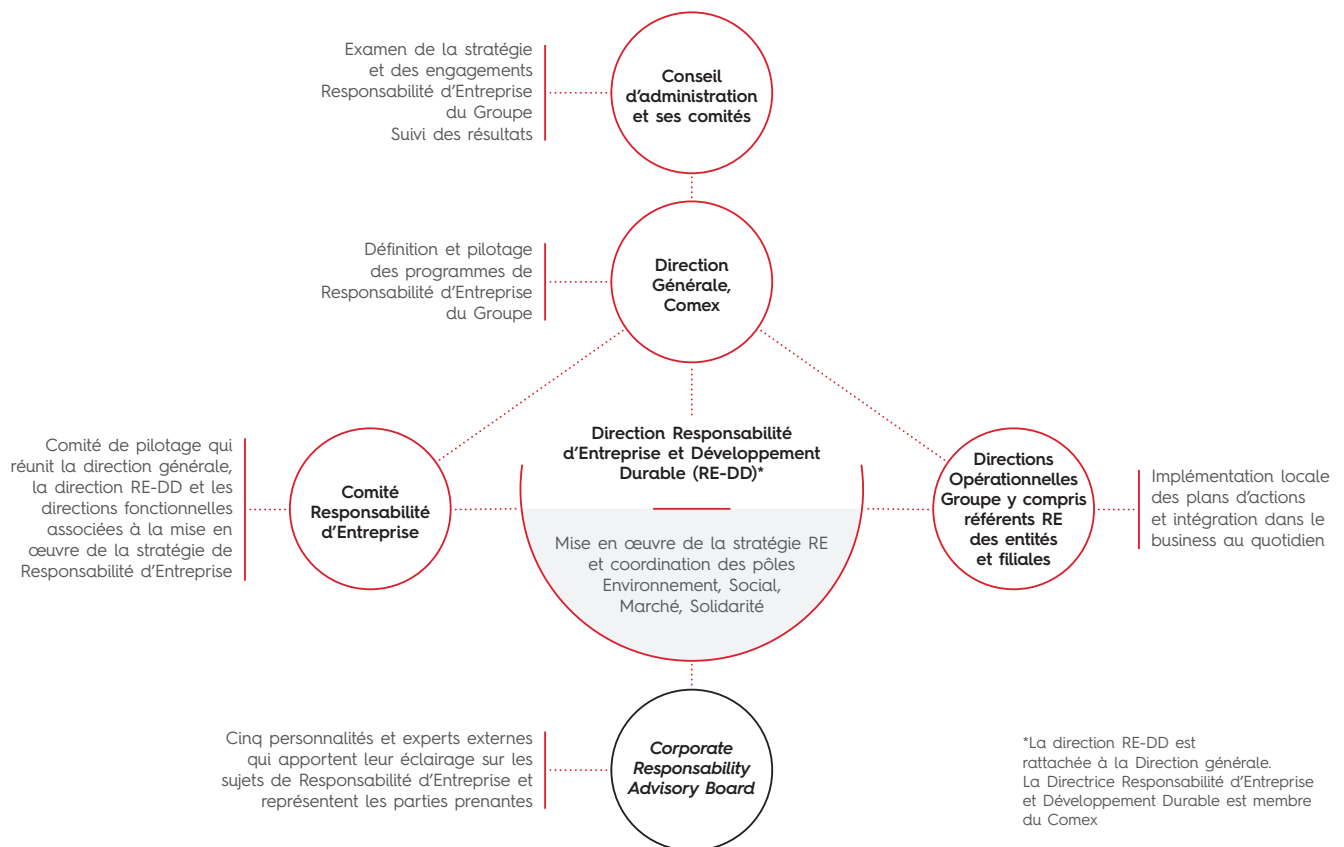
Nationalité : Française

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

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

1.2.3. ORGANIGRAMME DE LA GOUVERNANCE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

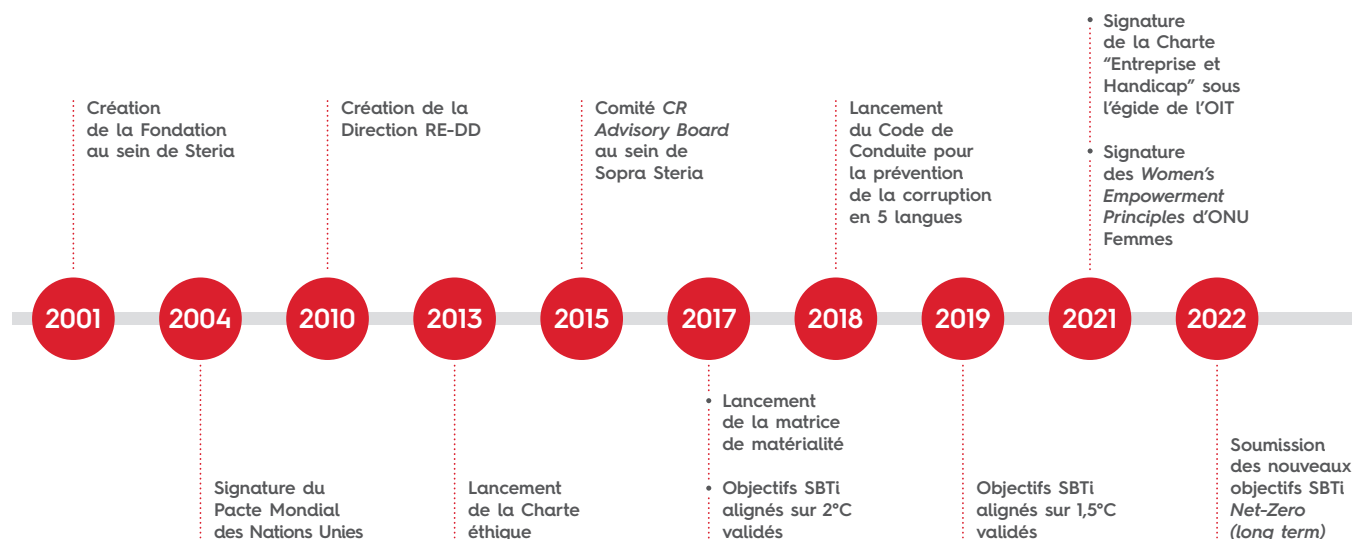


La réalisation des objectifs ESG du Groupe est intégrée à la rémunération variable du Directeur général. En ce qui concerne les enjeux environnementaux et sociaux de l'activité, les objectifs qualitatifs permettent d'assurer que le Groupe se rapproche chaque année de ses objectifs de moyen long terme. Les réalisations sont mesurées par rapport à la trajectoire définie vers ces objectifs.

De plus, le Directeur général et une partie de l'encadrement du Groupe bénéficient de plans d'action de performance, à horizon triennal, également conditionnés par un objectif ESG.

1.2.4. UN ENGAGEMENT HISTORIQUE

Au travers d'un engagement historique de plus de 20 ans, le Groupe fait progresser ses programmes de Responsabilité d'Entreprise.



1.3. Une démarche enrichie par un dialogue régulier avec nos parties prenantes

1.3.1. UN LARGE ÉCOSYSTÈME DE PARTIES PRENANTES

Pour renforcer notre attractivité, nous devons démontrer à nos parties prenantes (clients, collaborateurs et candidats, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs, société civile) que nos engagements de Responsabilité d'Entreprise sont au cœur de notre stratégie et de notre action. Nous développons ainsi des relations de confiance et un dialogue transparent, ouvert et inclusif avec nos parties prenantes et les associons à nos engagements et programmes d'action.

1.3.2. MODALITÉS DE DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES



CLIENTS

- Baromètre annuel *Customer Voice* : interview de 536 clients de 94 comptes clients stratégiques du Groupe
- Revues régulières des projets
- Revues de comptes clients
- Réponses aux questionnaires ESG de nos clients lors de référencements, d'appels d'offres et de nouveaux projets
- Réponses aux questionnaires des analystes ESG demandés par nos clients : EcoVadis, Acesia, IntegrityNext, Hellios
- Engagements au travers de contrats et de chartes



COLLABORATEURS CANDIDATS

Collaborateurs :

- 3e édition du « *Group People Survey* » avec *Great Place To Work*
- Dialogue social : 360 accords en vigueur
- Formation des collaborateurs, exemples :
 - 5 *e-learning*s obligatoires du « Passeport Prévention »
 - + 19 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques, soit 38 % de l'effectif
 - + 16 000 collaborateurs formés à « Zéro émission nette »
- Des collaborateurs bénévoles engagés pour l'environnement à travers des réseaux *Green Light* (France) et *Sustainability Champions* (Royaume-Uni)
- Deux plateformes d'engagement solidaire des collaborateurs, en bénévolat et mécénat de compétence

Candidats :

- 604 actions écoles
- Prix Entreprendre Pour Demain



ACTIONNAIRES INVESTISSEURS

- Équipe dédiée aux relations investisseurs
- Site relations investisseurs rassemblant les informations utiles pour les actionnaires et investisseurs
- Résultats et chiffres d'affaires commentés auprès des investisseurs et analystes via :
 - Des réunions webcast bilingues de présentation des résultats annuels et semestriels
 - Des conférences téléphoniques bilingues pour les trimestriels
- Rencontres avec les investisseurs : 25 roadshows, 11 conférences, 175 institutions rencontrées, 11 pays et 17 villes couverts.
- Réponses aux questionnaires des investisseurs et des agences de notation extra-financières : MSCI ESG, Sustainalytics, S&P Global, ISS QualityScore, Gaïa Index, CDP Climate Change.



PARTENAIRES

- Partenariats avec les meilleurs éditeurs du marché pour accroître la valeur apportée à nos clients. Partenaires stratégiques : Axway, Microsoft, IBM-Red Hat, SAP, Oracle, Dassault Système ⁽¹⁾s ; Principaux acteurs du cloud : AWS, Google, OVH ; Acteurs technologiques majeurs : Pega, Salesforce, Orange, Talend, UiPath, Informatica, ServiceNow.
- Partenariats avec des universités et instituts de recherche autour de projets d'innovation, dans les principales géographies du Groupe. Sopra Steria contribue à des travaux d'éducation et de recherche, intègre des chercheurs à ses projets et développe des solutions innovantes (IA, Nouvelles réalités, IoT et données) et est mécène de plusieurs chaires.
- Numérique Durable : Adhésion à NégOctet, à l'Institut du Numérique Responsable, au Pacte Climat européen et à l'European Green Digital Coalition.
- Souveraineté numérique : Membre de l'Alliance européenne pour les données industrielles, Edge et Cloud
- Éthique numérique : Publication avec la Human Technology Foundation de « Le data altruisme : les données au service de l'intérêt général »
- Des startups intégrées à notre proposition de valeur en Europe via le programme Sopra Steria Ventures.

(1) ESG : Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance



FOURNISSEURS

- Revues de comptes
- Dispositifs d'appel d'offres qui intègrent l'ensemble des exigences ESG
- Webinaires de sensibilisation des fournisseurs aux enjeux ESG et à l'évaluation EcoVadis (questionnaire et module carbone)
- Engagements au travers de la signature de la charte des fournisseurs et partenaires
- Engagements des fournisseurs sur les exigences de conformité : documents collectés au travers de Provigis ou d'autres dispositifs
- Évaluation par EcoVadis des fournisseurs cibles
- Achats inclusifs avec le recours au STPA – Secteur du travail protégé et adapté (France)
- Accès facilité aux fournisseurs intégrant des critères diversité et égalité des chances



SOCIÉTÉ CIVILE

- + 200 projets de soutien aux communautés locales et aux territoires
- + 1 000 bénévoles engagés dans des programmes de solidarité
- Fondation Sopra Steria-Institut de France
- Prix Entreprendre Pour Demain qui a pour public, des étudiants et de jeunes entrepreneurs
- Sopra Steria société ambassadrice du Pacte Mondial Réseau France
- « COP » du Pacte Mondial des Nations Unies : publication annuelle de la « Communication sur le progrès »
- Accessibilité numérique : + 8 200 collaborateurs sensibilisés en 2022 (France)
- Revue des grands axes stratégiques de Responsabilité d'Entreprise avec le *CR Advisory Board*

1.4. La feuille de route de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise

La feuille de route Responsabilité d'Entreprise est guidée par deux approches complémentaires :

- La cartographie des risques Groupe, dans laquelle figurent des risques extra-financiers,
- L'analyse de matérialité des enjeux ESG

Le Groupe veille également à aligner ses engagements ESG prioritaires sur les ODD.

La synthèse des deux approches permet de déterminer la hiérarchie des enjeux extra-financiers pour le groupe et ses parties prenantes.

1.4.1. L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

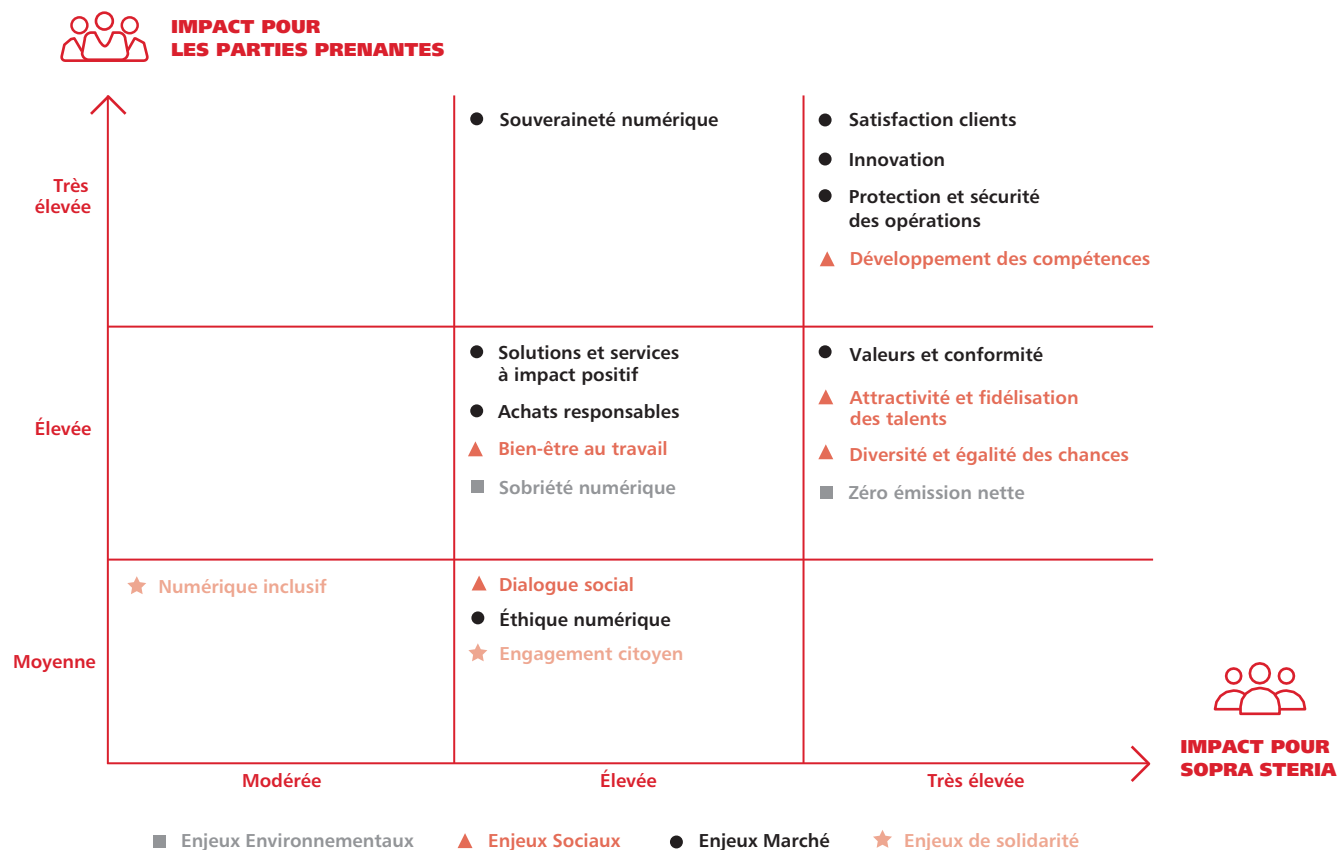
- La matrice de matérialité hiérarchise les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et solidaires prioritaires du Groupe, au regard de sa stratégie et du point de vue de ses parties prenantes internes et externes (clients, collaborateurs et candidats, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs et société civile).
- Elle est basée sur la Norme AFNOR NF X30-029 (« Responsabilité sociétale – Analyse de matérialité – Priorisation des domaines d'action et des parties prenantes – ISO 26000 »).

L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents.

En ligne avec les enjeux business, la stratégie et la politique de Responsabilité d'Entreprise du Groupe, l'analyse de matérialité permet d'identifier les enjeux importants et pertinents qui peuvent impacter la performance de l'entreprise et de positionner ces enjeux en fonction de leur impact potentiel sur la performance de l'entreprise et sur son écosystème.

Pour mettre à jour sa matrice de matérialité, le Groupe s'appuie sur les dispositifs d'échanges existants auprès de ses principales parties prenantes, notamment l'enquête annuelle auprès des grands clients, *Customer Voice*, et l'enquête collaborateurs, *Great Place To Work*.

À l'horizon 2023, dix-huit enjeux ont été identifiés comme étant directement alignés sur la stratégie du Groupe.



Les définitions des enjeux de la matrice de matérialité sont précisées dans le tableau de bord feuille de route de notre démarche Responsabilité d'Entreprise dans la section 1.4.3.

1.4.2. LA FEUILLE DE ROUTE DE NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Notre démarche de Responsabilité d'Entreprise comprend sept principaux engagements sociaux, environnementaux et sociétaux en lien avec les enjeux de la matrice de matérialité.

Pour chaque axe, la Direction générale a déterminé une priorité, qui correspond à la fois à :

- des enjeux très matériels au regard de ses activités ;
- des leviers actionnables directs et indirects à court, moyen et long termes ;
- une politique volontariste, reflet des valeurs du Groupe.

Les 3 enjeux ESG prioritaires pour les parties prenantes et le Groupe :

- 1 : Contribution à la lutte contre le changement climatique ;
- 2 : Politique volontariste de féminisation du management ;
- 3 : Numérique durable dans la proposition de valeur.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

Les sept engagements de Sopra Steria sont illustrés dans le tableau de bord, en tant que réponse à des enjeux matériels. Ils sont formalisés par des politiques Groupe et matérialisés par des plans d'action.

Le tableau de bord intègre les *KPIs* des 3 enjeux ESG prioritaires.

1.4.3. TABLEAU DE BORD FEUILLE DE ROUTE DE NOTRE DÉMARCHE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Engagement / ODD	Enjeux de la matrice de matérialité	KPI	Performance 2022	Objectif	Progression par rapport à 2021
Engagement social					
Engagement 1 : Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, la diversité et l'égalité des chances Enjeux ESG prioritaire : Politique volontariste de féminisation du management ODD 3, 4, 5, 8, 10 et 17 Cf. pages 114-129	Attractivité et fidélisation des talents Être l'employeur de référence la Tech, auprès des jeunes diplômés et des meilleurs professionnels du numérique	■ Nombre de recrutements	■ 13 073	■ 11 000	■ + 23 %
	Développement des compétences Accompagner l'employabilité et aligner les compétences des collaborateurs sur les nouveaux enjeux clients	■ Moyenne d'heures de formation par salarié	■ 33 heures	■ Progression des résultats	■ + 6 heures (vs 27 h en 2021)
	Diversité et égalité des chances Promouvoir l'égalité des chances, vecteur d'attractivité, d'innovation et de performance et lutter contre toute forme de discrimination	■ Taux de féminisation du COMEX	■ 20 %	■ 2025 : 30 %	■ + 2,4 points (vs 17,6 % en 2021)
		■ Taux de féminisation des 10 % de postes à plus haute responsabilité	■ 20,4 %	■ Progression des résultats	■ + 1 point (vs 19,4 % en 2021)
		■ Taux de féminisation de l'effectif	■ 33,1 %	■ Progression des résultats	■ + 0,7 point (vs 32,4 % en 2021)
	Bien-être au travail Favoriser l'épanouissement des collaborateurs	■ Taux de participation au baromètre de satisfaction GPTW	■ 84 %	■ Progression des résultats	■ + 2 points (vs 82 % en 2021)
	Dialogue social Instaurer un dialogue social constructif pour accompagner le projet d'entreprise	■ Nombre d'accords en vigueur	■ 360	■ Progression des résultats	■ + 3 (vs 357 en 2021)
Engagement auprès de la société					
Engagement 2 : Être un partenaire dans la durée pour nos clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable ODD 8, 9, 11, 16 et 17 Cf. pages 143-145 et 158-161	Satisfaction client Maintenir et développer un haut niveau de satisfaction pour nos clients, anticiper et accompagner leurs nouvelles attentes	■ Croissance organique du chiffre d'affaires	■ 7,6 %	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ +1,2 points (vs 6,4 % en 2021)
		■ Baromètre <i>Customer Voice</i> (100 clients stratégiques interrogés)	■ 3 ^e édition : taux de satisfaction de 80 %		■ =
	Solutions et services à impact positif Solutions et services répondant aux enjeux environnementaux, sociaux et éthiques de nos clients	■ Solutions et services à impact positif	■ Durabilité environnementale dans notre offre de service : stratégie SBTi <i>Net-Zero</i> , reporting environnemental et gestion de la conformité, mesure et réduction de l'empreinte environnementale ■ Projets à impact social positif liés à l'inclusion numérique et professionnelle	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ Nouvel indicateur 2022
		Innovation Accompagner la transformation numérique des clients en anticipant sur les meilleures technologies et solutions du marché. Collaborer avec un écosystème innovant alliant grands partenariats technologiques et startups	■ Actions en faveur de l'innovation ■ Collaboration de Sopra Steria avec + 400 startups ■ Investissement direct (equity) ou indirect (via des fonds partenaires) dans 62 startups au 31.12.22.	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ + 38 startups dans le portefeuille

Engagement / ODD	Enjeux de la matrice de matérialité	KPI	Performance 2022	Objectif	Progression par rapport à 2021
Engagement environnemental					
Engagement 3 : Atteindre « Zéro émission nette », préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le changement climatique Enjeux ESG prioritaire : Contribution à la lutte contre le changement climatique ODD 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17 Cf. pages 130-153	« Zéro émission nette » Poursuivre la trajectoire de réduction des émissions de GES liées à nos activités directes, validée par le SBTi et définir des objectifs long terme alignés sur les nouveaux critères du SBTi Net-Zero	■ Réduction des émissions par collaborateurs des activités directes (Scopes 1/2/3-6 et 3-8) par rapport à 2015	■ - 68 % teqCO ₂ par collaborateur (effets pandémie de Covid-19 exclus) en 2022 (base 2015) ■ - 75,7 % teqCO ₂ par collaborateur (effets pandémie de Covid-19 inclus) en 2022 (base 2015)	■ - 85 % teqCO ₂ d'ici à 2040 par rapport à 2015 (Objectif SBTi 1,5°C) ■ Soumission en 2022 de nouveaux objectifs SBTi Net-Zero	■ - 18 % teqCO ₂ par collaborateur (vs - 50 % (effets pandémie de Covid-19 exclus) en 2021) ■ + 7,8 % teqCO ₂ par collaborateur ⁽¹⁾ (vs - 83,5 % (effets pandémie de Covid-19 inclus) en 2021)
		Réduction des émissions des activités indirectes (notamment chaîne d'approvisionnement) : ■ Mesure de la part des fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement ayant un objectif de réduction de leurs émissions ■ Mesure des émissions de GES des déchets (DEEE, papier et carton, eau), trajets domicile/travail et télétravail	■ Parmi les fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement, 55,2 % d'entre eux ont un objectif de réduction de leurs émissions (objectif : 90 % en 2025) ■ Émissions de GES des déchets, trajets domicile/travail et télétravail : 36 084 teqCO ₂ en 2022 ■ Soumission en 2022 de nouveaux objectifs SBTi Net-Zero	■ Engager 90 % des fournisseurs représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement (Objectif SBTi 1,5°C)	■ = (En 2021, parmi les fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement, 55,2 % d'entre eux ont un objectif de réduction de leurs émissions (objectif : 90 % en 2025)) ■ + 14 325 teqCO ₂ ⁽²⁾ (vs émissions de GES des déchets, trajets domicile/travail et télétravail : 21 758 teqCO ₂ en 2021)
		■ Programme Climate Neutral Now de l'ONU : Compensation carbone des émissions non évitées de nos activités directes via des projets d'afforestation	■ 100 % en 2022	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ = (vs 100 % en 2021)
		■ Émissions de GES Scope 1 en teqCO ₂ (émissions fugitives incluses)	■ 3 307 teqCO ₂ en 2022 ■ Soumission en 2022 de nouveaux objectifs SBTi Net-Zero		■ - 343 teqCO ₂ (vs 3 650 teqCO ₂ en 2021)
		■ Émissions de GES Scope 2 en teqCO ₂	■ 398 teqCO ₂ en 2022 ■ Soumission en 2022 de nouveaux objectifs SBTi Net-Zero		■ - 229 teqCO ₂ (vs 627 teqCO ₂ en 2021)
		■ Émissions de GES Scope 3 en teqCO ₂ (Data Centers hors-site et déplacements professionnels)	■ 14 017 teqCO ₂ en 2022 ■ Soumission en 2022 de nouveaux objectifs SBTi Net-Zero		■ + 6 919 teqCO ₂ ⁽³⁾ (vs 7 098 teqCO ₂ en 2021)
		■ Émissions de GES Scope 3 en teqCO ₂ (intégral)	■ 325 176 teqCO ₂ en 2022 ■ Soumission en 2022 de nouveaux objectifs SBTi Net-Zero		■ + 32 720 teqCO ₂ ⁽⁴⁾ (vs 292 456 teqCO ₂ en 2021)
		Sobriété numérique Appliquer les principes de sobriété numérique et d'écoconception aux solutions et services délivrés à nos clients	■ Actions pour promouvoir la sobriété numérique	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ + 3 000 collaborateurs (vs 16 000, soit 35 % de l'effectif en 2021)

(1) Les déplacements professionnels ont augmenté en 2022 par rapport à 2021 (la principale année de la pandémie de Covid-19) du fait du retour au travail en présentiel et de la reprise des déplacements sur sites clients.

(2) En 2022, le retour au travail en présentiel a mécaniquement diminué le télétravail et augmenté le nombre de trajets domicile-travail.

(3) Les déplacements professionnels ont augmenté en 2022 par rapport à 2021 (la principale année de la pandémie) du fait du retour au travail en présentiel et de la reprise des déplacements sur sites clients.

(4) L'année 2022, marquée par la fin de la pandémie, a connu un plus grand nombre d'achats de biens et services et de déplacements professionnels. Le retour au travail en présentiel a mécaniquement diminué le télétravail et augmenté le nombre de trajets domicile-travail.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

Engagement / ODD	Enjeux de la matrice de matérialité	KPI	Performance 2022	Objectif	Progression par rapport à 2021
Engagements auprès de la société					
Engagement 4 : Collaborer avec un écosystème élargi pour adresser de manière collective les grands sujets de société auxquels nous devons tous faire face	Souveraineté numérique Contribuer auprès des acteurs publics et privés européens à la maîtrise de leurs données et de leur propriété intellectuelle	■ Actions pour la construction d'un numérique de confiance	■ Membre de l'Alliance européenne pour les données industrielles, Edge et Cloud qui a pour objectif d'accroître la position de chef de file de l'Europe en matière de données industrielles	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ + d'initiatives
Enjeux ESG prioritaire : Numérique durable dans la proposition de valeur ODD 4, 8, 11, 12, 13, 16 et 17. Cf. pages 143-145 et 158-161	Éthique numérique Concevoir des dispositifs numériques « éthiques by design » ajustés à l'usage et répondant aux critères d'un numérique responsable	■ Actions pour la construction d'un numérique de confiance	■ Engagement en faveur de la promotion du data altruisme : Publication par la Human Technology Foundation et Sopra Steria Next de l'ouvrage « Le data altruisme : les données au service de l'intérêt général »	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ + d'initiatives
Engagement 5 : Instaurer un dialogue constructif, transparent et continu avec nos parties prenantes ODD 1, 5, 10, 12, 13 et 17. Cf. pages 107-108 et 157-158	Achats responsables Travailler avec des fournisseurs et prestataires alignés sur les enjeux sociaux, éthiques et environnementaux du Groupe	■ Evaluation EcoVadis ■ Signature de la charte fournisseur	■ Groupe : 603 fournisseurs cible ⁽¹⁾ évalués (+ 85 % (737 M€) de la dépense cible ⁽²⁾ 2022) Nombre de fournisseurs signataires et % des fournisseurs éligibles signataires : ■ France : 1 327, 51,83 % ■ Groupe : 2 631, 55,48 %	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ + 178 fournisseurs ■ + 237 M€ (vs Groupe : 425 fournisseurs cibles évalués (+ 100 % (500 M€) de la dépense cible 2021) ■ En 2022, revue du processus de collecte des chartes signées et fiabilisation des données
Engagement 6 : Agir de manière éthique dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités ODD 3, 8, 9 et 16. Cf. pages 154-157 et 165	Protection et sécurité des opérations Assurer la sécurité des activités et la confidentialité des données en nous appuyant sur des dispositifs robustes et agiles notamment en matière de cybersécurité Valeurs et conformité Inscrire nos valeurs et nos principes éthiques au cœur des relations avec nos parties prenantes et garantir la conformité de nos actions	■ Nombre de collaborateurs ayant suivi le-learning RGPD ■ Non-conformités relevées par une autorité de contrôle telle que définie au chapitre VI du RGPD ■ Nombre de certifications ISO 27001 ■ Pourcentage de collaborateurs formés à la prévention de la corruption et du trafic d'influence ■ Défaut de conformité	■ 39 647 collaborateurs ■ 0 non-conformité ■ 17 certifications (Groupe) ■ 93 % de collaborateurs ■ Aucune condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcée au cours des cinq dernières années	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ - 1 750 collaborateurs (vs 41 397 collaborateurs en 2021) = = ■ + 1 % de collaborateurs (vs 92 % de collaborateurs en 2021) =
Engagement 7 : Soutenir les communautés locales en renforçant nos actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique. ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10 et 17 Cf. pages 162-164	Engagement citoyen Amplifier l'engagement du Groupe et des collaborateurs notamment pour soutenir les publics les plus fragilisés et favoriser l'inclusion numérique Numérique inclusif Rendre le numérique accessible au plus grand nombre	■ Impact des actions de solidarité ■ Actions pour promouvoir l'accès au numérique	■ 679 associations et écoles soutenues ■ + 53 000 enfants accompagnés en Inde ■ 8 200 collaborateurs sensibilisés à l'accessibilité numérique en 2022 ■ Projets de la Fondation Sopra Steria-Institut de France en faveur de l'inclusion numérique ■ Sopra Steria membre fondateur du Forum de l'Engagement qui va promouvoir l'inclusion numérique	■ Voir enjeu de la matrice de matérialité ■ Voir enjeu de la matrice de matérialité	■ + 53 associations et écoles ■ + 1 000 enfants (vs en 2021 : 626 associations et écoles soutenues ; + 52 000 enfants accompagnés en Inde) ■ Nouvel indicateur 2022

(1) Fournisseur cibles : fournisseurs de plus de 26 salariés ayant une dépense annuelle de plus de 150 K€

(2) Dépense cible : dépense auprès des fournisseurs cibles

1.4.4. LES TEMPS FORTS DE L'ENGAGEMENT ESG EN 2022

Décembre :

- CDP Climate Change : dans la « Liste A » pour la 6^{ème} année consécutive.
- « Zéro émission nette » : Soumission au Science Based Targets initiative des nouveaux objectifs du Groupe au regard du nouveau standard SBTi Net-Zero.
- Signature de la charte de la parentalité pour promouvoir l'équilibre des temps de vie.
- Signature de l'accord sur la création d'un comité d'entreprise européen.

Novembre :

- Palmarès « Le Point – Statista » des 250 entreprises les plus responsables en France : Classée 2^{ème} entreprise tous secteurs et 1^{ère} du secteur « IT, informatique et télécommunications ».
- COP27 : intervention dans le podcast « Green Finance : Aligning the financial markets with climate action », de notre partenaire One Carbon World en collaboration avec l'initiative Climate Neutral Now des Nations Unies.
- Diversité et inclusion : Signature du Manifeste pour plus de diversité et d'inclusion dans les métiers de la cybersécurité.

Octobre :

- Great Place To Work : lancement de la 3^{ème} enquête de mesure niveau de satisfaction des collaborateurs.
- Lancement du 1^{er} Prix de l'Entreprise éthique, en partenariat avec Public Sénat.

Septembre :

- Renforcement du partenariat avec Algoan en faveur de l'inclusion financière.

Juillet :

- Transparency Awards 2022 : lauréat dans la catégorie CAC Mid 60 et 2^{ème} au palmarès général de la transparence et de la qualité de l'information financière.
- Signature du manifeste éthique IA (Numeum) pour concevoir, développer et piloter des systèmes d'intelligence artificielle respectueux des droits humains fondamentaux.
- Gender Equality European & International Standard : évaluation des politiques RH en matière d'égalité professionnelle et obtention du label GEEIS.

Juin :

- Prix Entreprendre pour Demain de la Fondation Sopra Steria-Institut de France : Remise des trophées sur le thème « Quelles solutions la Tech peut-elle apporter pour réduire l'impact environnemental des activités humaines » ?
- EcoVadis : Platinum et dans le top 1 % pour la 4^{ème} année consécutive avec un score de 80/100.
- Sopra Steria annonce le lancement du programme « Aeroline Zero Emission » à destination du secteur aéronautique.

Février :

- Sopra Steria lance un nouveau plan d'actionnariat salarié We Share 2022.

1.4.5. ÉVOLUTION DES NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

UNE PROGRESSION CONTINUE DES SCORES ESG

Agences d'évaluation extra-financière	Échelle d'évaluation des agences	Historique	2019	2020	2021	2022
MSCI ESG	AAA à CCC	AA depuis 2019	7,3/10 AA Leader	7,4/10 AA Leader	7,9/10 AA Leader	7,6/10 AA Leader
Sustainalytics ESG Risk ratings	Negligible risk = 0 to Severe risk = 40 +	Low risk depuis 2020	-	19,2/100 Low risk	15,1/100 Low risk	15,3/100 Low risk
ISS ESG	A + à D -	Medium depuis 2019	C+ Medium	C+ Medium	C+ Medium	C+ Medium
ISS QualityScore Governance	1 for best to 10 for worst		5/10	3/10	3/10	6/10
S&P Global	Percentile sur 280 sociétés du secteur	1 ^{ère} contribution en 2022	-	-	-	88/100
Gaïa	Sur 100	Dans l'indice Gaïa Index depuis plus de 10 ans	-	68/100	76/100	75/100
CDP Climate Change	A à D -	Dans la A List pour la 6 ^{ème} année consécutive en 2022	A List	A List	A List	A List
EcoVadis	Sur 100	Dans le top 1 % pour la 4 ^{ème} année consécutive en 2022	72/100 Gold	74/100 Platinum	78/100 Platinum	80/100 Platinum

2. Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

Le Groupe respecte les principes et droits fondamentaux de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies de 1948 et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il promeut également les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et s'engage à :

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

Il répond aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et contribue de façon directe ou indirecte aux ODD 3, 4, 5, 8, 9, 10 et 17.

Dans la continuité de ces engagements, il met en œuvre une politique de Responsabilité Sociale qui vise à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés. L'objectif est de favoriser un environnement de travail bienveillant où chacun se sente reconnu et valorisé quels que soient son origine, son genre, son âge ou son handicap.

2.1. Gouvernance

Tous les sujets relatifs à la gestion des talents, la formation des salariés et la diversité sont gérés par la Directrice des Ressources Humaines Groupe qui s'appuie sur un réseau de Directeurs des Ressources Humaines pays et/ou filiales.

Concernant les sujets liés à la santé, à la sécurité et au dialogue social, chaque pays et/ou filiale est soumis à la législation propre de son pays. Des comités de santé et de sécurité dans les pays veillent à l'application des processus et des mesures spécifiques, déclinés au niveau local. Ces mesures portent en particulier sur le bâtiment (sécurité du bâtiment, mobilier, chauffage et climatisation...) et l'alimentation (cantine, eau...). Le dialogue social est animé à travers des séquences de pilotage régulières (hebdomadaires, mensuelles et annuelles) auxquelles participent les DRH des différentes sociétés. L'objectif de ces rencontres est de partager et de s'assurer de la cohérence des orientations sociales avec la politique du Groupe.

La Directrice des Ressources Humaines, **membre du Comité Exécutif**, reporte directement à la Direction Générale du Groupe.

2.2. Les enjeux de la Responsabilité Sociale

Le numérique est un secteur stratégique de l'économie. La transformation numérique s'est accélérée ces deux dernières années en raison du contexte sanitaire, en impactant un grand nombre de secteurs de la vie quotidienne. L'enseignement, la santé, le travail tertiaire se sont très rapidement digitalisés. Le numérique constitue plus que jamais une véritable nécessité, à l'heure où la Société doit se réinventer tout en privilégiant une vision à long terme et responsable.

Le Groupe Sopra Steria se transforme pour monter en valeur auprès de ses clients en adressant leurs enjeux *business*, en combinant ses différents métiers dans une approche *end-to-end* ⁽¹⁾, et en intégrant le numérique dans toutes ses dimensions. Il veille à développer les capacités de ses équipes à s'adapter en permanence aux évolutions des technologies et du marché.

Les cinq principaux enjeux en matière de Responsabilité Sociale sont :

- **l'attractivité et la fidélisation de plus de talents** pour accompagner l'évolution du Groupe ;
- le **maintien et le développement des compétences** des collaborateurs pour répondre de façon proactive aux besoins actuels et futurs des clients ;
- la **diversité et l'égalité des chances** pour répondre aux enjeux d'intérêt général et prévenir toute forme de discrimination. L'insertion professionnelle des personnes handicapées et des jeunes est notamment favorisée, mais également l'égalité professionnelle quelles que soient leur identité de genre, apparence ou orientation sexuelle ;
- le **dialogue social** pour assurer avec les représentants des salariés un dialogue et des négociations constructifs, afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions majeures du Groupe ;
- la **santé, la sécurité et les conditions de travail** afin d'offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail.

Les enjeux sociaux décrits ci-dessus, compte tenu de la nature de l'activité du Groupe, ne constituent pas tous des risques principaux au sens de la déclaration de performance extra-financière. Seuls les enjeux d'attractivité, de maintien et de développement des compétences sont des risques principaux pour le Groupe et traités comme tels dans les facteurs de risque. Les informations sont présentées dans la section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 40-46).

