

2023

Sopra Steria s'engage pour un numérique responsable dans un monde plus durable

Rapport Responsabilité d'entreprise

Extrait du document d'enregistrement universel 2023

Présentation intégrée de Sopra Steria	2
Message du Directeur général	2
Chiffres clés 2023	3
L'histoire et le Projet d'Entreprise	4
Notre mission et nos valeurs	5
Modèle d'affaires et..	6
... Chaîne de création de valeur	7
Responsabilité d'entreprise	8
Démarche vers la CSRD	9
Responsabilité d'Entreprise	10
1. Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria	10
2. Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé	22
3. Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème	41
4. Engagements envers la société	71
5. Note Méthodologique	87
6. Table de concordance ODD/PACTE MONDIAL/GRI/TCFD-CDSB	89
7. Table de correspondance droits humains	92
8. Indicateurs sociaux et environnementaux	93
9. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion	109
Glossaire	115
Table de concordance du Rapport de gestion 2023	117
Table de concordance Plan de vigilance Sopra Steria	119

Rapport Responsabilité d'entreprise

EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2023

Message du Directeur général

« Sopra Steria aborde le sujet de sa Responsabilité avec la plus grande exigence et la conscience aiguë de son impact sur la société, l'environnement et le vivant. »



Cyril Malargé

Directeur général

Sopra Steria aborde sa Responsabilité avec la plus grande exigence. Je porte cette conscience aiguë de notre rôle vis-à-vis de nos salariés, clients, partenaires et fournisseurs, et de notre impact sur la société, l'environnement et le vivant.

L'entreprise en tant que collectif humain, croît, évolue et interagit au sein d'un écosystème plus large fait d'interdépendances et de responsabilités partagées. Notre monde a été marqué en 2023 par une accélération des crises : conflits régionaux aux résonances mondiales, répétition de chocs climatiques graves liés aux hausses de température, montée des inégalités sociales sources de fortes tensions, polarisation croissante des idées. Ces facteurs nous incitent à renforcer plus encore nos engagements en matière de responsabilité d'entreprise, pour insuffler le développement durable à tous les niveaux de notre organisation. L'ancrage de Sopra Steria dans les territoires, notre présence large en Europe, la force du collectif

qu'incarnent les salariés de l'entreprise, construisent notre résilience.

Avec l'arrivée de la *Corporate Sustainability Reporting Directive*, l'entreprise entre dans l'ère de la double matérialité : performance financière et durabilité président conjointement et également à sa marche. Ce virage réglementaire est en phase avec nos valeurs et inspirations profondes chez Sopra Steria, des décisions défendues par les dirigeants aux actes posés dans le quotidien opérationnel. Nous nous appliquons à préparer la mise en œuvre de ce texte clef qui mettra en lumière la cohérence et la véracité de nos actions.

Le présent rapport décrit nos grands engagements et les principaux résultats obtenus. En 2023, les nouveaux objectifs de décarbonation de nos activités ont été validés par le SBTi (*Science Based Targets initiative*). Sopra Steria inscrit sa politique sociale et environnementale dans une démarche d'amélioration continue et il nous importait d'obtenir cette validation externe indépendante. Parmi nos réalisations, le plan de sobriété énergétique déployé sur l'ensemble des entités du Groupe a dépassé les objectifs fixés, et nous sommes également fiers d'avoir obtenu le label Numérique Responsable. Pour nos clients, nous conduisons de plus en plus de projets qui contribuent directement à l'adaptation au changement climatique.

En matière sociale, nous avons poursuivi nos actions en faveur de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la diversité dans le recrutement des talents et le suivi des carrières. Nous avons formé plus largement encore les salariés à ces enjeux de société.

Et grâce à l'engagement solidaire de nos collaborateurs, nos programmes d'éducation et d'inclusion ont été menés avec énergie et implication en faveur des personnes les plus défavorisées sur l'ensemble des géographies couvertes.

Parmi nos réalisations, le plan de sobriété énergétique déployé sur l'ensemble des entités du Groupe a dépassé les objectifs fixés, et nous sommes également fiers d'avoir obtenu le label Numérique Responsable. Pour nos clients, nous conduisons de plus en plus de projets qui contribuent directement à l'adaptation au changement climatique.

Enfin, force est de constater que les technologies numériques jouent un rôle d'accélérateur de plus en plus prépondérant, dans l'avènement des crises comme l'émergence des solutions. 2023 a signé l'irruption de l'intelligence artificielle générative dans la vie des entreprises. Cette technologie entraîne de grands bouleversements pour nos clients et nos métiers et, là aussi, notre positionnement d'acteur leader de la Tech en Europe, engagé pour un numérique éthique et respectueux de l'humain et de l'environnement, nous oblige. C'est en ce sens que nous accompagnons nos clients sur le long terme pour intégrer dans leurs programmes de transformation leurs propres enjeux de durabilité et de responsabilité.

Mais nous voulons poursuivre les efforts engagés pour contribuer à la transition vers un modèle d'économie durable, porteur de progrès humain pour toutes et tous et plus respectueux de la planète. Il en va de notre responsabilité en tant qu'entreprise citoyenne et en tant qu'employeur.

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 6 à 7). Les risques principaux, la méthodologie, ainsi que les politiques, les procédures et les actions associées à la gestion et maîtrise de ces risques, y compris les risques extra-financiers, sont présentés dans le chapitre 2 du Document d'enregistrement universel (pages 39-53) disponible sur <https://www.soprasteria.com/fr/nous-connaître/responsabilite-entreprise>

Chiffres clés 2023

Sopra Steria, acteur majeur de la Tech en Europe reconnu pour ses activités de conseil, de services numériques et d'édition de logiciels, aide ses clients à mener leur transformation digitale et à obtenir des bénéfices concrets et durables.

Il apporte une réponse globale aux enjeux de compétitivité des grandes entreprises et organisations, combinant une connaissance approfondie des secteurs d'activité et des technologies innovantes à une approche résolument collaborative.

Sopra Steria place l'humain au centre de son action et s'engage auprès de ses clients à tirer le meilleur parti du digital pour construire un avenir positif.

Chiffre d'affaires

5,8 Md€

5,1 Md€ Services numériques

0,7 Md€ Software bancaire et autres solutions

6,6 % de croissance organique¹

Résultat opérationnel
d'activité

548,2 M€

9,4 % du chiffre d'affaires

Résultat net
part du Groupe

183,7 M€

3,2 % du chiffre d'affaires

Résultat de base
par action

9,08 €

Dividende
par action

4,65 €²

Capitaux
propres

1,9 Md€

Dettes financières
nettes

946,0 M€

Légèrement inférieur à 1,5x l'EBITDA
pro forma 2023 avant impact IFRS16

Capitalisation boursière
au 31/12/2023

4,1 Md€

Nombre de
collaborateurs

55 883

Nombre
d'implantations

164

Nombre
de Pays

30

TOP 13

Des acteurs
opérant en Europe

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

² Dividende proposé à l'assemblée générale du 21 mai 2024.