(1) de bout-en-bout

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

Dans le cadre de ses engagements pour un collectif responsable, Sopra Steria présente **sa feuille de route** pour atteindre ses objectifs annoncés en 2021 :

Enjeux	Objectifs 2025	Résultats 2021	2022
1. Attirer et fidéliser plus de talents	Augmenter la visibilité des actions et les abonnés sur les réseaux sociaux	420 200 abonnés LinkedIn	544 580 abonnés LinkedIn
	Associer plus étroitement les salariés à la performance de l'entreprise	5,8 % de participation gérée pour le compte des salariés actionnaires (FCPE – Trust). Lancement du programme We Share	6,4 % de participation gérée pour le compte des salariés actionnaires (FCPE – Trust). Lancement du programme We Share
	Augmenter le % de collaborateurs de – 30 ans ⁽¹⁾	- 4,5 points dûs à la reprise tardive du recrutement sur le second semestre 2021	+0,3 point
2. Maintenir et développer les compétences	Atteindre 20 % d'heures de formation sur l'innovation et transformation numérique ⁽²⁾	13,3 % 41,7 % du périmètre : France	15,6 % 98,3 % du périmètre : Afrique, Asie, Europe,
	100 % des collaborateurs suivent une formation chaque année	100 %	100 %
	100 % du programme « Management & Leadership » déployé au niveau du Groupe	Lancé en France en 2021 41,7 % du périmètre : France	89,3 % du périmètre : Afrique, Amérique, Asie et Europe
	30 % de femmes dans le COMEX	17,6 %	20,0 %
3. Diversité et égalité des chances	20 % de femmes dans les instances dirigeantes (17 % en 2023)	Point de situation en 2023	Point de situation en 2023
	Augmenter la part des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités	19,4 %	20,4 %
	3,3 % de salariés en situation de handicap sur le périmètre France	2,96 %	3,3 %
	100 % des collaborateurs ont accès à un module de formation à la non-discrimination	96,3 %	100 %
	100 % des collaborateurs ont accès à un programme de bien-être au travail ⁽³⁾	97,7 %	100 %
4. Santé et sécurité et conditions de travail	Maintenir un dialogue social de qualité et réussir le déploiement des accords sociaux collectifs	74,4 % du périmètre Groupe	72,1 % du périmètre Groupe

(1) Indicateur de performance répondant aux risques principaux DPEF : **2019-2021 renouvelé en 2022-2025.**

(2) Indicateur de performance répondant aux risques principaux DPEF : **repositionné en 2022-2025**

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

2.3. Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle

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

Des opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Les différentes acquisitions en 2022 permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2022, le Groupe comptait près de 50 000 femmes et hommes de 119 nationalités dans 30 pays, formant ainsi des équipes pluriculturelles à compétences multiples. Cette hausse de l'effectif par rapport à 2021 est due à la reprise des recrutements et à la politique volontariste de stagiaires et d'alternants menée depuis de nombreuses années. Les contrats permanents restent la forme

contractuelle majoritaire. Cela confirme l'engagement du Groupe à proposer des emplois pérennes tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en CDI et en alternance (98,3 % des CDD sont des alternances vs 94,8 % en 2021).

Les collaborateurs sont principalement situés dans les pays suivants : Allemagne, Espagne, France, Inde, Norvège, Royaume-Uni. Ce périmètre représente 89,3 % vs 88,8 % en 2021 de l'effectif total du Groupe.

Le turnover au niveau du Groupe est en hausse de +1 point et reste le reflet du dynamisme de l'activité. L'essentiel des départs sont volontaires (95,2 % dont 30,5 % de femmes). Les départs non volontaires représentent 4,4 % (1,3 % de femmes) du total des sorties du Groupe.

En France, l'essentiel des départs sont volontaires (98,1 % dont 0,4 % de femmes). Les départs non volontaires représentent 1,9 % (0,4 % de femmes) du total des sorties du Groupe.

Objectifs de recrutement 2023 :

- 11 000 recrutements au niveau du Groupe
- 3 800 recrutements en France

Chiffres clés emploi	2019	2020	2021	2022
Effectif total (acquisitions incluses)	46 245	45 960	47 437	49 690
Total ETP (hors stagiaires)	44 230	43 989	45 852	48 391
Contrat permanent	96,1 %	96,7 %	97,0 %	96,8 %
Contrat temporaire	3,3 %	2,9 %	2,5 %	2,7 %
Effectif temps plein	94,1 %	93,9 %	93,6 %	94,0 %
Effectif temps partiel	5,9 %	6,1 %	6,4 %	6,0 %
Entrées	10 844	6 133	10 636	13 073
Turnover	17,7 %	13,6 %	16,0 %	17,0 %
Ancienneté moyenne des contrats permanents (ans)	7,1	7,7	7,5	7,2

La baisse de l'ancienneté moyenne des contrats permanents s'explique notamment par la reprise du recrutement toutes populations confondues.

Âge moyen et effectif par tranche d'âge* contrats permanents	2019	2020	2021	2022
Âge moyen (ans)	37,8	38,7	38,8	38,7
< 30 ans	31,9 %	27,4 %	26,9 %	28,3 %
30-50 ans	53,1 %	56,1 %	55,8 %	54,0 %
> 50 ans	14,9 %	16,5 %	17,2 %	17,7 %

* Les pourcentages des tranches d'âge ont été modifiés et calculés sur la base des contrats permanents.

L'âge moyen des salariés en contrat permanent est en légère baisse par rapport aux années précédentes (-0,1 point), ce qui s'explique par la hausse du recrutement de jeunes (part de collaborateurs de moins de 30 ans en hausse en 2022, 28,3 % vs 26,9 % en 2021).

Les variations observées entre 2019 et 2022 s'expliquent notamment par un fort ralentissement des embauches en 2020 lié au contexte sanitaire avec une reprise des recrutements en 2021 et 2022.

2.4. Impact territorial

Renforcer l'impact positif des activités du Groupe sur les territoires

Le Groupe est un employeur de référence. Il a un impact territorial important par sa taille et son ancrage territorial. C'est également un recruteur majeur dans les territoires où il exerce ses activités (voir section 2.3 « Une politique de l'emploi au service de l'excellence », page 116).

Sopra Steria intègre également dans le développement de ses activités les enjeux économiques, sociaux et environnementaux des pays où le Groupe opère. En tant qu'entreprise responsable, elle agit

notamment auprès des publics en difficulté ou en grande précarité, en y associant l'ensemble de son écosystème.

Fait marquant en Espagne : participation depuis 2019 au Programme « Femmes & TIC » lancé par la Fondation Balia. Ce programme est à destination de femmes en situation de précarité et éloignées de l'emploi. Plus de 320 femmes en risque d'exclusion sociale ont été accompagnées par des collaborateurs de Sopra Steria. Cet accompagnement porte sur l'orientation et le soutien dans la recherche active d'un emploi grâce à un tutorat personnalisé, des ateliers, des formations et des cours pour développer les compétences numériques nécessaires pour postuler à un emploi.

2.5. Attirer et fidéliser plus de talents

Le Groupe a pour ambition d'attirer les meilleurs professionnels et d'anticiper les futurs besoins en compétences en disposant d'un large choix de formations. L'engagement, la motivation et les compétences des salariés jouent un rôle essentiel dans la réussite du Groupe et dépendent de sa capacité à attirer et fidéliser les talents.

Avec l'accélération de la numérisation, la guerre des talents continue d'être une réalité en 2022. Dans ce contexte, le Groupe a continué à renforcer ses politiques de marque employeur, de recrutement, de fidélisation et de rémunération.

Ces politiques s'inscrivent dans une stratégie long terme et veillent à garantir la transparence de nos pratiques RH. Elles se déclinent comme suit :

- **la politique de marque employeur** se décline par des actions de communication visant à faire connaître et rendre attractive la promesse employeur de Sopra Steria auprès des candidats et des collaborateurs (avantages hors rémunération, opportunités métiers, ambiance de travail, dispositifs de formation, suivi managérial, etc.). Ces actions s'appuient sur l'*Employee Value Proposition (EVP)* du Groupe. Elle a été renforcée en 2022 avec le lancement d'une nouvelle campagne internationale. L'EVP du Groupe s'appuie sur quatre piliers : agir collectif, révéler son talent, entreprendre et innover, partager le sens des missions ;
- **la politique de recrutement** est fondée sur le principe d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle s'inscrit dans les

nouveaux usages digitaux et dans la transparence plébiscitée par les candidats. Cette politique volontariste contribue à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes : par l'embauche de jeunes diplômés, de stagiaires, et d'alternants mais également par des parcours de reconversion aux métiers du numérique avec un emploi en CDI à la clé. Ces parcours de reconversion sur mesure sont proposés à un public éloigné de l'emploi. Une partie de nos recrutements vise également des profils expérimentés afin de renforcer nos effectifs sur des emplois en pénurie et nécessitant des compétences rares ;

- **la politique de fidélisation** s'attache à répondre aux attentes et besoins des salariés, en leur offrant un cadre de travail bienveillant où chacun peut s'épanouir, être acteur de sa carrière et peut se sentir soi-même ;
- **la politique de rémunération** est un levier de management fondé sur 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 annuelle individualisée de l'ensemble des salariés. Les rémunérations proposées sont conformes aux règles locales. Elles sont supérieures au salaire minimum, quand il existe, des pays où le Groupe est implanté.

L'ensemble des politiques décrites, ci-dessus, est décliné en actions et en réalisations comme suit :

Marque employeur et recrutement : l'année 2022 est marquée par la reprise des événements à destination des candidats, en distanciel et présentiel avec le lancement de projets innovants.

Actions	Réalisations 2022
Attirer et recruter : veiller au respect de la diversité des profils que nous recrutons.	13 073 recrutements vs 10 636 en 2021. Dont 31,7 % de moins de 25 ans vs 31,7 % en 2021. 60 nationalités parmi les recrutés en France (12 nationalités européennes et 48 nationalités hors Europe). Fait marquant en Norvège : programme d'attractivité. 288 jeunes ont été recrutés dans le cadre d'un <i>Graduate programme</i> et accompagnés sur 3 ans. Cet accompagnement démarre avec une formation technique de 2 à 3 semaines et se poursuit par une formation tout au long de leur dernière année d'étude.
Renforcer la proximité avec les écoles : promouvoir les métiers du numérique pour attirer plus de jeunes, accueillir plus d'étudiants en stage et en alternance, etc.	1 381 stagiaires accueillis vs 995 en 2021. 801 alternants accueillis vs 564 en 2021. 604 actions écoles menées vs 420 en 2021. Une hausse liée à la reprise des actions écoles en présentiel sur les campus. 72,0 % du périmètre : Afrique, Europe, Inde Fait marquant en France : nouveaux canaux de recrutement pour renforcer la proximité avec les étudiants. Lancement d'un <i>roadshow</i> sur 10 campus de grandes écoles et dans 10 villes françaises avec un stand immersif entièrement habillé aux couleurs de Sopra Steria et accueil personnalisé des étudiants par des collaborateurs. Plus de 3 000 étudiants rencontrés en proximité.
Explorer de nouveaux circuits de recrutement : nombreuses campagnes de sourcing sur les réseaux sociaux, etc.	Glassdoor : score 3,8/5 (+ 0,1 point vs 2021). LinkedIn : 544 580 abonnés vs 420 000 en 2021 (+ 26 %) Potential Park : Label Top 3 du classement France sur l'expérience candidats (+ 2 places vs 2021). Happy Trainees : Label Happy Trainees - 8ème place idem 2021. 88 % des stagiaires et alternants recommandent Sopra Steria pour un stage (score 3,94/5 vs 4,06 en 2021). Universum : Label Top 3 « Diversité des missions ». Fait marquant en Allemagne : nouveaux circuits de recrutement avec le lancement sur le dernier trimestre du <i>Corporate Influencer Programme</i> de Sopra Steria avec la constitution d'une communauté pilote ERG (<i>Employee Resource Group</i>) pour promouvoir la culture du groupe sur les réseaux sociaux et renforcer l'attractivité.
Favoriser la mobilité internationale : permettre aux étudiants ⁽¹⁾ ainsi qu'à nos collaborateurs d'enrichir leur parcours professionnel.	67 mobilités internationales vers 14 destinations vers l'Afrique, l'Asie et l'Europe (vs 62 en 2021).
Inciter davantage de femmes à nous rejoindre pour contribuer à l'objectif de féminisation des métiers du numérique, à tous les niveaux hiérarchiques, présenté section 2.7. « Diversité et égalité des chances » (pages 122-128).	Part des femmes dans le recrutement : 34,3 % vs 33 % en 2021. Présenté section 2.7. « Diversité et égalité des chances » (pages 122-128).

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

Fidélisation : un enjeu majeur de performance qui passe notamment par l'épanouissement des salariés vis-à-vis de leurs conditions de travail.

Actions	Réalisations 2022
Veiller à l'intégration et au suivi des nouveaux arrivants avec un programme d'accueil et d'intégration « <i>Immediate Boarding</i> » sur deux jours, adapté au niveau de séniorité. Dispositif en distanciel innovant et immersif.	Dispositif d'intégration <i>Get on Board</i> (France) et dispositifs spécifiques des pays : ■ 5 263 participants accueillis vs 4 207 en 2021 ; 75,4 % du périmètre : Afrique, Asie, Europe Fait marquant en France : renforcement du dispositif d'amélioration continue avec des enquêtes de satisfaction régulières, la mise en place d'évaluation à froid et de la plateforme <i>eDoing</i> pour évaluer l'efficacité des formations par la mise en situation.
Préserver l'employabilité : dispositif permanent d'évaluation et de développement des carrières et des compétences.	100 % des collaborateurs du Groupe évalués avec les mêmes processus et dispositifs RH.
Renforcer la proximité : dispositif complémentaire de mentorat à la main de chaque collaborateur.	Chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement managérial de proximité qui couvre l'évaluation sur projet et l'évolution de carrière. 24 442 collaborateurs dans 16 pays sont couverts par un dispositif RH renforcé. 75 % des collaborateurs ont choisi un mentor, en plus de leur manager de proximité, pour les accompagner dans leur carrière. 78,1 % du périmètre : Afrique, Asie, Europe En 2023 : consolidation et poursuite progressive du déploiement sur les autres géographies.
Mettre à disposition des programmes de formation , permettant au Groupe de se positionner en « entreprise apprenante ».	Voir section 2.6. « Maintenir et développer les compétences » (pages 120-122). Plus de 15 000 ressources digitales sont mises à dispositions des collaborateurs, via un portail web et une application mobile notamment sur les thématiques : Fondamentaux du Groupe, Management, Stratégie et Offres, Commerce, Qualité & Méthodes, Technologies, ...
Mesurer le niveau de satisfaction des collaborateurs avec des enquêtes régulières.	Enquête GPTW reconduite en 2022 à l'échelle internationale. 84 % de participants vs 82 % en 2021.
Favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle.	Généralisation du travail hybride sur toutes les géographies : 2 à 3 jours de télétravail en fonction des pays et du contexte. 100 % du périmètre
Résultat enquête <i>Great Place to Work</i>.	87 % (vs 85 % en 2021) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis ».

Great Place To Work

L'engagement et la satisfaction des collaborateurs constituent des leviers essentiels de développement et de performance. Ils renforcent la capacité à innover et à satisfaire les attentes de nos clients. C'est pourquoi le Groupe poursuit sa démarche globale de transformation et a lancé fin 2022 la troisième édition de l'enquête *Great Place To Work* auprès de l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde. Au total 46 952 collaborateurs ont été invités à répondre. L'objectif est en priorité d'évaluer l'engagement, la satisfaction et la qualité de vie au travail des collaborateurs à travers les relations clés qu'ils entretiennent avec le management, les collègues et le travail en lui-même.

Actions mises en œuvre

L'analyse des résultats de l'enquête de fin 2021 a donné suite à un plan d'amélioration développé conjointement par les collaborateurs et l'ensemble du management. Ce plan déployé au niveau du Groupe s'articule autour de 3 axes majeurs :

- Agir au niveau du Groupe : associer les salariés au programme d'actionnariat salarié « *We Share* » pour développer la motivation collective et renforcer la culture d'entreprise. Impulser une politique volontariste de promotion et de reconnaissance des salariés dans le cadre des comités annuels RH.
- Agir au plus près du terrain : mettre en place une organisation décentralisée. Chaque pays a désigné un *Team Leader* en charge de l'identification et du déploiement d'un plan d'action spécifique (par exemple : instauration de communications interactives à travers des '*Live events*' animés par les managers pour partager l'actualité, mise en avant des dispositifs RH à travers différentes modalités, témoignages...).
- Piloter l'avancement : création d'une cellule dédiée, au niveau du Groupe, pour accompagner les pays dans le déploiement des plans d'action et le partage des bonnes pratiques.

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

Résultats enquête et classements

Concernant les résultats de l'enquête de fin 2022, la progression du taux de participation déjà élevé de 84 % (82 % en 2021), montre à nouveau l'engagement des collaborateurs pour contribuer à la démarche de progrès et de transformation dans laquelle s'est inscrite le Groupe. 78 % d'entre eux (72 % en 2021) estiment que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler, soit 6 points de plus qu'en 2021.

Les principales forces relevées cette année sont :

- Respect de l'autre : Sopra Steria se positionne parmi les meilleures entreprises du classement *Great Place To Work* au plan de l'équité liée à la diversité (quelle que soit leur origine 93 %, +1 point et quelle que soit leur orientation sexuelle 94 %, +1 point)
- Esprit d'équipe : l'attention portée les uns aux autres (83 %, +2 %) et l'accueil des nouveaux arrivants (87 %, +2 points)
- Intégrité : le management gère l'entreprise de façon honnête et en respectant les règles d'éthique (84 %, +3 points)
- Engagement : les collaborateurs pensent apporter une contribution personnelle positive à l'organisation (78 %, +4 points) sont prêts à faire un effort spécial pour finir ce qu'il y a à faire (80 %, +2 points)

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

Les bons résultats amènent le Groupe à faire partie du classement du Palmarès *Best Workplace* qui positionne les entreprises mondiales en fonction du chemin parcouru. Au titre de 2022, sur la base des résultats de l'enquête 2021, Sopra Steria a été classée comme suit :

- 8^{ème} rang sur 25 au *Best Workplaces in Europe*™ 2022
- 23^{ème} rang sur 25 au *World's Best Workplaces*™ 2022

Objectifs 2023-2030

- Maintenir Sopra Steria dans le palmarès des entreprises « où il fait bon travailler » dans les classements européens et mondiaux.
- Dépasser les 80 % de satisfaction sur les 5 critères relatifs au respect, à l'équité, à la fierté d'appartenance à l'entreprise, au sentiment de confiance et à la responsabilité des collaborateurs.

Distinctions non-exhaustives :

Trophée d'argent dans la catégorie « *International Learning* » lors du « U-Spring- Le Printemps des universités d'entreprise ». Rendez-vous international des dirigeants RH et de la communauté des universités d'entreprise. Le Trophée récompense les entreprises mettant en oeuvre les pratiques les plus performantes

et innovantes en matière de ressources humaines et de développement des compétences. Prix décerné par un jury d'experts : Directeurs des Ressources Humaines, de la formation ou d'universités d'entreprise.

Trophée Européen de la Femme Cyber - Prix Nuno Filipe de l'European Cyberwomenday 2022. Evènement organisé par le Cefcys (Cercle des femmes de la cybersécurité) sous le marrainage de la ministre Agnès Pannier-Runacher et Chiara Corazza, membre du Conseil consultatif sur l'égalité des sexes du G7 et représentante du secteur privé pour la France au sein de l'Alliance EMPOWER du G20.

Trophée Agires Synergie des « Meilleures relations écoles entreprises » Top 10. Ce trophée récompense la qualité de la collaboration ainsi que l'impact, l'innovation et le dynamisme des relations entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises.

Premier prix des HR Awards Tunisie 2022, remporté par Sopra HR Software sur les meilleures pratiques RH (digitalisation, politique de recrutement, politique de formation, talent Management, Perspectives de carrières...). 9^{ème} édition organisée par l'ARFORGHE et La KAS.

La rémunération un levier de reconnaissance

Les principes relatifs à la composition de la rémunération et à son évolution sont communs à l'ensemble du Groupe et s'articulent autour :

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

Les rémunérations sont supérieures au salaire minimum, quand il existe, des pays où le Groupe est implanté. Les ratios présentés, ci-dessous, sont le résultat d'une politique d'harmonisation des processus RH afin de favoriser l'équité sur l'ensemble des pays où le Groupe est implanté :

- ratio par rapport au 1 % des rémunérations les plus élevées du Groupe : 98,6 % des collaborateurs travaillent dans un pays dont le rapport entre la moyenne des 1 % des salaires les plus élevés et le salaire moyen se situe en dessous du ratio de 4,5 ;
- ratio d'équité des dirigeants, détaillé dans la section 3.2. « Ratios d'équité » du chapitre 3. « Gouvernement d'entreprise » du présent Document d'enregistrement universel en pages 94 à 97.

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

	% en 2020 ⁽¹⁾	% en 2021 ⁽²⁾	% en 2022 ⁽³⁾
Inférieur à 4,5	86,9 %	86,9 %	98,6 %
4,5 ≤ x ≤ 5	13,0 %	11,7 %	0 %
Supérieur à 5	0,0 %	1,4 %	1,4 %

(1) 99,8 % du Groupe, effectifs, hors Cassiopae Tunisie, hors stagiaires hors acquisitions.

(2) 99,9 % du Groupe, effectifs hors stagiaires, hors acquisitions. Donnée recalculée en 2022

(3) 99,9 % du Groupe, effectifs hors stagiaires, hors acquisitions.

Actionnariat salarié

Au 31 décembre 2022, l'ensemble des participations gérées pour le compte des salariés représentait 6,4 % du capital (contre 5,8 % au 31/12/2021) et 8,1 % des droits de vote (contre 7,8 % au 31/12/2021).

Le plan We Share 2022 décidé par le Conseil d'administration du 12 janvier 2022 a permis aux collaborateurs ayant participé à l'offre d'acquérir 189 639 actions (à raison d'une action abondée pour une action acquise).

Le Conseil d'administration du 11 janvier 2023 a décidé la mise en œuvre d'un nouveau plan d'actionnariat salarié We Share 2023 au premier semestre 2023, sur le modèle des précédents plans qui avaient rencontré un grand succès. Dans le cadre de ce nouveau plan, les collaborateurs bénéficient ainsi d'un abondement d'une action gratuite pour une action acquise. L'offre est soumise à un plafond

global de 200 000 actions, correspondant à 100 000 actions financés par les salariés et 100 000 actions pour les actions attribuées gratuitement au titre de l'abondement. Ces plans reposent sur l'achat d'actions sur le marché.

Ils s'inscrivent dans la volonté de Sopra Steria d'associer durablement les collaborateurs à la réussite du projet d'entreprise et à la performance du Groupe. Ils contribuent à la reconnaissance de l'engagement des collaborateurs au service de Sopra Steria. En dehors de leur effet sur la motivation, les plans d'actionnariat salarié contribuent d'autant plus au sentiment d'appartenance qu'ils s'inscrivent dans un programme Groupe auquel environ 96 % de l'effectif total est éligible.

Réalisations : indicateur de performance 2019 – 2022

Objectif et réalisations	2020	2021	2022
Effectif < 30 ans présent toute l'année	25,8 %	21,3 %	21,6 %
Augmenter le % de collaborateurs de moins de 30 ans	+ 0,2 point	- 4,5 points ⁽¹⁾	+ 0,3 points

(1) La part des collaborateurs de moins de 30 ans a baissé en raison de la reprise tardive des recrutements. Néanmoins, le recrutement des moins de 25 ans a augmenté de manière significative entre 2020 et 2021 (31,7 % vs 29,5 % en 2020).

Objectif de l'indicateur de performance 2022-2025 : augmenter le % de collaborateurs de moins de 30 ans.

2.6. Maintenir et développer les compétences

La révolution numérique, la pérennisation de modes de travail hybride dues au télétravail, ainsi que les attentes des nouvelles générations et l'environnement incertain actuel, sont autant de facteurs qui nous conduisent à développer en permanence les compétences de nos collaborateurs. On estime, en effet que près de 50 % des compétences techniques « *hard skills* » (source OCDE) seront « obsolètes » d'ici cinq ans et que 80 % des métiers de 2030 (source DELL) n'existent pas encore.

Pour répondre à ces défis, il est important d'inscrire le Groupe dans un modèle d'entreprise apprenante. Ce modèle favorise les comportements et la mise en place de rituels pour susciter au quotidien l'envie d'apprendre par soi-même et avec les autres.

Le maintien et le développement des compétences des collaborateurs sont portés par deux politiques majeures : celles des ressources humaines et de la formation. Elles sont au service du Projet d'Entreprise et des orientations stratégiques avec pour objectif de disposer des compétences adéquates, en tout temps et en tout lieu, du fait notamment de l'accélération des cycles projets. La formation continue de tous les collaborateurs de l'entreprise est nécessaire à la

réussite de son projet.

Adossé à ces politiques, le Référentiel Métiers Groupe apporte un cadre commun à la compréhension des métiers du Groupe, à l'évaluation et à l'évolution des parcours professionnels des salariés. Ces deux politiques et le Référentiel Métiers Groupe font partie des principaux leviers d'adaptation des compétences et répondent à trois enjeux :

- Toujours mieux répondre aux attentes des clients et servir la stratégie du Groupe ;
- Soutenir la motivation et développer l'engagement des équipes ;
- Développer la performance et préserver l'employabilité aux meilleurs niveaux d'expertise technologique et métier.

Ces politiques visent également à entretenir une culture partagée porteuse de sens et créatrice de liens au sein de la communauté Sopra Steria.

Quelques chiffres-clés 2022, ci-dessous, pour illustrer la dynamique d'apprentissage avec l'augmentation des heures de formation (hors alternants et stagiaires) :

Heures de formation	2019	2020	2021	2022
Nombre d'heures et moyennes d'heures par salarié	1 263 354 29	1 207 065 27	1 219 922 27	1 537 505 33
Nombre d'heures et moyennes d'heures par femme	369 505 27	374 536 26	378 547 27	499 332 33
Nombre d'heures et moyennes d'heures par homme	893 850 30	832 528 27	841 375 27	1 038 173 33

L'effort de formation du Groupe en 2022 est de 4,1 % (vs 4,1 % en 2021) de la masse salariale sur 82,6 % du périmètre considéré (Afrique, Europe, Inde vs 54,6 % en 2021 : France, Allemagne, Espagne).

En France, l'effort de formation est 5,2 %, vs 4,6 % en 2021.

Le maintien et le développement des compétences : une année 2022 marquée par un effort de mutualisation et rationalisation avec la mise à disposition d'un catalogue d'offres de formation structuré et un modèle renforcé d'organisation apprenante.

Actions

Maîtriser les risques opérationnels futurs avec le déploiement de l'approche « People Dynamics ».

Déclinaison en trois actions majeures :

1) Identifier les transformations de nos métiers sur un horizon de 1 à 3 ans (emplois émergents, en tension positive, durables, sensibles).

2) Définir les plans d'action RH permettant d'intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires, actuelles et futures.

3) Mettre à disposition un dispositif d'évaluation de la performance commun, fondé sur le dialogue continu entre le salarié et son manager et qui se traduit par un plan de développement individuel. Et un SIRH pour faciliter le pilotage et la prise de décision de la démarche.

Réalisations 2022

Déployé sur 100 % des géographies.

Anticiper la transformation de nos métiers

L'ensemble des filières métiers est couvert par des parcours de professionnalisation pour baliser la progression des compétences des collaborateurs et leur parcours professionnel. Des formations à la carte viennent compléter les parcours professionnalisants et sont disponibles en fonction de la filière et du niveau.

L'Academy crée et refond régulièrement les parcours de professionnalisation. Cette approche vise à proposer aux collaborateurs une offre de formation qui accompagne leur développement de compétences sur un temps long, niveau par niveau, au sein de leur filière métier.

La conception des parcours de formation se fait en mode projet, avec une organisation dédiée (sponsor, maîtrise d'ouvrage interne, experts internes de la filière métier concernée pour la conception des modules et l'animation des formations). Ces parcours s'appuient également sur les plate-formes digitales pour apporter des ressources pédagogiques complémentaires.

Accompagner l'évolution de nos collaborateurs

6 935 collaborateurs promus dont 33,3 % de femmes vs 6 792 collaborateurs promus dont 32 % de femmes en 2021.

Le nombre de promotions représente 14,0 % de l'effectif CDI présent toute l'année (15,7 % en 2021).

Fait marquants en 2022 : l'Academy a créé et déployé plusieurs nouveaux parcours professionnalisants

- Filière Conseil : les parcours pour les managers. Les modules pour les Directeurs et Seniors Directeurs ont été conçus en 2022 et seront déployés en 2023.
- Filière Commerce : un parcours d'accompagnement individuel de nos responsables commerciaux. Ce parcours permet de mesurer les facteurs de performance et d'efficacité commerciale.
- Filière Recruteurs : deux parcours de formation à destination des recruteurs RH et opérationnels.
- Filière Project Management : création de 15 nouveaux modules d'expertises métiers (3 025 collaborateurs formés en 2022).
- Filière Architecte : un parcours « Architecte Solution expérimentés ».
- Filière Business Analysis : un parcours d'accompagnement pour les Business Analyst.
- Filière Solution Builders : accélération en 2022 du déploiement du cursus Software Craftmanship et conception d'un parcours tremplin pour les accompagner dans leur passage managers à déployer en 2023.

100 % du périmètre

Servir la performance à court terme et le Projet d'Entreprise. Deux axes prioritaires :

- 1) Internationalisation de l'offre** : partage du Projet d'Entreprise, des fondamentaux (valeurs, basiques, principes de gouvernance) et des règles de conformité au niveau du Groupe.
- 2) Programme de « Management & Leadership »** déployé auprès de l'ensemble des managers du Groupe (lancement en France en 2021 et déploiement Groupe progressif à partir de 2022).

S'inscrire dans une performance durable en facilitant l'auto-formation, le partage des connaissances, l'expérimentation et l'apprentissage au travail.

Permettre aux collaborateurs de renouveler en continu leur savoir pour favoriser leur employabilité et répondre aux exigences clients.

Apprendre et transmettre son savoir doivent devenir des éléments clés des activités au quotidien.

Internationalisation de l'offre formation avec 4 464 sessions (hors sessions pays) par an sur :

Offre anglophone : 567 sessions annuelles soit 47 sessions mensuelles et 62 900 heures – objectif 2023 : 70/80 sessions mensuelles.

Offre francophone : 5 100 sessions annuelles soit 425 sessions mensuelles et 520 000 heures.

Fait marquant : progression du déploiement du programme de « Management & Leadership »

L'objectif de ce parcours est de développer une culture de leadership commune et de permettre aux managers d'appréhender les enjeux stratégiques du Groupe.

116 865 heures vs 58 172 heures en 2021 (France)

44 % des managers du Groupe formés vs 40 % des managers en France en 2021

89,3 % du périmètre vs 41,7 % en 2021 (France)

La transmission des savoirs (savoir-être, savoir-faire) s'appuie, entre autres, sur l'animation de formations assurée par des formateurs internes, qui incarnent les valeurs du Groupe et portent le plus haut niveau d'excellence professionnelle.

Plus de 1 500 collaborateurs du Groupe sont intervenus pour animer des formations.

15,6 % d'heures de formation sur les modules « innovation et transformation numérique ».

160 000 heures de formation professionnalisantes sur nos filières métiers

Fait marquant Groupe : augmentation du nombre de plateformes digitales et de licences mises à disposition sur coopacademy, pluralsight, SAP, SecureFlag et accès aux plateformes des éditeurs cloud pour le passage de certifications (AWS, Google Cloud Platform, Microsoft Azure).

100 % du périmètre : Groupe

Objectifs des indicateurs de performance 2022-2025 :

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

2.7. Diversité et égalité des chances

Le Groupe affirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche de lutte contre les discriminations, fondée sur le principe de l'égalité des chances. Le Groupe s'attache à instaurer un climat de bienveillance pour favoriser l'inclusion et le bien-vivre ensemble. Il veille ainsi à recruter des collaborateurs issus d'horizons divers et à faire preuve d'équité envers tous.

Cette démarche s'appuie sur cinq politiques inclusives :

- une politique de mixité qui vise à équilibrer la part des femmes à tous les niveaux de l'organisation ;
- une politique handicap qui vise à maintenir dans l'emploi et à recruter des salariés porteurs d'un handicap, quel qu'il soit ;
- une politique intergénérationnelle qui vise à attirer les jeunes talents tout en favorisant la transmission des savoirs entre les générations ;

- une politique de diversité et d'insertion professionnelle de jeunes issus de quartiers populaires et de zones rurales, qui vise à diversifier nos recrutements et à favoriser l'ouverture sociale ;
- une politique LGBT+, qui vise à offrir à chacun, quelle que soit son identité de genre, son apparence, son orientation sexuelle, les mêmes chances de s'épanouir et de réussir son parcours dans l'entreprise.

L'engagement du Groupe sur la non-discrimination se traduit par la signature de plusieurs chartes ou conventions nationales et internationales considérées comme prioritaires, pour soutenir une démarche volontariste et agir en faveur de la diversité :

Thématiques	Adhésion aux chartes et conventions
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Women's Empowerment Principles du Pacte Mondial de l'ONU (convention 2021-2023). Charte de la parentalité signée en 2022 Label GEEIS obtenu en 2022 Charte Ethique IA - Numeum signée en 2022
La promotion et l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Charte « Entreprises et Handicap » sous l'égide de l'OIT (charte 2021 renouvelée tous les ans).
Diversité et ouverture sociale	Charte de la Diversité : en Allemagne, en France et en Norvège, signées en 2021 et renouvelées tous les ans, au Royaume-Uni, signée en 2018 et renouvelée tous les ans et en Belgique en 2022. Manifeste pour plus de diversité & d'inclusion dans les métiers de la cybersécurité, porté par le Pôle d'Excellence Cyber. Signé en 2022.
La non-discrimination des personnes LGBT+ dans le monde du travail	Charte Autre Cercle en France signée pour les années 2021-2023 avec pour objectif de fixer un cadre permettant de lutter contre les discriminations liées à l'orientation ou l'identité sexuelle dans le monde du travail. Programme « Employers for Equality » en Allemagne signé en 2022. Parks Liberi e Uguali : adhésion en Italie en 2022.

2.7.1. POLITIQUE DE MIXITÉ

La politique de mixité déployée au sein du Groupe veille à assurer l'équité de traitement, à faire progresser les femmes et à les accompagner dans leur évolution de carrière à tous les niveaux de l'entreprise. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit dans le Groupe par des objectifs chiffrés fixés par la Direction Générale, des processus Ressources humaines prenant en compte la dimension femmes-hommes, et le déploiement de campagnes de sensibilisation et de programmes de formation. Des actions concrètes mettent également cette politique en œuvre pour atteindre, à terme, une représentation des femmes proportionnelle à leur poids dans l'effectif à tous les échelons du Groupe. Une attention particulière est portée au niveau du management et des instances dirigeantes.

Équité de traitement salariale entre les femmes et les hommes

En matière de rémunération, des mesures spécifiques destinées à prévenir et à compenser les éventuels écarts de salaire injustifiés ont été mises en place au niveau du Groupe. Une vérification régulière de l'équité de traitement est faite au plus haut niveau de l'entreprise lors des campagnes annuelles de révision de salaires afin d'assurer des rémunérations équivalentes entre femmes et hommes pour un même niveau de responsabilité. Le traitement équitable des

rémunérations s'appuie sur une méthodologie d'analyse d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mise en place et validée avec les partenaires sociaux. Cette démarche d'analyse est outillée pour faciliter le pilotage et la prise de décision.

En France, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit un index, noté sur 100, comprenant cinq critères relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces cinq critères sont : écart de rémunération, écart de taux d'augmentations individuelles hors promotion, écart de taux de promotions, pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. Cet index est publié depuis 2019 sur le site du ministère du Travail.

Le score atteint sur le premier critère est de 39/40. Ce score correspond à un écart inférieur à 1 % en faveur des hommes. Sur les autres critères excepté le dernier, les scores maximum ont été obtenus pour les augmentations, promotions, le traitement équitable des femmes en retour de congé maternité. Le score total étant de 89/100 au niveau de l'UES en 2022 et 92 pour Galitt et 93 pour CIMPA.

Représentativité des femmes	2019	2020	2021	2022
Femmes au Conseil d'administration	50 %	42 %	42 %	42 %
Femmes au COMEX	0 %	12 %	17,6 %	20,0 %
Femmes dans les 10 % des postes à plus haute responsabilité	18,0 %	18,6 %	19,4 %	20,4 %
Femmes embauchées	33,1 %	34 %	33 %	34,3 %
Femmes dans l'effectif	32,0 %	32,5 %	32,4 %	33,1 %

* ND : Non disponible.

1) les premiers résultats seront publiés dès 2023

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

La représentativité des femmes est en légère hausse dans l'effectif à 33,1 % vs 32,4 % en 2021. Les femmes sur des postes d'ingénieures, consultantes, management de projets représentent 30,0 % vs 29,8 % en 2021. Cette proportion de femmes reste supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (28 %).

Augmenter la proportion de femmes dans l'effectif et le management

Le Groupe a mis en place un programme mixité « *TogetHER For Greater Balance* » impulsé par la Direction Générale afin d'engager

les collaborateurs dans un exercice d'intelligence collective innovant et faire émerger des idées et des bonnes pratiques.

Ce dispositif s'inscrit dans la durée. Il contribue à la prise de conscience de la nécessité de féminiser le secteur du numérique dans lequel les femmes sont largement sous-représentées. Il vise aussi à valoriser les initiatives et les réussites, collectées et partagées tout au long de l'année. Elles sont mises à disposition sur une plateforme dédiée et accessible à l'ensemble des collaborateurs. Ce partage d'initiatives a pour objectif d'inspirer et de susciter des interactions entre les pays pour impulser une meilleure dynamique.

LES SIX TYPES D'ACTIONS IDENTIFIÉS PAR LE COLLECTIF ET MISES EN ŒUVRE SONT :

Actions	Réalisations 2022
1) Fixer des objectifs chiffrés pour suivre l'évolution de la représentation des femmes dans l'effectif et dans le management (proportion de femmes dans le recrutement, effectif, promotion).	Légère hausse des femmes dans l'effectif : elles représentent 33,1 % de l'effectif (32,4 % en 2021). Hausse des femmes recrutées : 34,3 % de femmes (33 % en 2021). Reconversion aux métiers du numérique : 33,3 % de femmes recrutées vs 26,4 % en 2021 (41,4 % du périmètre : France et Tunisie). Proportion équilibrée de promotions entre les femmes et les hommes dans le Groupe : 14,4 % de femmes promues vs 13,8 % d'hommes promus. Parmi les promotions, 33,3 % de femmes ont été promues vs 32 % en 2021. Progression des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités : 20,4 % vs 19,4 % vs 2021 sont occupés par des femmes.
2) Lancer des campagnes de sensibilisation Groupe « <i>TogetHER For Greater Balance</i> » portées par la Direction générale pour réaffirmer les engagements mixité.	Campagne de sensibilisation annuelle Groupe « <i>TogetHER For Greater Balance</i> » : 10 796 participants. Faits marquants Groupe : lancement de conférences internationales en direct « <i>Inspiring Women by Sopra Steria</i> » sur la plateforme <i>LinkedIn live</i>. Ces conférences sont assurées par des collaboratrices de Sopra Steria et portent sur des thématiques autour de la Défense et sécurité, la Finance Inclusive, le Cloud et IA. Des webinars en interne sont également assurés par des collaborateurs et collaboratrices. Ils portent sur des retours d'expérience sur le mentoring, les actions des réseaux mixtes et l'impact des <i>roles models</i>.
3) Former les collaborateurs à tous les niveaux pour conduire les évolutions culturelles et comportementales nécessaires à la progression des femmes (agir sur l'impact des stéréotypes sur les processus de décision, harcèlement sexuel, sexisme...).	3 514 collaborateurs formés aux enjeux de l'égalité F/H. 82,2 % du périmètre : Afrique, Asie et Europe Faits marquants Groupe : « <i>Gender Equality Tour</i> » avec l'organisation de sessions multiculturelles en cinq langues : 587 collaborateurs formés et de la première session destinés à 14 CEO Européens et Indiens. « Agir pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » : 2 927 collaborateurs formés. 57,6 % du périmètre : Europe et Inde
4) Accompagner l'évolution de carrière des femmes avec des programmes de mentorat.	Programmes d'accompagnement des femmes pour accélérer la féminisation du management : au total 171 femmes mentorées vs 188 femmes en 2021. 88,8 % du périmètre : Europe et Inde Fait marquant au Royaume-Uni : Sopra Steria est classé parmi les meilleurs lieux de travail pour les femmes (<i>Best Workplaces For Women</i>)
5) Promouvoir les rôles modèles pour susciter des vocations de femmes inspirantes du Groupe sous forme de témoignages, conférences, webinars, ou campagnes multimédia internes ou externes.	Fait marquant Groupe : plateforme « <i>TogetHER For Greater Balance</i> » de partage des parcours inspirants de femmes Sopra Steria. Campagne dans les médias : #WomenWhoInspire en Espagne, vidéos de femmes inspirantes en Belgique.
6) Favoriser les réseaux mixtes pour faire découvrir et attirer les femmes dans le secteur du numérique par des interventions, notamment dans les écoles, collèges et lycées.	4 038 membres de réseaux mixtes (Europe et Inde) pour agir pour plus de mixité dans le secteur du numérique, en incluant davantage d'hommes dans la démarche. Fait marquant Royaume-Uni : adhésion au « Programme <i>Cyber First</i> » du Centre national de cybersécurité. Ce programme vise à inspirer et à encourager les collégiens et lycéens de tous horizons à envisager un cursus STIM, une carrière en cybersécurité et à postuler pour une bourse <i>CyberFirst</i>. Partenariat de Sopra Steria avec un lycée de filles pour dispenser des cours d'informatique et du mentorat par des collaboratrices de Sopra Steria.
Résultat enquête <i>Great Place to Work</i>	88 % vs 85 % en 2021 des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « le personnel est traité équitablement quel que soit son sexe ».

Accélérer la féminisation des instances dirigeantes « FID »

La féminisation des instances dirigeantes fait partie des trois priorités ESG du Groupe. Conformément aux exigences Afep-Medef, la Direction générale a élaboré des objectifs et un plan d'action pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes (FID). Afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs, une gouvernance opérationnelle a été mise en place au plus haut niveau de l'entreprise pour suivre l'avancement de ce plan d'action.

La population FID cible regroupe :

- Le Comité Exécutif (COMEX Groupe) ;
- « L'encadrement supérieur », soit environ les 3 % de collaborateurs en contrat à durée indéterminée appartenant aux deux niveaux hiérarchiques les plus élevés (futurs membres COMEX).

Actions	Réalisations 2022
Promotion des talents féminins pour les identifier et accélérer leur accès aux plus hauts niveaux hiérarchiques de l'entreprise.	30,5 % de femmes promues parmi les plus hauts niveaux hiérarchiques de l'entreprise en phase avec la représentativité des femmes dans l'effectif.
Gestion des recrutements pour contribuer à l'atteinte des objectifs de représentativité des femmes sur les niveaux concernés en complément du dispositif de promotion interne.	23,5 % de femmes recrutées parmi les plus hauts niveaux hiérarchiques.
Évolution des pratiques RH et managériales pour favoriser la mixité.	Mise en place d'objectifs de recrutement. Objectifs de féminisation des instances dirigeantes intégrés dans la définition de la part variable de la rémunération du management.
Actions d'accompagnement des talents féminins pour inciter et sécuriser les changements de postes en mettant en place des formations, du coaching ou du mentorat.	Mise en place de dispositif de mentorat (177 femmes mentorées). Fait marquant Royaume-Uni : mise en place du « Women in Leadership programme » pour accompagner les talents féminins dans leur évolution au plus haut niveau de l'entreprise.

Objectif de l'indicateur de performance 2021-2025

L'ambition à terme est d'assurer une représentation des femmes proportionnelle à leur poids dans l'effectif à tous les échelons de la Société et plus particulièrement sur les plus hauts niveaux de l'entreprise.

- 30 % de femmes au COMEX,
- 20 % de femmes dans les instances dirigeantes (avec une étape intermédiaire en 2023 à 17 % pour les femmes dans les instances dirigeantes).

Fait marquant : Sopra Steria a obtenu le label *Gender Equality European & International Standard* (GEEIS) créé par ARBORUS et audité par Bureau Veritas Certification. Il s'agit d'un standard international reconnu à l'échelle internationale. Il permet l'évaluation des politiques RH en matière d'égalité professionnelle sur la base d'un référentiel commun pour tous types d'entreprises et géographies. Cette distinction marque la reconnaissance des avancées réalisées par le Groupe depuis de nombreuses années en matière d'égalité professionnelle.

2.7.2. POLITIQUE HANDICAP

La politique handicap déployée au sein du groupe a pour objectifs de 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.

Le Groupe s'engage à respecter les dispositions légales, la réglementation et les préconisations locales prévues pour l'emploi

des personnes handicapées. Il participe également, en tant que membre du réseau *ILO Global Business and Disability Network*, initiative menée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), au partage des bonnes pratiques pour mieux recruter et intégrer des collaborateurs en situation de handicap partout dans le monde.

La divergence des définitions du handicap selon les pays ne nous permet pas de collecter des données homogènes et comparables.

Actions	Réalisations 2022
Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.	853 salariés en situation de handicap dont 336 femmes (39,4 %) 74,8 % du périmètre : Afrique, Europe et Inde.
	3,30 % vs 2,96 % de taux d'emploi en 2021. 40,0 % du périmètre : France
Accompagner les collaborateurs en situation de handicap.	Plan d'écoute et d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap tout au long de l'année. Plus de 1 700 compensations actives en France.
Former et sensibiliser pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.	11 475 collaborateurs formés et sensibilisés vs 12 400 collaborateurs en 2021. (Groupe).

Actions

Réalizations 2022

Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des lycéens et étudiants.

45 lycéens handicapés accompagnés dans le cadre du programme annuel HandiTutorat de soutien scolaire (plus de 400 accompagnés depuis 2013).
27 bourses allouées à des étudiants en situation de handicap (programme annuel). 100 % des demandes de bourses présentées ont été validées.

Soutenir le développement du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

Faciliter les achats inclusifs :
■ Procédure d'achat vers les entreprises du STPA ;
■ Référentiel de fournisseurs du STPA ;
■ Partenariat avec le réseau national UNEA des EA (Entreprises Adaptées).
■ 100 % des acheteurs formés aux achats inclusifs.

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

« *Challenge Innovation Awards* » : 2 projets sélectionnés sur l'édition 2022 et portés par des collaborateurs. En cours de réalisation.
Une mobilisation des collaborateurs pour faire émerger des solutions pour faciliter le quotidien et l'autonomie des personnes handicapées.

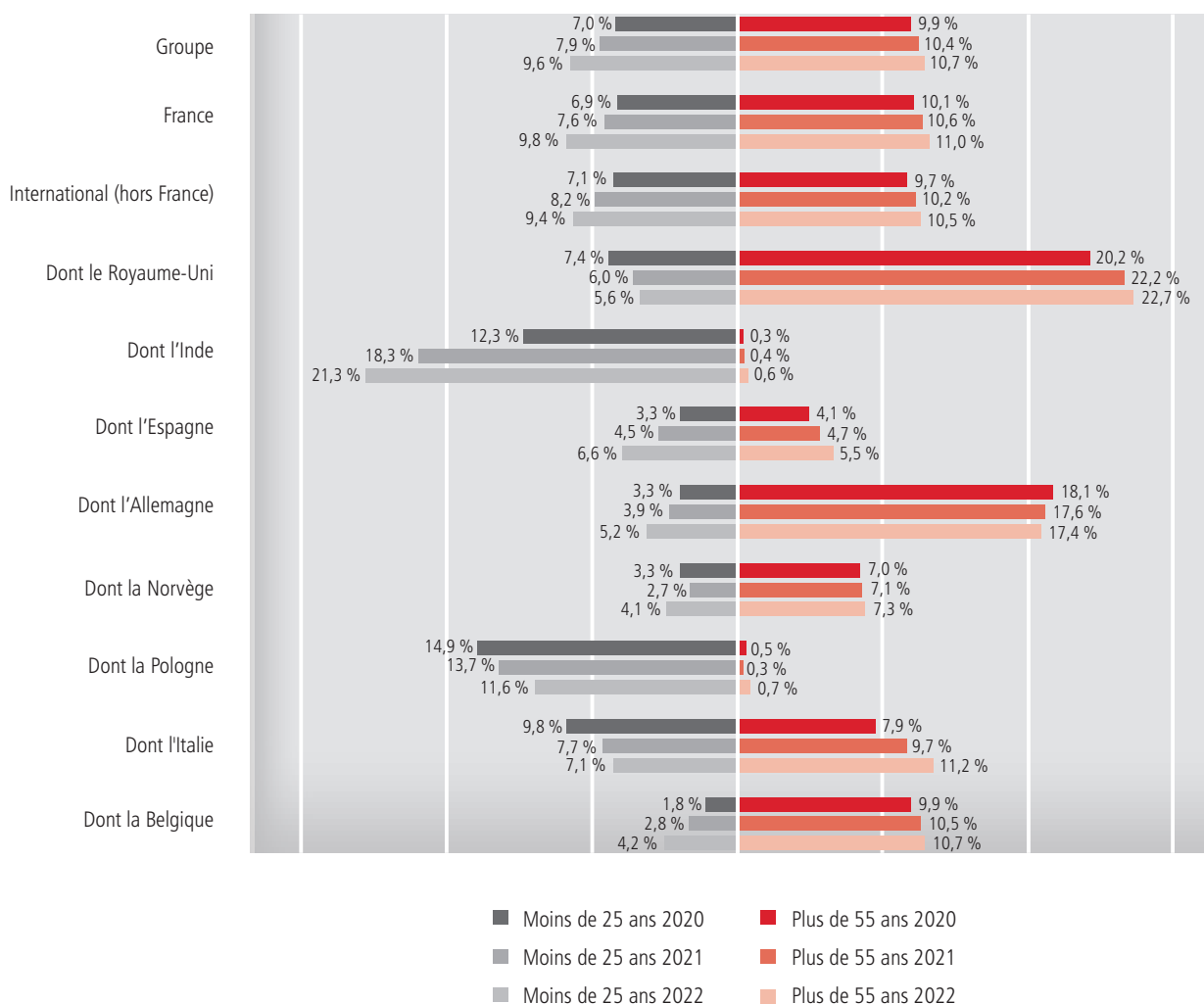
Objectif de l'indicateur de performance 2021-2025 : passer d'un taux d'emploi de 2,96 % à 3,30 %. **Objectif dépassé.**

Nouvel objectif de l'indicateur de performance 2022-2025 : passer d'un taux d'emploi de 3,30 % à 3,50 %.

2.7.3. POLITIQUE INTERGÉNÉRATIONNELLE

La **politique intergénérationnelle** déployée au sein du Groupe a pour objectif d'attirer les jeunes talents tout en respectant 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 25 ans. La pyramide des

âges, ci-dessous, représente la répartition par âge des effectifs du Groupe (hors acquisitions). La répartition par tranche d'âge est équilibrée entre les moins de 25 ans et les plus de 55 ans au niveau du Groupe. Les différences observées localement dépendent essentiellement de la nature des activités principales dans chaque



Actions	Réalisations 2022
Respecter l'équilibre dans la représentativité des générations.	9,6 % de l'effectif a moins de 25 ans (7,9 % en 2021) et 10,7 % a plus de 55 ans vs 10,4 % en 2021.
Faciliter la transition vers la retraite.	Mise en place du système de retraite progressive pour faciliter la transition vers la retraite. Session d'information à la retraite : 956 participants. 40,0 % du périmètre : France

2.7.4. POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

La politique de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes déployée au sein du Groupe a pour objectif de favoriser l'accès à l'éducation pour tous et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette politique est en accord avec le principe

d'égalité des chances. Elle s'appuie sur une volonté de recrutement et de développement de jeunes talents. Le Groupe lance des actions concrètes, ci-dessous, notamment à destination des jeunes issus des quartiers prioritaires et zones rurales.

Actions	Réalisations 2022
Éclairer l'orientation : faire découvrir nos métiers dès le collège.	547 collégiens issus des quartiers prioritaires accueillis dans le cadre de leur stage de 3 ^e pour découvrir les métiers du numérique et démystifier les algorithmes en partenariat avec l'association Tous en Stage en France (40,0 % du périmètre).
	Fait marquant en Inde : « <i>Talk season</i> » est un programme d'éducation et d'ouverture sociale à destination des enfants défavorisés du collège au lycée. L'objectif du programme est de proposer des ateliers ludiques autour des sciences de la vie, des mathématiques, comprendre le système solaire notamment, mais également déploiement d'un programme d'ateliers d'aéro-modélisation animés par nos collaborateurs. Pour les lycéens un dispositif de mentorat et soutien scolaire est mis en place pour aider à la préparation aux examens. 641 lycéens en Inde ont bénéficié des programmes « <i>Talk season</i> » et « <i>Aéro-modélisation</i> ».
Être à l'écoute et créer du lien soutenir dès le lycée accompagner les jeunes à comprendre le monde de l'entreprise pour soutenir et aider les jeunes à se familiariser avec le monde de l'entreprise.	151 mentors et parrains pour accompagner les lycéens tout au long de l'année en France et Inde (52,6 % du périmètre).
Faciliter l'inclusion et l'insertion professionnelle : favoriser l'inclusion et la réinsertion professionnelle de jeunes éloignés de l'emploi.	572 jeunes accompagnés vers une réinsertion professionnelle par une formation sur mesure aux métiers du numérique. (464 en France et 108 en Tunisie) 25,6 % de femmes (Engagement Manifeste de la reconversion des femmes aux métiers du numérique – Numeum France). 41,4 % du périmètre : France et Tunisie
Former et sensibiliser à la non-discrimination.	20 845 collaborateurs formés à l'un des sujets de la non-discrimination en 2022. 100 % des acteurs recrutement formés à la non-discrimination en France. 87,2 % du périmètre : Afrique, Europe et Inde
Résultat enquête <i>Great Place to Work</i>	93 % (vs 93 % en 2021) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « le personnel est traité équitablement quelle que soit son origine ethnique ».

Des programmes de reconversion aux métiers du numérique sur mesure pour favoriser l'insertion professionnelle d'un public éloigné de l'emploi.

Le Groupe mène depuis de nombreuses années en France plusieurs actions de reconversion aux métiers du numérique auprès d'un public éloigné de l'emploi. Ces actions sont menées annuellement en partenariat avec des structures d'aide à l'insertion comme l'EPEC, Pôle Emploi, ou plus récemment avec l'association Diversidays. Cette association a créé le programme « Declics numériques ». Ce programme de reconversion aux métiers du numérique s'adresse à un public éloigné de l'emploi des quartiers populaires ou de zones rurales. Sopra Steria participe à ce programme à travers des témoignages et des propositions de postes en CDI.

Fait marquant : en Tunisie depuis 2018, un programme de reconversion sur quatre ans est déployé auprès de demandeurs d'emploi. Les profils recrutés sont titulaires d'un diplôme BAC+3 et sont accompagnés vers un diplôme d'ingénieur BAC+5. Dès le démarrage du programme, ils sont intégrés en CDI et bénéficient d'un dispositif d'accompagnement individuel. Ce dispositif porte essentiellement sur le financement de toute la scolarité et la mise en place d'un mentorat sur mesure pour veiller à une bonne intégration. Il est complété par un plan de formation spécifique.

En 2022, sortie de la première promotion du programme avec succès, des 66 ingénieurs diplômés dont 65 % de femmes.

Objectif 2023 : reconduire les actions et renforcer cette même dynamique au niveau du Groupe.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

2.7.5. POLITIQUE LGBT+

La **politique LGBT+** déployée veille au respect de la singularité de chacun. Cette politique porte concrètement sur les engagements suivants :

- Prévenir toute forme de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ;

- Permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs d'être eux-mêmes et de ne pas avoir à cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail ;
- Veiller à l'égalité de traitement de toutes et tous, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Soutenir les collaborateurs et collaboratrices victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

Actions	Réalisations 2022
Former et sensibiliser	Campagne de sensibilisation interne, mise en place d'un espace intranet dédié.
Favoriser les réseaux internes	En France : des référents sont à l'écoute des signalements de « LGBTphobies ». En Norvège (146 membres) et au Royaume-Uni (375 membres), des réseaux internes ont été déployés.
Résultat enquête Great Place to Work	94 % des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considère que « le personnel est traité équitablement quelles que soient ses orientations sexuelles »

2.8. Santé et sécurité et conditions de travail

La **politique santé et sécurité au travail** de Sopra Steria est en conformité avec les exigences réglementaires de chaque pays dans lequel le Groupe est implanté. Elle s'inscrit dans une démarche préventive des risques professionnels. Elle vise à préserver la santé et

la sécurité des salariés et des sous-traitants, à améliorer leurs conditions de travail. Elle contribue au bien-être au travail mais également à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Cette politique préventive et d'accompagnement repose sur une approche systématique articulée autour d'un plan d'action et de réalisations concrètes :

Actions	Réalisations 2022
Former et sensibiliser pour identifier et prévenir les risques professionnels.	18 042 collaborateurs formés dans le cadre du programme TechCare. 86,8 % du périmètre (Afrique, Asie, Europe).
Mettre à disposition des salariés une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique indépendante et accessible en permanence de manière anonyme, confidentielle et gratuite.	Déployée sur : 85,5 % du périmètre (Europe et Inde).
Mettre à disposition des salariés et des salariés expatriés un dispositif de protection et de couverture d'assurance voyage et rapatriement.	Programme global d'assistance déplacement professionnel des collaborateurs et expatriés. 100 % du périmètre.
Disposer d'un réseau d'acteurs pour agir au plus près du terrain : assistantes sociales, infirmières, médecine du travail, ergonomes, référents, managers, représentants du personnel...	100 % du périmètre.
Assurer un bon rythme de travail	Télétravail sur l'ensemble des géographies : 2 à 3 jours de télétravail en fonction du contexte. Temps partiel choisi : 6,0 % vs 6,4 % en 2021. Le temps partiel n'est jamais imposé.
Manager les équipes avec bienveillance et valoriser le travail au quotidien.	Programme de formation pour accompagner les managers (travail hybride) et des outils mis à leur disposition (guides pratiques, coaching...).
Résultat enquête Great Place to Work	95 % (vs 93 % en 2021) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les conditions de sécurité sont adéquates ». 88 % (vs 85 % en 2021) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « je peux prendre un congé lorsque je juge qu'il est nécessaire ».

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

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

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

- **Accompagner les nouvelles modalités de travail** hybrides : management à distance, sur site....

Les activités du Groupe relèvent du secteur tertiaire. Elles ne comportent donc pas d'activité à risque notamment en matière d'accidents du travail qui restent liés aux aléas du quotidien.

Ce programme a été renforcé en France avec le « Passeport prévention » constitué de 5 *e-learning*s pour identifier et prévenir les situations à risques. Les thématiques sont : la prévention des risques routiers, le travail sur écran, la sécurité incendie, la prévention des risques et des RPS.

Fait marquant : Sopra Banking Software a impulsé, sur toutes ses

géographies, un dispositif pour mettre les salariés en mouvement et lutter contre la sédentarité, mais aussi créer des moments de rassemblement qui renforcent la cohésion et fédèrent les salariés. Les chiffres clés de cette opération sont : 961 salariés inscrits aux deux challenges proposés, 84 équipes constituées partout dans le monde et 148 000 kms réalisés.

Indicateurs	2019	2020	2021	2022
Absentéisme (%)	ND*	ND*	2,7	2,8
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (LTIFR)	ND*	ND*	0,12	0,15
Taux de fréquence d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt de travail (TRIFR)	ND*	ND*	0,21	0,4

* ND : non disponible.

85 % du périmètre : Allemagne, Autriche, BENELUX, Danemark, Espagne, France, Inde, Maroc, Pologne, Royaume-Uni, Suisse, Tunisie.

Indicateurs France	2019	2020	2021	2022*
Absentéisme (%)	2,6	2,5	2,7	3,1
Maladies professionnelles (nombre)	0	2	2	1
Taux de fréquence des accidents du travail	2,47	1,26	0,89	1,24
Taux de gravité des accidents du travail	0,033	0,013	0,013	0,017

*40,2 % du périmètre : France.

Objectif 2023 : poursuivre le déploiement du programme TechCare.

2.9. Dialogue social

Le dialogue social est un levier stratégique de performance pour une économie au service d'un collectif inclusif soutenu par les valeurs du Groupe. L'adhésion du Groupe au Pacte Mondial des Nations Unies s'inscrit dans la continuité de son engagement de respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective, en accord avec les principes des conventions de l'OIT.

Sopra Steria veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles même dans les pays non dotés d'un cadre institutionnel encadrant la reconnaissance du statut de représentants du personnel. Des politiques et des procédures non-discriminatoires sont mises en place à l'égard des représentants du personnel.

C'est dans ce contexte et dans le respect des législations en vigueur dans chaque pays où le Groupe est implanté, que Sopra Steria a la volonté d'instaurer un dialogue social constructif avec les représentants du personnel. Ce dialogue porte sur des questions relatives à la stratégie de l'entreprise, à la politique économique et financière et à la politique sociale de l'entreprise.

Dans le cadre de projet de réorganisation, les sociétés du Groupe

s'attachent à mener une action responsable afin d'accompagner le changement et guider la transformation en y associant leurs représentants du personnel. Dès lors, les sociétés peuvent mobiliser de nombreux dispositifs d'accompagnement et de développement tels que la mobilité et la formation.

Les thèmes traités via les accords collectifs permettent de renforcer le sentiment d'appartenance des salariés, d'améliorer les conditions de travail, d'assurer la mobilisation de tous autour du Projet d'Entreprise et de relever les défis de la transformation.

Le Groupe promeut ces principes dans sa Charte éthique disponible sur le site Internet accessible à toutes les parties prenantes – www.soprasteria.com, rubrique Éthique et conformité.

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

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

Accords collectifs	Réalisations 2022
Signatures accords (nombre)	48 vs 31 signatures et déploiement d'accords sociaux structurants en 2021.
Accords en vigueur (nombre)	360 vs 357 accords en vigueur en 2021.
Périmètre couvert par un accord d'entreprise	72,1 % du périmètre vs 74,4 % de collaborateurs couverts.

En Europe, un accord a été signé en 2022 pour la mise en place d'un « European Works Council » (EWC) pour le Groupe. Le EWC sera déployé dès 2023 pour créer une instance stratégique du dialogue social au niveau européen. Il aura pour objectif d'assurer le droit à l'information et à la consultation des salariés présents au sein des pays de l'Union Européenne et l'espace économique européen sur des

questions qui relèvent d'un caractère transnational.

Objectif 2023 : poursuivre la dynamique d'un dialogue social constructif pour accompagner les évolutions du Groupe, réussir le déploiement des nouveaux accords et déployer le « European Works Council » avec la désignation des membres par pays concernés.

3. Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

Le changement climatique est l'un des plus grands défis auquel l'humanité est confrontée. Les gouvernements, les entreprises et la société civile doivent donc agir collectivement pour préserver les générations futures.

L'Union européenne a répondu à l'appel des Nations Unies visant à limiter la hausse de la température mondiale à 1,5°C en légiférant sur l'obligation d'atteindre une économie « Zéro émission nette » dès 2050.

Le programme environnemental de Sopra Steria s'est concentré, au cours des dix dernières années, sur la protection de l'environnement (réduction des émissions, économie circulaire, biodiversité et engagement des parties prenantes), et sur la garantie que nos opérations, nos services délivrés à nos clients et notre chaîne d'approvisionnement ont intégré les meilleures pratiques de protection de l'environnement. Le Groupe se positionne ainsi depuis plusieurs années dans les leaders de l'action contre le changement

climatique et la préservation de l'environnement.

À travers notre feuille de route environnementale, nous contribuons de façon directe ou indirecte aux ODD suivants : 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17.

3.1. Stratégie environnementale

Sopra Steria adhère aux objectifs de l'ONU et de l'UE en soutenant une transition vers une économie « Zéro émission nette » 2050. L'initiative SBT (SBTi) a validé nos objectifs en matière de réduction des émissions liées à nos activités directes et nos performances font l'objet d'une vérification indépendante annuelle. Nous participons également au programme *Climate Neutral Now* des Nations Unies pour nos activités directes (bureaux, *Data Centers* et déplacements professionnels) et nous avons atteint la neutralité climatique ⁽¹⁾ sur ce périmètre.

3.1.1. LES ÉTAPES MARQUANTES DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

2012	Carbone neutre par des projets d'évitement des émissions de GES pour les déplacements professionnels
2013	1 ^{re} entreprise cotée en France avec un score 100 A au CDP <i>Climate</i>
2015	Carbone neutre pour les activités directes par des projets d'évitement des émissions de GES dues aux déplacements professionnels, bureaux et <i>Data Centers</i> sur site
2017	Objectifs de réduction des émissions de GES de l'ensemble du Groupe alignés sur 2°C validés par l'initiative Science Based Targets
2019	Objectifs de réduction des émissions de GES de l'ensemble du Groupe alignés sur 1,5°C validés par l'initiative Science Based Targets
2020	Adhésion au programme Climate Neutral Now de l'ONU . Neutralité climatique de nos bureaux et <i>Data Centers</i> . Compensation carbone via des projets d'afforestation.
2021	Ajout de la neutralité climatique des déplacements professionnels au programme Climate Neutral Now de l'ONU . Neutralité climatique de nos bureaux, <i>Data Centers</i> et déplacements professionnels. Compensation carbone via des projets d'afforestation.
2022	Dans la A List au CDP Climate Change pour la 6e année consécutive. Soumission au SBTi pour validation des objectifs SBTi Net-Zero en 2040 selon le nouveau standard <i>long term</i> .

3.1.2. ADOPTION DES RECOMMANDATIONS DU TCFD, CDSB ET ANALYSE PAR SCÉNARIO

Sopra Steria poursuit l'amélioration de son reporting environnemental et rend compte de sa gouvernance, de sa stratégie, de la gestion des risques (y compris les opportunités), ainsi que des mesures et des objectifs, conformément aux recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Sopra Steria utilise le cadre développé par le Climate Disclosure Standards Board (CDSB, récemment consolidé au sein de la Fondation IFRS (International Financial Reporting Standards) pour soutenir les travaux du nouvel International Sustainability Standards Board, ISSB) pour démontrer la conformité

aux recommandations de la TCFD. La table de concordance SDG/Global Compact/GRI/TCFD-CDSB (pages 168-171) présente ces éléments.

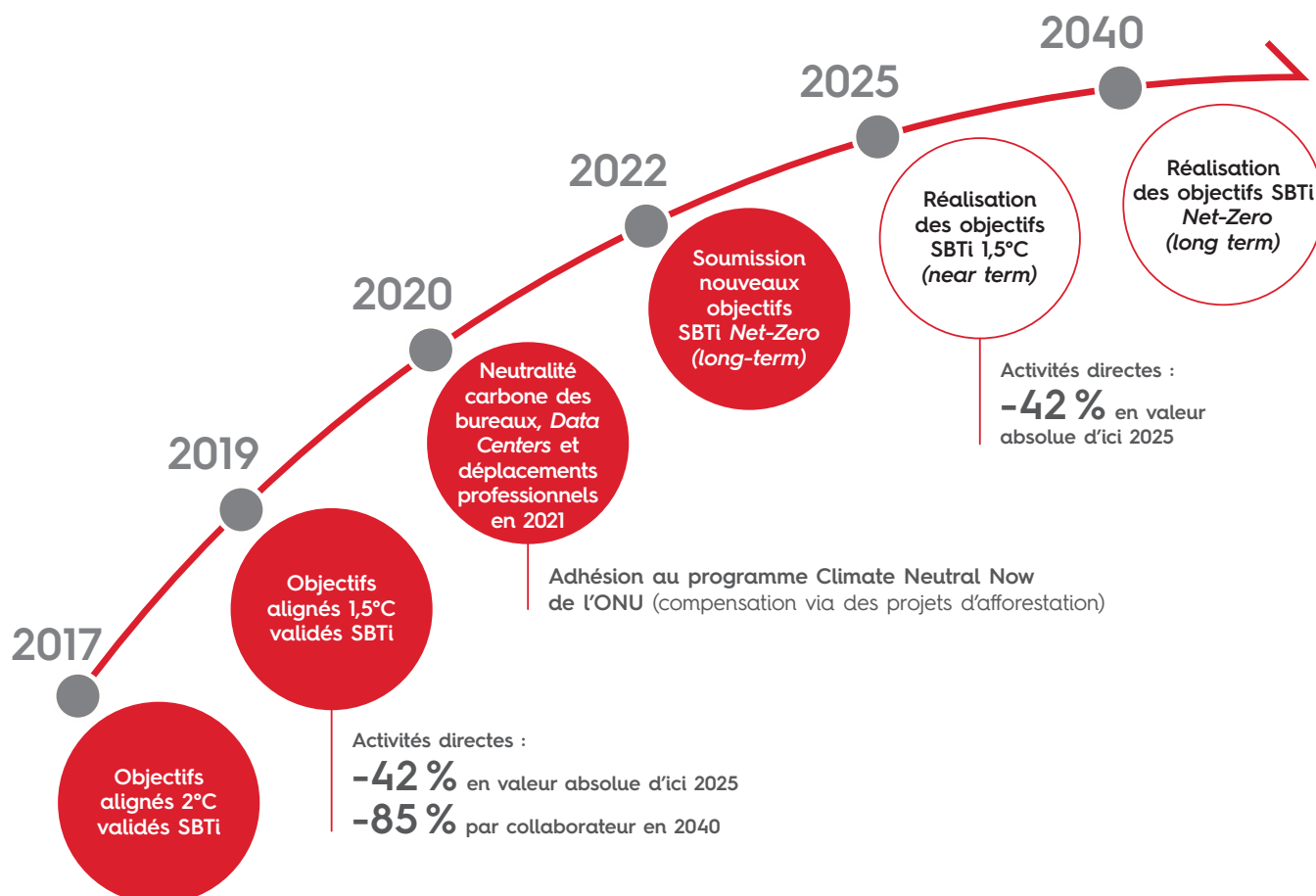
Sopra Steria a analysé qualitativement et quantitativement les conséquences de ces deux scénarios climatiques : le Sustainable Development Scenario (SDS) de l'Agence Internationale de l'Énergie (aligné sur l'Accord de Paris), et le scénario *business as usual* RCP 8.5 du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat.

(1) Avec le programme « Climate Neutral Now », Sopra Steria atteint en réalité la neutralité climatique qui va au-delà de la neutralité carbone en intégrant tous les gaz à effet de serre (pas uniquement le dioxyde de carbone comme dans la neutralité carbone) par compensation grâce à des projets d'afforestation.

3.1.3. ATTEINDRE « ZÉRO ÉMISSION NETTE »

I TRAJECTOIRE « ZÉRO ÉMISSION NETTE »

Principales étapes pour atteindre les objectifs alignés sur 1,5°C du SBTi (*near term*) et les objectifs SBTi *Net-Zero* (*long term*) du SBTi (base 2015).



Sopra Steria travaille depuis plus de 10 ans à la réduction des émissions liées à ses activités directes (bureaux, *Data Centers* et déplacements professionnels). Depuis 2017, Sopra Steria a inclus l'ensemble de sa chaîne de valeur (catégories GHG Scope 3, y compris les biens et services achetés, cette catégorie représentant plus de 80 % des émissions) dans son programme d'action.

Fin 2021, à l'occasion de la COP26 de Glasgow, SBTi a publié son premier standard *Net-Zero*. Sopra Steria était l'une des entreprises invitées à tester ce nouveau standard. Depuis notre participation active au « *Road Test* », nous avons soumis en 2022 pour

validation par le SBTi, notre objectif long terme de « Zéro émission nette » couvrant l'ensemble de notre chaîne de valeur en 2040 (avec un maximum de 10 % de compensation). Sopra Steria poursuivra également le programme Climate Neutral Now des Nations Unies pour ses activités directes (bureaux, *Data Centers* et déplacements professionnels), et a reçu en 2022 le statut Climate Neutral Gold pour les volets « Mesurer » et « Réduire » et le statut Silver pour le volet « Contribuer » du programme.

Nos objectifs/cibles sont résumés ci-dessous :

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

Trajectoire SBTi	2019	2020	2021	2022	2025	2040
	Résultats				Objectifs	
SBTi 1 : Réduire en valeur absolue les émissions de GES des scopes 1 et 2 (base 2015)	- 64,2 %	- 73,0 %	- 76,2 %	- 79,4 %	- 42 %	
SBTi 2 : Réduire en valeur absolue les émissions de GES des scopes 3-6 et 3-8 (base 2015)	+ 7,0 %	-61,8 %	- 78,6 %	- 57,8 %	- 42 %	
SBTi 3 : Réduire les émissions de GES par collaborateur (scopes 1, 2, 3-6 et 3-8) (base 2015)	- 36,7 %	- 74,0 %	- 83,5 %	- 75,7 %		- 85 %
SBTi 4 : Engager les fournisseurs du Groupe à mettre en place des objectifs de réduction de GES Mesure du taux de fournisseurs engagés parmi les fournisseurs représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement		Parmi les fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement, 44,0 % d'entre eux ont un objectif de réduction de leurs émissions (sur 4 pays)	Parmi les fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement, 55,2% d'entre eux ont un objectif de réduction de leurs émissions (sur tous les pays)	Parmi les fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement, 55,2 % d'entre eux ont un objectif de réduction de leurs émissions sur tous les pays (objectif : 90 % en 2025)	Engager 90 % des fournisseurs représentant au moins 70 % des émissions de la chaîne d'approvisionnement	
SBTi 5 : « Zéro émission nette » (Soumission des objectifs SBTi Net-Zero faite en 2022) (base 2019)						« Zéro émission nette » sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Note : Il est probable que l'année de référence (2015) des objectifs approuvés par le SBTi soit modifiée pour s'harmoniser avec le nouvel objectif Net-Zero du SBTi. À des fins de comparaison, Sopra Steria communique ses performances sur la base des années 2015 (année de référence initiale) et 2019 (probable nouvelle année de référence).

Objectifs SBTi tels que définis et validés en 2019 :

- **Objectif SBTi I (court terme, aligné sur 1,5C°)** : Réduire les émissions absolues des Scopes 1 et 2 de 42 % d'ici à 2025 (base 2015).
- **Objectif SBTi II (court terme, aligné sur 1,5C°)** : Réduire les émissions absolues de la catégorie 6 (déplacements professionnels) et de la catégorie 8 (actifs en leasing amont : *Data Centers* hors site) du Scope 3 de 42 % d'ici à 2025 (base 2015).
- **Objectif SBTi III (long terme, aligné sur 1,5C°)** : Réduire de 85 %, par collaborateur, la catégorie 6 (déplacements professionnels) et la catégorie 8 (actifs en leasing amont : *Data Centers* hors site) des Scopes 1, 2 et des catégories 6 (déplacements professionnels) et 8 (actifs en leasing amont : *Data Centers* hors site) du Scope 3 d'ici à 2040 (base 2015).
- **Objectif SBTi IV ⁽¹⁾ (court terme, aligné sur 1,5C°)** : Chaîne d'approvisionnement
 - Sur la période 2019-2023, évaluer les émissions des fournisseurs représentant 70 % des émissions de GES de notre

chaîne d'approvisionnement. Le périmètre d'évaluation pourrait atteindre 80 % en 2022 et 100 % fin 2023 ;

- Sur la période 2020-2025, mesurer la proportion des émissions de GES des fournisseurs (représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement) qui contrôlent leurs émissions de GES. Cette proportion pourra s'élever à 30 % en 2023, 65 % en 2024 et 100 % fin 2025 ;
- Sur la période 2020-2025, identifier la part des fournisseurs (représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement) ayant mis en place des objectifs de réduction des émissions. Cette proportion pourra s'élever à 20 % en 2023, 45 % en 2024, 90 % d'ici fin 2025.

Objectif SBTi soumis en 2022 pour validation en 2023 :

- **Objectif SBTi V (long terme, aligné SBTi Net-Zero)** : Neutralité carbone (« Zéro émission nette ») de toute la chaîne de valeur d'ici à 2040 (base 2019).

(1) Sopra Steria s'engage à ce que ses fournisseurs, représentant au moins 70 % des émissions de sa chaîne d'approvisionnement, maîtrisent leurs émissions de GES et mettent en place, pour 90 % d'entre eux, des objectifs de réduction des émissions d'ici 2025

Les activités de notre programme environnemental visant à atteindre les objectifs ci-dessus à un niveau élevé sont les suivantes :

Plans d'actions	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Scope 3	Scope 3	Scope 3	Scope 3	Scope 3
			3-8 (Actifs en leasing amount)	3-3 (Activités liées aux combustibles et à l'énergie) + 3-13 (Leasing aval)	3-5 (Déchets générés par les opérations)	3-6 (Déplacements professionnels)	3-7 (Déplacements domicile-travail et télétravail)	3-1 (Chaîne d'approvisionnement)
Efficacité énergétique des bâtiments et des Data Centers	X	X	X	X				
Performance énergétique des équipements informatiques et extension de la durée de vie des équipements/Usage d'outils collaboratifs	X	X	X	X				X
Neutralité climatique des bureaux, Data Centers et déplacements professionnels (Climate Neutral Now)	X	X	X			X		
Énergie renouvelable (tarif vert direct, Garanties d'Origine, I-RECs, REGO) et production d'énergie renouvelable		X	X	X				
Recyclage des déchets papier et carton et des DEEE					X			
Prix carbone interne pour tous les déplacements professionnels, en particulier l'avion et les voitures personnelles						X		
Flotte incluant des véhicules électriques et hybrides						X	X	
Forfait mobilités durables pour promouvoir l'utilisation du vélo et du covoiturage/Indemnité kilométrique vélo/Abris pour vélos/Covoiturage/Emplacements de parking réservés au covoiturage						X	X	
Mesure des données réelles des émissions de notre chaîne d'approvisionnement et mobilisation des fournisseurs (webinaire, module carbone EcoVadis)								X

3.2. Sept axes d'actions prioritaires

3.2.1. SEPT AXES D'ACTIONS PRIORITAIRES : POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Une politique, déclinée autour de sept axes d'actions prioritaires, porte la stratégie environnementale du Groupe :

1. Déploiement de la certification ISO 14001 du Système de Management Environnemental (SME) fixant le cadre de la politique Groupe et des enjeux environnementaux ;
2. Optimisation de la consommation des ressources dans la gestion de ses activités notamment l'énergie, et contribuer à l'économie circulaire en optimisant la durée de vie des équipements et la gestion des déchets, notamment des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ;
3. Développement de la part des énergies renouvelables couvrant la consommation électrique avec un objectif minimum de 95 % de couverture ;
4. Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) directes issues des bureaux, Data Centers et déplacements professionnels et des émissions indirectes ;
5. Engagement de préserver la biodiversité, de rendre compte de l'impact des activités du Groupe sur la biodiversité de manière

transparente et de prendre les mesures nécessaires pour sa préservation dans le cadre de ses activités chaque fois qu'il le peut, de contribuer à la sensibilisation sur le sujet, de conseiller les entités publiques et privées et à travailler avec les communautés locales sur des projets concrets.

6. Engagement et contribution de l'ensemble de la chaîne de valeur (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires...) dans la démarche de progrès ;
7. Intégration des enjeux environnementaux dans la proposition de valeur (sobriété numérique, numérique durable, développement de solutions et services réduisant l'impact d'activités sur l'environnement).