L'histoire et le projet d'entreprise

Plus de 50 ans de croissance continue et de transformation

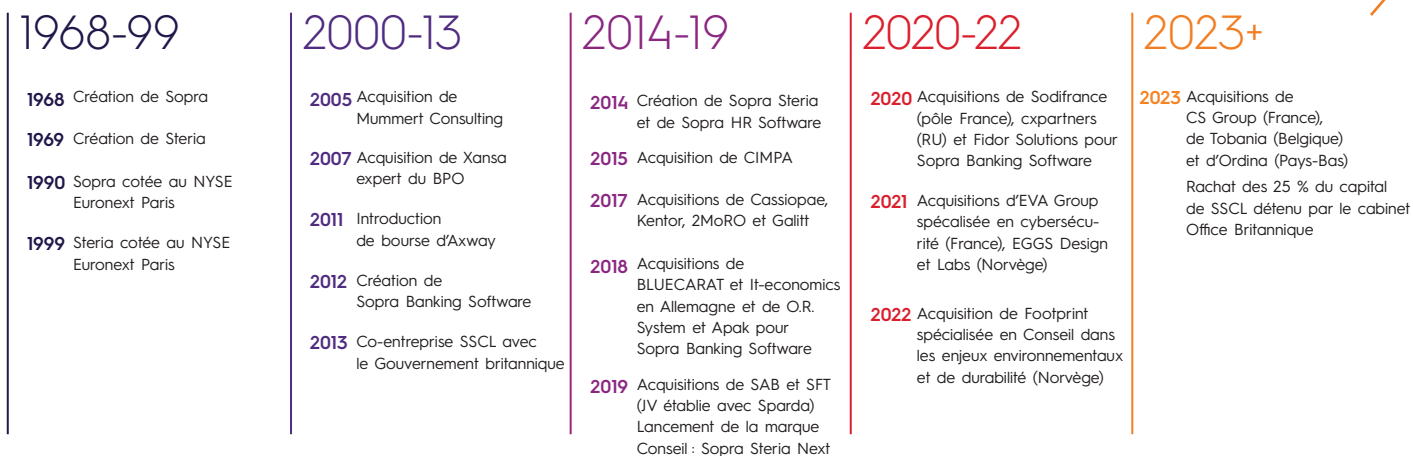
Des services informatiques pour accompagner la modernisation

La performance économique au coeur de la stratégie

L'accompagnement à la transformation numérique

Une nouvelle dimension tournée vers le développement et la compétitivité

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



Éléments clés du Projet d'Entreprise

Un modèle indépendant

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

Une culture d'entrepreneur

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

L'importance du capital humain

Une politique de ressources humaines exigeante focalisée sur des talents associant expertise à un fort esprit collectif et sur le développement des compétences des collaborateurs.

Un actionnaire de référence garant du projet

33,6 %

Investisseurs institutionnels internationaux

0,8 %

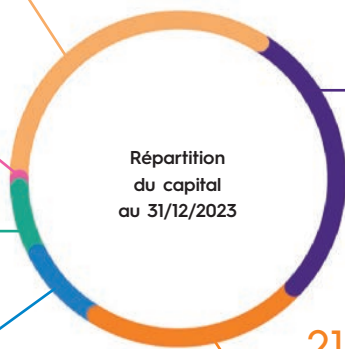
Autodétention

6,8 %

Autres

8,7 %

Actionnaires individuels



21,4 %

Investisseurs institutionnels français

28,4 % (42,1 %)

Actionnariat de contrôle et participations gérées pour le compte des salariés

Sopra GMT 19,6 % (30,0 %)
Fondateurs & Managers 2,6 % (3,9 %)
Participations gérées pour le compte des salariés 6,5 % (8,2 %)

20 547 701 actions cotées.
26 371 884 droits de vote exerçables.
XX,X % = pourcentage de détention du capital.
(XX,X %) = pourcentage des droits de vote exerçables.
TPI au 31/12/2023 - Seuil de détention supérieur à 1 000 actions

Notre mission et nos valeurs

Notre mission

Les technologies donnent accès à un nombre de possibilités infinies. Ce flux perpétuel d'innovations fascine autant qu'il questionne sur le sens de cette course effrénée à la nouveauté et au changement.

Les réponses ne sont ni simples, ni évidentes, et surtout, elles sont multiples.

Chez Sopra Steria, notre mission est de guider nos clients, partenaires et collaborateurs vers des choix audacieux pour construire un avenir positif en mettant le digital au service de l'humain.

Au-delà des technologies, nous avons foi en l'intelligence collective, convaincus qu'elle contribue à faire avancer le monde.

Ensemble, nous construisons un futur résolument prometteur en apportant des bénéfices concrets : des solutions durables aux impacts positifs qui intègrent pleinement les interactions entre le digital et la société. Nous ne sommes qu'au début de tout ce que nous pouvons créer ensemble.

Oser ensemble

Chez Sopra Steria, nous sommes attentifs à offrir un collectif stimulant, un espace de liberté et d'échanges, qui favorisent le développement des compétences et l'entrepreneuriat au sein d'une communauté animée par l'envie de réussir ensemble.

Des valeurs qui nous rassemblent

Primauté du service
au client

Respect de l'autre

Volonté de l'action
positive

Excellence
professionnelle

Sens du collectif

Ouverture et curiosité

La primauté du service au client

Nous nous engageons aux côtés de nos clients, dans la durée, pour développer leur performance et leur permettre d'aller toujours plus loin grâce à notre connaissance approfondie de leur secteur d'activité et des technologies innovantes.

Le respect de l'autre

Nous sommes convaincus que le collectif est une force, que les meilleures solutions se trouvent ensemble. C'est pourquoi nous adoptons une posture d'écoute et de proximité avec nos clients, partenaires et collaborateurs.

La volonté de l'action positive

Nous voulons rendre l'innovation utile au plus grand nombre et proposer des solutions durables aux impacts positifs qui intègrent, de manière responsable et éthique, les interactions entre le digital et la société.

L'excellence professionnelle

Nous offrons notre approche visionnaire et globale et nos savoir-faire étendus pour guider nos clients, partenaires et collaborateurs vers des choix audacieux et leur permettre de transformer les opportunités en résultats tangibles et durables.