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.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

3.2.2. SYNTHÈSE DES ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE

Le tableau suivant résume l'ensemble des émissions de GES par scope, ainsi que par catégorie. Le tableau donne également les raisons pour lesquelles certaines catégories ne sont pas applicables.

SYNTHÈSE DES ÉMISSIONS DE GES PAR SCOPE

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

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

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

Scope	Catégorie	Raisons d'exclusion
Scope 3 Sous-catégories non applicables	3-2. Immobilisation des biens	Les émissions dues aux achats immobilisés sont incluses dans la sous-catégorie 1 du scope 3
	3-4. Transport de marchandise amont	Inclus dans la sous-catégorie 1 du scope 3
	3-9. Transport des marchandises aval	L'activité de Sopra Steria ne nécessite pas de transport ou de distribution de marchandises en aval
	3-10. Traitement des produits vendus	Sopra Steria ne vend pas de produits sujets à transformation
	3-11. Utilisation des produits vendus	Les émissions liées à l'utilisation des produits vendus par Sopra Steria ne sont pas significatives
	3-12. Fin de vie des produits vendus	Les émissions liées au traitement en fin de vie des produits vendus par Sopra Steria ne sont pas significatives
	3-14. Franchise aval	Sopra Steria ne possède pas de franchises
	3-15. Investissements	L'empreinte environnementale des investissements de Sopra Steria dans d'autres sociétés n'est pas matérielle

3.3. Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie

L'analyse des impacts du changement climatique est intégrée dans les mises à jour annuelles de la cartographie générale des risques du Groupe. En raison de la nature de nos activités, de la variété des secteurs dans lesquels nous intervenons et du renforcement des actions de prévention et d'atténuation, l'exposition aux risques liés au changement climatique n'est pas classée parmi les principaux risques résiduels du Groupe dans l'analyse à cinq ans décrite dans la section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel (pages 40-46).

3.3.1. PROCESSUS D'IDENTIFICATION

Le Groupe étudie qualitativement et quantitativement les risques et les opportunités auxquels il pourrait être confronté ou qu'il devrait saisir dans la réalisation de ces activités ou de ceux qui se matérialiseraient sur l'environnement et le climat du fait de ses activités. L'étude intègre différents horizons temporels : court (0-2 ans), moyen (2-10 ans) et long (10-25 ans) termes. Le processus permet ensuite de hiérarchiser les uns par rapport aux autres selon les échelles proposées par CDP. Ce travail est mis en perspective des éléments de veille collectés en continu et d'analyses comparatives relatives à notre secteur d'activité.

Cette analyse permet d'identifier, chaque année depuis 2015, à horizon 2040, les risques physiques (augmentation de la probabilité d'événements climatiques extrêmes), les risques liés à la transition (nouvelle réglementation carbone) et les opportunités – dont les principales sont décrites section 3.5. « Inclure la durabilité

environnementale dans notre offre de service » (pages 143-145). Les risques et opportunités identifiés au niveau local ou niveau national sont remontés par les correspondants au Group Environmental Sustainability Committee (GESC) qui en effectue une analyse plus approfondie. Les résultats de cette analyse sont présentés, lors du Comité Responsabilité d'Entreprise aux responsables concernés pour prise en compte dans leurs programmes d'action. Le cas échéant, les enjeux les plus significatifs pour le Groupe peuvent être traités lors de séances du Comité Exécutif Groupe et au Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'Entreprise, qui soumettent leurs conclusions au Conseil d'administration.

La Directrice RE-DD, membre du Comité Exécutif (COMEX) du Groupe, informe directement les membres de ce comité de toute question environnementale ou climatique nécessitant une attention particulière et de toute décision à prendre.

3.3.2. RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les risques et opportunités liés au changement climatique sont classés soit en risques physiques, soit en risques de transition (évolution du marché ou risque sur la réputation). Les risques inhérents ⁽¹⁾ sont appréciés au regard de leur horizon temporel, de la probabilité d'occurrence et de l'importance de leur impact.

Notre échelle d'évaluation des tableaux ci-dessous est calquée sur celle du CDP (4 niveaux d'horizon temporel, 9 niveaux de probabilité et 6 niveaux d'impact inhérent)

Le détail de notre analyse des risques et opportunités de Sopra Steria est rendu public chaque année dans notre communication au CDP selon les directives de la Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

Risques inhérents	Horizon temporel	Probabilité inhérente	Impact inhérent
Risque physique : phénomènes météorologiques extrêmes tels que les cyclones et les inondations	Moyen terme	Très probable	Moyen/Haut
Marché : changement de comportement des clients	Moyen terme	Très probable	Haut
Réputation : préoccupations accrues des parties prenantes	Moyen terme	Probable	Haut
Régulations émergentes : Mandats et régulation des produits et services existants	Court terme	Pratiquement certain	Moyen

Si le risque climatique est une des plus grandes menaces actuelles pour l'humanité, il présente des opportunités d'innovation pour les entreprises. Le secteur digital doit travailler au développement de solutions pour réduire, prévenir ou contrer ce risque. Sopra Steria explore les opportunités listées dans le tableau ci-dessous :

Opportunités	Horizon temporel	Probabilité	Impact
Produits et services : Accompagner nos clients dans l'élaboration d'une stratégie « Zéro émission nette »	Court terme	Probable	Moyen
Produits et services : Gérer la conformité en s'appuyant sur le reporting	Court terme	Pratiquement certain	Moyen/Haut
Produits et services : Mesurer et réduire l'empreinte environnementale en agissant au service d'une économie décarbonée	Court terme	Pratiquement certain	Moyen/Haut
Produits et services : Accompagner nos clients dans la mobilisation de leurs équipes pour en faire des leviers de la transformation environnementale	Court terme	Probable	Moyen/Haut

Dans le cadre de l'évaluation régulière des risques et des opportunités liés au changement climatique, Sopra Steria envisage de revoir en 2023 l'horizon temporel de réalisation de certaines opportunités liée au changement climatique.

(1) Inhérent : avant prise en compte des mesures de prévention (visant à limiter la probabilité de l'occurrence) et d'atténuation (visant à limiter l'impact si le risque se matérialise).

3.3.3. RISQUES PHYSIQUES

Conformément aux recommandations du TCFD, nous définissons les risques physiques comme ceux qui découlent des effets physiques du changement climatique, tels que des températures plus élevées, des inondations, des sécheresses, une disponibilité limitée de l'eau ou l'élévation du niveau de la mer par exemple.

Sopra Steria a identifié les types de risques physiques pertinents suivants lors de ses évaluations des risques liés au climat :

■ Risques physiques :

- **Description :** Pour répondre qualitativement et quantitativement aux demandes de ses clients, et pour servir les besoins de ses propres fonctions internes, Sopra Steria s'appuie sur une large gamme d'infrastructures et d'équipements informatiques. La fréquence et la gravité accrues des événements climatiques extrêmes tels que les cyclones et les inondations, affectant potentiellement l'approvisionnement en matériaux, la fabrication et/ou le transport, peuvent menacer une partie de la chaîne d'approvisionnement et de livraison. Ce type de risque de chaîne d'approvisionnement s'applique particulièrement à la fourniture de composants et d'équipements informatiques, car ils sont principalement fabriqués dans des pays d'Asie et d'Extrême-Orient, où le risque est considérablement plus élevé. À moins d'être anticipé et atténué, cela pourrait avoir un impact négatif sur notre engagement à livrer nos clients, entraînant une perte de parts de marché, une détérioration de notre réputation et une augmentation des coûts d'exploitation et de production. L'effet pourrait être à la fois direct sur nos propres équipements informatiques mais aussi indirect, lors de l'impact ou de l'approvisionnement des infrastructures (*Data Centers*, fournisseurs de *cloud*, opérateurs de télécommunication, etc.).
- **Gestion du risque :** Des plans d'atténuation sont en place pour supprimer ou minimiser les conséquences de ces risques physiques. Il s'agit notamment de développer des accords d'approvisionnement alternatifs auprès de nos fournisseurs et d'exiger qu'ils mettent en place des plans de continuité d'activité robustes, en mesure de répartir la production des sites touchés vers ceux qui ne sont pas affectés par l'événement climatique. Les achats de composants et d'infrastructures informatiques et de télécommunication sont étroitement supervisés par la Direction des Achats et la Direction des Systèmes d'Information du Groupe.

3.3.4. RISQUES DE TRANSITION

Conformément aux recommandations TCFD, nous définissons le risque de transition comme les risques liés à la mutation induite par l'adaptation à un futur bas carbone. Ainsi, Sopra Steria a analysé en tout 6 risques de transition et identifié 3 types de risques de transition correspondant à la catégorie « risque significatif » :

■ Réglementation émergente :

- **Description :** La réglementation au niveau européen et national évolue rapidement pour faire face au changement climatique et à la protection de l'environnement ; la loi ELAN oblige les entreprises à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments ; la taxinomie de l'UE engage les entreprises à démontrer comment elles contribuent à la protection de l'environnement ; la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) exigera un renforcement et une standardisation des obligations de reporting environnemental des entreprises à partir de l'année 2025 (données 2024) et Sopra Steria prépare l'ensemble des indicateurs requis ; le Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR) au Royaume-Uni et la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (Corporate Sustainability

Due Diligence Directive) dans l'UE renforcent les exigences en matière de rapports sur l'impact et l'action sur le climat.

- **Gestion du risque :** Le processus d'identification des risques de Sopra Steria, décrit dans la section 3.3.1. (page 135), et notre Système de Management Environnemental (SME), certifié ISO 14001, assurent la surveillance des réglementations émergentes et intègrent la gestion, la mesure et les ressources nécessaires. Le réseau des référents du numérique durable de Sopra Steria dans chaque vertical et entité en France a anticipé ce changement et sensibilisé à la nécessité d'adopter les bonnes pratiques des références du numérique durable, de développer et partager les connaissances et les programmes d'apprentissage et de développement du Groupe, d'engager les fournisseurs et échanger avec eux sur les besoins et les demandes des clients, participer aux forums des instances professionnelles et des services numériques (Green Tech Forum, INR Université de La Rochelle), travailler avec les autres membres de l'écosystème, animer des programmes de marketing et de communication.

■ Marché :

- **Description :** Des exigences réglementaires plus strictes en matière d'environnement, non seulement dans le secteur des services numériques, mais également dans les secteurs industriels dans lesquels opèrent les clients du Groupe (les exemples les plus évidents étant l'énergie et l'aviation), pourraient compromettre la capacité du Groupe à contribuer autant qu'il souhaite la nécessaire transition vers une économie à faibles émissions de carbone.
- **Gestion du risque :** Le Groupe aborde ce double risque tout d'abord en suivant de près et en permanence les évolutions de son secteur, le paysage juridique, en participant à des initiatives internationales telles que le programme Climate Neutral Now et en participant à des réseaux actifs sur le sujet (ex. Institut du Numérique Durable, GreenIT.fr, Numeum et la Coalition européenne du numérique vert, Sustainable Digital Infrastructure Alliance). Ensuite, le Groupe maintient son leadership en matière environnementale grâce à :
 - une gestion performante de ses propres émissions de GES ;
 - le développement de solutions et de services pour réduire l'impact environnemental des systèmes numériques ;
 - des investissements dans des initiatives pour soutenir la transition environnementale de ses clients (participation au projet Boavizta, adhésion à NegaOctet).

■ Réputation :

- **Description :** Toute difficulté à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'actions proportionnés aux enjeux environnementaux mondiaux pourrait porter atteinte à la réputation de Sopra Steria auprès de l'ensemble de ses parties prenantes en tant qu'entreprise citoyenne, engagée et respectueuse de l'environnement.
- **Gestion du risque :** Pour atténuer ce risque et consolider et développer son activité auprès de ses clients des secteurs public et privé, Sopra Steria doit démontrer à toutes ses parties prenantes qu'elle prend les mesures nécessaires tout au long de sa chaîne de valeur (fournisseurs, opérations et clients). Dans une démarche de progrès continu, le Groupe intègre de façon systématiques les feedbacks de ses clients et autres parties prenantes. La performance environnementale de Sopra Steria est ainsi largement reconnue : CDP A-List, EcoVadis Platinum, Financial Times European Climate Leader (7^e sur 400 entreprises). Dans la mesure du possible, le Groupe s'engage à aller au-delà des exigences réglementaires grâce à plusieurs initiatives telles que l'extension de la certification l'ISO 14001 fondée sur le système de management environnemental, la sensibilisation des collaborateurs, l'engagement des fournisseurs, des offres clients innovantes, la contribution active à l'écosystème.

3.3.5. OPPORTUNITÉS POUR LE GROUPE

Sopra Steria adresse les opportunités commerciales liées à la lutte contre le réchauffement climatique et à la préservation de l'environnement en proposant des solutions innovantes à la fois en matière de numérique durable et de numérique au service de la durabilité, en ligne avec le programme « Zéro émission nette ». Ces opportunités sont présentées section 3.5 (pages 143-145).

3.4. Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES

Le programme « Zéro émission nette » de Sopra Steria se concentre en premier lieu sur l'optimisation de la consommation de ressources et la réduction des émissions de GES issues de ses activités directes et indirectes.

3.4.1. ACTIVITÉS DIRECTES

L'impact environnemental de nos activités directes est relatif à nos bureaux, nos *Data Centers* sur site et hors-site, et aux déplacements professionnels du Groupe.

Les effets de la pandémie de Covid-19

Si la pandémie de Covid-19 a eu un effet direct minime sur ces activités en 2022, les années de pandémie de 2020 et 2021 ont entraîné des changements dans nos pratiques de travail qui ont perduré. Par exemple, le nombre de déplacements professionnels et donc les émissions de Scope 3-6 ont augmenté en 2022, sans pour autant atteindre leur niveau d'avant la pandémie. De plus, pendant la pandémie la consommation d'eau dans nos bureaux a diminué mais a rebondi depuis car le travail en présentiel a repris.

Réduire la consommation de ressources et les émissions de GES issues de nos activités directes

■ Aligner nos résultats sur la trajectoire SBTi

Sopra Steria a réduit ses émissions issues de ses activités directes globales par collaborateurs de 75,7 % en 2022 par rapport à 2015. Ce résultat est proche de l'objectif SBTi III mentionnant une réduction de 85 % en 2040 par rapport à 2015. Cette diminution, partiellement due à la pandémie de Covid-19 en 2022, aurait été selon notre estimation ⁽¹⁾, de 68 % hors effets pandémie, avec notamment une reprise d'activité normale pour les déplacements professionnels à partir de juin 2022. L'intensité de nos émissions dues aux activités directes globales en 2022 était de 0,36 teqCO₂ par collaborateur (effets pandémie inclus). Elle aurait été, selon notre estimation, de 0,5 teqCO₂ par collaborateur, si l'effet de la pandémie était exclus.

Bien que ces émissions soient plus élevées qu'en 2021, principalement en raison du retour partiel des déplacements professionnels, elles restent en ligne avec l'objectif SBTi de réduction de 85 % d'ici à 2040.

Dans le contexte de la crise énergétique, Sopra Steria a défini un Plan de Sobriété Énergétique. D'ici à 2023, ce plan vise à réduire la consommation d'énergie de nos bâtiments et équipements informatiques de 10 % par rapport à 2021 selon les trois leviers :

- 1) Chauffage : réduire et optimiser la température des chauffages dans les bureaux ;
- 2) Éclairages : adapter l'éclairage à l'activité dans les bureaux ;
- 3) Équipement informatique : appliquer les règles et écogestes du numérique durable.

Ces changements de comportements et d'habitudes contribuent à la réduction des consommations.

Sopra Steria a lancé son Plan de Sobriété Énergétique en octobre 2022 grâce à des actions de communication et de sensibilisation. Ce plan s'inscrit dans la trajectoire de réduction des émissions de Gaz à effets de serre sur le long terme.

■ Renforcer le déploiement du Système de Management Environnemental (SME)

L'optimisation de la consommation de ressources notamment d'énergie et d'eau est pilotée via le Système de Management Environnemental (SME) du Groupe, basé sur la certification ISO 14001 : 2015, sur la majeure partie de nos géographies.

Certification ISO 14001 en place : Allemagne, Danemark, Espagne, France, Inde, Italie, Norvège, Pologne, Royaume-Uni et Suède. Le site de Limonest en France a reçu sa certification ISO 14001 : 2015 en janvier 2022.

■ Minimiser la consommation d'énergie et d'eau dans nos bureaux et Data Centers, et réduire leurs émissions

La réduction de la consommation d'énergie et d'eau dans nos bureaux et *Data Centers* est opérée grâce à la mise en place des actions suivantes :

- Choix de nouveaux bâtiments présentant les meilleures références environnementales (BREEAM, HQE, LEED) ;
- Choix de nouveaux équipements informatiques écolabellisés (Energy Star® 7.0, EPEAT® Gold) ;
- Utilisation généralisée des outils collaboratifs pour limiter l'envoi de courriels et de documents volumineux ;
- Utilisation de *Data Centers* disposant d'un système de refroidissement efficace et d'un faible PUE (*Power Usage Effectiveness*), comme à Oslo Digiplex (1,1) et Oslo Rata (1,2). De plus, le Groupe s'est fixé pour objectif un PUE moyen de ses *Data Centers* de 1,5 en 2028 et 1,1 en 2033.

Grâce à ces actions, et à la fermeture de certains de nos bureaux, la consommation d'énergie dans nos bureaux, *Data Centers* sur site et hors-site (fuel, gaz, biodiesel, chauffage urbain, électricité) par collaborateur a été réduite de 44 % entre 2015 et 2022.

Sopra Steria monitorise la consommation de l'eau afin de minimiser les fuites et le gaspillage.

Sopra Steria a choisi de nouveaux bâtiments dotés de performances environnementales reconnues au plus haut niveau :

- **Latitude à Paris-La Défense**, labellisé HQE « Exceptionnel », Effinergie + et BREEAM « Excellent ». Ce site figure parmi les 15 % d'immeubles de bureaux en France consommant le moins d'énergie. Il a été récompensé à l'ULI Europe Awards for Excellence 2022.
- **Eria à Paris-La Défense**, labellisé HQE « Excellent », Effinergie +, BREEAM « Excellent » et Well Silver Core & Shell. Le Groupe a intégré le Campus Cyber dans ce bâtiment.
- **Trinity à Paris-La Défense**, labellisé HQE « Exceptionnel » et BREEAM « Excellent ». Elle est la première tour de bureaux en France à réaliser un sans-faute sur la certification HQE avec la totalité des 14 cibles atteintes au niveau « Très Performant ». La Tour Trinity a été primée dans la catégorie « Best Tall Office Building » des prix du Council on Tall Buildings and Urban Habitat (CTBUH). Ce bâtiment sera intégré courant 2023 à l'issue de son aménagement.

(1) Nous estimons que la diminution des émissions liées aux déplacements professionnels entre 2019 et 2022 est due à 20% à l'impact de la pandémie de Covid-19. Cette méthodologie nous permet d'avoir un aperçu sur ce qu'auraient été nos émissions issues de nos activités directes globales sans pandémie.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

CONSOMMATION DE RESSOURCES – ACTIVITÉS DIRECTES

Indicateurs	Objectif	Année de référence	2019	2020	2021	2022
Énergie bureaux		2015				
Consommation en valeur absolue (MWh)		61 625	73 126	59 615	58 638	54 476
Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur)		1,98	1,62	1,30	1,25	1,10
Énergie Data Centers sur site		2015				
Consommation en valeur absolue (MWh)	Réduire la consommation d'énergie par collaborateur ; en France, réduire de 40 % la consommation d'énergie absolue dans les bâtiments tertiaires d'ici à 2030 (conformément à la loi ELAN) ⁽¹⁾	14 561	9 063	9 714	8 467	6 799
Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur)		0,38	0,20	0,21	0,18	0,14
Énergie Data Centers hors-site		2015				
Consommation en valeur absolue (MWh)		20 223	16 621	15 949	15 461	15 558
Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur)		NA	0,37	0,35	0,33	0,31
Énergies renouvelables		2015				
Couverture par des énergies renouvelables de la consommation d'électricité dans les bureaux et Data Centers sur site	Augmenter la part d'énergies renouvelables couvrant la consommation d'électricité du Groupe (dans ses bureaux et Data Centers sur site) au-delà de 85 %.	20,4 %	90 %	95 %	99,2 %	99,3 %
Eau bureaux		2017				
Consommation en valeur absolue (m ³)	Piloter la consommation d'eau pour minimiser les fuites et le gaspillage.	244 480	246 985	164 250	121 926	135 445
Consommation par collaborateur (m ³ /collaborateur)		6,00	5,50	3,60	2,59	2,73

En 2022, le périmètre des indicateurs inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT, qui n'ont été intégrées qu'à partir de 2017) ainsi que les salariés des acquisitions réalisées jusqu'à décembre 2022, à savoir Graffica et Footprint Consulting AS, ainsi que EGGS Design et EVA Group qui étaient exclus de notre rapport pour 2021.

En 2021, le périmètre inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021, à savoir Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs.

En 2020, le périmètre comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT) ainsi que les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Conseil et Solutions E-Business), Holocare et cpartners.

En 2019, le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS et SSCL) mais n'inclut pas SAB ni Sopra Financial Technology GmbH.

(1) ELAN : évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019.

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

Sopra Steria a dépassé son objectif de 85 % en 2019, et a encore progressé depuis ; sa part dans la consommation d'électricité d'origine renouvelable a atteint 99,3 % en 2022.

■ Réduire les émissions issues des déplacements professionnels

Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels de Sopra Steria, nous avons mis en place plusieurs outils de pilotage et actions : tableaux de bord trimestriels sur les déplacements professionnels, prix carbone interne virtuel, recours aux technologies pour les réunions en ligne, incitations à utiliser le train lorsque cela est possible, accès à une flotte de véhicules électriques. Alors que nos émissions absolues en 2022 étaient presque le double (en hausse de 99 %) de celles de 2021 (la principale année de la pandémie de Covid-19), elles ne représentaient que 40 % de celles de 2019, l'année précédant la pandémie. L'année 2022 a représenté une réduction de 70 % par employé par rapport à notre année de référence 2015. L'impact de la réduction attribué à la pandémie est relative (de l'ordre de 30 % à 35 % en valeur absolue) par rapport à 2019, la dernière année sans Covid.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ACTIVITÉS DIRECTES

Indicateurs	Scope			Objectif	Année de référence	2019	2020	2021	2022
Déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site et émissions fugitives	1	2	3		2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					51 192	41 996	17 533	11 375	17 722
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)	x	x	x	Mettre en place un prix carbone interne virtuel relatif aux déplacements professionnels dans les principales géographies du Groupe d'ici à 2025 .	NA	- 36,7 %	- 74,0 %	- 83,5 %	- 75,7 %
Bureaux					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					15 234	4 336	3 400	3 125	2 319
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)	x	x			NA	- 76 %	- 81 %	- 83 %	- 89 %
Data Centers sur site					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					2 726	54	39	27	30
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)	x	x		Intégrer les déplacements professionnels, les bureaux, les Data Centers du Groupe, les émissions fugitives dans le programme « Zéro émission nette ».	NA	- 98,3 %	- 98,8 %	- 99,3 %	- 99,2 %
Data Centers hors-site					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					1 227	1 250	1 132	141	191
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)		x			NA	- 13 %	- 23 %	- 91 %	- 89 %
Émissions fugitives					2017				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					1 725	2 048	1 403	1 124	1 355
Réductions des émissions par rapport à 2017 (teqCO ₂)	x	x		Objectifs SBTi I et III	NA	+ 19 %	- 19 %	- 35 %	- 21 %
Déplacements professionnels*					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					32 005	34 310	11 559	6 957	13 826
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)		x		Objectifs SBTi II et III	0,92	0,80	0,30	0,15	0,28
Activités directes par chiffre d'affaires / EBITDA pro forma**					2018				
Ratio émissions des activités directes / chiffre d'affaires (teqCO ₂ /M€)					11,0	9,5	4,1	2,4	3,5
Ratio émissions des activités directes / EBITDA pro forma** (teqCO ₂ /M€)	x	x	x		122,3	102,9	46,4	25,4	35,7

Les émissions sont calculées dans le cadre du GHG Protocol à partir des facteurs d'émissions issus de la combustion des carburants du Defra et des facteurs d'émissions du mix résiduel publiés par l'Association of Issuing Bodies pour la production d'électricité consommée. Le calcul des émissions du chauffage urbain utilise les facteurs d'émission des centrales fournissant la chaleur consommée par Sopra Steria publiés par les Autorités Nationales. Le calcul des émissions liées aux déplacements professionnels utilise les facteurs d'émissions du GHG Protocol.

Pour 2022, le périmètre de calcul des indicateurs est l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT qui n'ont été intégrées qu'à partir de 2017) et inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en décembre 2022, à savoir Graffica et Footprint Consulting AS, ainsi que EGGS Design et EVA Group qui étaient exclus de notre rapport pour 2021.

Pour 2021, le périmètre inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021, à savoir Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs. Pour 2020, le périmètre comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe avait un contrôle opérationnel (et donc inclut les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT) et toutes les sociétés acquises au cours de l'année. Pour 2019, le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe avait un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS et SSCL) mais n'inclut pas SAB ni Sopra Financial Technology GmbH. Pour les années antérieures (2015, 2017, 2018), le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe avait un contrôle opérationnel (et inclut ainsi les joint-ventures NHS SBS et SSCL à partir de 2017) mais n'inclut pas Kentor, Galitt, Beamap, Cassiopae ou 2MoRO.

*. Données prenant en compte les réductions d'émissions dues aux voyages d'affaires verts en Allemagne. En excluant la réduction des émissions des déplacements verts, on obtient les valeurs suivantes : 14 695 tCO₂e en 2022, 7 402 tCO₂e en 2021, 12 698 tCO₂e en 2020, 37 164 tCO₂e en 2019, 38 176 tCO₂e en 2018, 38 133 tCO₂e en 2015.

** EBITDA pro forma tel que calculé au chapitre 5 en note 12.5.1

Compenser les émissions non évitées issues des activités directes

Depuis 2020, Sopra Steria a investi dans des projets de capture carbone par afforestation dans le cadre du programme Climate Neutral Now des Nations Unies. En utilisant les compensations carbone de ces projets, elle a pu atteindre son objectif de neutralité climatique pour l'ensemble de ses activités directes dès 2021, soit un an avant la date prévue. (Sopra Steria était neutre en carbone par projet d'évitement depuis 2015).



Le projet d'afforestation CEIBO situé dans l'est de l'Uruguay est un de ces projets de capture carbone par afforestation. Ce projet couvre environ 22 000 hectares de terre et son objectif est de convertir les prairies dégradées par une longue histoire de pâturage du bétail en plantations forestières bénéfiques qui aideront à la restauration de la terre, en améliorant la qualité des sols grâce à la rétention d'eau et à l'administration de micronutriments au sol, et en prévenant l'érosion des sols. Ces plantations forestières bien gérées produisent du bois à longue durée de vie tout en séquestrant de grandes quantités de dioxyde de carbone provenant de l'atmosphère. Les émissions de GES séquestrées par le boisement de ce projet sont vérifiées par Verified Carbon Standard (VCS) et ont obtenu la certification Compliance Certification Board (CCB).

Agir en faveur de la biodiversité

Afin de nous aligner sur les objectifs de Sopra Steria visant à respecter les six objectifs environnementaux de la taxinomie européenne, nous avons travaillé à la définition d'une politique dédiée à la biodiversité. À ce titre, Sopra Steria s'engage non seulement à ne pas porter atteinte à la biodiversité, mais aussi à rendre compte de son impact sur la biodiversité de manière transparente. Nous analyserons notre impact sur la biodiversité à partir de quatre enjeux puis, d'ici fin 2023, nous définirons des indicateurs permettant de mesurer cet impact. Nous concevrons et mettrons ensuite en œuvre un plan d'action, en mesurant leurs effets et nos progrès en fonction de ces indicateurs.

À cet égard, nous prendrons les mesures nécessaires pour protéger la biodiversité dans nos activités chaque fois que nous le pourrons. Nous voulons également mettre le numérique au service de l'environnement en appliquant nos compétences à la protection de la biodiversité.

Quelques exemples de contributions positives à la biodiversité :

Le partenariat avec la Fondation de la mer, en 2022, a contribué à l'initiative Code Océan (voir section 4.5.2 « Des collaborateurs engagés dans des projets à fort impact », pages 163-164). Dédiée aux 8-15 ans, elle permet de comprendre la pollution de l'Océan par les plastiques et d'imaginer des solutions, avec le soutien de l'Éducation nationale. Ce parcours sensibilise les écoliers à la pollution des mers par les plastiques et à son impact sur la biodiversité.

En Inde, Sopra Steria mène des campagnes de plantation d'arbres et suit la progression de ces plantations. En 2022, des déchets organiques ont été utilisés comme fertilisants pour ces plantations.

Les compensations carbone de Sopra Steria sont basées sur des projets d'afforestation du CEIBO en Uruguay et contribuent à la préservation de la biodiversité dans ces zones. Les responsables de ces projets étudient les effets des activités forestières sur le sol, la pollution et les écosystèmes. Ils évaluent leurs effets sur l'interaction et la dynamique des différentes espèces et formulent ainsi des recommandations pour la gestion de la forêt et/ou la création de zones à « Haute Valeur de Conservation ».

Nous portons aussi une attention particulière à la biodiversité dans nos choix de bâtiments et nous veillons à mener des améliorations en sa faveur lorsque nous prenons possession de nouveaux locaux. Par exemple, les deux nouveaux sites de Latitude en France et Quatuor en Belgique sont le fruit d'une réhabilitation d'anciens bâtiments sur des zones déjà urbanisées et n'ont donc aucun impact sur des zones

protégées de type parc naturel, cour d'eau ou réserve naturelle. La réhabilitation a été réalisée en veillant à ce que des espaces végétalisés soient ajoutés. Par ailleurs, pour le site de Quatuor à Bruxelles, une réfection des trottoirs a été effectuée par la commune et de nouveaux arbres ont été plantés. Des terrasses végétalisées ont été créées sur les sites de Latitude et ainsi que sur le site de Trinity, nouvellement construit, dans le quartier de La Défense en région parisienne afin de favoriser la présence de la biodiversité locale.

Nous envisageons d'inclure les effets de ces projets sur la biodiversité dans les indicateurs que nous développons, et de les communiquer de façon transparente.

3.4.2. ACTIVITÉS INDIRECTES

Les activités indirectes comprennent le traitement des déchets (DEEE, papier et carton, eau), les déplacements domicile-travail et le télétravail, l'achat de biens et de services.

Réduire la consommation de ressources et les émissions de GES issues de nos activités indirectes

Afin d'optimiser les ressources consommées par ses activités indirectes et réduire les émissions liées, Sopra Steria a déployé en 2022 des campagnes de sensibilisation visant à réduire les impressions de documents et à augmenter la durée de vie des équipements électriques et électroniques (optimisation de la gestion des DEEE).

Le Groupe poursuit également son programme d'achats responsables en sélectionnant des fournisseurs qui répondent à ses exigences et s'engageant à réduire leur impact sur l'environnement.

Les quantités de déchets papiers/carton et DEEE représentent la moitié des quantités totales de déchets solides par Sopra Steria en 2022.

Renforcer notre contribution à l'économie circulaire

Papier et carton

Cette année, les volumes de déchets de papier et de carton ont diminué de 6,5 % par rapport à leur niveau de 2021. Les politiques de réduction des impressions ont permis de changer les habitudes sur site. La consommation de papier par collaborateur a été réduite de 71,5 % entre 2019 et 2022. Dans le cadre d'un programme d'achat de papier responsable, le pourcentage de papier certifié provenant de forêts gérées durablement (FSC 100 %, FSC Mix et PEFC) a augmenté de 18 % en 2022 par rapport à 2021 (notamment en France et au Royaume-Uni). Par ailleurs, 99,8 % des déchets de papier et de carton ont été recyclés en 2022, le même pourcentage que 2021.

Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques – DEEE

Pour maximiser la durée de vie des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), le Groupe fait appel à des fournisseurs spécialisés pour les collecter et les éliminer, en maximisant les possibilités de réutilisation et de seconde vie. Cette année, les volumes de déchets électroniques ont augmenté de 48,4 % par rapport à leur niveau de 2021. Les collectes de DEEE qui étaient en attente en 2021 à cause de la pandémie de Covid-19 ont été reportées en 2022, certains sites ont fermé ou fusionné. En 2022, plus de 98,4 % des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ont été réutilisés ou recyclés pour leur donner une seconde vie, soit 1 % de moins que l'année dernière. Cela est principalement dû à un nouveau fournisseur en France qui doit établir un plan d'action pour l'année prochaine.

Sopra Steria ne produit pas de déchets dangereux au sens des définitions ROHS et REACH. Dans ses activités, le Groupe produit des DEEE considérés comme dangereux au sens de la « Décision n° 2000/532/CE du 03/05/00, de la directive 75/442/CEE du Conseil relative aux déchets », et maximise le réemploi de ses équipements électriques et électroniques dès qu'ils sortent de son inventaire.

En 2022, la part des DEEE dangereux n'ayant pas de seconde vie, est de 0,36 % du total des DEEE et déchets de papier et carton.

CONSOMMATION DE RESSOURCES – ACTIVITÉS INDIRECTES

Indicateurs	Objectif	Année de référence	2019	2020	2021	2022
Déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE		2017				
Quantité en valeur absolue (kg)	Donner une seconde vie à 100 % de nos DEEE d'ici à 2025 (réutilisation par la revente et le don, récupération de la chaleur ou des matières premières pour le recyclage).	82 609	82 947	64 657	62 541	92 822*
Quantité par collaborateur (kg/collaborateur)		2,10	1,90	1,50	1,34	1,89
Part ayant une seconde vie		96,2 %	97,0 %	97,0 %	99,5 %	98,4 %
Déchets papier et carton**		2017				
Quantité en valeur absolue (kg)		435 196	415 122	194 418	337 455	315 530
Quantité par collaborateur (kg/collaborateur)	Recycler 100 % de nos déchets de papier et carton d'ici à 2025 par récupération de la chaleur ou des matières premières.	10,80	9,40	4,40	7,25	6,43
Part des déchets collectés séparément et recyclés		97,0 %	96,0 %	99,7 %	99,8 %	99,8 %
Papier acheté		2017				
Quantité achetée en valeur absolue (kg)	Réduire la consommation de papier et augmenter l'utilisation de papier labellisé écoresponsable.	112 409	96 873	39 132	23 549	32 950
Quantité achetée par collaborateur (kg/collaborateur)		3,00	2,40	0,90	0,51	0,67

*. En 2022, les volumes de DEEE ont augmenté de 48 % par rapport à 2021 car leur collecte a été mise en attente en 2021 à cause de la pandémie de Covid-19 et effectuée en 2022. De plus certains sites ont fermé ou ont fusionné.

En 2022, le périmètre de calcul des indicateurs est l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT qui n'ont été intégrées qu'à partir de 2017) et inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en décembre 2022, à savoir Graffica et Footprint Consulting AS, ainsi que EGG Design et EVA Group qui étaient exclus de notre rapport pour 2021.

En 2021, le périmètre inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021, à savoir Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs.

En 2020, le périmètre comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT) ainsi que les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Conseil et Solutions E-Business), Holocare et xpartners.

En 2019, le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS et SSCL) mais n'inclut pas SAB ni Sopra Financial Technology GmbH.

** Données prenant en compte le changement de méthodologie au Royaume-Uni. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

Inciter notre chaîne d'approvisionnement à maîtriser son empreinte environnementale

Sopra Steria a mis en place un programme pour sensibiliser et mobiliser ses fournisseurs et partenaires en les incitant à réduire leur impact environnemental. Ce programme est fondé sur la charte des fournisseurs et partenaires du Groupe qui rappelle que le fournisseur ou partenaire s'engage à :

- Réduire l'impact environnemental de ses sites, produits, services et activités, ainsi qu'à contribuer aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre associées ;
- Prévenir la pollution issue de ses activités ;
- Contribuer à l'économie « Zéro émission nette » ;
- Préserver les ressources naturelles et la biodiversité ;
- Maîtriser les risques liés à l'utilisation de produits chimiques et de matières dangereuses ;
- Favoriser l'économie circulaire, gérer les déchets en les réduisant au minimum et maximiser leur recyclage.

La mesure de l'empreinte environnementale des achats de biens et services de Sopra Steria et son pilotage contribuent à la réalisation des objectifs SBTi. Pour la première fois en 2022, les émissions de la chaîne d'approvisionnement (Scope 3-1) ont été vérifiées à un niveau d'assurance raisonnable (auparavant assurance modérée).

En 2022, le Groupe a poursuivi l'évaluation de ses fournisseurs via les plateformes Provigis, EcoVadis et CDP. Nous avons mesuré l'intégralité de la part de nos fournisseurs représentant 70 % des émissions de notre chaîne d'approvisionnement, soit un an avant l'échéance que Sopra Steria s'est fixée au travers de son objectif SBTi. Parmi ces fournisseurs, 55,2 % d'entre eux maîtrisent leurs émissions de GES et ont un objectif de réduction de leurs émissions (par rapport à un objectif fixé à 90 % à atteindre en 2025).

Cette approche nous a permis d'estimer les émissions totales résiduelles de GES issues des achats du Groupe à 277 344 teqCO₂ en 2022 en utilisant la méthode des facteurs d'émission recommandée par l'ADEME. Ces émissions ont augmenté de 7,1 % par rapport à 2021 en raison d'un plus grand nombre d'achats de biens et de services, liés à une augmentation des activités.

Cette méthode a été améliorée en 2022 en incluant les facteurs d'émission réels de certains de nos fournisseurs clés, et nous avons un total de 269 837 teqCO₂. Nous avons ainsi constaté une réduction de 2,7 % en ajoutant ces facteurs d'émissions réels par rapport à la méthode utilisant seulement les facteurs de l'ADEME. Malgré l'augmentation des émissions due à un plus grand nombre d'achats de biens et services liés à une augmentation des activités, nous avons réduit les émissions résiduelles des achats/chiffre d'affaires de 4 % en 2022 par rapport à 2021.

L'objectif est de continuer d'étendre le programme d'évaluation des fournisseurs du Groupe et d'encourager ces fournisseurs à se fixer des objectifs de réduction des émissions d'ici à 2025. Nous avons mené une campagne d'incitation à la mesure et à la réduction des émissions de GES auprès de nos principaux fournisseurs, responsables d'environ 50 % des émissions résiduelles de notre chaîne d'approvisionnement. Des moyens spécifiques ont été mis en œuvre en 2022 pour renforcer l'enquête des fournisseurs en termes d'empreinte carbone (module carbone EcoVadis). Ils ont été mobilisés lors d'un webinaire dédié.

En outre, une formation sur les achats responsables a été mise en place pour les acheteurs du Groupe, ainsi qu'un guide associé. En 2022, Sopra Steria figure dans la A-List Supplier Engagement pour la troisième année.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

Mesurer l'empreinte environnementale des déplacements domicile-travail et du télétravail de nos collaborateurs

Nous avons mené une enquête sur les habitudes de déplacement des collaborateurs en France et en Inde afin de connaître les distances parcourues et par quels moyens les collaborateurs se rendent au travail. Nous avons ajusté ces distances pour tenir compte de la proportion de collaborateurs travaillant à domicile. De plus, nous avons corrigé les chiffres des émissions liées aux déplacements domicile-travail en ajoutant les émissions dues à l'énergie consommée par les personnes travaillant à domicile (équipement informatique, chauffage/climatisation).

Nous avons utilisé les données sur les habitudes de déplacement des collaborateurs en France afin d'estimer les distances parcourues par les collaborateurs au Royaume-Uni et avons calculé les émissions associées de la même manière que pour la France.

Ensemble, la France, le Royaume-Uni et l'Inde représentaient 67,3 % des collaborateurs du groupe Sopra Steria en 2022. Nous avons estimé les émissions dues aux déplacements domicile-travail et au travail à domicile des 32,7 % restants en utilisant comme référence les usages des collaborateurs en France.

Les émissions liées aux déplacements domicile-travail ont été

auditées en 2022 et représentent 36 039 teqCO_2 (contre 21 716 teqCO_2 en 2021 avec un pourcentage de travail à domicile de 85 %, valeur auditée pour la première fois).

Les salariés en France ont passé 37,55 % de leur temps de travail à domicile, soit 1,87 jour par semaine (contre 1 jour en 2019). Nous avons une politique de télétravail flexible qui répond aux besoins de nos clients et de nos collaborateurs, tout en respectant les lois locales et les recommandations des autorités sanitaires.

Mesurer l'empreinte carbone de nos déchets

Cette année, le groupe Sopra Steria a mesuré les émissions produites par ses DEEE et papier-carton collectés selon leur type de traitement, et par ses eaux usées en utilisant les facteurs d'émission DEFRA ⁽¹⁾. En 2022, l'empreinte carbone de nos déchets (DEEE, papier et carton, eau), faiblement matérielle, est de 45 teqCO_2 .

Les autres types de déchets (métal, verre, organique, plastique, bois, municipal et général) sont exclus du calcul de cet indicateur ainsi que du calcul des émissions de GES liées aux déchets solides. Sopra Steria travaille sur la fiabilisation des données de ces autres catégories de déchets solides afin d'être en mesure de publier un scope exhaustif dans les prochaines années. En 2022, l'empreinte environnementale de ces déchets solides est estimée à 30 teqCO_2 .

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ACTIVITÉS INDIRECTES

Indicateurs	Objectif	Année de référence	2019	2020	2021	2022
Achats (hors émissions issues des déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site, émissions fugitives)		2018				
Émissions en valeur absolue (teqCO_2)		246 447	221 311	189 406	259 011*	269 837
Ratio émissions résiduelles / chiffre d'affaires ($\text{teqCO}_2/\text{€m}$)		60,2	49,9	44,4	55,3	52,9
Ratio émissions résiduelles / EBITDA pro forma** ($\text{teqCO}_2/\text{€m}$)		666,8	542,0	501,5	578,4	543,5
Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs***		2019				
Émissions en valeur absolue (teqCO_2)		-	66 778	23 714	21 716	36 039
Émissions par collaborateur ($\text{teqCO}_2/\text{collaborateur}$)	Scope 3	-	1,48	0,52	0,46	0,73
Déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE		2017				
Émissions en valeur absolue (teqCO_2)		1,75	1,75	1,37	0,73	1,25
Émissions par collaborateur ($\text{teqCO}_2/\text{collaborateur}$)	Capture des émissions de carbone	0,00004	0,00004	0,00003	0,00002	0,00003
Déchets papier et carton		2017				
Émissions en valeur absolue (teqCO_2)		9,27	8,84	4,14	7,97	7,21
Émissions par collaborateur ($\text{teqCO}_2/\text{collaborateur}$)		0,00023	0,00020	0,00009	0,00017	0,00015
Eaux usées		2017				
Émissions en valeur absolue (teqCO_2)		66,50	67,18	44,68	33,16	36,84
Émissions par collaborateur ($\text{teqCO}_2/\text{collaborateur}$)		0,00164	0,00149	0,00097	0,0007	0,0007

En 2022, le périmètre de calcul des indicateurs est l'ensemble des entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT qui n'ont été intégrées qu'à partir de 2017) et inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en décembre 2022, à savoir Graffica et Footprint Consulting AS, ainsi que EGGs Design et EVA Group qui étaient exclus de notre rapport pour 2021.

En 2021, le périmètre inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021, à savoir Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs.

En 2020, le périmètre comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT) ainsi que les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Conseil et Solutions E-Business), Holocare et cpartners.

En 2019, le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS et SSCL) mais n'inclut pas SAB ni Sopra Financial Technology GmbH.

*. L'augmentation des émissions entre 2020 et 2021 s'explique par un changement de méthodologie. En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs s'élèveraient à : 56,8 $\text{teqCO}_2/\text{€m}$ en 2020, 61,1 $\text{teqCO}_2/\text{€m}$ en 2019. Les valeurs pour les ratio/EBITDA pro forma s'élèveraient à : 641,5 $\text{teqCO}_2/\text{€m}$ en 2020, 663,3 $\text{teqCO}_2/\text{€m}$ en 2019.

** EBITDA pro forma tel que calculé au chapitre 5 en note 12.5.1.

*** Les émissions dues au domicile-travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte pour notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et auditées.

(1) DEFRA : Le département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (Department for Environment, Food and Rural Affairs ou DEFRA) est un département exécutif du gouvernement britannique chargé de l'environnement et de l'agriculture

3.5. Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service

Intégrer la dimension environnementale du développement durable dans la stratégie et l'action des organisations offre de nombreuses opportunités commerciales à Sopra Steria. Le Groupe vise à apporter une contribution positive à ses parties prenantes, et donc à ses clients, en s'inspirant de chaque objectif environnemental cité par la réglementation européenne :

- Adaptation et atténuation du changement climatique ;
- Protection de l'eau ;
- Utilisation durable des ressources et transition vers une économie circulaire ;
- Prévention de la pollution ;
- Protection de la biodiversité.

Avant même d'accompagner nos clients vers la durabilité environnementale, nous nous appliquons à nous même cette transformation et avons présenté notre stratégie « Zéro émission nette », notre politique environnementale, les actions déployées et résultats obtenus dans la section 3. (pages 130-142).

Sopra Steria répond à ces opportunités commerciales en identifiant et en cherchant à atténuer les risques environnementaux auxquels ses clients peuvent être exposés : risques physiques, risques liés à l'évolution du marché, ou impactant potentiellement la réputation des organisations, risques liés à la réglementation déjà en vigueur ou émergente, risques liés à l'évolution de la technologie ou aux aspects juridiques de la contractualisation.

Sopra Steria démontre son exemplarité en s'appuyant sur son programme environnemental, son réseau interne de référents Numérique Durable, le déploiement de la certification Numérique Responsable à un nouveau périmètre, la minimisation de la consommation énergétique de ses équipements informatiques, la gestion de notre infrastructure informatique, le déploiement de l'écoconception dans nos pratiques. Sopra Steria valorise cette expérience acquise en interne au profit de ses clients et les accompagne dans la résolution de leurs enjeux et déploie son offre en s'appuyant sur trois leviers :

- L'élaboration d'une stratégie SBTi *Net-Zero* fondée en priorité sur une réduction de 90 % des émissions de gaz à effets de serre ;
- La gestion de la conformité en s'appuyant sur le reporting environnemental ;
- La mesure et la réduction de l'empreinte carbone au service d'une économie décarbonée.

3.5.1. ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS L'ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE « ZÉRO ÉMISSION NETTE »

Aider nos clients à concevoir leur stratégie environnementale, permettant d'atteindre un objectif « Zéro émission nette », déclinable au sein de leur organisation.

La stratégie environnementale est l'orientation à long terme d'une entreprise sur la façon de gérer ses enjeux environnementaux pour répondre aux attentes de ses parties prenantes. Cette stratégie doit anticiper les réglementations futures afin de prévenir volontairement les impacts environnementaux négatifs et générer des capacités concurrentielles.

- Réaliser les évaluations de maturité, audit systémique, analyse Business ;
- Cartographier et catégoriser les risques environnementaux, identifier les actions d'atténuation possibles ;

- Optimiser le modèle d'affaires, identifier les nouvelles lignes d'activité génératrice de revenus issues de la transition environnementale ;
- Modéliser les scénarios SBTi aligné sur 1,5°C (near term) et SBTi *Net-Zero* (long term), construire avec nos clients leur feuille de route par catégorie d'émissions ;
- Mobiliser les collaborateurs de nos clients pour en faire des leviers de la transformation environnementale.

3.5.2. GÉRER LA CONFORMITÉ EN S'APPUYANT SUR LE REPORTING

« **Ce qui peut être mesuré peut être amélioré.** » selon Peter Ferdinand Drucker.

Elaborer ces *KPI* environnementaux en s'appuyant sur les meilleures normes et standards, donne aux entreprises l'opportunité de se transformer en intégrant la performance environnementale

- Mettre en place une gouvernance environnementale (Système de Management Environnemental - SME) : établir une matrice de double matérialité, identifier les champs d'application et périmètre couverts ou exclus ;
- Élaborer la stratégie de conformité : typologie de veille juridique, normes et référentiels applicables, liens entre le reporting environnemental actuel et les réglementations en cours de déploiement ou annoncées (CSRD / SFDR / Taxinomie), niveaux d'audit et d'assurance recherchés, liens envisageables avec les comptabilités climatiques, comptabilité triple capital, production de rapports ;
- Établir les méthodes de référence et processus assurant le reporting (SME) : gestion des processus de capture et de qualité des données, optimisation de la production des rapports ;
- Sécuriser le choix d'un SI de reporting de la performance extra-financière et accompagner sa mise en œuvre.

Benchmark des solutions de reporting ESG

Un acteur de la distribution souhaitait se doter d'un outil de reporting groupe de sa performance extra financière. Pour éclairer et accélérer son expression de besoin, ce client souhaitait disposer d'un benchmark des principales solutions du marché. Sopra Steria a ainsi réalisé un benchmark personnalisé pour l'adapter aux *KPI* et aux critères de choix spécifiques de son client, tels qu'évolutivité, sécurité et facilité d'intégration.

3.5.3. MESURER ET RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE EN AGISSANT AU SERVICE D'UNE ÉCONOMIE DÉCARBONÉE

Utiliser une méthodologie rigoureuse d'estimation d'impact

L'estimation d'empreinte environnementale est structurée depuis des années par la norme de l'Analyse du Cycle de Vie (Normes ISO 14040 et 14044 de l'ACV). Respecter cette méthodologie permet d'assurer une bonne compréhension de la situation et d'anticiper la réglementation.

Afin de pouvoir communiquer sur l'empreinte environnementale d'une activité d'un client ou d'un service numérique, Sopra Steria s'attache à respecter le PCR (Product Category Rules) associé, basé sur la norme de l'ACV, qui implique :

- Une estimation d'impact multicritère (Réchauffement climatique, épuisement des matières abiotiques, rayonnements ionisants, acidification, particules fines) ;
- De couvrir l'ensemble des étapes du cycle de vie (Fabrication / Distribution / Utilisation / Fin de vie) ;
- De couvrir l'ensemble des équipements impliqués (pour un service numérique, Serveur / Réseau / Terminaux utilisateurs).

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

Favoriser l'émergence de nouveaux comportements et usages en faveur d'une économie décarbonée (Numérique au service de la durabilité /IT for Green)

Mobilités bas carbone

COMMUTE

Le projet COMMUTE de management collaboratif des mobilités durables, dans la zone aéroportuaire de Toulouse, permet de repenser aujourd'hui la mobilité urbaine de demain. L'attractivité de la métropole renforce la congestion routière de toute l'agglomération avec jusqu'à 500 000 trajets supplémentaires quotidiens projetés en 2025 par rapport aux 4 millions de 2015, dont 265 000 pour la seule zone aéroportuaire. Lancée en 2018, cette initiative collaborative innovante, à financement européen, réunit des acteurs publics et privés du territoire. Les équipes de Sopra Steria contribuent à ce projet avec la mise en place d'une plate-forme numérique de suivi et d'analyse des données pour fluidifier le trafic, réduire son impact environnemental, soutenir l'attractivité du territoire et améliorer la qualité de vie des habitants.

Grande Cause Environnement Make.org et COMMUTE

COMMUTE a été choisie dans le cadre de la consultation citoyenne de Make.org. Avec l'appui de l'ADEME, cette initiative permet de développer un modèle collaboratif de mobilité urbaine durable réunissant grandes entreprises, collectivités, autorités organisatrices de transport et citoyens d'un même territoire. COMMUTE va être présenté à de nouvelles collectivités et entreprises.

Stargate

Le modèle de gouvernance collaborative soutenu par le digital tel que développé dans COMMUTE est aujourd'hui adressé en expérimentation dans un projet de Green Airport pour lequel nous avons été sélectionnés par la commission européenne lors de l'appel à projet H2020 Stargate. Porté par l'Aéroport de Bruxelles, il réunit 23 partenaires et adresse l'objectif « Zéro émission nette » via les sujets Énergie, Mobilité, Gouvernance Collaborative et *Digital Twin*. Sopra Steria est responsable du *Work package* Mobilité au travers duquel nous répliquons les technologies et les processus de COMMUTE sur les aéroports de Bruxelles, Athènes, Budapest et Toulouse.

Ecomode

Le programme Ecomode est un levier de passage à l'échelle pour la gouvernance collaborative. Il permet aux collectivités et entreprises d'impliquer citoyens et collaborateurs en encourageant le passage à des mobilités décarbonées. Sopra Steria développe un éco-calculateur d'itinéraire pour choisir sa mobilité en tenant compte du critère environnemental en plus du temps et du coût de déplacement. À chaque usage d'une mobilité décarbonée, l'utilisateur augmente son « Score Ecomobilité » et gagne des points qui lui permettent de bénéficier de récompenses. L'application en cours d'expérimentation sur la métropole toulousaine compte actuellement 6 000 utilisateurs et a déjà permis l'économie de plus de 26 000 litres de carburant.

La donnée au service de l'accélération des projets de durabilité

Pour un groupe de transport national, Sopra Steria cartographie l'ensemble des projets de durabilité au sein des différentes branches de ce client et préconise le cas échéant des voies d'accélération de ces projets (impact et mise sur le marché) par l'usage de la donnée et de l'intelligence artificielle.

De nombreux projets ont été développés par Sopra Steria en faveur des mobilités bas-carbone

Les transports durables simplifiés grâce à un ticket unique à l'échelle d'une région, l'augmentation de la circulation du nombre de trains via l'optimisation de l'utilisation des ressources ferrées et humaines, la facilitation et l'amplification de l'usage de lignes de métro grâce à un pilotage optimisé.

Mesurer et réduire la consommation des ressources

Sopra Steria a développé pour un leader européen de l'aéronautique, une solution numérique destinée à faciliter les demandes de matières premières critiques pour ses fournisseurs, améliorant la précision des commandes en passant d'un rythme annuel à un rythme mensuel. Les dispositifs mis en œuvre : analyse du cycle de vie, mesure de l'impact, démarche d'écoconception.

- Le projet PO&M d'Enel, un opérateur d'énergie italien, mené avec Sopra Steria, minimise les temps d'arrêt liés à la maintenance de l'usine d'énergies renouvelables et maximise ainsi la production d'énergies renouvelables par rapport à la production thermique sur le marché local de l'électricité ;
- CLIMT, un outil d'aide à la décision développé par Sopra Steria pour le gestionnaire de réseau de transport (GRT) italien Terna, permet la transition énergétique du parc de centrales thermoélectriques vers des centrales d'énergie renouvelable. Il simule l'évolution du parc de production d'électricité sur une trajectoire à 20 ans ;
- Pour un opérateur d'énergie européen, ce projet permet de réduire l'utilisation des énergies fossiles dans le mix énergétique. Recueillir, sélectionner et stocker les données de mesure à distance permet, grâce à de nombreuses applications commerciales, notamment grand public, d'agir concrètement en appliquant des écogestes au quotidien, en décalant sa consommation pour éviter les pics par exemple. Cela permet notamment d'équilibrer la charge et la production locale intermittente d'énergies renouvelables.

Le module Performance Environnementale d'Active3D développé par Sopra Real Estate Software, permet une réduction de la consommation d'énergie de 15 % en moyenne la première année dans les bâtiments supervisés selon notre retour client.

Les services d'Active3D utilisent le BIM (*Building Information Modeling*) pour gérer des modèles 3D des bâtiments et de leurs infrastructures électriques et hydrauliques, en tenant compte des contraintes environnementales, thermiques et acoustiques. Ce module facilite la collecte de données énergétiques et produit une analyse pour la mise en œuvre d'améliorations dans l'exploitation des actifs immobiliers : la gestion d'éléments du cycle de vie énergétique d'un actif, le système de référence énergétique (mix énergétique, zones et sites climatiques), la gestion des plans de comptage (les points de livraison, de comptage réels et virtuels, la répartition par élément de patrimoine, les usages, la gestion des consommations réelles, facturées et estimées), l'importation de données de consommation de toute source (télélecture, saisie manuelle, factures), l'analyse de la consommation d'énergie et le classement des propriétés par intensité énergétique.

Mesurer les bénéfices de la digitalisation des processus

De très nombreux projets de digitalisation sont menés par Sopra Steria pour remplacer des flux physiques par des flux numériques grâce à la digitalisation des processus. En estimant les émissions de GES issues des flux physiques et en les comparant à celles des flux numériques, Sopra Steria sensibilise ses clients à mesurer le gain net attendu en faveur de l'environnement en amont d'un projet de digitalisation des processus.

Réduire l'empreinte environnementale du numérique (Numérique durable /Green IT)

- Réaliser une étude de maturité organisationnelle basée sur le « Guide de bonnes pratiques Numérique Responsable pour les organisations » développé par la Direction interministérielle du Numérique et l'INR en France ;
- Élaborer un plan d'action Numérique Durable fondé sur l'analyse quantitative et qualitative de l'estimation de l'impact environnemental du système d'information et de la maturité de l'organisation au regard du numérique durable. Cette approche permet d'identifier cinq leviers d'optimisation sources de réduction de l'impact environnemental :
 - Une Gouvernance Responsable munie d'un haut niveau de sponsoring (DSI), pilotant par la mesure, au moyen de *KPI* automatisés, permettant l'inscription de la démarche dans le temps avec une trajectoire ;
 - Des collaborateurs et usagers sensibilisés et motivés sur l'enjeu environnemental traité ;
 - Une maille applicative ou *software* sur laquelle une approche double de minimisation de l'impact de l'existant et de mise en place des conditions propices à l'écoconception *by design* est opérée. Les outils de mesure suivants peuvent alors être utilisés :
 - **RGESN Evaluator** : Le référentiel général d'écoconception de services numériques (RGESN) est un outil issu de la DINUM, de l'ADEME et de l'INR qui permet de suivre la pertinence, les enjeux et le pilotage de conception du service numérique ;
 - **Green For IT (G4IT)** : Un outil développé par Sopra Steria dédié à l'estimation de l'impact environnemental des services numériques.
 - La minimisation de l'impact environnemental de l'infrastructure numérique en analysant les *Data Centers*, salles et machines (serveurs et équipements réseaux) : estimation de l'impact, optimisation et mise en conformité, notamment au regard du Code de conduite européen sur les *Data Centers* ;
 - L'optimisation de l'impact environnemental du *hardware* : analyse des équipements au catalogue (référentiel EPEAT, données d'impact constructeur), sensibilisation des collaborateurs, optimisation de l'attribution des équipements, prolongation de leur durée de vie et gestion de leur fin de vie.

L'ensemble de ces différentes étapes a déjà été mis en pratique dans de nombreux secteurs d'activité auprès de nos clients : grandes administration publique, transport, distribution.

Mesure automatisée de l'impact environnemental du Système d'Information d'un constructeur automobile

- Mesure de l'impact environnemental de l'ensemble du SI, avec une approche multicritère au plus proche du PCR (Product Category Rules) de service numérique, permettant de définir des objectifs chiffrés de réduction et de définir les actions d'amélioration concrètes à mettre en œuvre ;

- Sensibilisation des collaborateurs sur l'impact de l'usage via diverses approches et notamment un plan de communication important lors du World Cyber Clean Up.

Labellisation Numérique Responsable - niveau 2 de la Région Occitanie

Sopra Steria a accompagné la Région Occitanie dans l'obtention du Label Numérique Responsable (NR) - niveau 2. Ce label vise à réduire l'empreinte sociale, économique et environnementale du numérique. Il aborde donc les trois piliers du développement durable : people, planet, profit. Le Groupe a aidé son client à :

- Valoriser au meilleur rapport bénéfices / coûts les démarches de numérique durable ;
- Monter en compétences au sein de la communauté NR, collectif d'organisations engagées ;
- Mettre en place une politique d'amélioration continue ;
- Garantir une évaluation impartiale de la démarche par un tiers certificateur.

Notre signature : embarquer les parties prenantes à toutes les étapes de la mission en s'appuyant sur nos accélérateurs :

- **Former à la sobriété numérique** : Sensibilisation et formation des équipes projets d'un ministère français et accompagnement à la sobriété numérique, afin de développer les compétences permettant la mesure de l'impact environnemental d'une solution numérique, l'identification des pistes d'amélioration et la création d'indicateurs clés de suivi ;
- **Migrer vers le Cloud** : Ce type de migration répond désormais à des enjeux de résilience, d'évolutivité et de création de nouveaux services innovants tout en intégrant les notions de souveraineté et de durabilité. Pour un acteur du secteur logistique, Sopra Steria a optimisé et migré les applications au cœur de traitements critiques vers le Cloud, contribuant ainsi à l'objectif « Zéro émission nette » de cet opérateur ;
- **Calculer l'efficacité de l'utilisation de l'énergie (PUE) et faire des recommandations** : En France, la loi REEN (Réduire l'Empreinte Environnementale du Numérique) du 15 novembre 2021 introduit une série de mesures pour adopter un numérique plus responsable et englobe tous les acteurs de la filière, du producteur à l'utilisateur. Sopra Steria est intervenue auprès d'un ministère français pour l'aider à formaliser les sources de production énergétique et à en calculer leur empreinte ;
- **Collaborer avec l'écosystème et les organisations sectorielles** : Collectif Conception Numérique Responsable (CNUMR), Institut du Numérique Responsable (INR), Boavizta (Groupe de travail Calculateur), Planet Tech'Care, Numeum, IEMA (*Institute of Environmental Management and Assessment*), SBTi, Pacte Mondial des Nations Unies (Groupe de travail Environnement), Comité consultatif NegaOctet mandaté par l'ADEME, *European Green Digital Coalition* (EGDC), Climate Pact.

3.6. Taxinomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

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

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

La Taxinomie verte, précisée par des actes délégués publiés le 10 décembre 2021 au Journal Officiel de l'Union européenne, établit un système de classification unique, transparent, selon un langage commun, des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental pour les distinguer des autres activités économiques.

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

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

Au titre des données de l'exercice 2022, seuls les deux premiers objectifs environnementaux cités, liés au climat, sont considérés.

En 2022 comme en 2021, certains secteurs d'activité ne sont pas

identifiés dans les actes délégués relatifs à l'atténuation et à l'adaptation à l'instar de l'aéronautique, du nucléaire, du gaz, ou de la distribution. Les secteurs du nucléaire et du gaz sont traités dans un acte délégué complémentaire publié en 2022 appliqué en 2023.

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

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

Cette analyse aboutit à la publication de :

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

3.6.1. ANALYSE D'ÉLIGIBILITÉ

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

NOTE DE POSITION NUMEUM

En 2022, Numeum a conduit une démarche d'analyse des activités définies en annexe 1 de l'acte délégué climat, « Atténuation du changement climatique », et les a rapprochées de celles réalisées par ses membres. Numeum a présenté dans une note de position son interprétation pour identifier les activités qu'elle considère comme éligibles au titre de l'annexe 1 :

<https://numeum.fr/note-danalyse/note-de-position-sur-la-taxonomie-verte-premiere-partie>.

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

Sont éligibles :

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

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

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

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

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

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

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

- Définir la stratégie net zéro du client et l'accompagner dans sa réalisation ;
- Accompagner au changement les collaborateurs du client pour les sensibiliser à la sobriété numérique ;
- Accompagner la transition vers une flotte de véhicules bas carbone ;
- Optimiser la consommation des *Data Centers* ;
- Accompagner l'hébergement d'applications du type *edge computing* au service de la réduction des émissions.

La démarche d'identification des activités et des projets éligibles mise en œuvre par le Groupe suit strictement la position émise par Numeum. La note de position de Numeum conforte l'analyse réalisée dans le cadre du reporting 2021. Le Groupe, comme une partie des ESN, ne développe pas des activités ayant un impact important sur la dégradation du climat. Il est donc concerné marginalement par les activités identifiées dans la Taxonomie, et essentiellement par celles comprises dans l'Annexe 1 (Objectif d'atténuation du changement climatique) à savoir :

- 8.1 Traitement des données, hébergement et activités connexes

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

Les dépenses d'investissements (capex) ont été quant à elles circonscrites à l'immobilier (activité 7.7) ainsi qu'à la flotte de véhicules (activité 6.5). Des enquêtes sous forme de questionnaires ont été déployés auprès des fournisseurs de flottes de véhicules et d'immobilier afin d'établir leur niveau d'alignement.

Parmi les grands marchés verticaux où le Groupe intervient, certains contribuent à apporter des bénéfices majeurs à la lutte contre le réchauffement climatique notamment Énergie et *Utilities*, Secteur Public et Transport.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

En 2022, le Groupe a recensé les projets éligibles dans les trois verticaux prioritaires. En 2022, aucun projet éligible n'a été identifié dans d'autres marchés verticaux. Cette analyse se poursuivra en 2023.

Il a ensuite lancé une démarche d'analyse technique des projets pour déterminer leur alignement. Son déploiement est progressif ce qui n'a pas permis à ce stade d'analyser l'ensemble des projets éligibles. Les projets non analysés sont considérés comme non alignés.

■ Traitement de données, hébergement et activités connexes

Les projets éligibles au titre de l'activité 8.1 concernent des prestations d'hébergement réalisées pour le compte de clients sur l'infrastructure propre du Groupe ou sur des équipements possédés par le Groupe, installés dans des *Data Centers* de prestataires et pour lesquels le chiffre d'affaires d'hébergement est distingué des autres prestations réalisées. Sont exclues, toutes activités d'hébergement réalisées sur des infrastructures tierces telles que celles d'opérateurs de *Data Centers* dont le Groupe n'est pas propriétaire, ou de fournisseurs de Cloud, toute prestation d'infrastructure management réalisée en dehors de celle du Groupe, toute prestation de conseil ou tout projet de transformation et d'évolution vers le Cloud.

■ Solutions fondées sur des données en vue de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Il s'agit principalement, au sein des activités de Conseil et d'Intégration, des projets réalisés pour le compte des clients avec un impact favorable et mesurable, directement ou indirectement, sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre :

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

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

- Les projets considérés comme habilitants au titre de la Taxinomie, c'est-à-dire qui permettent aux clients du Groupe d'apporter une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique. La plus grande partie des projets identifiés en 2022 appartiennent à cette catégorie, notamment dans les secteurs du Transport et de l'Énergie. Il peut s'agir de projets permettant l'augmentation de la cadence de trains électriques sur le réseau ferré, ou bien de projets permettant l'augmentation de la production d'énergies renouvelables. Ont été exclus les projets réalisés pour des clients dont le secteur économique n'est pas considéré par le règlement européen en 2022 : pétrole, charbon, gaz, nucléaire, aéronautique, distribution, agriculture.
- Les solutions logicielles ayant un impact direct ou indirect sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre du client, à l'instar des modules de suivi de la performance environnementale des solutions éditées par Sopra Real Estate Software.

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

En 2022, a aussi été initié un travail de sensibilisation des collaborateurs à la notion de « cycle de vie » des services digitaux d'une part et des activités du client auxquelles la solution du Groupe contribue, d'autre part. Ainsi, un certain nombre de projets éligibles ont donné lieu à un calcul d'ordre de grandeur des émissions directes et indirectes évitées grâce aux solutions et prestations du Groupe. Cette montée en compétence se poursuivra en 2023, soutenue par les travaux de standardisation menés au sein de la European Green Digital Coalition, auxquels Sopra Steria participe.

La diffusion des connaissances sur la Taxinomie auprès des équipes projets se poursuivra, dans un objectif d'accompagnement de la transformation durable de nos activités.

3.6.2. ANALYSE D'ALIGNEMENT

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

Respect des critères de contribution substantielle

Concernant le chiffre d'affaires, les activités de type « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (8.1) représentent un peu moins de la moitié des revenus éligibles. Ces activités ne satisfont pas à l'ensemble des critères de contribution substantielle qui permettrait d'aboutir à l'alignement. En effet, l'intégralité des fournisseurs de *Data Centers* du groupe utilisent des fluides frigorigènes dont le potentiel de réchauffement global (PRG) est supérieur à 675.

Les projets éligibles au titre de l'activité 8.2. « Solutions fondées sur des données en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre » satisfont quant à eux au critère de contribution substantielle qui vise l'utilisation de la solution pour obtenir des données permettant de réduire les émissions de GES et sont donc alignées.

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

Pour l'exercice 2022, le Groupe a considéré que les bâtiments disposant des labels BREEAM « Excellent » et HQE « Exceptionnel » sont alignés. Une cartographie établissant les correspondances entre les critères de labels environnementaux du monde de l'immobilier et les exigences techniques requises par la Taxinomie est attendue. Le Groupe porte la plus grande attention aux travaux de qualification de l'ensemble des critères techniques d'alignement des bâtiments, qui se poursuivent dans différentes instances, notamment la DHUP (Direction de l'Habitat, de l'Urbanisme et des Paysages du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire).

Deux bâtiments sont concernés pour lesquels les droits d'utilisation des biens pris en location ont été comptabilisés en 2022. Ils sont situés en France dans le quartier de La Défense. Il s'agit des bâtiments Trinity et Eria, ce dernier hébergeant le Campus Cyber.

Respect du principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » (DNSH)**DNSH « adaptation au changement climatique »**

Les activités éligibles identifiées par Sopra Steria nécessitent pour être alignées, au-delà du respect des critères de contribution substantielle, d'être conformes au principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » en vue de l'adaptation au changement climatique.

Pour se faire, le Groupe mène une politique d'adaptation aux risques physiques climatiques décrite section 3.3 « Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie » (pages 135-137).

DNSH « Transition vers une économie circulaire »

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

conformes, et la politique d'achat d'équipements informatiques du Groupe s'applique internationalement.

Un plan de gestion des déchets est en place et garantit un recyclage maximum en fin de vie des équipements électriques et électroniques. Ce plan est décrit au paragraphe 3.4.2 « Activités indirectes » (pages 140-142). La part des déchets d'équipements électriques et électroniques ayant une seconde vie était de 98,4 % en 2022.

Respect des garanties minimales

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

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

I GARANTIES MINIMALES

Domaine	Justification d'application des garanties et renvoi aux sections correspondantes du Document d'enregistrement universel
Droits humains	Le groupe s'engage à respecter les lois applicables et dispose d'une politique relative aux droits humains et est par ailleurs soumis au devoir de vigilance tel que défini par la réglementation française. Voir sections 2. « Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé » (pages 114-129), 4.2. « Déployer les achats responsables » (pages 157-158), 4.4.1. « Protection des données à caractère personnel » (pages 161-162), 4.5. « Notre engagement solidaire » (pages 162-164) et 4.6. « Devoir de vigilance et plan de vigilance » (pages 165).
Éthique des affaires et lutte contre la corruption	Le groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence. Un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence est édité en dix langues et couvre l'ensemble des entités du Groupe. Un parcours de formation en e-learning est en place, destiné à l'ensemble des collaborateurs, complété par des formations dédiées aux personnes considérées comme plus exposées. Voir section 4.1.5 « Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence » (pages 155-156). Le Groupe a également mis en place des procédures d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants. Voir section 4.2.1 « Le dispositif achats responsables », notamment les paragraphes « Charte des fournisseurs et partenaires » et « Évaluation EcoVadis » (page 157).
Fiscalité	Le Groupe s'engage à respecter pleinement les réglementations fiscales. En particulier, le groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée. Voir section 4.1.6 « Lutte contre l'évasion fiscale » (page 156).
Protection de la concurrence loyale	Sopra Steria gère ses activités en respectant strictement les lois relatives au droit de la concurrence dans les pays où le groupe est présent. Voir section 4.1.7 « Autres réglementations » (pages 156-157).

RÉSULTATS

Les indicateurs ci-dessous ont été établis à l'aide des données financières déterminées conformément aux règles comptables décrites dans le chapitre 5 « Les comptes consolidés 2022 », pages 189-257.

TAXINOMIE – INDICATEUR DE CHIFFRE D'AFFAIRES

SOPRA STERIA DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

Capex

Les capex à considérer ne correspondent pas au flux de décaissement de trésorerie tel qu'il est présenté dans un tableau de flux de trésorerie (voir chapitre 5 « Les comptes consolidés 2022 » (pages 189-257) mais à l'augmentation des actifs. Ainsi, les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location seront

considérés dès la signature des contrats de location et les modalités particulières de financement des dépenses d'investissement, tels que des décalages de paiement, ne seront pas prises en compte. Les dépenses d'investissement intègrent aussi les nouveaux actifs incorporels issus de regroupements d'entreprises (technologies, relations clientèles, marques...).

TAXINOMIE – INDICATEUR DE CAPEX

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

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette »

Opex

Cet indicateur requiert l'analyse des dépenses d'exploitation. Elles comprennent celles liées aux activités éligibles, celles incluses dans un plan visant à étendre ou à rendre une activité durable et les dépenses individuellement éligibles liées à des activités économiques définies dans la Taxinomie telles que celles liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données. Seuls sont considérés les coûts de recherche et développement, les frais de rénovation des bâtiments, les charges des contrats de location à court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Le modèle d'affaires du Groupe s'appuie essentiellement sur des ressources humaines. Il comprend aussi des dépenses essentielles de sous-traitance, de frais de déplacement, de services de communication qui n'entrent pas dans le champ d'application défini dans la Taxinomie.

À l'exception des dépenses de recherche et développement, qui sont essentielles aux activités d'édition, les autres coûts entrant dans la définition du dénominateur de l'indicateur opex ne sont que très accessoires à la réalisation du modèle d'affaires du Groupe. Ces charges ne sont pas significatives ; elles représentent au plus 5,1 % des opex totales soit 243,9 M€. Le Groupe a donc décidé, comme pour le reporting 2021, de se prévaloir de l'exemption de matérialité prévue dans le règlement européen au titre des dépenses d'exploitation. Le numérateur représentatif des activités éligibles au titre des opex est donc égal à 0 comparé à un dénominateur qui s'élève à 243,9 M€.

TAXINOMIE – INDICATEUR D'OPEX

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

3.7. Perspectives

Sopra Steria confirme son engagement dans la lutte contre le changement climatique et prévoit de devenir une entreprise « Zéro émission nette » en 2040 selon le standard SBTi *Net-Zero long term*, soit 10 ans avant l'objectif de l'ONU et de l'UE. Le Groupe veut faire du numérique une source d'opportunités et un accélérateur de progrès pour tous. Sopra Steria trouve également des opportunités commerciales en accompagnant ses clients dans leur transition vers une économie à émissions nettes nulles.

Principaux objectifs de Sopra Steria pour les trois à cinq prochaines années :

- **Activités directes** : continuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) en réduisant la consommation d'énergie, en augmentant la part du recours aux énergies renouvelables, en optimisant la consommation énergétique des bureaux et *Data Centers*, en s'appuyant sur la technologie pour réduire les déplacements professionnels et en utilisant des modes de transport à faible émission carbone. Nos objectifs sont conformes aux standards SBTi *near term* et SBTi *Net-Zero long term* ;
- **Services clients** : accompagner nos clients dans leur transition vers une économie « Zéro émission nette » en appliquant les principes d'écoconception à nos solutions, en adoptant des approches respectueuses de l'environnement dans nos prestations de services, et en exploitant le potentiel des nouvelles technologies pour réduire les émissions de GES ;
- **Chaîne d'approvisionnement** : accélérer notre programme autour de la chaîne d'approvisionnement pour continuer d'engager nos principaux fournisseurs et analyser leurs progrès dans les réductions d'émissions nécessaires pour limiter la hausse de température du réchauffement climatique en dessous de 1,5°C ; engager nos fournisseurs à réduire leurs émissions : maximiser la proportion de facteurs d'émissions réels provenant directement des fournisseurs, au lieu de données secondaires dans le calcul de nos émissions du Scope 3-1 ;
- **SBTi Net-Zero** : en se conformant au standard SBTi, continuer à réduire fortement les émissions de GES et à investir dans des projets de capture carbone par afforestation ayant des impacts positifs pour les communautés concernées, tout en explorant avec nos partenaires des solutions basées sur la technologie d'élimination du carbone ;
- **Ambassadeur du climat** : s'engager de manière proactive aux côtés des décideurs politiques et des acteurs d'influence tels que les gouvernements, le Pacte Mondial des Nations Unies, l'initiative Science Based Targets (SBTi), le CDP, la Coalition européenne du numérique vert, le Pacte européen pour le climat, les universités et les acteurs de niche dans l'agenda climatique pour la société ;
- **Sustainability Linked Loan** : la nouvelle Facilité de Crédit Renouvelable (FCR) de Sopra Steria Group, a été mise en place en 2022 avec une marge liée au KPI annuel sur la réduction des émissions de GES par collaborateur en ligne avec l'objectif SBTi de Sopra Steria (réduction de 85 % des émissions de GES par collaborateur d'ici à 2040). Le crédit (en cas de KPI atteint, payé par la banque en bonus) et la pénalité (en cas de non-atteinte du KPI, payée par Sopra Steria) seront alloués à des projets technologiques permettant de réduire l'empreinte environnementale d'une ou plusieurs activités. Exemples de projets :
 - Agriculture durable : projets intégrant des « technologies numériques » pour améliorer l'efficacité de l'agriculture tout en protégeant l'environnement grâce à une utilisation efficace des ressources (énergie et eau), de jeunes plants issus de la permaculture, des robots agricoles et d'autres ressources et pratiques réduisant les émissions et permettant la

séquestration de carbone et, si possible, par la monétisation des bénéfices en crédits carbone ;

- Technologies de réduction et de capture carbone : projets tirant parti des meilleures « technologies numériques » pour une utilisation dans plusieurs secteurs industriels et zones géographiques afin de mesurer et de réduire l'empreinte environnementale et d'optimiser la capture et la séquestration des GES ;
- Toute catégorie supplémentaire qui bénéficierait au climat telle que l'énergie renouvelable ou la réduction des déchets.

L'approche de Sopra Steria pour atteindre ces objectifs s'appuie sur nos principes des « 5C pour l'action pour le climat » :

- 1) **Contenir** – La tactique la plus importante dans la gestion de nos émissions est de réduire la quantité que nous produisons tout au long de nos opérations et de notre chaîne de valeur. Nous menons des opérations à faible émission de carbone et nous avons un code de conduite qui définit les responsabilités environnementales de nos fournisseurs dans la maîtrise de leurs émissions. En poursuivant notre objectif d'être « Zéro émission nette », nous nous concentrerons sur les initiatives de réduction des émissions tout au long de la chaîne de valeur et sur la suppression des émissions résiduelles (plafonnées à 10 %) notamment à l'aide de programmes d'afforestation ;
- 2) **Crédit** – L'intégrité et la responsabilité sont vitales pour lutter contre le changement climatique, car nos parties prenantes doivent être convaincues que les mesures que nous prenons pour atténuer le changement climatique font une différence. Nos auditeurs externes auditent nos performances dans la réduction de nos émissions selon la norme ISAE3000, couvrant la gouvernance, la stratégie, les risques et opportunités, les objectifs et les mesures dans nos activités directes, l'engagement des fournisseurs et les services clients. Le CDP reconnaît depuis 6 ans notre performance en nous positionnant dans la « liste A », le plus haut niveau de reconnaissance ;
- 3) **Communiquer** – La communication est un élément clé dans la lutte contre le changement climatique. Il est important que nous puissions informer, persuader et mobiliser nos parties prenantes, tant en interne qu'en externe, pour contribuer à la lutte contre le changement climatique ; En 2022, La Fresque du Climat a été déployée afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux climatiques. Cette action se poursuivra en 2023 ainsi que le déploiement de la Fresque du Numérique, en lien direct avec nos activités.
- 4) **Collaborer** – Nous collaborons avec des partenaires allant d'acteurs établis à des acteurs de niche ou des nouveaux entrants sur le marché. Nous diffusons nos connaissances et notre expérience via des organismes commerciaux, des forums d'affaires et des organisations internationales telles que le Pacte Mondial des Nations Unies et l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) afin de promouvoir les meilleures pratiques en matière d'actions et de solutions climatiques ;
- 5) **Contribuer** – Nous communiquons notre expertise à la société dans son ensemble. Le SBTi a invité Sopra Steria à expérimenter son premier standard *Net-Zero*. Nous avons contribué au projet du Pacte Mondial des Nations Unies sur l'importance de la définition d'objectifs scientifiques et les initiatives que les entreprises peuvent entreprendre. Nous travaillerons dans les années à venir avec d'autres organisations telles que la *European Green Digital Coalition*.