Le sens du collectif

Nous sommes convaincus que l'intelligence collective, alliance de l'esprit d'équipe et du talent de chacun, contribue à transformer et faire avancer le monde de manière durable, au-delà des technologies.

L'ouverture et la curiosité

Nous encourageons l'audace, la curiosité et la prise de responsabilités pour explorer de nouvelles voies et exploiter les technologies innovantes qui permettront de mener des transformations au bénéfice de tous.

Modèle d'affaires et ...

Notre vision

La révolution digitale transforme en profondeur notre environnement.

Elle accélère la mutation des modèles d'affaires de nos clients comme celle de leurs processus internes et de leurs systèmes d'information.

Dans ce contexte fortement évolutif, nous sommes force de proposition auprès de nos clients et les accompagnons dans leurs transformations, en faisant le meilleur usage du numérique.

Notre métier

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

Notre marché

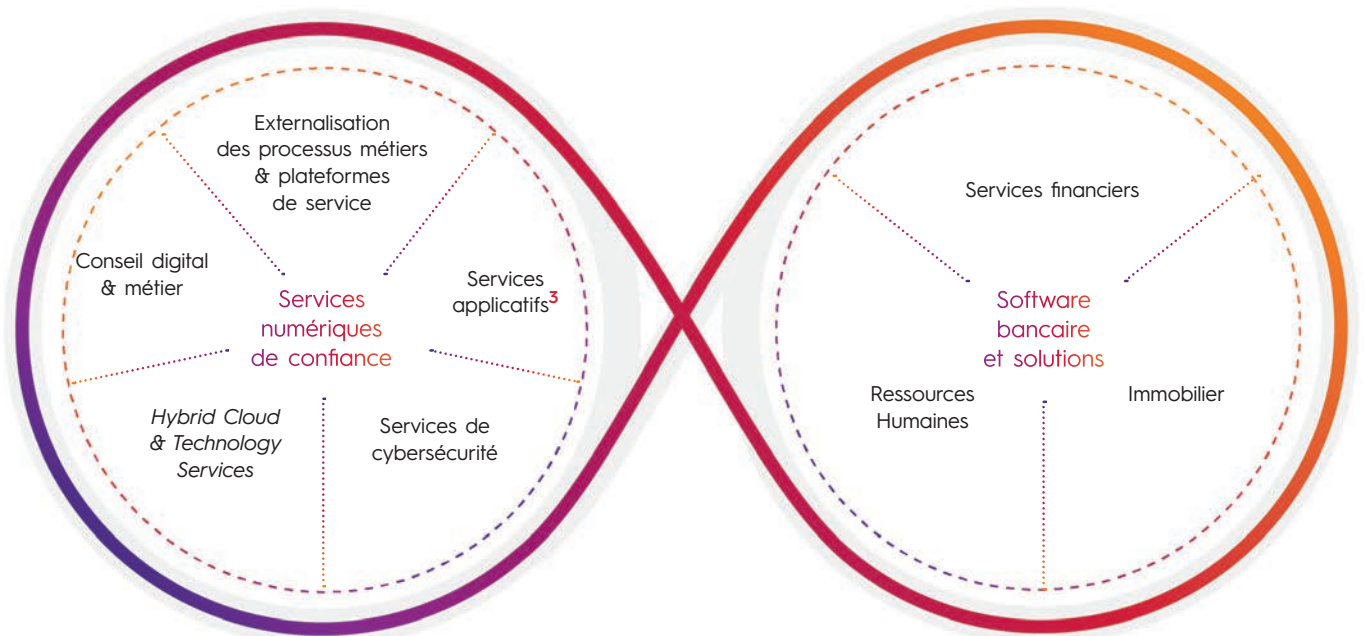
Dépenses en services du numérique en Europe de l'Ouest : 362 Md\$ en 2023¹

Un marché estimé en croissance entre 8 % et 10 % par an entre 2024 et 2027¹.

Sopra Steria figure au top 13 des ESN² œuvrant en Europe (hors hyperscalers et éditeurs)¹.