Sopra Steria a la volonté claire de continuer à intégrer l'action climatique et la durabilité environnementale en mode « *business as usual* » dans son activité, d'utiliser le numérique comme un levier dans le développement de solutions climatiques et de jouer un rôle actif dans l'accompagnement pour un monde durable pour tous.

4. Engagements envers la société

En tant que société de services numériques de taille mondiale, la Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria concerne :

- Le respect absolu des règles éthiques et de conformité ;
- La façon dont le Groupe interagit avec ses parties prenantes, en particulier ses fournisseurs et sous-traitants, par une politique d'achats responsables et l'application de son plan de vigilance ;
- L'innovation pour répondre à des besoins sociétaux : solutions au service des enjeux environnementaux de nos clients, souveraineté numérique, éthique numérique, développement d'une intelligence artificielle de confiance ;
- La protection et la sécurité des données et des opérations ;
- Un engagement citoyen, auprès des publics en difficulté ou en grande précarité.

Les bénéfices pour le Groupe :

- Développer des relations de confiance et un dialogue transparent avec ses parties prenantes ;
- Renforcer son attractivité ;
- Développer de nouveaux marchés.

À travers notre engagement envers la société, nous contribuons de façon directe ou indirecte aux ODD suivants : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16 et 17.

4.1. Mettre en œuvre nos valeurs et garantir la conformité de nos actions

4.1.1. GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Sopra Steria a choisi de regrouper le pilotage de l'éthique des affaires et de la conformité, du contrôle interne et des risques au sein de la Direction du Contrôle interne qui est rattachée directement à la Direction générale du Groupe. Cette Direction est périodiquement auditionnée par le Comité d'audit et le Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'Entreprise.

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

- La Direction du Contrôle interne pilote les sujets d'éthique des affaires et de conformité et coordonne les acteurs de la conformité et du contrôle interne au sein du Groupe. La Directrice du Contrôle interne est le référent du dispositif d'alerte, en qualité de « Responsable Conformité Groupe » (*Group Compliance Officer*). La Direction du contrôle interne prend en charge en gestion directe les programmes liés à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, à la lutte contre le blanchiment, aux sanctions économiques et devoir de vigilance ;
- Cette Direction s'appuie sur le réseau des Responsables de Contrôle Interne en charge de la conformité (*Internal Control & Compliance Officers*). Ils sont nommés dans chacune des entités du Groupe et constituent des relais en lien avec les équipes locales ;
- Elle utilise également les Directions fonctionnelles ou opérationnelles au niveau du Groupe, expertes dans leur domaine :

- Direction des Ressources Humaines : Droits humains (Diversité et égalité des chances, Santé et sécurité et conditions de travail, Dialogue social) ;
- Direction Juridique : Protection des données personnelles, pratiques concurrentielles, déontologie boursière ;
- Direction des Achats : Achats responsables ;
- Direction Financière : Transparence fiscale, Taxinomie verte ;
- Direction de la Sécurité : Sécurité des systèmes et des données ;
- Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable : lutte contre le changement climatique, préservation des ressources, etc.

Ces Directions disposent aussi de leurs propres relais dans les différentes entités.

Des séquences de pilotage regroupent régulièrement ces Directions avec la Direction générale pour traiter de la mise en œuvre des programmes et des évolutions à engager.

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

4.1.2. VALEURS ET ÉTHIQUE

Le groupe Sopra Steria inscrit son développement non seulement dans le strict respect des lois et règlements des pays dans lequel il opère, mais aussi dans l'application de principes éthiques issus de la culture et des valeurs du Groupe (voir « Présentation Intégrée de Sopra Steria » du présent Document d'enregistrement universel (page 5). Il s'agit en particulier de l'excellence professionnelle, du respect des autres et de la volonté de l'action positive.

La charte éthique du groupe Sopra Steria constitue le cadre de référence dans lequel nous exerçons nos métiers. Les principes éthiques de Sopra Steria sont reflétés par son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, dont Sopra Steria est signataire dans la catégorie Global Compact Advanced, et respectent 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.

Préfacée par le Président du Conseil d'administration et portée par le management qui s'assure du respect de ces règles, elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Les managers membres du Comité de direction du Groupe et des comités de direction des entités (pays et filiales) s'engagent annuellement au travers d'une déclaration numérique, à respecter et faire appliquer la charte éthique pour leur périmètre de responsabilité.

Sopra Steria mène une action régulière de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnes concernées pour qu'ils s'approprient et respectent les valeurs, les fondamentaux du Groupe et les principes de sa charte. Cette sensibilisation se fait notamment lors des séminaires d'intégration, de développement professionnel et de partage des fondamentaux du Groupe organisés notamment par la structure interne de formation Sopra Steria Academy.

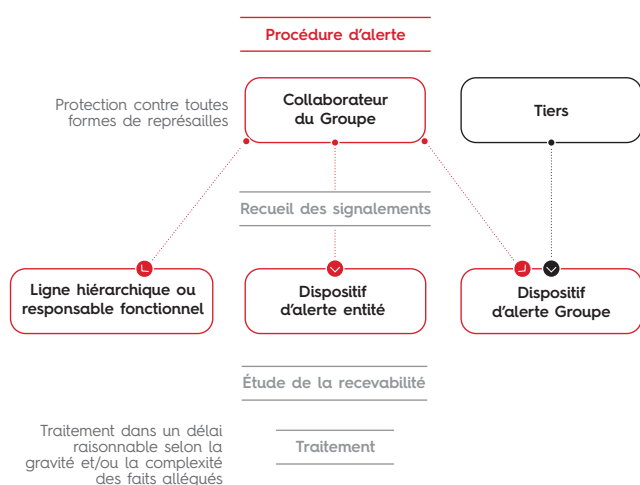
Sopra Steria attend par ailleurs de l'ensemble de ses relations d'affaires qu'elles respectent l'esprit de cette charte éthique, quelles que soient les lois et règlements des pays où ils exercent leurs activités.

La charte éthique est publiquement disponible sur la page Éthique et Conformité du site Internet institutionnel de Sopra Steria : www.soprasteria.com.

4.1.3. RÈGLES ET PROCÉDURES

La Charte éthique est complétée par le Code de conduite pour la prévention de la corruption, le code de déontologie boursière, la charte des fournisseurs et partenaires, mais aussi sur un socle commun de règles et de procédures, voir chapitre 2 « Facteurs de risque et contrôle interne », du présent Document d'enregistrement universel (pages 39-52). Dans le cadre du programme de conformité, le travail d'amélioration continue des règles existantes au niveau du Groupe et de précision des directives et procédures s'est poursuivi en 2022 en veillant à assurer : la prise en compte des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques, l'application permanente de ces procédures au sein du Groupe et leur contrôle. À titre d'exemple, une dizaine de règles relatives aux enjeux de conformité ont été ajoutées ou précisées dans les Règles Groupe qui constituent les fondamentaux de fonctionnement applicables à toutes les entités du Groupe.

4.1.4. PROCÉDURE D'ALERTE



La procédure d'alerte peut être utilisée pour signaler une situation qui pourrait être considérée comme contraire à la loi, à la Charte éthique, au Code de conduite de Sopra Steria ou qui pourrait porter atteinte à la réputation de Sopra Steria ou présenter une menace pour l'intérêt général. Les domaines couverts par la procédure d'alerte sont notamment la corruption, la fraude, les délits financiers, les manquements au droit de la concurrence, ainsi que les risques liés aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et sécurité, et aux atteintes à l'environnement).

Toute personne peut porter son signalement à la connaissance de son supérieur hiérarchique, du supérieur de son supérieur, du Responsable de contrôle interne de son entité ou de la Direction fonctionnelle de l'entité ou du groupe qu'il considère le mieux à même de recevoir le signalement.

Elle peut choisir, à sa discrétion, comme alternative à ces voies de communication habituelles, de signaler certaines situations par le biais du dispositif d'alerte de Sopra Steria. Une adresse électronique est mise à disposition à cet effet dans chaque entité, gérée par un référent approuvé par la Direction du contrôle interne Groupe, en charge du dispositif d'alerte.

Il est par ailleurs possible de faire parvenir le signalement directement à la Direction du contrôle interne Groupe, grâce à l'adresse e-mail de niveau Groupe : ethics@soprasteria.com.

Cette voie de signalement est également ouverte à toutes les parties prenantes externes, notamment nos clients, nos fournisseurs, nos sous-traitants et nos partenaires commerciaux. Elle est ainsi accessible sur la page Éthique et Conformité du site Internet www.soprasteria.com.

La sécurité, l'intégrité et la confidentialité des données sont assurées. Sopra Steria garantit la confidentialité des informations échangées, ce qui inclut l'identité du lanceur d'alerte et de toute autre personne concernée.

Le lanceur d'alerte est protégé contre toute forme de représailles, de discrimination ou de sanction disciplinaire en lien avec l'alerte. Cette protection s'étend à toute personne en lien avec le lanceur d'alerte et / ou le lancement de l'alerte.

Conformément à la procédure d'alerte du Groupe, une analyse de la recevabilité est réalisée afin de décider de mener une enquête interne. Les alertes sont traitées dans un délai raisonnable selon la gravité ou/et la complexité des faits allégués.

La conservation des signalements effectués via le dispositif d'alerte est traitée conformément aux lois et/ou réglementations applicables.

4.1.5. PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Le groupe Sopra Steria est soucieux d'établir un dispositif permettant de prévenir les risques d'exposition du Groupe aux faits de corruption et de trafic d'influence. Il contribue à protéger la réputation du Groupe et la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes, tant internes qu'externes. Le Groupe applique à cet effet une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence.

Les mesures suivantes sont notamment mises en œuvre :

- Une implication forte de l'instance dirigeante dans la mise en œuvre et le suivi du programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence. Cet engagement concret se matérialise notamment au travers : du Code de conduite ; de la surveillance directe du dispositif dans le cadre des séquences de pilotage de la Direction du Contrôle interne ; de réunions d'information des top managers et des communications régulières aux collaborateurs du Groupe : l'engagement de la Direction générale est par exemple renouvelé chaque année auprès de tous les collaborateurs du Groupe à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre la corruption, le 9 décembre.
- Une organisation transverse en charge du pilotage, du suivi et du contrôle du dispositif, grâce au réseau des Responsables de Contrôle Interne, en charge des sujets de conformité, de contrôle interne et de la gestion des risques, dans chaque entité ;
- Une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, dont la mise à jour est prévue tous les deux ans ou dès que nécessaire en cas d'évènement important à l'échelle du Groupe. Elle a été actualisée comme planifié au premier semestre 2022 ;
- Un Code de conduite pour la prévention de la corruption et du trafic d'influence, préfacé par le Président du Conseil d'administration et le Directeur général, illustré d'exemples concrets et complémentaire à la Charte éthique. Il est édité en dix langues et couvre l'ensemble des entités du Groupe ;
- Un régime disciplinaire qui s'appuie sur le Code de conduite opposable à tous les collaborateurs depuis l'intégration au règlement intérieur ou par tout autre mécanisme en vigueur dans les entités ;

- Des procédures spécifiques formalisées, permettant notamment la mise en œuvre des contrôles de premier et de second niveau, afin de répondre aux situations identifiées comme potentiellement à risque. À titre d'exemples : Politique invitations, Politique cadeaux, Procédure de déclaration de conflits d'intérêts, Procédure événements clients, Procédure opérations export ;
- Des procédures d'évaluation des tiers, dont les fournisseurs et sous-traitants. Dans ce cadre, le Groupe met en œuvre sa Procédure Achats et la charte des fournisseurs et partenaires, révisée début 2022, afin de couvrir l'ensemble des réglementations et plus particulièrement la Loi Sapin 2 et celle sur le devoir de vigilance. Des procédures spécifiques sont également en place pour l'évaluation des clients à l'export, des bénéficiaires de dons, mécénat et sponsoring, des cibles d'acquisition ;
- 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* obligatoire pour tous les collaborateurs : Renouvelé en 2021, il est disponible en cinq langues. Il est accessible à tous les collaborateurs depuis le portail de formation de Sopra Steria. Ce parcours a été créé sur mesure en interne sur la base de la cartographie des risques, il comprend huit modules interactifs (« cadre légal, code de conduite et interlocuteurs de référence », « invitations et cadeaux », « conflits d'intérêts », « agents publics », « intermédiaires commerciaux et sanctions internationales », « Dons, mécénat & sponsoring », « paiements de facilitation », « procédure d'alerte ») et se termine par un quiz d'évaluation des connaissances obligatoire pour valider le parcours. Au 31 décembre 2022, 93 % des collaborateurs avaient achevé ce module de formation.
 - Complété par des formations dédiées aux populations considérées comme plus exposées : managers, commerciaux, acheteurs.
- Une procédure d'alerte, décrite ci-dessus ;
- Des procédures de contrôles et d'audit renforcées. Les contrôles sont définis dans les procédures associées au programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence et peuvent être de nature permanente ou périodique. En plus des contrôles de premier niveau effectués sous forme d'autocontrôle par les collaborateurs concernés et par la hiérarchie, les contrôles sont principalement effectués, selon les domaines, par les Directions fonctionnelles concernées (Direction Financière, Direction du Contrôle interne, Direction Industrielle, Direction Juridique, Direction des Ressources Humaines). Les procédures sont par ailleurs évaluées par la Direction de l'Audit interne lors de l'audit des filiales et/ou divisions du Groupe par la réalisation d'une trentaine de points de contrôle dédiés et lors de missions spécifiques sur la conformité telles que définies dans le plan d'audit interne ;

A la connaissance de la Société et au jour de l'établissement du présent Document d'enregistrement universel, aucune condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcée au cours des cinq dernières années à l'encontre de Sopra Steria, de ses filiales ou d'une personne membre d'un organe d'administration ou de direction.

Aucun incident confirmé n'a par ailleurs été enregistré en 2022 au travers du dispositif d'alerte du Groupe.

4.1.6. LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

En matière de politique fiscale, le groupe Sopra Steria s'engage à respecter pleinement les lois et réglementations fiscales applicables dans l'ensemble des pays où il opère. Sopra Steria agit en matière fiscale dans le respect de ses valeurs et principes éthiques d'intégrité, d'engagement et de responsabilité.

Ainsi, le Groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée. Cette pratique est mise en œuvre conformément aux règles et normes internationales comme celles de l'OCDE, en particulier en matière de prix de transfert pour les transactions transfrontières effectuées au sein du Groupe. À cet égard, le Groupe ne pratique pas l'évasion fiscale et ne recourt à aucune autre pratique contraire à son éthique.

Sopra Steria ne recourt pas à la planification fiscale agressive ou à la structuration de ses transactions dans un objectif fiscal contraire à ses activités opérationnelles. Ainsi, le Groupe s'abstient de s'implanter dans des paradis fiscaux (États ou territoires non coopératifs figurant sur la liste officielle française et sur la liste noire établie par l'Union européenne), ne détient pas de comptes bancaires dans des établissements établis dans ces États ou territoires, et s'abstient plus généralement de créer des structures dépourvues de substance économique ou commerciale.

Sopra Steria est régulièrement audité par les autorités fiscales avec lesquelles il coopère pleinement. Le Groupe respecte les délais impartis pour produire les réponses aux requêtes des autorités fiscales, se conforme à toutes les exigences déclaratives et paie ses impôts dans les délais légaux.

Afin de réduire le niveau de risque fiscal lié à ses activités, et de profiter des incitations, exonérations et allègements fiscaux existants, conformément à la législation fiscale et à la réalité de ses activités, le Groupe peut avoir recours à des conseils fiscaux externes. Tous les conseils ainsi reçus sont revus en interne afin de s'assurer que toute mise en œuvre qui en résulte est conforme aux principes fiscaux du Groupe.

4.1.7. AUTRES RÉGLEMENTATIONS

Pratiques concurrentielles

Sopra Steria gère ses activités en respectant strictement les lois et les réglementations relatives au droit de la concurrence dans tous les pays où le Groupe est présent. Les collaborateurs sont informés qu'en cas d'interrogation sur un sujet de concurrence, ils doivent consulter la Direction Juridique de leur entité. Les Règles Groupe intègrent des instructions à ce sujet. Un projet d'actualisation du programme de formation associé sera engagé en 2023.

Informations privilégiées et règles relatives aux délits d'initiés

En tant que société cotée sur le marché Euronext Paris, Sopra Steria est doté d'un code de déontologie boursière qui indique les règles et les mesures de protection concernant les transactions boursières et l'utilisation ou la divulgation d'informations privilégiées au sens de la réglementation européenne sur les abus de marché (Règlement MAR 596/2014), c'est-à-dire de toute information précise, qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de Bourse.

Lutte contre le blanchiment

Sopra Steria s'interdit de mettre en œuvre ou de participer à toute pratique constitutive de blanchiment de biens, de revenus ou de capitaux. Les transactions financières sont opérées dans le respect de toutes les lois et réglementations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Cet engagement implique des diligences en matière d'évaluation des tiers dans les pays considérés comme à risque. Démarré en 2021, le déploiement du dispositif d'automatisation et de renforcement des procédures de vérification des coordonnées bancaires des tiers s'est poursuivi en 2022.

Sanctions internationales et contrôles des exportations

Sopra Steria s'engage à s'abstenir de toute activité qui contreviendrait aux lois, réglementations et normes internationales et nationales applicables en matière de sanctions économiques de contrôles des exportations, d'embargos et d'autres restrictions commerciales. Ces thématiques sont intégrées dans le parcours *e-learning* sur la prévention de la corruption. Les tiers implantés dans des pays considérés comme à risque, font systématiquement l'objet de procédures d'évaluation de conformité, préalablement à toute relation d'affaires. Le respect des sanctions économiques est également exigé des fournisseurs et sous-traitants de Sopra Steria par le biais de la charte des fournisseurs et partenaires.

Activités d'influence et de représentation d'intérêts

Comme indiqué dans le code de conduite pour la prévention de la corruption, Sopra Steria ne consent aucun soutien financier ou de quelque nature que ce soit, au profit de partis, de responsables ou d'initiatives politiques.

Le Groupe se réserve le droit de participer au dialogue accompagnant l'élaboration des réglementations des pays dans lesquels il est implanté et de participer aux réunions de travail des organisations professionnelles, de telles interventions se faisant au niveau de la Direction Générale ou en toute transparence avec celle-ci. La société est inscrite au registre de transparence de l'Union Européenne sous le numéro 148866148742-90.

4.2. Déployer les achats responsables

La chaîne d'approvisionnement est alignée sur les enjeux Groupe, sur 2 volets :

- Intégration des exigences ESG très fortes : éthique des affaires, respect des droits fondamentaux de la personne et de l'environnement.
- Intégration de la chaîne d'approvisionnement dans la stratégie environnementale et les objectifs SBTi. Les engagements du Groupe validés par le SBTi – Science Based Targets initiative, sont alignés sur une trajectoire de 1,5 °C de limitation de la hausse de la température moyenne mondiale. Cet engagement inclut la réduction des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement. Sopra Steria s'est également engagé en 2022 sur le nouvel objectif SBTi *Net-Zero*. Ces points sont présentés section 3.1.3 « Atteindre Zéro émission nette » (pages 131-133).

4.2.1. LE DISPOSITIF ACHATS RESPONSABLES

Charte des fournisseurs et partenaires

La charte des fournisseurs et partenaires Groupe a été déployée depuis 2019 dans l'ensemble du Groupe et a été réactualisée en 2022.

Les fournisseurs doivent signer cette charte pour valider leur adhésion à ses principes. Cette charte intègre des exigences concernant l'éthique des affaires, le respect des droits fondamentaux de la personne et de l'environnement et le respect des réglementations en vigueur et également une déclaration de

non-conflit d'intérêt. En 2022, le dispositif Provisis de collecte industrialisée de la charte des fournisseurs et partenaires signée a été déployé au Bénélux.

En 2022, la nouvelle version de la charte des fournisseurs et partenaires signée par les fournisseurs a été collectée :

- En France, 1 327 fournisseurs ont signé cette charte, soit 51,83 % des fournisseurs éligibles (au 6 janvier 2023), dont la dépense est supérieure à 5 K€ sur l'année.
- À l'échelle du Groupe, avec les chartes signées hors de France (fin novembre 2022), 2 631 fournisseurs sont signataires, soit 55,48 % des fournisseurs éligibles.
- En 2022, le dispositif de collecte des chartes signées a été revu, ce qui a permis de fiabiliser les données.

Évaluation EcoVadis

L'évaluation des fournisseurs est effectuée via la plate-forme EcoVadis. L'évaluation intègre différents sujets : social et droits humains, éthique des affaires, environnement et achats responsables.

Pour les fournisseurs ayant un score égal ou inférieur à 24/100, une alerte est déclenchée par EcoVadis. Ce score concerne la note globale et/ou la note du module « éthique des affaires ». Le fournisseur est alors contacté par la Direction Achats Sopra Steria pour mettre en place les actions correctives nécessaires et se soumettre à une nouvelle évaluation EcoVadis dans un délai de trois mois.

Si le score global et/ou celui de l'un des quatre modules (social et droits humains, éthique des affaires, environnement et chaîne d'approvisionnement) est inférieur à 24/100, il n'est pas conforme aux attentes exprimées dans la procédure achats Groupe. Dans ce cas, le fournisseur est invité à s'appuyer sur les points d'amélioration identifiés lors de son évaluation pour mettre en place un plan d'actions correctives dans les meilleurs délais.

Le Groupe s'est engagé depuis 2015 à évaluer ses fournisseurs cibles de plus de 26 salariés ayant une dépense annuelle de plus de 150 K€. En 2022, 80 % des fournisseurs déjà évalués ont été réévalués.

Au total, à l'échelle du Groupe, 603 fournisseurs, ont obtenu une évaluation positive par EcoVadis en 2022 représentant plus de 737 M€ de dépenses couvertes et plus de 85 % de la dépense cible 2022. Le taux de participation à l'évaluation est de 96 % (incluant les fournisseurs en cours d'évaluation).

- Le score moyen des fournisseurs Sopra Steria évalués est de 57,5/100, soit 12,6 points au-dessus du score moyen de l'ensemble des fournisseurs évalués sur la plate-forme EcoVadis.
- En moyenne, l'ensemble des fournisseurs réévalués en 2022 a progressé de 3,5 points.
- Aucun fournisseur évalué ou réévalué en 2022 n'a obtenu de score inférieur ou égal à 24/100 correspondant au seuil d'alerte fixé par Sopra Steria.
- 84 % des fournisseurs évalués ou réévalués ont obtenu un score de 45/100 ou plus, alors que seuls 50 % de la totalité des entreprises évaluées par EcoVadis ont obtenu ce score.
- Les acheteurs et autres acteurs essentiels de la chaîne d'approvisionnement ont fait l'objet en 2021 d'une campagne de sensibilisation et de formation à la méthode d'évaluation de la plate-forme EcoVadis et notamment 100 % des acheteurs du Groupe.

Accompagnement des fournisseurs dans une démarche de progrès

Dans la continuité de la communication de la Direction des Achats Groupe faite aux fournisseurs inscrits sur EcoVadis en 2021, pour présenter la politique Responsabilité d'Entreprise du Groupe, une première campagne d'incitation à la mesure et à la réduction de l'empreinte carbone a été lancée auprès des principaux fournisseurs représentant 50 % du scope 3-1. Un webinaire d'accompagnement à la mesure et à la publication de leurs données leur a été proposé. De plus, lors de leurs échanges et suivi d'activité, les acheteurs

Groupe encouragent les fournisseurs au développement d'initiatives au bénéfice de la réduction de leur empreinte carbone.

Audit sur site

Étant donné qu'aucun fournisseur n'a déclenché d'alerte EcoVadis (Score de 24/100 ou moins), aucun audit sur site n'a été effectué en 2022.

Critères ESG dans le cahier des charges des appels d'offres

Dès le lancement des appels d'offres, les acheteurs évaluent la performance ESG des fournisseurs consultés, en s'appuyant notamment sur les résultats du questionnaire EcoVadis. L'adhésion à la charte des fournisseurs et partenaires est également un prérequis pour participer aux appels d'offres. En fonction de la catégorie d'achat concernée, des critères complémentaires sont intégrés et évalués (Certification EPEAT Gold, Energy Star...).

4.2.2. LES ACHATS SOLIDAIRES ET INCLUSIFS

■ Secteur adapté ou protégé en France

En France, le Groupe a recours à des services dans le secteur adapté ou protégé qui emploie des travailleurs en situation de handicap. Les informations sont présentées dans la section 2.7.2 « Politique handicap » (pages 125-126).

■ Fournisseurs SME au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, des initiatives sont en place pour favoriser l'accès de fournisseurs « SME » (*Small & Medium Enterprises*), *woman owned* et *diverse owned* à la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

4.2.3. LA CONTRIBUTION PROGRESSIVE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AUX ENGAGEMENTS SBTi

Contrats d'énergie renouvelable

Achat de contrats d'énergie renouvelable directement auprès des fournisseurs, achat de certificats internationaux d'énergie renouvelable (Garanties d'Origine et I-REC). Ce point est présenté section 3.4.1. tableau « Consommation de ressources – Activités directes » (page 138).

Achat de papier labellisé

Achat de papier labellisé écoresponsable. Ce point est présenté section 3.4.2. tableau « Consommation de ressources – Activités indirectes » (page 141).

E-mobilité

Les collaborateurs utilisant la location de courte durée, ont accès à une offre de véhicules électriques (BEV) et hybrides (HEV).

Les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule de fonction, ont un accès limité à la location de longue durée de véhicules diesel et sont incités à s'orienter vers l'e-mobilité.

4.2.4. NOUVEAUTÉS 2022

- En 2022, l'ensemble des acheteurs France et Groupe (100 %) ont été formés aux sujets ESG au travers d'un parcours de 3 formations dédiées : dimensions environnementale, sociale et solidaire, économique et éthique des achats ;
- La Direction Achats en collaboration avec la Direction Responsabilité d'Entreprise, a lancé un nouveau programme pour encourager ses fournisseurs à publier leur empreinte carbone sur EcoVadis et ainsi contribuer aux objectifs SBTi du Groupe ;
- Une adresse e-mail générique a été créée pour faciliter la communication avec les fournisseurs et partenaires autour des achats responsables.
- Sopra Steria figure dans la A-List Supplier Engagement pour la troisième année.

4.2.5. PRINCIPAUX OBJECTIFS 2023

De nouvelles mesures seront prévues en 2023, afin de poursuivre la contribution des achats aux grands programmes environnementaux du Groupe et à ses engagements SBTi.

- Déployer le parcours de formation aux acheteurs des autres entités du Groupe et développer la méthodologie pour des achats de plus en plus responsables ;
- Développer les offres écoresponsables avec certains fournisseurs comme pour les fournitures de bureau.

Évaluation ESG des fournisseurs et partenaires :

- Poursuivre le déploiement de la solution d'évaluation EcoVadis à l'Italie ;
- Évaluer les fournisseurs cibles pour un montant annuel de dépense de 850 M€ en 2023 ;
- Obtenir la publication de l'empreinte carbone et de l'intensité, d'au moins la moitié des fournisseurs représentant 50 % des émissions, en teqCO_2 du scope 3.1, sur la plateforme EcoVadis.

Charte des fournisseurs et partenaires :

- Poursuivre le déploiement de la solution de collecte industrialisée Provigis à l'international (Italie, Allemagne, Espagne) ;
- Piloter de manière hebdomadaire les signatures de la charte, par fournisseur, ainsi que leur conformité réglementaire ;
- Automatiser le process de relance pour les fournisseurs non conformes grâce à l'implémentation de modules Provigis spécifiques.

4.3. Accompagner nos clients pour les aider dans leurs programmes de durabilité

4.3.1. SATISFACTION CLIENT

La primauté du service au client est une des valeurs essentielles de Sopra Steria et assurer la satisfaction des clients constitue un enjeu majeur. Combinant valeur ajoutée, innovation et performance des services proposés, le Groupe accompagne ses clients dans leur transformation et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

Afin de compléter les dispositifs d'interaction réguliers déjà en place avec ses clients, le Groupe a interrogé ses clients stratégiques dans ses principaux pays début 2022, à travers son baromètre annuel « Customer Voice » initié en 2019.

Le taux de satisfaction des près de 100 clients stratégiques interrogés a été de 80 % ou plus lors de ces trois baromètres.

Les qualités majeures relevées lors des entretiens concernent les compétences, l'écoute, la proactivité, la relation de partenariat, l'engagement et le professionnalisme.

Le Groupe se fixe comme axe de progrès un plus grand accompagnement dans les innovations de rupture.

Ce baromètre est renouvelé chaque année sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

4.3.2. DÉVELOPPER UN ÉCOSYSTÈME D'INNOVATION

Le codesign, pour mobiliser l'intelligence collective

Le développement d'une approche collaborative favorise la créativité. Elle permet de concevoir des services, des usages, des processus, des organisations et l'élaboration de stratégies communes. En impliquant des experts métier, des utilisateurs finaux et des experts techniques, cette démarche raccourcit les étapes de conception. Elle optimise les processus et favorise l'accès du

numérique au plus grand nombre.

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 d'experts, de startups et de partenaires technologiques majeurs, nous coconstruisons des solutions durables au service des enjeux de performance de nos clients.

Un réseau de DigiLabs pour inspirer, créer et réaliser

Depuis 2014, Sopra Steria a développé un réseau de DigiLabs (espaces d'innovation). L'objectif est de valoriser et partager l'innovation avec nos clients et collaborateurs à travers des cas d'usages. Les DigiLabs sont aussi connectés avec des écosystèmes pour anticiper les besoins de nos clients (Pôles de compétitivité, centres de recherche, univers académiques, écosystèmes de startups...). Ils sont également un terrain d'expérimentation pour les technologies émergentes portées par le Groupe (IA, Nouvelles réalités, IoT, *blockchain*...).

Les DigiLabs sont organisés en réseau, ce qui leur permet de mieux partager les expériences innovantes et les bonnes pratiques avec nos clients, quelle que soit leur géographie.

Next : le *flagship* des DigiLabs

Le Next est un espace de premier plan dédié à l'innovation. Installée au cœur de Paris sur près de 1 000 m², l'équipe du Next accompagne nos grands clients pour dénouer une situation, explorer de nouvelles idées, concevoir les réponses à leurs véritables attentes et engager des transformations durables. Études de faisabilité, cadrage de programme, définition de modèle d'affaires ou conception de nouveaux produits ou services s'appuient sur le *brainstorming*, la création de cas d'usage innovants, la fertilisation croisée entre secteurs et l'anticipation des nouveaux usages des technologies au service de la performance.

Trophées de l'innovation

Depuis 2013 le Groupe organise tous les 2 ans des « Innovation Awards » ou Trophées de l'innovation.

En 2022, le trophée a inclus un challenge transverse « Comment faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap ». Parmi les projets *short listés*, une application d'assistant personnel » pour aider des personnes ayant un handicap cognitif qui risque d'évoluer en maladie d'Alzheimer, une solution de *chatbot* audio pour accompagner les malvoyants. Plusieurs projets *short listés* s'appuient sur des enjeux de développement durable : La mesure de l'impact environnemental des infrastructures et des solutions digitales, une solution d'aide à la décision pour définir la stratégie de régénération d'un parc d'équipement digital, le développement d'un dispositif européen de sécurité destiné aux applications mobiles grand public, qui répond à des enjeux de souveraineté numérique.

Partenariat avec les meilleurs acteurs du marché pour répondre aux besoins de nos clients

Sopra Steria est partenaire des plus grands éditeurs de logiciels et acteurs *cloud* du marché.

Les préoccupations de sécurité et durabilité sont fortement prises en compte dans la relation avec les partenaires et leur déclinaison dans les projets, pour répondre aux enjeux de nos clients.

Fondés sur une forte proximité, une relation de confiance et une gouvernance dédiée, coordonnés au niveau Groupe par un *Corporate Alliance Manager*, ces partenariats assurent aux équipes Sopra Steria un haut niveau de compétences sur les meilleures solutions et technologies du marché pour accroître la valeur apportée à nos clients.

Le Groupe a développé trois types de partenariats avec :

- Ses partenaires stratégiques : Axway, Microsoft, IBM-Red Hat, SAP, Oracle, Dassault Systèmes ;
- Les principaux acteurs du *cloud* : AWS, Google, OVH ;
- Les acteurs technologiques majeurs : Pega, Salesforce, Orange, Talend, Ulpath, Informatica, ServiceNow.

Cette stratégie de partenariats nous permet d'offrir à nos clients maîtrise et expertise pour la mise en œuvre de leurs projets, avec une démarche de co-innovation, d'industrialisation et de transformation, s'appuyant sur des capacités de bout en bout, du conseil aux services numériques et à l'édition de logiciels.

Sopra Steria Ventures : construire un écosystème numérique innovant en Europe

Sopra Steria maîtrise les enjeux stratégiques de chacun des grands secteurs d'activités qu'il adresse. Le Groupe se positionne ainsi comme architecte intégrateur de solutions innovantes. Sopra Steria collabore avec plus de 400 startups en les intégrant à ses projets, et à des partenariats industriels pour une centaine d'entre elles. Avec Sopra Steria Ventures, le Groupe contribue à construire un écosystème numérique innovant en Europe :

- En investissant dans le capital de 62 startups de façon directe en *equity* avec des participations minoritaires ou indirecte en tant que partenaires de fonds d'investissement (Tikehau-Ace Capital, Truffle, Spring Invest, Quantonation) sur des thèses d'investissement autour de technologies porteuses : cybersécurité, Data et IA, *Blockchain*, quantique et métaverse pour l'industrie et des domaines ciblés (Défense et Aéronautique, Fintech-Insurtech, *Supply chain*) ;
- Via la création de joint-ventures pour cocréer avec nos clients et d'autres investisseurs une entreprise innovante.

Ces collaborations permettent de répondre de façon innovante aux enjeux métiers de nos grands secteurs d'activités, en renforçant nos domaines d'expertise par des technologies émergentes. Elles soutiennent également les solutions des entités spécialisées dans l'édition de logiciels que sont Sopra Banking Software, Sopra HR Software et Sopra Real Estate Software.

En soutenant exclusivement des startups européennes via Sopra Steria Ventures, le Groupe confirme sa position en matière de souveraineté numérique en France et en Europe.

Horizon Europe

Sopra Steria s'implique dans les programmes européens et notamment Horizon Europe qui est le programme-cadre de l'Union européenne pour la recherche et l'innovation pour la période allant de 2021 à 2027. Ainsi Sopra Steria contribue à deux consortiums européens : Stargate (Green airport) et ISEDA (Lutte contre les violences domestiques).

4.3.3. DÉVELOPPER DES SERVICES INCLUSIFS, ACCESSIBLES À TOUS

- Le Groupe accompagne la dématérialisation des services de ses clients et déploie l'accessibilité numérique et la prise en compte du règlement RGAA dans les applications de grands acteurs publics ou industriels qui rendent ainsi leurs services accessibles au plus grand nombre.
- Sopra Steria développe les compétences des collaborateurs en matière d'accessibilité numérique avec un cursus complet de formations. Plus de 8 200 collaborateurs en 2022 en France ont déjà été sensibilisés via un *e-learning*.
- Enfin, l'accès au numérique pour tous est intégré à l'engagement solidaire du Groupe et à son cadre d'actions, notamment au travers de la Fondation Sopra Steria-Institut de France. Ce point est présenté section 4.5. "Notre engagement solidaire" (pages 162-164).

4.3.4. SOUTENIR DES PRATIQUES ÉTHIQUES DU NUMÉRIQUE

L'Exploratoire : le *Do Tank* pour un numérique éthique

Créé par Sopra Steria Next en 2020, l'Exploratoire est un *Do Tank* dédié aux questions soulevées par les transformations qui s'imposent aux entreprises et aux organisations en matière d'éthique, de confiance, de Responsabilité d'Entreprise et de souveraineté. Sa vocation est de faire émerger, partager et diffuser les bonnes pratiques en mobilisant des écosystèmes d'acteurs : cercles professionnels, écoles, entreprises, institutions, fondations, etc. L'Exploratoire se saisit de questions concrètes, au cœur des préoccupations de la Société et du monde de l'entreprise ; il y déploie ses travaux sous différentes formes : publications (notes d'analyse, rapports, revue, etc.), événements, concours d'éloquence, prix.

Un engagement en faveur de la promotion du « Data Altruisme : les données au service de l'intérêt général »

L'avènement de l'économie numérique moderne a provoqué une accélération exponentielle de la génération de données et des capacités d'exploitation de celles-ci. Mais, entre l'*open data* et le *big data* privé, il peut exister une voie au service de l'intérêt général.

Dans cette perspective, l'Union européenne a souhaité offrir un nouvel outil : le data-altruisme, notion entrée dans le droit européen à la mi-année 2022 et applicable en droit français en septembre 2023. L'ambition affichée par le data altruisme est de contribuer à servir l'intérêt général en sollicitant des données peu ou pas exploitées et de refonder une mécanique d'échange dans le monde numérique jusqu'alors dominé par l'extractivisme (extraction de grandes quantités de données qui ne sont pas toutes exploitées). En amont du cadre juridique adopté, l'Exploratoire Sopra Steria Next et la Human Technology Foundation se sont associées pour accompagner l'émergence de ce concept et proposer des actions pratiques et juridiquement possibles. Grâce à ce travail novateur, ont été établies des modalités pratiques pour faire vivre une nouvelle voie au service de tous, une nouvelle éthique des données.

Prix de l'entreprise éthique

Sopra Steria Next et Public Sénat se sont associés pour créer le prix de l'entreprise éthique. Ce dernier a pour objectif de distinguer et valoriser les initiatives éthiques prises dans trois domaines : la gouvernance, la relation client et l'innovation. Afin de décerner ce prix, un jury indépendant a été constitué dont la présidence a été confiée à Emery Jacquillat, PDG de la CAMIF et Président de la communauté des entreprises à mission. L'objectif était de distinguer des initiatives remarquables en matière d'éthique, et non de créer un label. En mettant à l'honneur les *best practices*, les exemples inspirants, le but est de favoriser l'essaimage et, parfois, d'emporter les dernières réticences des entreprises. Lors d'une cérémonie télévisée, le 5 décembre 2022, Telecoop (gouvernance), Seb (relation client) et Mercialis (innovation) ont été distingués pour leurs activités concrètes au profit d'une autre vision des acteurs économiques, mais aussi de la croissance.