Notre offre

Une approche de bout-en-bout



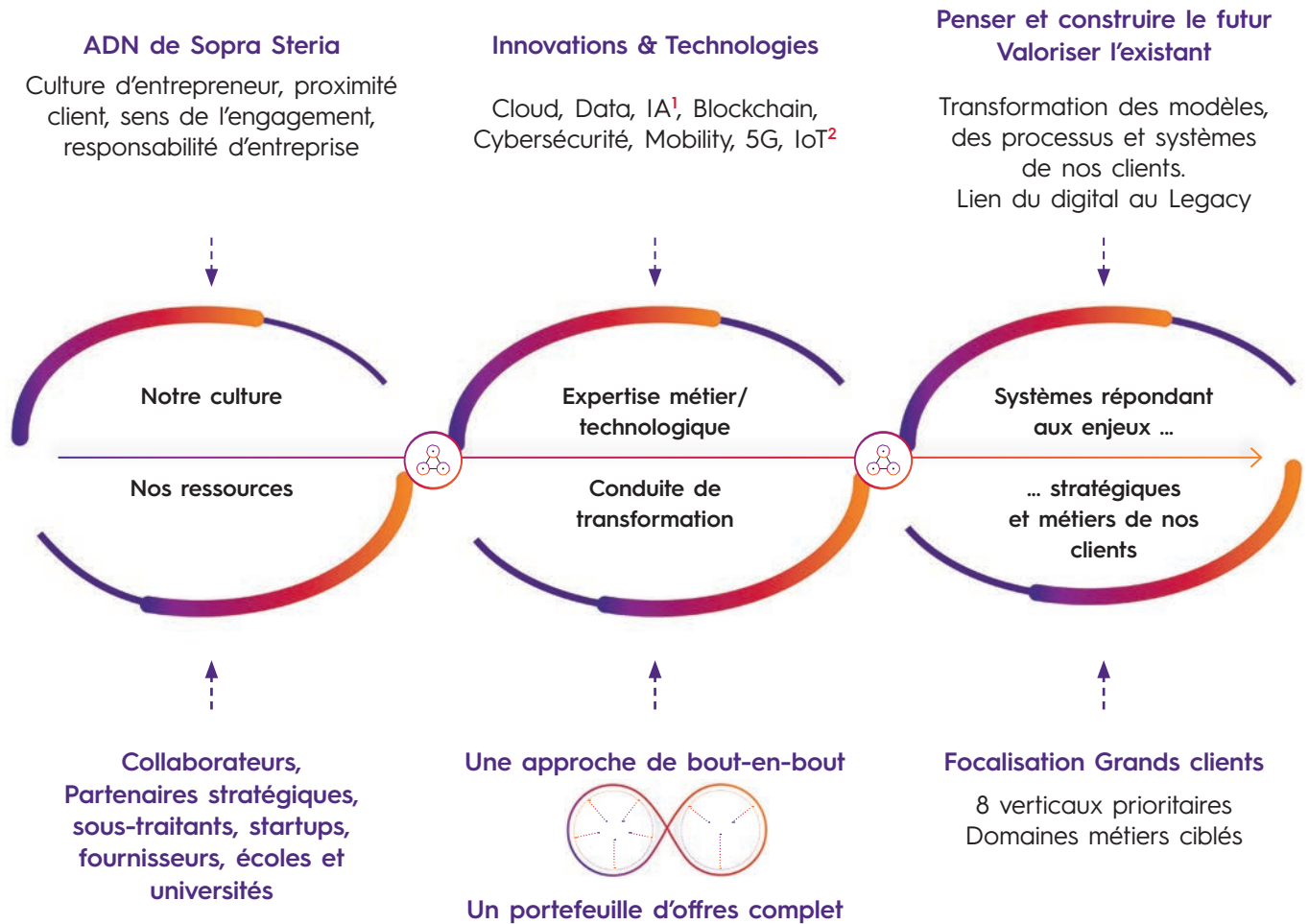
Un portefeuille d'offres complet

¹ Source : Gartner - IT Services 2021-2027 mise à jour au quatrième trimestre 2023, à dollars US constant

² ESN : Entreprise de Services du Numérique

³ Intégration de systèmes et Tierce Maintenance Applicative

|... Chaîne de création de valeur



Exemples d'indicateurs 2023 de valeur créée pour les principales parties prenantes

Collaborateurs	Clients	Actionnaires	Société
<ul style="list-style-type: none"> 77 % des collaborateurs déclarent que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler - Baromètre GPTW³ 34 heures de formation moyenne par salarié 100 % des collaborateurs participent à au moins une session de formation chaque année Taux d'attrition à 14 % 	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 80 % des 100 clients stratégiques satisfaits au Baromètre «Customer Voice» 6,6 % croissance organique du chiffre d'affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Variation annuelle du cours de bourse : + 39,39 % en 2023 4,65 € de dividende proposé au titre de l'exercice 2023 Classement des agences de notation extra-financières 	<ul style="list-style-type: none"> - 63,6 % Réduction des émissions de GES⁴ scopes 1 et 2 en valeur absolue en 2023 (base 2019) - 9,8 % Réduction des émissions de GES Scope 3 en valeur absolue en 2023 (base 2019) 20 % de réduction de consommation d'énergie des bureaux au niveau Groupe par rapport à 2021 A List : classement CDP Top 1 % Platinum : EcoVadis

¹ IA : Intelligence artificielle

² IoT : Internet of things

³ GPTW : Great Place To Work

⁴ GES : Gaz à Effet de Serre

Responsabilité d'entreprise

Notre contribution directe et indirecte aux 17 ODD (Objectifs de Développement Durable) des Nations Unies

Six grands engagements alignés sur le modèle d'affaires portent la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise:

Engagement social

- Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, l'égalité des chances et la diversité
- **9 629** recrutements dans le Groupe
- **34** heures de formation en moyenne par collaborateur
- **77 %** de nos collaborateurs déclarent que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler - GPTW



Engagement environnemental

- Atténuer l'impact des activités du Groupe sur l'environnement et contribuer à la lutte contre le changement climatique en associant l'ensemble des composantes de la chaîne de valeur
- Élaboration d'une stratégie SBTi *Net-Zero* fondée en priorité sur une réduction de **90 %** des émissions de gaz à effets de serre d'ici 2040
- Réduction de la consommation d'énergie des bureaux au niveau du Groupe de **20 %** en 2023 par rapport à 2021, dépassant ainsi notre objectif initial de réduction de 10 %
- Poursuite du programme d'achats responsables en sélectionnant des fournisseurs qui s'engagent à mieux respecter l'environnement



Engagement envers la société

- Agir de manière éthique dans le fonctionnement du Groupe au quotidien et dans toutes ses activités
- Être un partenaire dans la durée pour les clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable
- Cœuvrer pour un numérique de confiance en développant la souveraineté numérique en Europe, la cybersécurité et l'intelligence artificielle dans une approche éthique et sûre des technologies
- Soutenir les communautés locales en renforçant les actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique



- **93%** des collaborateurs du Groupe formés à la prévention de la corruption et du trafic d'influence
- **Plus de 80 %** des 100 clients stratégiques satisfaits au Baromètre «Customer Voice»
- **205 projets solidaires**
- **886 associations** et écoles soutenues, dont 148 pour des projets à impact
- **+ 1 960** bénévoles engagés dans des programmes de **solidarité**

1_GES : Gaz à effet de serre

Démarche vers la CSRD

L'analyse de matérialité, qui permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents pour l'entreprise, a été actualisée en 2023. Avec l'entrée en vigueur de la CSRD au 1 janvier 2024 (ordonnance n° 2023 1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et la certification d'informations en matière de durabilité), une analyse approfondie est en cours pour définir une nouvelle matrice de double matérialité - matérialité financière et matérialité d'impact. Celle-ci induit un changement d'approche, puisqu'elle détermine les impacts externes (environnementaux et sociaux) sur la performance du Groupe, comme les impacts de l'entreprise sur son environnement économique, social et naturel.

Alignement des informations relatives à la performance extra-financière du Groupe sur les indicateurs PAI (principales incidences négatives) du SFDR (Règlement européen pour la finance durable)

Thématiques	Indicateurs PAI	Information pour Sopra Steria
Gaz à effet de serre (GES)	Émissions de gaz à effet de serre	Voir section 3.2.2. Synthèse des émissions de GES par scope, 3.4.1 Activités directes et 3.4.2 Activités indirectes
	Empreinte carbone	
	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	
	Exposition au secteur des énergies fossiles	Aucune exposition
	Part de la consommation et de la production d'énergie non renouvelable	Voir section 3.4 Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES 3.4.1 Activités directes et 3.4.2 Activités indirectes
	Intensité de la consommation d'énergie	
Biodiversité	Activités affectant négativement les zones sensibles à la biodiversité	Voir section 3.4.1 - rubrique Agir en faveur de la biodiversité
Eau	Consommation d'eau	172 169 m ³ - Voir section 3.4.1. Activités directes
Déchets	Taux de déchets dangereux	Sopra Steria ne produit pas de déchets dangereux au sens des définitions ROHS et REACH. En 2023, la part des DEEE dangereux n'ayant pas de seconde vie, est de 0,16 % sur le total des DEEE et des déchets de papier, carton, plastiques et métalliques. Voir section 3.4.2 activités indirectes.
Questions sociales et relatives aux employés	Violations des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales	Aucune violation
	Absence de processus et de mécanismes de conformité pour surveiller le respect des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Voir section 4.1.1 Gouvernance et organisation
	Écart de rémunération non ajusté entre les sexes	39/40 sur le critère « écart de rémunération » de l'index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes (France) - ce score correspond à un écart inférieur à 1 % en faveur des hommes.
	Diversité des genres au sein du Conseil d'administration	40 % de femmes au Conseil d'administration au 31.12.2023
	Exposition à des armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques et armes biologiques)	Aucune exposition

Responsabilité d'Entreprise

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 générale 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 des parties intéressées du Groupe.

Notre démarche de Responsabilité d'Entreprise s'appuie sur la mission que Sopra Steria s'est fixée « 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 plus durable où chacun a un rôle à jouer.

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

Durable, car Sopra Steria conçoit ses actions dans une logique de long terme que ce soit dans l'exercice de ses métiers ou dans l'accompagnement de la transformation numérique de ses clients.

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

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 les clients du Groupe 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 les 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 : des engagements stratégiques alignés sur les ODD (Objectifs de Développement Durable des Nations Unies)

En s'appuyant sur le modèle d'affaires du Groupe (voir pages 6 à 7) et sur l'évolution des attentes de ses parties intéressées, Sopra Steria a défini six principaux engagements en matière de Responsabilité d'Entreprise au regard de sa matrice de matérialité, mise à jour en 2023.

1. Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, l'égalité des chances et la diversité ;
2. Atténuer l'impact des activités du Groupe sur l'environnement et contribuer à la lutte contre le changement climatique en associant l'ensemble des composantes de la chaîne de valeur ;
3. Agir de manière éthique dans le fonctionnement du Groupe au quotidien et dans toutes ses activités ;
4. Être un partenaire dans la durée pour les clients du Groupe, au plus près de leurs enjeux, en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable ;
5. Œuvrer pour un numérique de confiance en développant la souveraineté numérique en Europe, la cybersécurité et l'intelligence artificielle dans une approche éthique des technologies ;
6. Soutenir les communautés locales en renforçant les actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique.

10 principes du Pacte Mondial et Objectifs de Développement Durable

Nous attachons une grande importance à insérer l'action de Sopra Steria dans une démarche plus globale d'engagement des acteurs économiques en faveur d'un monde plus durable. C'est la raison pour laquelle nous prenons soin de nous assurer, aux côtés des 9 500 entreprises internationales signataires du Pacte Mondial de l'ONU, que notre démarche de Responsabilité d'Entreprise et les programmes d'action qui lui sont associés sont en cohérence totale avec les principes du Pacte et les Objectifs de Développement Durable.

En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2004, et société ambassadrice du Pacte Mondial - Réseau France, dans le pays qui accueille le siège de Sopra Steria, nous soutenons les engagements pris relatifs aux droits humains et aux normes internationales du travail (promotion et respect des droits de l'homme, respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, contribution à l'élimination du travail forcé ou obligatoire, comme à l'abolition effective du travail des enfants, élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession), à l'environnement (approche de précaution, promotion d'une plus grande responsabilité, action en faveur de la mise au point de technologies respectueuses de l'environnement) et à la lutte contre la corruption sous toutes ses formes.

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

- Aux ODD 7, 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 page 8.

En complément de ses engagements stratégiques structurants, le Groupe a défini, en 2023, trois enjeux ESG prioritaires dans sa feuille de route. Les politiques associées et principaux résultats obtenus 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 (RE-DD), l'analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Responsabilité d'Entreprise (voir chapitre 2 « Facteurs de risques », pages 39 à 53 du DEU 2023).

La Directrice RE-DD assure le rôle de *Chief Sustainability Officer* au niveau Groupe. Membre du Comité Exécutif du Groupe, 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 : social, environnement, 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 sein du Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'Entreprise du Conseil d'administration.

La gouvernance de la Responsabilité d'Entreprise a pour objectif d'être :

- 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 en local 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 2023, ce comité s'est réuni 2 fois.

Parmi les sujets abordés en 2023 : Comment intégrer les enjeux d'égalité femmes/hommes et d'égalité des chances dans une entreprise de la tech, comment renforcer la communication sur sa démarche environnementale, comment valoriser l'engagement des collaborateurs.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

Le Comité consultatif comptait en 2023 les cinq experts indépendants suivants :