Concours oratoire dédié à l'éthique numérique

Pour la troisième année consécutive, L'Exploratoire a organisé un concours d'éloquence dédié à l'éthique numérique. Adressé à tous les étudiants de l'enseignement supérieur français et aux collaborateurs du groupe, ce prix a pour objectif de mettre à l'honneur l'engagement en faveur de l'éthique numérique ou de dénoncer ses violations. S'adressant prioritairement aux jeunes générations, il participe à inscrire l'éthique numérique dans un horizon du quotidien, à révéler les aspects sous-jacents de cette

notion souvent occultée par le digital. Plus d'une centaine de compétiteurs se sont affrontés pour remporter 5 prix (2 collaborateurs, 2 étudiants, 1 du public) et ont rivalisé d'arguments et de convictions pour convaincre un jury de professionnels de l'art oratoire.

Nicomaque : la revue de l'éthique numérique

L'Exploratoire a créé la première revue dédiée à l'éthique numérique. Dans une logique de travail en écosystème, cette revue accueille des représentants d'entreprise, des universitaires, des membres des pouvoirs publics afin de confronter les points de vue, porter la réflexion sur des sujets d'intérêt majeur, mettre en avant les initiatives en la matière. Son premier numéro se consacrait à la techno-critique, à l'innovation éthique et à la fracture numérique. Le deuxième numéro s'attelle à interroger les frontières du libre-arbitre dans la sphère numérique. À nouveau, l'objectif consiste à travailler en écosystème et à offrir un vecteur de diffusion des réflexions induites.

4.3.5. PARTICIPER AUX INITIATIVES POUR UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DE CONFIANCE

Support à la recherche

Suite au rapport Villani, le gouvernement a lancé un plan IA (Intelligence Artificielle). Ce plan comporte plusieurs initiatives dont la création de quatre Instituts Interdisciplinaires d'Intelligence Artificielle (3IA) et d'un Grand Défi relatif à l'IA de Confiance. Sopra Steria participe à ces deux initiatives.

- Le Groupe est ainsi partenaire du 3IA Toulousain qui vise à rendre possible l'utilisation de l'IA pour les applications critiques pour l'humain. Les sujets de recherche concernent l'acceptabilité, y compris au plan social, la certification de véhicules et la collaboration homme/robots destinés à l'industrie 4.0.
- Le Grand Défi IA de Confiance vise à construire une plate-forme qui industrialisera des composants permettant d'assurer la confiance dans l'usage de l'IA. Il s'appuiera notamment sur les résultats d'ANITI (Artificial and Natural Intelligence of Toulouse Institute), l'un des 3IA auquel contribue le Groupe. Au sein d'un consortium de 10 partenaires industriels et technologiques, Sopra Steria construira une plate-forme de confiance permettant la validation des systèmes critiques.

Fondation UTC - IA de confiance

Sopra Steria soutient la Fondation UTC (Université de Technologie de Compiègne) pour l'innovation qui lance la Chaire industrielle « Apprentissage prudent et robuste pour une intelligence artificielle plus sûre ». La Chaire est centrée sur l'IA de confiance (SAFE AI) et plus précisément l'IA sûre et robuste. La notion d'IA de confiance regroupe plusieurs éléments : la transparence, l'éthique, l'explicabilité et enfin la sûreté et la robustesse.

Sopra Steria signataire du manifeste « Ethical AI »

Sopra Steria est engagé dans l'initiative « Ethical AI » de Numéum et signataire du manifeste. Cette initiative a pour objectif de rendre opérationnels les principes éthiques de l'Intelligence Artificielle et de promouvoir des solutions dignes de confiance. Elle met à la disposition d'acteurs engagés, tels que Sopra Steria, un outil pratique pour concevoir, développer et piloter des systèmes d'intelligence artificielle respectueux des droits humains fondamentaux.

Les fruits de l'ensemble de ces travaux seront applicables à tous les secteurs et verticaux du Groupe et contribueront à la diffusion des résultats de la recherche académique dans la résolution des problématiques de nos clients et dans la préparation à la réglementation européenne de l'IA en cours d'élaboration.

4.3.6. S'ENGAGER AU SERVICE DE LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE

Des engagements au service de la souveraineté numérique

Construire un numérique de confiance contribue à adresser les enjeux de souveraineté numérique. Celle-ci recouvre des questions complexes, telles que la menace de l'extraterritorialité du droit américain sur nos données, la manipulation de l'opinion par les fausses informations ou encore la récupération des données à caractère personnel à des fins commerciales. Au côté des acteurs étatiques et institutionnels, le Groupe s'investit dans des initiatives visant à renforcer la souveraineté numérique, à constituer un écosystème de la cybersécurité en France et en Europe, et à mieux maîtriser les données des acteurs publics et privés.

Sopra Steria est membre fondateur et membre du Conseil d'administration du Campus Cyber mis en place à l'initiative du Président de la République française et par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI). Cette initiative vise à promouvoir l'excellence française en cybersécurité, en fédérant les talents et les acteurs nationaux et internationaux du secteur et en développant des synergies autour de projets d'innovation.

Le Groupe est également très actif au sein de l'association « Pôle d'Excellence Cyber », fondé par le Ministère des Armées et la Région Bretagne, qui fédère au niveau national des acteurs de la recherche, de la formation et de l'industrie pour contribuer à développer la filière cyber française et la promouvoir à l'international.

Par ailleurs, Sopra Steria est un membre actif de l'ECSO (European CyberSecurity Organisation) depuis 2020. L'ECSO a pour objectif de fédérer les acteurs publics et privés de la cybersécurité en Europe et de se positionner comme l'interlocuteur privilégié de la Commission européenne.

De plus, Sopra Steria est membre de l'Alliance européenne pour les données industrielles, *Edge* et *Cloud* qui vise à favoriser le développement et le déploiement de technologies de pointe et de cloud de nouvelle génération. Elle a pour objectif d'accroître la position de chef de file de l'Europe en matière de données industrielles.

Le Groupe est mécène de deux chaires en France :

La chaire « Cybersécurité et Souveraineté Numérique » avec l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN).

Cette chaire a pour objectif de contribuer à la réflexion sur la souveraineté numérique et la cybersécurité, grâce à une recherche pluridisciplinaire, au carrefour entre les sciences de l'ingénieur et les sciences humaines et sociales. Elle vise à participer activement à l'effort national pour l'élaboration d'une stratégie de cybersécurité destinée aux entreprises, aux autorités gouvernementales et à la société civile.

La Chaire « Digital, gouvernance et souveraineté » de Sciences Po.

Le Groupe travaille autour de trois axes principaux : le premier concerne les nouveaux critères de la souveraineté, alors que le numérique semble s'affranchir des frontières et législations ; le deuxième se consacre à la régulation juridique des questions numériques notamment en lien avec le *Cloud Act* américain ou les sujets de fiscalités ; enfin, le troisième s'intéresse au rôle du numérique dans la fabrication de l'opinion, notamment en lien avec l'utilisation des réseaux sociaux comme outils politiques.

4.4. Assurer la protection des données et la sécurité des opérations

4.4.1. PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, le Règlement Général sur la Protection des

Données « RGPD » est entré en application le 25 mai 2018. Sopra Steria Group et ses filiales ont déployé une gouvernance destinée à assurer leur conformité à ce règlement et aux législations locales spécifiques.

Ce modèle de gouvernance est placé sous la responsabilité de la Directrice Juridique du Groupe, membre du Comité Exécutif du Groupe, qui coordonne le dispositif de protection des données à caractère personnel dont le traitement est assuré par les sociétés du Groupe (tant pour leur propre compte que pour celui de leurs clients).

Ce modèle de gouvernance du programme est constitué d'une structure organisationnelle bien définie et d'un programme de conformité consistant en un ensemble de politiques, de procédures et d'outils visant à garantir une protection adéquate des données personnelles dans l'ensemble du groupe.

Cette organisation est construite sur deux niveaux, le niveau groupe et le niveau local (pays/entité). Des Délégués à la Protection des Données ont été nommés dans chacune des entités concernées du Groupe. Le Délégué à la Protection des Données Groupe s'appuie sur cette organisation pour déployer le programme de conformité au sein du Groupe. Dans cette activité, il est appuyé par le responsable de la gouvernance de la confidentialité et de la protection des données du groupe.

Ce programme a notamment pour objet :

- Le déploiement d'un outil spécifique de tenue des registres des traitements opérés par les entités du Groupe tant pour ses besoins propres que pour ceux de ses clients ;
- La mise en place des procédures spécifiques permettant de répondre aux demandes formulées par les personnes physiques, relatives à l'exercice de leurs droits en matière de données à caractère personnel notamment droit d'accès, de rectification, d'opposition, de suppression des données contenues dans l'ensemble du système, y compris les données archivées ou sauvegardées :
 - Pour les salariés des sociétés du Groupe,
 - Pour les tiers (par exemple candidats dans le cadre des procédures de recrutement),
 - Pour les données à caractère personnel dont le traitement est confié aux sociétés du Groupe dans le cadre des contrats conclus avec leurs clients, sur instruction écrite de ces derniers ;
- La revue des supports et applications internes ou externes pour prendre en compte les contraintes légales et réglementaires ;
- La mise en œuvre d'une procédure pour gérer, évaluer la gravité et notifier une violation de données personnelles et déterminer les mesures nécessaires à adopter pour atténuer tout risque associé ;
- La mise à disposition de contrats et clauses types ayant trait au traitement de données à caractère personnel dans le cadre des relations contractuelles avec les clients, les sous-traitants et les fournisseurs ;
- Le déploiement d'un module de formation obligatoire à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et suivi par tout nouvel arrivant ;
- La gestion de la procédure d'alerte dédiée au signalement des violations de données à caractère personnel ;
- La mise en place de processus de reporting efficaces à l'équipe de direction et de contrôles de conformité périodiques ;
- La révision du programme de conformité et de la structure organisationnelle sur une base régulière.

Lors des opérations de croissance externe, un processus de due diligence est systématiquement mené sur les cibles au regard de la thématique du traitement des données à caractère personnel. Lors

de l'intégration de ces sociétés dans le périmètre du Groupe, ces sociétés sont intégrées à ce programme de conformité.

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.

4.4.2. PROTECTION ET SÉCURITÉ DES DONNÉES DES 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 gouvernance, des procédures et des contrôles adaptés revus chaque année. Ce point est présenté section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 (pages 40-46).

Plus précisément concernant la sensibilisation et la formation en matière de sécurité de l'information, le Groupe est doté d'un catalogue de formation mis à disposition des collaborateurs par l'Academy Groupe. Les collaborateurs peuvent être amenés à en suivre une ou plusieurs dans l'année suivant leur rôle. Pour les sensibilisations, deux modules d'e-learning obligatoires sont disponibles et revus tous les deux ans. Viennent aussi en complément des campagnes d'information et de bonnes pratiques diffusées en permanence sur les intranets du Groupe.

4.5. Notre engagement solidaire

4.5.1. UN POSITIONNEMENT HISTORIQUE POUR UNE SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE INCLUSIVE ET SOLIDAIRE

Sopra Steria est engagé depuis de nombreuses années dans un important programme de solidarité auprès de publics fragilisés pour leur donner accès au numérique, à l'éducation, à l'emploi et à l'Eau.

Si les deux années de pandémie de Covid-19 ont permis de prendre conscience de l'importance du numérique dans notre quotidien, le retour progressif à une situation normale en 2022 n'a pas pour autant entraîné une réduction des inégalités dans l'accès au numérique pour les personnes qui en sont le plus éloignées, bien au contraire.

Rendre le numérique accessible à tous

Face à la digitalisation accélérée de la société, Sopra Steria, en tant qu'acteur majeur de la Tech et ambassadeur du numérique responsable considère qu'il est de sa responsabilité de contribuer à une société numérique plus inclusive et solidaire. Ce positionnement, qui repose sur l'engagement de nombreux collaborateurs bénévoles, permet à la plupart des pays de mettre en place des projets réalisables à distance, ou en présentiel, en s'appuyant sur les compétences des équipes : collectes de fonds, volontariat auprès d'associations, participation à des défis internes... Le Groupe, qui opère dans de nombreux pays, conduit des actions solidaires qui ont un impact positif et durable pour la Société, notamment dans le domaine de l'inclusion numérique. Ces actions ont pour objectif de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes les plus fragiles, mais aussi d'agir pour la préservation de l'environnement.

La Fondation Sopra Steria-Institut de France, au cœur des engagements de Sopra Steria

Au cœur du programme d'actions du Groupe, la Fondation Sopra Steria-Institut de France et l'ensemble des entités du Groupe concrétisent ces engagements autour de projets qui associent les collaborateurs et la société civile. La Fondation, qui a fêté ses 20 ans en 2021, est une formidable aventure collective et humaine, partagée par les équipes et les collaborateurs bénévoles qui s'impliquent au quotidien.

Sopra Steria, partenaire fondateur du Forum de l'Engagement

En 2022, Sopra Steria est devenu le partenaire fondateur du Forum de l'Engagement qui vise à promouvoir l'action des entreprises et institutions au service des transitions sociales, environnementales, pour un monde plus juste et plus responsable.

CHIFFRES CLÉS FAITS MARQUANTS

En 2022 :

- 201 projets ;
- + 1 000 bénévoles ;
- 16 clients/partenaires associés ;
- 679 associations et écoles soutenues, dont 157 pour des projets à impact ;
- + 53 000 enfants accompagnés dans 57 écoles en Inde et 838 étudiants indiens bénéficiant de bourses d'enseignement supérieur dans le cadre du *Sopra Steria Scholarships Programme* dont 238 en cours d'études ;
- Montant des dons à des organismes à but non lucratif : 997 K€ ;
- Sopra Steria, partenaire fondateur du Forum de l'Engagement, avec la participation de la Fondation Sopra Steria-Institut de France autour de l'inclusion numérique ;
- Lancement de la Chaire Développement Durable avec Télécom Sud Paris, dans la continuité du projet FarmlA, lauréat du Prix entreprendre pour Demain de la Fondation.

Pour conduire cette politique, mobilisant plus de 1 000 collaborateurs dans tous les pays, Sopra Steria s'appuie sur :

- Un réseau de 25 référents pays, animés et coordonnés au niveau du Groupe, qui mettent en œuvre les actions ;
- Deux Fondations en France et en Inde, avec dans ce dernier pays un important programme éducatif et solidaire ;
- Des mécénats et des partenariats développés avec des organismes d'intérêt général ;
- Des actions de solidarité et des événements de collecte de fonds dans plusieurs pays, qui engagent les collaborateurs et viennent compléter la politique du Groupe ;
- Des plateformes d'engagement collaborateurs en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, au Maroc et en Tunisie ;
- La journée Internationale du bénévolat, initiée par les Nations Unies, qui donne lieu à une campagne de sensibilisation dans tous les pays pour valoriser les actions menées auprès des communautés, inspirer et remercier les collaborateurs pour leur engagement.

4.5.2. DES COLLABORATEURS ENGAGÉS DANS DES PROJETS À FORT IMPACT

Donner accès à l'éducation et favoriser l'emploi

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 principalement aux enfants issus de milieux ruraux pauvres et notamment aux filles, dans des écoles à proximité des sites de l'entreprise. Les cours se sont poursuivis à distance dans la majorité des écoles, grâce aux dons de tablettes et d'ordinateurs effectués en 2021 et au bénévolat des collaborateurs. Certaines écoles ont progressivement réouvert et quelques nouvelles écoles ont pu être soutenues grâce aux dons des pays du Groupe et de notre filiale Sopra Banking Software. À titre d'exemple, Sopra Steria Norvège organise tous les ans un grand événement de collecte de fonds, *The Challenge*, à destination notamment du programme éducatif en Inde.

- Plus de 53 000 enfants et jeunes, dans 57 écoles du primaire au lycée, bénéficient de ce programme éducatif complet. Ils sont accompagnés dans leur parcours scolaire par des centaines de bénévoles de Sopra Steria.
- Pour permettre aux élèves issus d'écoles soutenues par le Groupe de poursuivre leurs études supérieures, Sopra Steria a mis en place le *Sopra Steria Scholarships Programme* (voir encadré).

Dans les autres pays du Groupe, divers projets ont pu être lancés ou poursuivis :

- En Italie, le partenariat avec la communauté Sat'Egidio, qui lutte contre la pauvreté et l'exclusion, s'est concrétisé, grâce aux collaborateurs Sopra Steria, avec la réalisation d'une application permettant de scolariser les enfants de familles démunies. Un nouveau projet sera lancé en 2023 ;
- En Belgique, les actions de sensibilisation auprès des jeunes sur les risques liés à l'utilisation d'Internet se sont poursuivies avec le programme Safe for Fun en Belgique, mobilisant des collaborateurs bénévoles dans les écoles ou à distance grâce à des vidéos ;
- En Allemagne, une équipe de bénévoles a mis en place des ateliers interactifs pour sensibiliser les jeunes aux outils digitaux avec l'association JobLinge qui lutte contre le chômage des jeunes ;
- Au Royaume-Uni, Sopra Steria a mis en place des partenariats associatifs qui ont permis d'aider une centaine d'enfants, à travers diverses actions : visite d'entreprises, ateliers pour développer des compétences « vertes », expériences de travail virtuel, stages...

De nombreuses autres initiatives soutenues par des collaborateurs bénévoles dans les pays du Groupe complètent ces actions en faveur de l'éducation, thématique de la journée internationale du bénévolat de décembre 2022.

Développer l'accès au numérique pour tous

Les initiatives locales pour rendre le numérique accessible à tous ont pu se poursuivre, avec des clients, des écoles, des partenaires et des collaborateurs.

En France, la Fondation Sopra Steria-Institut de France a soutenu 14 projets numériques solidaires à dimension sociale ou environnementale parrainés par des collaborateurs. Le Prix

Entreprendre pour Demain de la Fondation a été consacré en 2022 à une thématique environnementale (voir encadré). Dans la suite du projet FarmlA d'agriculture connectée, lauréat du Prix Entreprendre pour Demain 2020, Sopra Steria est devenue partenaire de la Chaire pédagogique Numérique et Environnement de Télécom Sud Paris, pendant trois ans, avec l'intervention de plusieurs collaborateurs à des cours et conférences. Pendant l'été, le Club des lauréats de la Fondation a été créé pour réunir les anciens lauréats en une communauté d'échanges : une dizaine de startups et de structures de l'économie sociale et solidaire ont été créées depuis lancement du Prix, grâce à l'accompagnement Sopra Steria.

Trois agences en France se sont mobilisées pour faire un don à la Fondation destiné, d'une part à FarmlA, d'autre part à l'Unicef pour un projet d'*e-learning* à destination des enfants de réfugiés ukrainiens.

D'autres actions ont progressé. Les équipes bénévoles de Sopra Steria ont poursuivi pour la deuxième année leurs défis robotiques avec la Fondation La Main à la Pâte, auprès de centaines d'enfants dans 9 classes d'écoles primaires situées dans des zones d'éducation prioritaire, pour sensibiliser les enfants aux sciences et au numérique.

Par ailleurs le projet de refonte du centre d'appel 3919 Violences Femmes Info, de la Fédération Nationale Solidarité Femmes, suivi depuis 2 ans par nos équipes, est désormais opérationnel pour les écoutantes. Un expert sécurité est également intervenu, suite à la cyberattaque de l'un de leur site, pour faire un audit de la situation et des préconisations.

En Espagne, notre filiale Sopra Banking Software a lancé une initiative avec la Fondation Cibervoluntarios, qui œuvre pour la réduction de la fracture numérique : une vingtaine de volontaires offre des sessions de formation pour des seniors et des groupes fragilisés. Le programme Femmes et TIC, lancé en 2021 par Sopra Steria avec la fondation Balia s'est poursuivi, pour former les femmes qui n'ont pas accès au numérique.

En Norvège, Sopra Steria a continué de dispenser, avec l'aide de bénévoles, des cours de codage pour des enfants hospitalisés et d'informatique pour d'anciens toxicomanes.

Le Sopra Steria Scholarships Programme en Inde

Créé en 2009 en Inde, le *Sopra Steria Scholarships Programme* transforme la vie de jeunes en leur offrant la possibilité de poursuivre des études supérieures et de trouver un travail dans le domaine de leur choix pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Une centaine d'étudiants est sélectionnée tous les ans pour suivre des études d'ingénieur, de médecine ou dans des domaines divers comme la comptabilité ou l'administration. Sur les 838 étudiants qui ont bénéficié de ces bourses, la majorité a déjà trouvé un emploi, notamment dans le domaine de l'industrie, de la Tech et 238 poursuivent leurs études. Une dizaine ont rejoint Sopra Steria. Financé par de nombreux pays du Groupe, ce programme permet également aux collaborateurs d'entrer en contact avec les boursiers et de les aider dans leur formation. En 2023, Sopra Steria India prévoit de recruter en stage des jeunes qui ont des difficultés à se former et à trouver un emploi.

Le Prix Entreprendre pour demain : un laboratoire pour les jeunes pousses

Le Prix Entreprendre pour Demain de la Fondation Sopra Steria-Institut de France a pour objectif d'accompagner les jeunes générations dans la réalisation de projets numériques répondant à des enjeux sociétaux. En 2022, le prix, dont la marraine est Inès Leonarduzzi, fondatrice et Présidente de l'ONG Digital for the Planet portait sur la thématique : « Quelles solutions la Tech peut-elle apporter pour réduire l'impact environnemental des activités humaines ? ». Ce sujet a fortement mobilisé les étudiants et jeunes entrepreneurs et suscité des projets de grande qualité. Le Prix Etudiants a été attribué à l'équipe INSECTIA, une solution d'intelligence artificielle capable d'améliorer la production d'insectes, proposant ainsi une alimentation alternative pour les animaux. Osiris, lauréat Jeunes entrepreneurs 2022, met la robotique au service de la transition agroécologique de l'agriculture européenne, en révolutionnant la gestion de l'eau et des fertilisants avec un robot agricole.

Les deux lauréats 2021, Clic&Moi, qui propose l'apprentissage d'un numérique simple pour tous et Hability, une solution ludique de réalité virtuelle pour la rééducation fonctionnelle des personnes hémiplégiques, ont poursuivi leur développement, grâce à l'accompagnement opérationnel, financier et humain fourni par Sopra Steria et ses partenaires.

Le programme Tech for Good au Royaume-Uni

Dans le contexte de la crise liée au coût de la vie au Royaume-Uni, l'équipe Tech for Good de Sopra Steria a mis en place plusieurs initiatives pour permettre aux collaborateurs de participer à des actions solidaires : abondements de l'entreprise, volontariat et facilitation de l'engagement. Ces mesures ont permis de collecter des fonds à destination de causes solidaires. Par ailleurs, en 2022, chaque secteur d'activité majeur au Royaume-Uni a conclu un partenariat avec une association, dont l'objet est en lien avec les centres d'intérêt de ses collaborateurs et de ses clients. Par exemple, des actions d'amélioration de l'employabilité des jeunes en difficulté ont été mises en place en partenariat avec l'association Villiers Park. Un « fonds d'opportunités » a été créé, qui offre une aide financière directe aux jeunes pour les aider à faire face à différents coûts liés aux déplacements, visites d'universités, entretiens d'embauche, expérience au travail...

Droit à l'Eau

Sopra Steria accompagne depuis plusieurs années, sous forme de mécénat financier ou de compétences, des organisations internationales qui œuvrent notamment pour la préservation de l'océan. Parmi les principales organisations soutenues :

- Fondation de la Mer : le partenariat engagé en 2020 s'est diversifié pour soutenir le programme pédagogique « Code Océan », dans le cadre de l'expédition Plastic Odyssey : une expérience dédiée aux 8-15 ans pour comprendre la pollution de l'Océan par les plastiques et imaginer des solutions, avec le soutien de l'Éducation nationale. Des missions ont également été proposées aux collaborateurs en France via la plate-forme Vendredi ;
- Join for Water : les actions de sensibilisation des collaborateurs ont donné lieu à une collecte de fonds en 2022 pour un projet, initié en 2019, de gestion intégrée de l'eau en Ouganda ;
- En Allemagne, Sopra Steria a continué de soutenir l'association Fleetenkieker e.V qui œuvre pour la protection de l'environnement et de l'eau, notamment à Hambourg, grâce à des bateaux qui nettoient les eaux de l'Alster.

Un projet citoyen pour lutter contre le changement climatique avec Make.org

Fin 2019, Sopra Steria a rejoint, en tant que partenaire fondateur, la Grande Cause Environnement « Comment agir ensemble dès maintenant pour l'environnement ? », un programme sur 3 ans à l'initiative de la *civic tech* Make.org.

L'objet est de fédérer entreprises, fondations, associations, institutions, médias, écoles, universités et citoyens au sein d'une grande consultation sur la lutte contre le changement climatique pour ensuite mettre en œuvre des projets concrets et avoir un véritable impact sur la société.

Après les phases de consultation et de transformation, dans laquelle des collaborateurs de Sopra Steria ont été impliqués, le programme est passé en phase d'action, avec l'implémentation de 11 projets concrets dont ceux ci-dessous auxquels contribue le Groupe :

- Dans le cadre de l'action « Mobilité par tous », le projet COMMUTE, développé avec Sopra Steria dans la zone aéroportuaire de Toulouse, a pour but de favoriser les mobilités douces et de réduire la pollution des véhicules individuels. Ce projet est présenté dans la section 3.5.3. (page 144).
- La start-up Opopop, lauréate 2020 du Prix Entreprendre pour demain de la Fondation Sopra Steria-Institut de France, a également rejoint la coalition qui généralise l'utilisation d'un système de colis réutilisables afin de diminuer l'impact environnemental de la livraison à domicile.

Chiffres clés

- Consultation de plus de 500 000 citoyens, dont près de 3 000 collaborateurs Sopra Steria ;
- Consensus sur sept axes d'action : déchets, énergie et ressources, nature et biodiversité, alimentation et agriculture, transports, éducation, politique fiscale ;
- 13 600 propositions et 2,3 millions de votes ;
- 11 projets retenus et lancés par les partenaires de la Grande Cause Environnement.

4.6. Devoir de vigilance et plan de vigilance

Cette section décrit de manière synthétique le plan de vigilance de Sopra Steria. Il expose les mesures de vigilance raisonnable visant à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement.

Coordonné par la Direction du contrôle interne, le plan de vigilance est élaboré par les principales directions en charge des sujets couverts par le devoir de vigilance : Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, Direction des Ressources Humaines, Direction des Achats, Direction de la Sécurité et Direction Juridique. Ce plan a également été présenté au Comité d'entreprise au démarrage de l'initiative. Ces sujets font également l'objet, au préalable, d'un alignement avec la cartographie générale des risques du Groupe et avec la matrice de matérialité des enjeux de Responsabilité d'Entreprise. Chaque année, le plan de vigilance est revu, au regard de l'évolution éventuelle des risques et du suivi des mesures d'atténuation mises en place. En outre, pour les sociétés nouvellement acquises, des mesures de vigilance raisonnable sont mises en œuvre de manière progressive au cours de la phase d'intégration de ces sociétés dans les dispositifs du Groupe.

Le Plan de Vigilance comprend quatre parties :

- Une cartographie des risques pour identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'atteinte grave ;
- Des plans d'atténuation des risques ou de prévention des risques ;
- Un mécanisme de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

4.6.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Les domaines de risque ci-dessous ont été analysés et hiérarchisés en fonction de leur niveau de gravité et de probabilité d'occurrence dans le cadre de l'exercice des activités du Groupe, de celles des fournisseurs de services, de celles des fournisseurs de produits manufacturés :

- Droits humains et libertés fondamentales : diversité égalité des chances et inclusion, dialogue social et représentation syndicale, protection des données à caractère personnel, conditions de travail : horaires, rémunération et protection sociale ;
- Santé et sécurité : droit à des conditions de travail saines et à la sécurité (à titre d'exemples : accès aux bâtiments, salubrité, sécurité dans le cadre des déplacements professionnels), protection sociale et système de prévention ;
- Environnement : émissions de GES, gestion des déchets, épuisement des matières premières.

Les conclusions de cette cartographie des risques sont notamment utilisées comme point d'entrée de la politique d'achats responsables du Groupe

4.6.2. PLANS D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES RISQUES

La démarche de progrès associée à la politique de Responsabilité d'Entreprise du Groupe mise en œuvre depuis plusieurs années, couvre les différents domaines identifiés dans la cartographie. Le tableau de correspondance précise les sections correspondantes du Rapport Responsabilité d'Entreprise qui décrivent les plans d'atténuation et de prévention mis en œuvre.

Domaines	Catégorie	Plans d'atténuation et actions de prévention
Risques au regard de nos activités	Droits humains et libertés fondamentales	Les informations sont présentées sections 2. (pages 114-129), 4.2. (pages 157-159), 4.4.1. (pages 161-162), 4.5. (pages 162-164) et 4.6. (page 165).
	Santé et sécurité	Les informations sont présentées section 2.8. (page 128).
	Environnement	Les informations sont présentées section 3. (pages 130-153).
Risques au regard des activités de nos fournisseurs	Achats responsables	Les informations sont présentées section 4.2. (pages 157-159).

Les politiques, les actions et les résultats de Sopra Steria en matière : sociale et de droits humains, d'éthique des affaires, environnementale, et d'achats responsables font l'objet d'une évaluation annuelle par EcoVadis. Sopra Steria a été distingué au niveau le plus élevé « *Platinum* » depuis la création de ce label en 2020. Le Groupe figure par ailleurs dans le top 1 % depuis quatre ans.

4.6.3. MÉCANISME D'ALERTE

Sopra Steria met en œuvre une procédure d'alerte pour recueillir les signalements relatifs au devoir de vigilance. Ce dispositif est présenté section 4.1.4 paragraphe « Une procédure d'alerte » (page 155).

4.6.4. DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ

Dans le cadre des risques liés au devoir de vigilance, les procédures

d'évaluation régulière des activités du Groupe et de ses filiales et des activités de ses principaux fournisseurs, s'opèrent au niveau des Directions concernées. Chaque Direction en charge de piloter les sujets relevant du devoir de vigilance, procède à un suivi des risques identifiés au niveau de la cartographie des risques liés au devoir de vigilance.

Chaque Direction est impliquée et responsabilisée dans l'identification et la mise en œuvre des mesures de vigilance raisonnable considérées comme appropriées. Elles rendent compte de cette activité de suivi dans les séquences de pilotage du Groupe et, deux fois par an, dans le cadre du Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable.

Les mesures mises en œuvre pour atténuer et prévenir les risques liés au devoir de vigilance sont revues dans le cadre du dispositif de contrôle interne du Groupe et font l'objet d'un bilan consolidé annuel de la Direction du Contrôle interne et présenté à la Direction générale.

5. Note Méthodologique

Le Rapport Responsabilité d'Entreprise, présenté dans le Document d'enregistrement universel 2022, 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 enjeux majeurs 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 disponible sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria. 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 quatre domaines suivants : Social, Sociétal, Environnement, Éthique et Conformité.

Le reporting environnemental présenté est conforme au cadre proposé par le CDSB en utilisant les recommandations du TCFD.

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), avec son décret d'application n° 2017-1265 du 9 août 2017, guidées dans notre réflexion par les principes généraux des normes GRI ou Global Reporting Initiative (normes 2016-2021), dans une approche d'amélioration continue et répondant au plus près aux 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. Les informations sont présentées dans la section

« Table de concordance du Rapport de gestion » du présent Document d'enregistrement universel (pages 347-348).

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 des 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 $(\text{nombre d'accidents de travail avec arrêt} \times 1\,000\,000) / \text{Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année}$;
- Taux de gravité des accidents du travail en France : $(\text{nombre de jours d'arrêt de travail ouvrés (suite accident de travail)} \times 1\,000) / \text{Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année}$. Les prolongations des arrêts de travail N-1 ne sont pas comptabilisées. Les prolongations des arrêts de travail pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées ;
- LTIFR (*Lost Time Injury Frequency Rate*) : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant $(\text{nombre d'accidents de travail avec arrêt} \times 200\,000) / \text{Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année}$;
- TRIFR (*Total Recordable Injuries Frequency Rate*) : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant $(\text{nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt} \times 200\,000) / \text{Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année}$;
- Taux d'absentéisme : le taux est calculé en jours ouvrés et 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 : somme des unités bénéficiaires des salariés en situation de handicap déclarés dans l'entreprise (Unité Bénéficiaire Travailleur Handicapé) majoré d'un facteur multiplicateur de 1,5 en fonction des règles définies par l'Agefiph divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'Agefiph.

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 informations suivantes (requis par l'article L. 225-102.1 du Code de commerce) ont été exclues 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 l'ensemble des collaborateurs du 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 Royaume-Uni, Sopra Steria Espagne...). Pour chaque pays sont comprises toutes les filiales du groupe Sopra Steria, notamment Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S, CIMPA, Beamap, Cassiopae, Galitt, 2MoRO, It-Economics, Apak, SAB, Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services, EGGS Design, Labs, Eva Group, Graffica et Footprint Consulting AS ;

- Pour le périmètre des indicateurs sociaux :
 - Les effectifs des acquisitions en 2022 ne sont pris en compte dans le calcul des indicateurs : Footprint Consulting AS et Graffica Ltd.
 - Pour les sociétés : Footprint Consulting AS et Graffica Ltd intégrées en 2022 et pour les sociétés Holocare et Eggs Design intégrées en 2021 seul l'indicateur « Effectif global » a été produit. Le périmètre est précisé pour chaque indicateur.
 - Pour le périmètre des indicateurs environnementaux (CDSB REQ-07/TCFD) :
 - Les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'à fin 2022 inclus ont été pris en compte dans le calcul des indicateurs, notamment les acquisitions Graffica et Footprint Consulting AS.
 - Le périmètre du reporting environnemental 2022 couvre toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle à la fois financier et opérationnel. Il comprend ainsi les joint ventures NHS SBS, SSCL, Sopra Financial Technology GmbH pour tous les indicateurs ;
 - Concernant la politique de reporting (CDSB REQ-08/TCFD) :
 - Pour vérifier la cohérence entre le reporting financier et non financier, certains indicateurs structurels communs aux deux domaines sont comparés et vérifiés à différents niveaux de détail,
 - Un aperçu du processus de reporting et des outils de reporting relatifs à ce rapport est présenté dans le protocole de reporting disponible sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria ;
 - Pour la période de reporting (CDSB REQ-09/TCFD) : Le reporting de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1er janvier au 31 décembre 2022. 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 RE-DD de Sopra Steria.
- Aucune rectification n'a été notée au regard des données publiées dans le Document d'enregistrement universel 2022 (CDSB REQ-10/TCFD).
 - Sopra Steria, premier signataire parmi neuf autres entreprises, s'est engagé publiquement lors de la semaine du climat de New York en septembre 2017 à divulguer des informations liées au climat selon les directives de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) sur une période de trois ans. Sopra Steria a sélectionné le cadre du *Climate Disclosure Standards Board* (CDSB) car il est conforme aux directives du TCFD, et depuis 2017 a fourni un tableau de correspondance CDSB dans son Rapport annuel démontrant sa conformité (CDSB REQ-11/TCFD). Ce rapport publiant les données 2022 utilise la structure du cadre du CDSB pour fournir les informations nécessaires en toute conformité.
 - Une assurance indépendante répondant à l'ISAE 3000 est fournie par un Organisme Tiers Indépendant pour émettre une vérification en assurance raisonnable sur les chiffres du rapport identifiés par le signe ✓, pour la totalité des émissions de gaz à effet de serre de la chaîne de valeur (amont, activités directes et aval). Cette assurance (CDSB REQ-12/TCFD) est présentée section 8. « Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion » (pages 184-188).

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

Document d'enregistrement universel		ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section	N° page			
1.	Chapitre 1 – Description de l'activité et de la stratégie				
2.	Chapitre 2 – Facteurs de risque et contrôle interne	39			REQ-03
4.	Chapitre 4 – Responsabilité d'Entreprise	101		GRI 102-20 GRI 102-50 GRI 102-56	
	Message du Directeur général (page 102)			GRI 102-14	
1.	Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria (page 103)				
1.1.	La démarche de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria	103	Principes 1 à 10	GRI 102-18	
1.2.	Gouvernance Responsabilité d'Entreprise	104		GRI 102-18	REQ 01
1.2.1.	La Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable Groupe (Direction RE-DD)	104		GRI 102-22	REQ 01
1.2.2.	Le Corporate Responsibility Advisory Board (CR Advisory Board)	104			
1.2.3.	Organigramme de la Gouvernance Responsabilité d'Entreprise	106		GRI 102-18	REQ-01
1.2.4.	Un engagement historique	106			
1.3.	Une démarche enrichie par un dialogue régulier avec nos parties prenantes	107		GRI 102-12 GRI 102-40	
1.3.1.	Un large écosystème de parties prenantes	107			
1.3.2.	Modalités de dialogue avec nos parties prenantes	107			
1.4.	La feuille de route de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise	108			
1.4.1.	L'analyse de matérialité	108		GRI 102-15	
1.4.2.	La feuille de route de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise	109			
1.4.3.	Tableau de bord feuille de route de notre démarche Responsabilité d'Entreprise	110	Principes 1 à 10		
1.4.4.	Les temps forts de l'Engagement ESG en 2022	113			REQ-05
1.4.5.	Evolution des notations extra-financières	113			
2.	Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé (page 114)		Principes 1 à 6		
2.1.	Gouvernance	114			
2.2.	Les enjeux de la Responsabilité Sociale	114			
2.3.	Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle	116			
2.4.	Impact territorial	116	9, 17		
2.5.	Attirer et fidéliser plus de talents	117	3, 8, 17	GRI 404-1 GRI 404-3	
2.6.	Maintenir et développer les compétences	120	4, 8	Principes 1-2	
2.7.	Diversité et égalité des chances	122	5,8,10,17	Principes 1-2-6	
2.7.1.	Politique de mixité	123	5,10	Principes 1-2-6	
2.7.2.	Politique handicap	125	10,17	Principes 1-2-6	
2.7.3.	Politique intergénérationnelle	126	10,17	Principes 1-2-6	
2.7.4.	Une politique de diversité et d'insertion professionnelle des jeunes	127	4, 8,10, 17	Principes 1-2-6	
2.7.5.	Une politique LGBT+	128	5,10	Principes 1-2-6	
2.8.	Santé et sécurité et conditions de travail	128	3	Principes 1-2	
2.9.	Dialogue social	129	3, 8	Principe 3	GRI 102-41

(1) ODD : pour en savoir plus, voir à la page 319.

(2) GRI : indicateurs issus des normes GRI (2016-2021).

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire à la page 319.