Patrick Bourdet

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

Nationalité : Américaine

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

Mark Maslin

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

Nationalité : Française

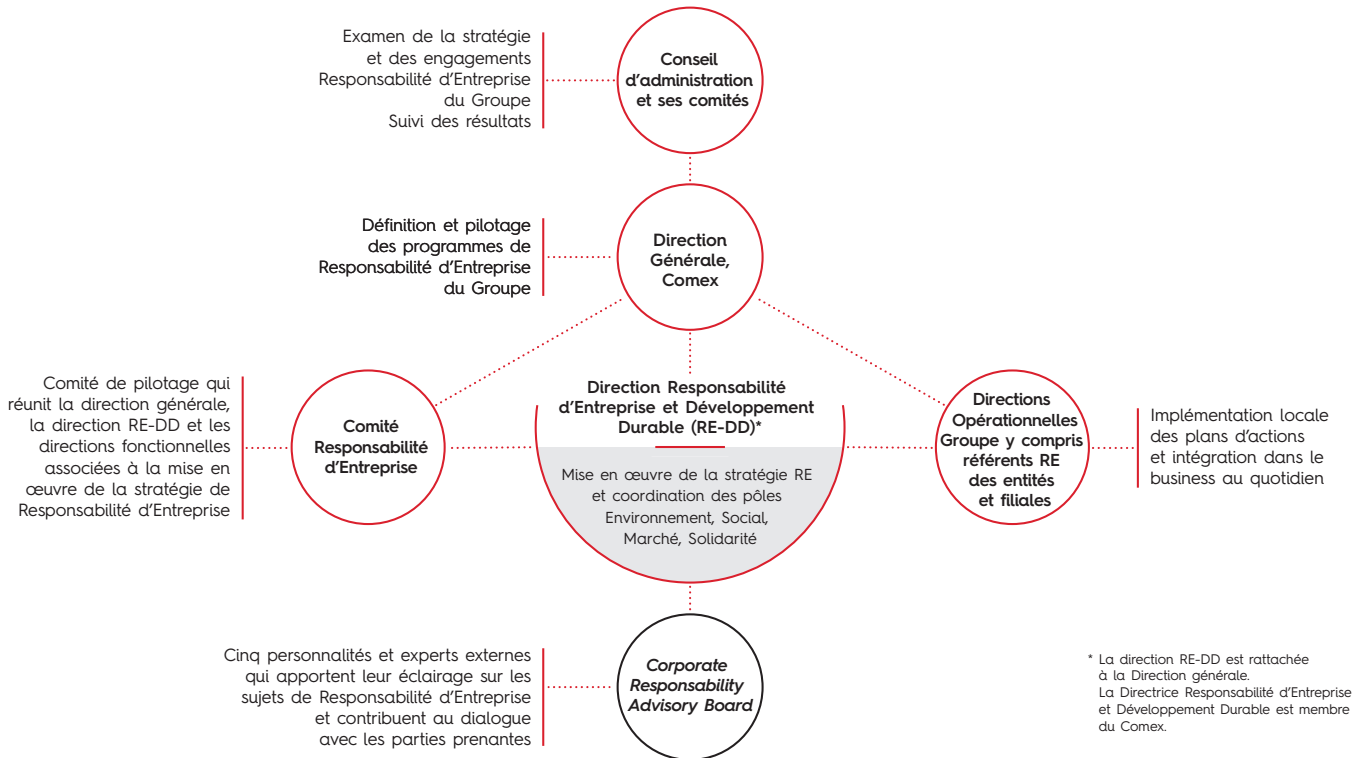
Biographie : Frédéric Tiberghien, Conseiller d'État honoraire, Président de FAIR (ex-FINANSOL depuis sa fusion avec l'*Impact Investment Lab*, intervenue en juin 2021) et Président d'honneur de l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises). Membre de la Commission consultative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

Marie-Ange Verdickt

Nationalité : Française

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

1.2.3. ORGANIGRAMME DE LA GOUVERNANCE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

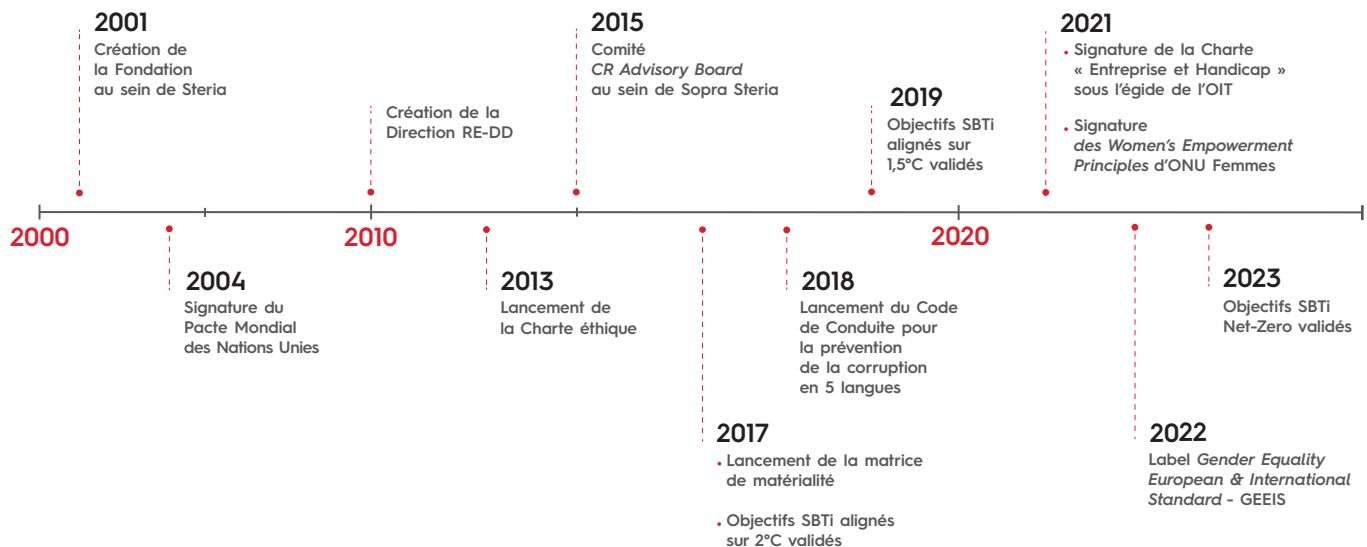


La réalisation des objectifs ESG du Groupe est intégrée à la rémunération variable du Directeur général. En ce qui concerne les enjeux sociaux et environnementaux de l'activité, les objectifs quantifiables permettent d'assurer que le Groupe se rapproche chaque année de ses objectifs de moyen et long termes. 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 près de 20 ans, le Groupe travaille à renforcer chaque année ses programmes d'actions dans les différents domaines de la Responsabilité d'Entreprise.



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

1.3.1. UN LARGE ÉCOSYSTÈME DE PARTIES INTÉRESSÉES

Pour renforcer son attractivité, le Groupe doit démontrer à ses parties intéressées (clients, collaborateurs et candidats, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs, société civile) que ses engagements de Responsabilité d'Entreprise sont au cœur de sa stratégie et de son action. Il développe ainsi des relations de confiance et un dialogue transparent, ouvert et inclusif avec ses parties intéressées et les associe à ses engagements et programmes d'action.

1.3.2. MODALITÉS DE DIALOGUE AVEC NOS PARTIES INTÉRESSÉES



CLIENTS

- Baromètre annuel *Customer Voice* : interview de plus de 600 clients de près de 100 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 :

- 4e édition du « *Group People Survey* » avec *Great Place To Work*
- Dialogue social : 364 accords en vigueur
- Formation des collaborateurs, exemples :
 - 5 *e-learning*s obligatoires du « *Passeport Prévention* »
 - Accessibilité numérique : + 2 100 collaborateurs sensibilisés en 2023
 - + 3 790 collaborateurs formés à la sobriété numérique en 2023
 - Déploiement de nouveaux modules de sensibilisation : Fresque du Climat, Fresque du Numérique, Atelier 2 tonnes
- Des collaborateurs bénévoles engagés pour l'environnement à travers le réseau *Green Light* (France)
- Trois plate-formes d'engagement solidaire des collaborateurs, en bénévolat et mécénat de compétence (France, Royaume-Uni, Allemagne)

Candidats :

- 988 (vs 604 en 2022) actions écoles
- Prix *Entreprendre Pour Demain* (voir pages 85-86)



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 régulières avec les investisseurs en 2023 : 555 personnes rencontrées, 44 roadshows, 13 conférences, 261 institutions rencontrées, 14 pays et 25 villes couverts.
- Réponses aux questionnaires des investisseurs et des agences de notation extra-financières : MSCI ESG, Sustainalytics, S&P Global, ISS QualityScore, Gaia Index, CDP Climate Change.



PARTENAIRES

- Partenariats avec les meilleurs éditeurs du marché pour accroître la valeur apportée à nos clients. Partenaires stratégiques : Axway, Dassault Systèmes, IBM-Red Hat, Microsoft, Oracle, SAP ; Principaux acteurs du cloud : AWS, Google, OVH ; Acteurs technologiques majeurs : Informatica, Orange, Pega, Talend, Salesforce, ServiceNow, Ulpath
- 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 : Labélisation INR
- Souveraineté numérique : Membre de Gaia-X
- Éthique numérique : Conférences de sensibilisation à l'éthique du numérique
- Des startups intégrées à la proposition de valeur du Groupe via le programme Sopra Steria Ventures.



FOURNISSEURS

- Revues de comptes
- Dispositifs d'appel d'offres intégrant l'ensemble des exigences ESG
- Webinaires de sensibilisation des fournisseurs aux enjeux ESG et à l'évaluation EcoVadis (questionnaire ESG 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 en France ou d'autres dispositifs dans d'autres zones géographiques
- Évaluation par EcoVadis des fournisseurs cibles
- Achats inclusifs avec le recours en France au STPA (Secteur du travail protégé et adapté)
- Accès facilité aux fournisseurs intégrant des critères égalité des chances et diversité, aux PME
- Dans le CDP Supplier Engagement Leaderboard (A) pour la 4^e année consécutive en 2023



SOCIÉTÉ CIVILE

- 205 projets de soutien aux communautés locales et aux territoires
- + 1 960 bénévoles engagés dans des programmes de solidarité
- Fondation Sopra Steria-Institut de France qui soutient des projets d'associations
- Prix Entreprendre Pour Demain qui soutient des projets d'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 »
- Revue des grands axes stratégiques de Responsabilité d'Entreprise avec le *CR Advisory Board*
- Soutien financier ou technologique à la recherche, à l'innovation et à la formation (chaires, bourses, startups), participation à des conférences

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 (voir page 41 du DEU 2023),
- 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 intéressées.

1.4.1. L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Comme les années précédentes, l'analyse de matérialité, qui permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents pour l'entreprise, a été actualisée. Il est à noter qu'avec l'entrée en vigueur de la CSRD au 1^{er} janvier 2024 (et l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations sociales, environnementales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales), une analyse approfondie est en cours pour définir une nouvelle matrice de double matérialité - matérialité financière et matérialité d'impact. Celle-ci induit un changement d'approche, puisqu'elle détermine les impacts externes (environnementaux et sociaux) sur la performance du Groupe, comme les impacts de l'entreprise sur son environnement social, naturel et économique. Pour cela, les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) applicables à la réalité du Groupe ont été identifiées, et le travail d'actualisation des indicateurs de durabilité et de collecte des données associées est en train d'être mené, avec l'intégration d'un outil de suivi dédié. Cet

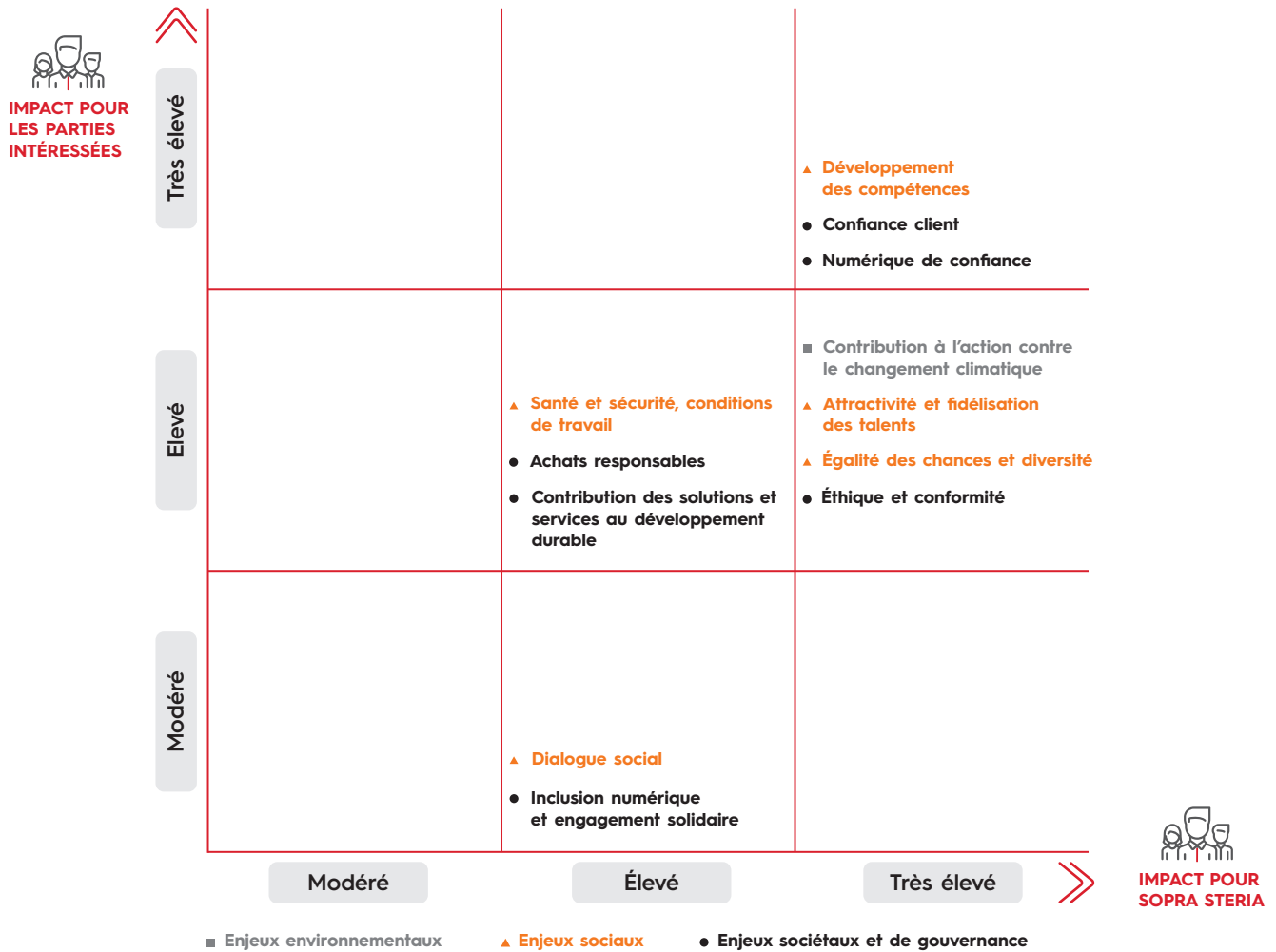
alignement avec les exigences de la CSRD permet de revoir les plans d'actions et objectifs de durabilité du Groupe, en intégrant les risques et opportunités mais aussi les impacts internes et externes dans nos processus, nos activités et l'ensemble de la chaîne de valeur avec nos fournisseurs. Dans l'immédiat néanmoins, nous illustrons ici notre matrice de matérialité dite « DPEF- Déclaration de performance extra-financière », en fonction de l'importance des différents enjeux extra-financiers pour le Groupe d'une part et d'autre part pour ses parties intéressées :