Document d'enregistrement universel			ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section	N° page				
3.	Responsabilité environnementale : au-delà de l'action climatique et du « Zéro émission nette » (page 130)					
					GRI 102-14 GRI 102-15 GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4 GRI 305-5	REQ-01 REQ-02
3.1.	Stratégie environnementale	130	17	Principes 7-8-9	GRI 413-1	
3.1.1.	Les étapes marquantes de la stratégie environnementale du Groupe	130				REQ-02
3.1.2.	Adoption des recommandations du TCFD, CDSB et analyse par scénario	130				REQ-11
3.1.3.	Atteindre le « Zéro émission nette »	131		Principes 7-8-9		REQ-02
3.2.	Sept axes d'actions prioritaires	133		Principes 7-8-9		REQ-02
3.2.1	Sept axes d'actions prioritaires : politique environnementale	133		Principes 7-8-9		
3.2.2.	Synthèse des émissions de GES par scope	134		Principes 7-8-9		
3.3.	Prise en compte des risques et opportunités climatiques dans la stratégie	135	9,11,12,13,15	Principes 7-8-9	GRI 102-15 GRI 201-2 GRI 308-2	REQ-03 REQ-04 REQ-05
3.3.1.	Processus d'identification	135		Principes 7-8-9		
3.3.2.	Risques et opportunités liés au changement climatique	135		Principes 7-8-9		
3.3.3.	Risques physiques	136		Principes 7-8-9		
3.3.4.	Risques de transition	136		Principes 7-8-9		
3.3.5.	Opportunités pour le Groupe	137		Principes 7-8-9		
3.4.	Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES	137		Principes 7-8-9		
					GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 303-4 GRI 303-5 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5	REQ-04 REQ-05
3.4.1.	Activités directes	137		Principes 7-8-9		
					GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 307-1	REQ-04 REQ-05
3.4.2.	Activités indirectes	140		Principes 7-8-9		
3.5.	Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service	143		Principes 7-8-9		
3.5.1.	Accompagner nos clients dans l'élaboration d'une stratégie « Zéro émission nette »	143		Principes 7-8-9		
3.5.2.	Gérer la conformité en s'appuyant sur le reporting	143		Principes 7-8-9		
3.5.3	Mesurer et réduire l'empreinte environnementale en agissant au service d'une économie décarbonée	143		Principes 7-8-9		
3.6.	Taxonomie verte	146		Principes 7-8-9		
3.6.1	Analyse d'éligibilité	146		Principes 7-8-9		
3.6.2	Analyse d'alignement	148		Principes 7-8-9		

(1) ODD : pour en savoir plus, voir à la page 319.

(2) GRI : indicateurs issus des normes GRI (2016-2021).

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire à la page 319.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Table de concordance ODD/PACTE MONDIAL/GRI/TCFD-CDSB

Document d'enregistrement universel			ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section	N° page				
3.7	Perspectives	153		Principes 7-8-9	GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6	REQ-06
4.	Engagements envers la société (page 154)					
4.1.	Mettre en œuvre nos valeurs et garantir la conformité de nos actions	154		Principes 1 à 10		
4.1.1.	Gouvernance et organisation	154	1, 8, 13, 16	Principes 1 à 10	GRI 205-1	
4.1.2.	Valeurs et éthique	154	3, 8, 9, 16	Principe 1 à 10		
4.1.3.	Règles et procédures	155		Principe 1 à 10		
4.1.4.	Procédure d'alerte	155		Principe 1 à 10		
4.1.5.	Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence	155	4, 16	Principe 10	GRI 205-2	
4.1.6.	Lutte contre l'évasion fiscale	156				
4.1.7.	Autres réglementations	156				
4.2.	Déployer les achats responsables	157	1, 5, 10, 12, 13, 17	Principes 1 à 10	GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1	
4.2.1.	Le dispositif achats responsables	157		Principes 1 à 10		
4.2.2.	Les achats solidaires et inclusifs	158	4, 11, 12, 13, 16	Principes 1-2-6		
4.2.3.	La contribution progressive de la chaîne d'approvisionnement aux engagements SBTi	158	8, 9, 11, 16, 17	Principes 7-8-9		
4.2.4.	Nouveautés 2022	158				
4.2.5.	Principaux objectifs 2023	158				
4.3.	Accompagner nos clients pour les aider dans leurs programmes de durabilité	158	4, 11, 12, 13, 16	Principes 1-2-6-7-8-9		
4.3.1.	Satisfaction client	158				
4.3.2.	Développer un écosystème d'innovation	158	8, 9, 11, 16, 17		GRI 102-12 GRI 102-13	
4.3.3.	Développer des services inclusifs, accessibles à tous	159		Principe 6		
4.3.4.	Soutenir des pratiques éthiques du numérique	160	4, 8, 11, 12, 13, 16, 17	Principes 1-2-6		
4.3.5.	Participer aux initiatives pour une intelligence artificielle de confiance	160		Principe 6		
4.3.6.	S'engager au service de la souveraineté numérique	161		Principes 1-2		
4.4.	Assurer la protection des données et la sécurité des opérations	161		Principes 1-2		
4.4.1.	Protection des données à caractère personnel	161		Principes 1-2		
4.4.2.	Protection et sécurité des données des clients	162	1, 8, 13, 16	Principes 1-2	GRI 205-1	
4.5.	Notre engagement solidaire	162	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11	Principes 1-2-6	GRI 203-1 GRI 413-1	
4.5.1.	Un positionnement historique pour une société numérique inclusive et solidaire	162	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 17	Principes 1-2-6		
4.5.2.	Des collaborateurs engagés dans des projets à fort impact	163		Principes 1-2-6		
4.6.	Devoir de vigilance et plan de vigilance	165	8, 11, 12, 13, 16	Principes 1 à 10	GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1	
4.6.1.	Cartographie des risques	165		Principes 1 à 10		
4.6.2.	Plan d'atténuation des risques ou de prévention des risques	165		Principes 1 à 10		
4.6.3.	Mécanisme d'alerte	165		Principes 1 à 10		
4.6.4.	Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité	165		Principes 1 à 10		
5.	Note méthodologique (page 166)					REQ 07-08-09-10-11-12

(1) ODD : pour en savoir plus, voir à la page 319.

(2) GRI : indicateurs issus des normes GRI (2016-2021).

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire à la page 31

7. Indicateurs sociaux et environnementaux

Les informations identifiées par le signe ✓ ont été vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Les chiffres présentés sont arrondis, ce qui peut justifier certains totaux.

Synthèse des indicateurs sociaux

EMPLOI

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (INCLUT LES ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	46 245	45 960	47 437	49 690
France	19 499	19 759	19 831	19 820
International (hors France)	26 476	26 201	27 606	29 870
Dont Royaume-Uni	6 305	6 646	6 919	7 431
Dont l'Inde	5 726	4 982	5 440	6 211
Dont l'Espagne	4 189	3 999	4 032	4 215
Dont Allemagne	3 363	3 304	3 447	3 760
Dont la Norvège	1 792	1 999	2 445	2 919
Dont la Pologne	984	1 016	1 064	1 003
Dont l'Italie	1 009	976	994	1 035
Dont la Belgique	749	740	754	794
Effectif cadres	40 014	40 581	44 501	46 261

Précision

La notion de cadre est spécifique à la France. Le nombre de cadres à l'international est une extrapolation à partir des chiffres France.

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE – (HORS ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	45 152	44 768	47 008	49 508
France	19 104	18 728	19 609	19 820
International (hors France)	26 048	26 040	27 399	29 688

ETP – EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN – (HORS STAGIAIRES) ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	44 230	43 898	45 852	48 391
France	18 849	18 464	19 319	19 527
International (hors France)	25 381	25 434	26 533	28 863
Dont Royaume-Uni	6 057	6 374	6 467	7 029
Dont l'Inde	5 724	4 981	5 438	6 210
Dont l'Espagne	4 128	3 951	3 978	4 175
Dont Allemagne	2 733	3 011	3 217	3 488
Dont la Norvège	1 790	1 996	2 331	2 775
Dont la Pologne	946	980	1 017	965
Dont l'Italie	944	942	909	980
Dont la Belgique	732	725	739	774

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Contrats permanents				
Groupe	96,1 %	96,7 %	97,0 %	96,8 %
France	95,3 %	96,9 %	96,8 %	95,7 %
International (hors France)	96,7 %	96,6 %	97,2 %	97,5 %
Dont le Royaume-Uni	95,2 %	92,6 %	96,3 %	95,7 %
Dont l'Inde	99,0 %	99,7 %	99,3 %	99,3 %
Dont l'Espagne	97,3 %	98,4 %	97,7 %	99,0 %
Dont l'Allemagne	94,4 %	95,3 %	94,6 %	94,7 %
Dont la Norvège	99,6 %	99,8 %	99,9 %	99,8 %
Dont la Pologne	94,0 %	90,6 %	92,7 %	93,6 %
Dont l'Italie	94,0 %	96,7 %	91,6 %	95,5 %
Dont la Belgique	99,6 %	100,0 %	99,7 %	99,1 %
Contrats temporaires				
Groupe	3,3 %	2,9 %	2,5 %	2,7 %
France	4,6 %	3,0 %	3,0 %	4,1 %
International (hors France)	2,4 %	2,9 %	2,1 %	1,8 %
Dont le Royaume-Uni	4,7 %	7,4 %	3,7 %	4,3 %
Dont l'Inde	1,1 %	0,3 %	0,7 %	0,7 %
Dont l'Espagne	2,5 %	1,6 %	1,9 %	0,8 %
Dont l'Allemagne	1,3 %	1,8 %	2,9 %	1,3 %
Dont la Norvège	0,5 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %
Dont la Pologne	8,9 %	6,7 %	4,1 %	3,8 %
Dont l'Italie	0,7 %	1,1 %	1,2 %	0,7 %
Dont la Belgique	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stages				
Groupe	0,6 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %
France	0,2 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %
International (hors France)	0,9 %	0,6 %	0,8 %	0,8 %
Dont Royaume-Uni	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dont l'Inde	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dont l'Espagne	0,2 %	0,1 %	0,4 %	0,1 %
Dont l'Allemagne	4,3 %	2,8 %	2,5 %	4,1 %
Dont la Norvège	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dont la Pologne	3,0 %	0,0 %	3,2 %	2,6 %
Dont l'Italie	5,4 %	2,2 %	7,1 %	3,9 %
Dont la Belgique	0,1 %	0,0 %	0,3 %	0,9 %

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	7,1	7,7	7,5	7,2
France	8,0	8,6	8,8	8,7
International (hors France)	6,4	7,0	6,7	6,2
Dont Royaume-Uni	10,3	10,3	9,5	8,9
Dont l'Inde	4,4	5,2	4,5	4,1
Dont l'Espagne	5,0	5,7	6,0	5,8
Dont l'Allemagne	7,5	8,4	8,2	7,6
Dont la Norvège	4,1	4,1	4,0	3,6
Dont la Pologne	4,3	4,8	5,0	5,6
Dont l'Italie	6,0	6,3	7,0	6,7
Dont la Belgique	9,3	9,7	9,8	9,7

ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	37,8	38,7	38,8	38,7
France	37,8	38,5	38,9	38,9
International (hors France)	37,8	38,8	38,8	38,5
Dont Royaume-Uni	43,6	43,9	44,2	44,2
Dont l'Inde	31,4	32,4	31,9	31,5
Dont l'Espagne	37,5	38,4	39,0	38,8
Dont l'Allemagne	41,6	42,8	42,5	41,9
Dont la Norvège	38,0	38,1	38,0	37,8
Dont la Pologne	32,2	32,9	33,4	34,2
Dont l'Italie	38,0	38,6	40,0	40,0
Dont la Belgique	40,0	40,6	40,8	40,7

RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	10 844	6 133	10 636	13 073
France	4 112	2 045	3 019	4 267
International (hors France)	6 732	4 088	7 617	8 806
Dont Royaume-Uni	1 155	1 293	1 764	1 953
Dont l'Inde	1 695	490	2 255	2 244
Dont l'Espagne	1 229	632	978	1 276
Dont l'Allemagne	651	366	702	933
Dont la Norvège	499	517	739	994
Dont la Pologne	297	179	253	196
Dont l'Italie	219	132	214	261
Dont la Belgique	86	73	108	150

RECRUTEMENT CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	8 047	4 166	8 453	10 439
France	2 570	1 189	1 951	2 744
International (hors France)	5 477	2 977	6 502	7 695
Dont Royaume-Uni	942	723	1 481	1 671
Dont l'Inde	1 620	480	2 214	2 201
Dont l'Espagne	1 084	566	841	1 206
Dont l'Allemagne	488	298	569	756
Dont la Norvège	428	459	670	910
Dont la Pologne	10	5	21	4
Dont l'Italie	107	56	85	124
Dont la Belgique	80	69	91	131

TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	17,7 %	13,6 %	16,0 %	17,0 %
Femmes	18,0 %	13,5 %	15,4 %	15,8 %
Hommes	17,4 %	13,6 %	16,4 %	17,6 %
France	15,9 %	10,1 %	13,1 %	17,0 %
Femmes	13,8 %	9,4 %	12,2 %	15,6 %
Hommes	16,7 %	10,4 %	13,4 %	17,6 %
International (hors France)	18,9 %	16,1 %	18,2 %	17,0 %
Femmes	20,8 %	16,2 %	17,3 %	15,9 %
Hommes	18,0 %	16,1 %	18,6 %	17,6 %

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	17,7 %	13,6 %	16,0 %	17,0 %
France	15,9 %	10,1 %	13,1 %	17,0 %
International (hors France)	18,9 %	16,1 %	18,2 %	17,0 %
Dont Royaume-Uni	21,7 %	15,2 %	12,6 %	13,5 %
Dont l'Inde	19,4 %	23,2 %	29,1 %	18,2 %
Dont l'Espagne	20,5 %	15,3 %	19,3 %	20,3 %
Dont l'Allemagne	14,7 %	11,9 %	13,8 %	13,8 %
Dont la Norvège	12,8 %	12,4 %	13,0 %	15,7 %
Dont la Pologne	12,2 %	10,5 %	13,0 %	19,2 %
Dont l'Italie	13,0 %	14,4 %	16,2 %	15,8 %
Dont la Belgique	15,0 %	10,4 %	9,9 %	11,4 %

FORMATION

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR (ETP MOYEN) (OBLIGATOIRES ET NON OBLIGATOIRES) ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Total	ND*	ND*	27	33
Femmes	ND*	ND*	27	33
Hommes	ND*	ND*	27	33

* ND : non disponible

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR (ETP MOYEN) (OBLIGATOIRES) ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Total	ND*	ND*	ND*	0,35
Femmes	ND*	ND*	ND*	0,39
Hommes	ND*	ND*	ND*	0,33

* ND : non disponible

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	1 263 354	1 207 065	1 219 922	1 537 505
France	619 219	559 853	573 169	603 144
International (hors France)	640 600	637 142	582 458	934 361
Dont le Royaume-Uni	83 117	79 571	53 163	67 042
Dont l'Inde	115 630	209 113	192 772	291 221
Dont l'Espagne	94 114	88 485	99 616	132 855
Dont l'Allemagne	103 282	54 524	57 132	79 060
Dont la Norvège	140 874	123 006	114 997	217 056
Dont la Pologne	10 308	6 525	19 865	39 565
Dont l'Italie	1 169	18 739	26 597	30 377
Dont la Belgique	10 476	13 755	13 043	14 668

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR (ETP MOYEN) ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	29,0	27,3	27,1	33
France	29,4	30,1	29,9	31
International (hors France)	28,4	24,3	24,4	34
Dont le Royaume-Uni	13,4	12,6	8,3	10
Dont l'Inde	20,9	38,5	37,5	50
Dont l'Espagne	22,9	21,7	25,3	33
Dont l'Allemagne	38,3	17,5	18,4	23
Dont la Norvège	82,6	65,1	53,7	85
Dont la Pologne	11,4	7,0	19,9	39
Dont l'Italie	ND	19,0	28,8	32
Dont la Belgique	14,1	18,7	17,9	19

DIVERSITÉ
Mixité
EFFECTIF FEMMES

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	32,0 %	32,5 %	32,4 %	33,1 %
France	29,4 %	29,6 %	29,1 %	29,8 %
International (hors France)	34,0 %	34,6 %	34,8 %	35,3 %
Dont le Royaume-Uni	43,7 %	44,5 %	45,0 %	46,1 %
Dont l'Inde	33,1 %	31,7 %	30,2 %	30,6 %
Dont l'Espagne	28,6 %	29,0 %	29,7 %	29,7 %
Dont l'Allemagne	25,2 %	27,6 %	28,7 %	29,4 %
Dont la Norvège	27,3 %	27,0 %	29,3 %	30,7 %
Dont la Pologne	60,0 %	60,2 %	57,4 %	55,2 %
Dont l'Italie	28,5 %	29,7 %	29,7 %	29,7 %
Dont la Belgique	16,0 %	18,0 %	18,4 %	19,4 %

RECRUTEMENTS FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	33,1 %	34,0 %	32,9 %	34,3 %
France	30,9 %	27,5 %	25,9 %	31,6 %
International (hors France)	34,4 %	37,3 %	35,7 %	35,7 %
Dont le Royaume-Uni	44,2 %	53,2 %	52,7 %	50,9 %
Dont l'Inde	35,4 %	29,4 %	29,0 %	31,1 %
Dont l'Espagne	21,9 %	25,2 %	24,6 %	24,8 %
Dont l'Allemagne	34,4 %	32,0 %	34,8 %	33,1 %
Dont la Norvège	29,9 %	27,1 %	34,5 %	33,4 %
Dont la Pologne	50,5 %	34,2 %	37,9 %	24,5 %
Dont l'Italie	30,1 %	28,0 %	26,6 %	29,9 %
Dont la Belgique	19,8 %	34,2 %	28,7 %	24,7 %

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

Handicap

I TAUX EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ✓

Périmètre/Thème	2019	2020*	2021	2022
France : taux emploi direct	2,43 %	2,48 %	2,96 %	3,30 %
France : taux emploi indirect	0,56 %	Non intégré	Non intégré	Non intégré
France : taux emploi	2,72 %	2,48 %	2,96 %	3,30 %

*. En 2020 le taux publié de 2,21 % a été recalculé pour tenir comptes des nouvelles règles de calcul entrées en vigueur issues de l'AGEFIPH en 2020 et non disponibles lors de la publication 2020. De plus, le taux d'emploi indirect (entreprises adaptées) n'est plus comptabilisé dans le calcul du taux d'emploi total à compter de 2020 conformément à la nouvelle réglementation.

Politique intergénérationnelle

I REPRÉSENTATIVITÉ DES JEUNES ET DES SENIORS (Y COMPRIS LES STAGIAIRES) ✓

Effectif par tranche d'âge

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe				
Moins de 25 ans	10,0 %	7,0 %	7,9 %	9,6 %
Plus de 55 ans	8,7 %	9,9 %	10,4 %	10,7 %
France				
Moins de 25 ans	10,4 %	6,9 %	7,6 %	9,8 %
Plus de 55 ans	8,8 %	10,1 %	10,6 %	11,0 %
International (hors France)				
Moins de 25 ans	9,6 %	7,1 %	8,2 %	9,4 %
Plus de 55 ans	8,6 %	9,7 %	10,2 %	10,5 %
Dont le Royaume-Uni				
Moins de 25 ans	8,0 %	7,4 %	6,0 %	5,6 %
Plus de 55 ans	20,1 %	20,2 %	22,2 %	22,7 %
Dont Inde				
Moins de 25 ans	17,3 %	12,3 %	18,3 %	21,3 %
Plus de 55 ans	0,3 %	0,3 %	0,4 %	0,6 %
Dont Espagne				
Moins de 25 ans	5,4 %	3,3 %	4,5 %	6,6 %
Plus de 55 ans	3,4 %	4,1 %	4,7 %	5,5 %
Dont l'Allemagne				
Moins de 25 ans	5,0 %	3,3 %	3,9 %	5,2 %
Plus de 55 ans	15,0 %	18,1 %	17,6 %	17,4 %
Dont la Norvège				
Moins de 25 ans	2,5 %	3,3 %	2,7 %	4,1 %
Plus de 55 ans	6,8 %	7,0 %	7,1 %	7,3 %
Dont la Pologne				
Moins de 25 ans	19,5 %	14,9 %	13,7 %	11,6 %
Plus de 55 ans	0,4 %	0,5 %	0,3 %	0,7 %
Dont l'Italie				
Moins de 25 ans	11,0 %	9,8 %	7,7 %	7,1 %
Plus de 55 ans	6,6 %	7,9 %	9,7 %	11,2 %
Dont la Belgique				
Moins de 25 ans	2,4 %	1,8 %	2,8 %	4,2 %
Plus de 55 ans	9,3 %	9,9 %	10,5 %	10,7 %

I REPRÉSENTATIVITÉ DES SENIORS EN FRANCE

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Nombre de seniors (45 ans et plus)	5 186	5 491	5 929	5 988
Pourcentage emploi seniors (45 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	27,2 %	29,3 %	30,20 %	30,21 %
Nombre de seniors (55 ans et plus)	1 680	1 883	2 082	2 178
Pourcentage emploi seniors (55 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	8,8 %	10,1 %	10,6 %	11,0 %

SANTÉ SÉCURITÉ & CONDITIONS DU TRAVAIL

ORGANISATION DU TRAVAIL/TEMPS PARTIEL – CONTRATS PERMANENTS PRÉSENTS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Groupe	5,9 %	6,1 %	6,4 %	6,0 %
France	5,9 %	6,3 %	6,6 %	6,5 %
International (hors France)	5,9 %	5,9 %	6,3 %	5,7 %
Dont Royaume-Uni	12,8 %	12,1 %	14,0 %	13,1 %
Dont l'Inde	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Dont l'Espagne	6,3 %	5,5 %	4,9 %	4,1 %
Dont l'Allemagne	8,8 %	10,4 %	10,1 %	9,6 %
Dont la Norvège	0,6 %	0,6 %	7,3 %	0,7 %
Dont la Pologne	3,5 %	3,4 %	4,2 %	3,8 %
Dont l'Italie	4,2 %	4,6 %	4,7 %	4,8 %
Dont la Belgique	9,0 %	8,2 %	7,0 %	6,6 %

ABSENTÉISME, LTIFR ET TRIFR

Indicateurs	2019	2020	2021	2022
Absentéisme*	ND*	ND*	2,7 %	2,8 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (LTIFR)	ND*	ND*	0,12	0,15
Taux de fréquence d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt de travail (TRIFR)	ND*	ND*	0,21	0,40

* ND : Non disponible

ABSENTÉISME, NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES, TAUX DE FRÉQUENCE ET TAUX DE GRAVITÉ PÉRIMÈTRE FRANCE

Indicateurs	2019	2020	2021	2022
Absentéisme (%)	2,6 %	2,5 %	2,7 %	3,1 %
Maladie professionnelle (nb)	0	2	2	1
Taux de fréquence des accidents du travail en France	2,47	1,26	0,89	1,24
Taux de gravité des accidents du travail en France	0,023	0,013	0,013	0,017

DIALOGUE SOCIAL

Périmètre/Thème	2019	2020	2021	2022
Nombre d'accords signés dans l'année	49	56	31	48
France	24	38	11	35
Allemagne	24	16	19	11
Belgique	0	0	1	0
Royaume-Uni	0	2	0	0
Italie	0	0	0	0
Espagne	1	0	0	1
Europe	0	0	0	1
Nombre d'accords collectifs actifs	291	326	357	360
France	129	164	169	166
Allemagne	134	137	162	161
Belgique	11	11	12	12
Italie	5	0	0	1
Royaume-Uni	11	13	13	17
Espagne	0	1	1	3

Synthèse des indicateurs environnementaux

En 2022, le périmètre des indicateurs inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT, qui n'ont été intégrées qu'à partir de 2017) ainsi que les salariés des acquisitions réalisées jusqu'à décembre 2022, à savoir Graffica et Footprint Consulting AS, ainsi que EGG Design et EVA Group qui étaient exclus de notre rapport pour 2021.

En 2021, le périmètre inclut les salariés des acquisitions réalisées jusqu'en novembre 2021, à savoir Luminosity Limited, Sopra Steria Financial Services et Labs.

En 2020, le périmètre comprend toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les

joint-ventures NHS SBS, SSCL et SFT) ainsi que les nouvelles acquisitions Sodifrance, Anteo (Conseil et Solutions E-Business), Holocare et CXPARTNERS.

En 2019, le périmètre inclut toutes les entités sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle opérationnel (et inclut donc les joint-ventures NHS SBS et SSCL) mais n'inclut pas SAB ni Sopra Financial Technology GmbH.

* France inclut Polynésie française. Royaume-Uni inclut l'Irlande. Afrique et Moyen-Orient inclut le Liban, le Sénégal, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Maroc, la Tunisie et les Émirats arabes unis. États-Unis inclut le Canada.

CONSOMMATION DE RESSOURCES

Pays	Année	Consommation énergétique ✓			Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique (bureaux et Data Centers sur site) ✓		Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ✓			
		Bureaux + divers ✓	Data Centers sur site ✓	Data Centers hors-site ✓			Dont valorisés par récupération de la chaleur ou matières premières		Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placés en centre d'enfouissement
		Total	Total	Total	Total	Total	Dont réutilisés			
		MWh	MWh	MWh	%	kg	%	%	%	%
France*	2022	20 899	3 229	9 871	99 %	52 673	44	53,6	0,2	2,2
	2021	25 071	3 823	9 616	99 %	31 791	51,3	48	0,4	0,3
	2020	26 519	3 974	9 390	90 %	30 354	71	28,3	0,6	0,1
	2019	31 708	2 718	10 390	86 %	19 724	44,3	50,6	2,8	2,3
	2015	28 092	3 161	7 813	1 %	20 939	NA	NA	NA	NA
Royaume-Uni*	2022	13 459	1 731	458	100 %	11 545	20,5	79,5	0	0
	2021	16 029	2 759	561	100 %	11 745	40,7	59,4	0	0
	2020	14 676	3 689	930	100 %	16 013	15,7	81,6	2,8	0
	2019	17 953	4 087	865	100 %	19 426	27,3	68,8	4	0
	2015	9 987	7 651	6 943	70 %	25 674	NA	NA	NA	NA
Total reste de l'Europe	2022	12 674	55	5 229	100 %	25 397	23,9	75,7	0,5	0
	2021	11 900	25	5 284	100 %	15 904	28	71,4	0,6	0
	2020	11 683	23	5 630	NA	18 262	24,2	70,2	2,6	3
	2019	13 522	22	5 366	NA	26 468	48	49,7	0,8	1,5
	2015	10 219	2 055	5 467	NA	6 452	NA	NA	NA	NA
Total reste du monde	2022	7 444	1 784	0	100 %	3 206	55,2	46,1	1	0,7
	2021	5 638	1 859	0	100 %	3 101	98,7	0,5	0	0,8
	2020	6 738	2 028	0	NA	27	0	80	20	0
	2019	9 943	2 236	0	NA	17 328	0	99,3	0,7	0
	2015	13 326	1 784	0	NA	107 181	NA	NA	NA	NA
Total Groupe	2022	54 476	6 799	15 558	99,3 %	92 822	35,8	62,6	0	1,3
	2021	58 638	8 467	15 461	99,2 %	62 541	45,7	53,7	0,3	0,2
	2020	59 615	9 714	15 949	95 %	64 657	44	53	2	1
	2019	73 126	9 063	16 621	90 %	82 947	32,3	64,7	2	1,1
	2015	61 625	14 651	20 223	20 %	160 246	NA	NA	NA	NA

Déchets papier et carton ⁽¹⁾ ✓						Achat de papier labellisé écoresponsable ✓		Eau ✓	
Pays	Année	Déchets papier et carton				Total	% de papier écoresponsable	Quantité achetée par collaborateur	Total
		Total	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement				
		kg	%	%	%	kg	%	kg/collaborateur	m ³
France*	2022	79 641	100	0	0	16 212	90	0,82	38 999
	2021	65 024	100	0	0	8 019	72	0,41	37 090
	2020	53 782	100	0	0	23 454	69	1,19	62 235
	2019	109 168	84,8	15,2	0	55 268	48	2,89	74 874
	2015	96 269	NA	NA	NA	NA	NA	NA	55 760
Royaume-Uni*	2022	143 854	100	0	0	10 290	68	1,38	15 803
	2021	222 508	100	0	0	7 592	34	1,1	37 789
	2020	63 730	100	0	0	6 270	57	0,94	31 603
	2019	173 509	100	0	0	11 173	79	3,11	57 841
	2015	146 900	NA	NA	NA	NA	NA	NA	21 272
Total reste de l'Europe	2022	89 235	99,9	0	0,1	4 707	82	0,32	18 158
	2021	48 417	100	0	0	6 592	84	0,49	18 972
	2020	73 014	99,1	0,9	0	7 701	86	5,32	35 811
	2019	119 940	99,9	0,1	0	21 437	79	13,96	43 560
	2015	58 062	NA	NA	NA	NA	NA	NA	27 315
Total reste du monde	2022	2 800	84	0	16	1 741	70	0,24	62 484
	2021	1 506	49,3	0	50,7	1 345	70	0,21	28 074
	2020	3 893	100	0	0	1 705	72	0,3	34 602
	2019	12 506	100	0	0	8 995	71	1,45	70 710
	2015	27 217	NA	NA	NA	NA	NA	NA	140 133
Total Groupe	2022	315 530	99,8	0	0,2	32 950	81	0,67	135 445
	2021	337 455	99,8	0	0,2	23 548	63	0,51	121 926
	2020	194 418	99,7	0,3	0	39 132	71	0,88	164 250
	2019	415 122	96	4	0	96 873	60	2,35	246 985
	2015	328 448	NA	NA	NA	NA	NA	NA	244 480

(1) À partir de 2021, une meilleure méthodologie de calcul des déchets a été mise en place. Cette méthodologie nous a permis d'accroître le pourcentage de données réelles, et d'avoir des données plus fiables. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions 150 663 kg de déchets papier et carton.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

RÉDUCTION D'ÉMISSIONS DE GES

| SCOPES 1 ET 2

Pays	Année	Scope 1 ✓		Scope 2 ✓	
		Fuel, gaz, biodiesel (bureaux et Data Centers sur site) ✓	Émissions fugitives ✓	Électricité (réseau), chauffage urbain (bureaux et Data Centers sur site) ✓	
		teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	
France*	2022	218	309	147	
	2021	259,4	105,7	261,8	
	2020	281	96,6	624	
	2019	374	194	765	
	2015	284	NA	2 195	
	2022	1 213	179	0	
Royaume-Uni*	2021	1 724,2	197,9	0	
	2020	1 468	72,7	0	
	2019	1 696	33	0	
	2015	1 067	NA	1 844	
	2022	273	98	251	
	2021	360,3	32,3	364,8	
Total reste de l'Europe	2020	339	30,3	500	
	2019	425	39,1	888	
	2015	233	NA	1 805	
	2022	249	769	0	
Total reste du monde	2021	182,1	788,4	0	
	2020	226,2	1 202,9	0	
	2019	169	1 780,6	72	
	2015	653	NA	9 880	
	2022	1 952	1 355	398	
Total Groupe	2021	2 526,1	1 124,3	626,6	
	2020	2 315	1 402,5	1 124	
	2019	2 664	2 048	1 724	
	2015	2 237	NA	15 724	
	2022				

SCOPE 3
Scope 3 ✓

Pays	Année	3-1 Émissions résiduelles des achats (hors déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site, émissions fugitives) ⁽¹⁾ ✓	3-3 Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2 ✓	3-5 Traitement des déchets ✓	3-6 Déplacements professionnels ⁽²⁾ ✓	3-7 Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ⁽³⁾ ✓	3-8 Data Centers hors-site ✓	3-13 Locataires ✓
		teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂
France*	2022	112 606	382	13	6 466	18 105	0	0
	2021	112 393	580,8	11,8	3 195,2	8 934	0	0
	2020	NA	609,6	18,7	4 813,7	NA	500	303
	2019	NA	859,8	23,1	14 138	NA	553	160
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	458	NA
	2022	85 722	781	8	1 082	3 328	93	647
Royaume-Uni*	2021	85 144	1 022,1	15,2	418,9	3 730	58	0
	2020	NA	741,2	10,3	782,1	NA	119	3
	2019	NA	959,2	19,8	3 527,8	NA	128	10
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	332	NA
	2022	64 808	749	7	5 109	11 701	97	52
	2021	56 030	740,7	6,4	3 081	6 534	83	10
Total reste de l'Europe	2020	NA	554,8	11,7	4 646,2	NA	514	15
	2019	NA	685,7	15	11 377,9	NA	699	18
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	437	NA
	2022	6 701	2 628	18	1 168	2 905	0	0
Total reste du monde	2021	5 445	2 095	8,4	262	2 518	0	141
	2020	NA	1 927,3	9,5	1 317	NA	0	188
	2019	NA	2 959	19,9	5 266,3	NA	0	306
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA
	2022	269 837	4 539	45	13 826	36 039	191	699
	2021	259 011	4 438,6	41,9	6 957,1	21 716	141	151
Total Groupe	2020	189 406	3 832,9	50,2	11 559	23 714	1 132	509
	2019	221 311	5 463,7	77,8	34 310	66 778	1 250	494
	2015	NA	NA	NA	32 005	NA	1 227	NA

(1) L'augmentation des émissions entre 2020 et 2021 s'explique par un changement de méthodologie. En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs s'élèveraient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019.

(2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 14 695 teqCO₂ en 2022, 7 402 teqCO₂ en 2021, 12 698 teqCO₂ en 2020, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

(3) Les émissions dues au domicile – travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte pour notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et auditée.

TOTAL SCOPES 1, 2 ET 3

Pays	Année	Total Scope 1, 2 et 3 ✓	Émissions / collaborateur (Activités directes et indirectes - Total scopes 1, 2 et 3 ⁽¹⁾)	Émissions / collaborateur (Activités directes - scopes 1, 2, 3-6 et 3-8)
		teqCO ₂	teqCO ₂ / collaborateur	teqCO ₂ / collaborateur
France*	2022	138 245	6,97	0,36
	2021	125 742	6,41	0,19
	2020	7 246	NA	0,37
	2019	17 067	NA	0,89
	2015	2 937	NA	0,17
	2022	93 053	12,51	0,35
Royaume-Uni*	2021	92 310	13,33	0,35
	2020	3 196	NA	0,48
	2019	6 374	NA	1,01
	2015	3 243	NA	0,8
	2022	83 145	5,59	0,39
	2021	67 241	4,91	0,29
Total reste de l'Europe	2020	6 611	NA	0,51
	2019	14 148	NA	1,11
	2015	2 475	NA	0,29
	2022	14 438	1,91	0,29
Total reste du monde	2021	11 439	1,67	0,18
	2020	4 871	NA	0,76
	2019	10 573	NA	1,51
	2015	10 533	NA	1,95
	2022	328 881	6,62	0,36
	2021	296 733	6,30	0,24
Total Groupe ⁽²⁾	2020	235 044	NA	0,38
	2019	336 121	NA	0,93
	2015	51 193	NA	1,47

(1) Scope 3 - Sous-catégories non applicables : 3-2, 3-4, 3-9, 3-10, 3-11, 3-12, 3-14, 3-15

(2) Les tableaux complets détaillés par pays sont disponibles sur notre site internet

8. Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion

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 avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière, ainsi qu'à la demande de la société et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée 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

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 53 % des effectifs et entre 67 % et 100 % 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 aux Référentiels.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

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 historiques (constatées ou extrapolées) 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

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 ⁽¹⁾ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 8 personnes et se sont déroulés entre octobre 2022 et février 2023 sur une durée totale

d'intervention de 10 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions des Ressources Humaines et du Développement Durable.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

- Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ;
- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- 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 présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour le risque lié à l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités (confer Annexe).
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

(1) Confer Annexe

- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - 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 ou d'autres moyens de sélection, 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 contributrices et couvrent entre 46 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Fait à Paris La Défense, le 2 mars 2023

L'organisme tiers indépendant
Mazars SAS

Jérôme NEYRET
Associé

Edwige REY
Associée RSE et Développement Durable

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Liste des indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés comme les plus importants et sélection

✓ Informations revues en assurance raisonnable

d'entités et pays contributeurs ayant fait l'objet de tests de détail.

Information

Entités / Pays audités

INDICATEURS SOCIAUX

■ Effectif par zone géographique (inclut les acquisitions) ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ ETP (effectif équivalent temps plein) (hors stagiaires) ✓	■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi, S.L., SOPRA HR SOFTWARE, S.L., CIMPA PLM España, S.L., Sopra Financial Solutions Iberia, S.L.)
■ Effectif par type de contrat ✓	■ Benelux (Sopra Banking Software Belgium, Sopra HR Software S.P.R.L., SOPRA STERIA BENELUX SA/NV, Sopra Banking Software Luxembourg, Sopra HR Software SARL, Sopra Steria PSF Luxembourg SA, Sopra Financial Solutions Netherlands bv, Sopra Steria Benelux Succursale NL)
■ Recrutement tous types de contrats ✓	■ Pologne (SOPRA STERIA POLSKA Sp. z o.o.)
■ Recrutement contrats permanents ✓	
■ Recrutement de femmes ✓	
■ Représentativité des jeunes et des seniors (y compris les stagiaires) ✓	
■ Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (obligatoires et non obligatoires) ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ Nombre moyen d'heures de formation par ETP moyen ✓	■ Espagne (Sopra Steria España S.A.U., Sopra Steria Euskadi, S.L., SOPRA HR SOFTWARE, S.L., CIMPA PLM España, S.L., Sopra Financial Solutions Iberia, S.L.)
■ Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice ✓	■ Benelux (Sopra Banking Software Belgium, Sopra HR Software S.P.R.L., SOPRA STERIA BENELUX SA/NV, Sopra Banking Software Luxembourg, Sopra HR Software SARL, Sopra Steria PSF Luxembourg SA, Sopra Financial Solutions Netherlands bv, Sopra Steria Benelux Succursale NL)
	■ Pologne (SOPRA STERIA POLSKA Sp. z o.o.)
■ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

■ Consommations d'énergie par collaborateur ✓	
■ Consommations d'énergie (bureaux) ✓	
■ Consommations d'énergie (<i>Data Centers</i> sur site) ✓	
■ Consommations d'énergie (<i>Data Centers</i> hors-site) ✓	
■ Part d'énergie renouvelable couvrant la consommation électrique (bureaux et <i>Data Centers</i> sur site) ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (bureaux) ✓	■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (<i>Data Centers</i> sur site) ✓	■ India (Sopra Steria India Limited, SBS Solutions India Private Limited)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (<i>Data Centers</i> hors-site) ✓	■ Pologne (SOPRA STERIA POLSKA Sp. z o.o.) - uniquement <i>Data Centers</i> hors-site
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommation d'énergie non incluses dans les Scopes 1 et 2 ✓	
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Consommation d'énergie des Locataires - Scope 3 ✓	
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Scopes 1, 2 par collaborateur ✓	
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Scope 3 par collaborateur ✓	

Information

Entités / Pays audités

■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déplacements professionnels ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group) ■ Allemagne (Sopra HR Software GmbH, Sopra Banking Software GmbH, Sopra Steria SE, ISS Software GmbH, CIMPA GmbH, it-economics GmbH, Sopra Financial Technology GmbH) / Autriche (Sopra Steria GmbH) / Bulgarie (it-economics Bulgaria EOOD) ■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd)
■ Quantités de déchets d'équipements électroniques et électriques par collaborateur ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ Proportion de déchets d'équipements électroniques et électriques ayant eu une seconde vie ✓	■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd)
■ Proportion de « déchets dangereux » ✓	■ Poland (SOPRA STERIA POLSKA Sp. z o.o.)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – déchets d'équipements électroniques et électriques ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre - Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ✓	■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd) ■ India (Sopra Steria India Limited, SBS Solutions India Private Limited)
■ Consommation d'eau (bureaux et Data Centers sur site) ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ Consommation d'eau par collaborateur ✓	■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets en eau ✓	■ India (Sopra Steria India Limited, SBS Solutions India Private Limited)
■ Quantité de papier vert achetée par collaborateur ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group) ■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd)
■ Quantité de déchets papier et carton par collaborateur ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
■ Proportion de déchets papier et carton recyclés ✓	■ Royaume – Uni (Sopra Banking Software Ltd, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS shared Business Serv. Ltd, Shared Services Connected Ltd, CIMPA Ltd, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Ltd, Graffica Ltd)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets papier et carton ✓	■ Poland (SOPRA STERIA POLSKA Sp. z o.o.)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre directes fugitives (bureaux et Data Centers sur site) ✓	■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group) ■ Inde (Sopra Steria India, SBS Solutions India Private Limited)
■ Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux dépenses d'achats (émissions calculées par million d'Euros) ✓	■ Sopra Steria Group