- La matrice de matérialité hiérarchise les enjeux sociaux, environnementaux, économiques et solidaires prioritaires du Groupe, au regard de sa stratégie et du point de vue de ses parties intéressées 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 intéressées – ISO 26000 »).

En ligne avec les enjeux d'affaires, 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 intéressées, notamment l'enquête annuelle auprès des grands clients, *Customer Voice*, l'enquête annuelle *Great Place To Work* menée auprès de l'ensemble des collaborateurs, les études externes auprès des étudiants cibles et les stagiaires, les rencontres régulières avec les analystes extra financiers et les revues avec les fournisseurs.

En 2023, douze enjeux, alignés sur la stratégie du Groupe, ont été identifiés.



NB : l'ordre de présentation des enjeux de la matrice de matérialité dans chaque segment n'est pas lié à leur niveau d'importance/de matérialité. Ils sont présentés dans l'ordre suivant : enjeux environnementaux, enjeux sociaux puis enjeux sociétaux et de gouvernance, puis dans l'ordre alphabétique.

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

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

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

La Direction générale détermine chaque année les 3 enjeux ESG prioritaires qui s'appuient à la fois sur :

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

Trois enjeux ESG prioritaires pour le Groupe :

1. Contribution à la lutte contre le changement climatique ;
2. Politique volontariste de féminisation du management ;
3. Intégration des enjeux du numérique responsable dans la proposition de valeur.

Les six 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 également les KPIs liés aux 3 enjeux ESG prioritaires pour le Groupe.

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

Engagement / ODD	Enjeux de la matrice de matérialité	KPI	Performance 2023	Objectif	Progression par rapport à 2022
Engagement social Engagement : Être un employeur de référence qui attire les meilleurs talents, favorise le dialogue social, l'égalité des chances et la diversité Enjeux ESG prioritaires : Politique volontariste de féminisation du management ODD 3, 4, 5, 8, 9, 10 et 17 Cf. pages 22-40	Attractivité et fidélisation des talents Attirer les meilleurs professionnels en tant qu'employeur de référence de la Tech et de la transformation numérique et leur proposer un parcours de carrière à la hauteur de leur potentiel.	■ Nombre de recrutements	■ 9 629	■ 11 000	■ -26,3% Les recrutements 2023 reflètent une dynamique opérationnelle constante, malgré une légère variation par rapport à l'objectif initial.
	Développement des compétences Développer les expertises des salariés et renforcer les compétences pour répondre aux évolutions du marché, améliorer leur performance accompagner leur employabilité et soutenir leur engagement dans la durée	■ Moyenne d'heures de formation par salarié (ETP moyen)	■ 34 heures	■ Progression des résultats	■ + 1 heure (vs 33 h en 2022)
		■ Moyenne d'heures de formation par femme (ETP moyen)	■ 37 heures	■ Progression des résultats	■ + 4 heures (vs 33 h en 2022)
		■ Moyenne d'heures de formation par homme (ETP moyen)	■ 33 heures	■ =	■ Pas de variation (vs 33 h en 2022)
	Égalité des chances et diversité 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	■ 16,7 %	■ 2025 : 30%	■ -3,3 points (vs 20 % en 2022)
		■ Taux de féminisation des 10 % de postes à plus hautes responsabilités	■ 21,5 %	■ Progression des résultats	■ + 1,1 point (vs 20,4 % en 2022)
■ Taux de féminisation des 3 % de postes à plus hautes responsabilités		■ 20,1%	■ Progression des résultats	■ + 1 point (vs 19,1 % en 2022)	
■ Taux de féminisation de l'effectif		■ 33,5 %	■ Progression des résultats	■ + 0,4 point (vs 33,1 % en 2022)	
Santé et sécurité, conditions de travail Favoriser l'épanouissement des salariés, prévenir les risques professionnels en préservant la santé et la sécurité des salariés et sous-traitants	■ Taux de participation au baromètre de satisfaction GPTW	■ 82%	■ Légère baisse des résultats	■ - 2 points (vs 84 % en 2022)	
Dialogue social Instaurer un dialogue social constructif pour accompagner le projet d'entreprise à long terme	■ Nombre d'accords en vigueur	■ 364	■ Progression des résultats	■ + 4 (vs 360 en 2022)	

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria

Engagement / ODD	Enjeux de la matrice de matérialité	KPI	Performance 2023	Objectif	Progression par rapport à 2022
Engagement environnemental					
<p>Engagement : Atténuer l'impact des activités du Groupe sur l'environnement et contribuer à la lutte contre le changement climatique en associant l'ensemble des composantes de la chaîne de valeur</p> <p>Enjeux ESG prioritaires : Contribution à la lutte contre le changement climatique</p> <p>ODD 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17 Cf. pages 41-70</p>	<p>« Zéro émission nette » Poursuivre la trajectoire de réduction des émissions de GES validée par le SBTi sur les nouveaux critères du SBTi Net-Zero</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des émissions des scopes 1 et 2 par rapport à 2019 	<ul style="list-style-type: none"> - 63,6 % teqCO₂ (base 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux objectifs SBTi Net-Zero validés en 2023 - 54 % teqCO₂ d'ici à 2030 par rapport à 2019 (Objectif SBTi Net-Zero near-term) - 90 % teqCO₂ d'ici à 2040 par rapport à 2019 (Objectif SBTi Net-Zero long-term) 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvel indicateur 2023
		<ul style="list-style-type: none"> Réduction des émissions du scope 3 par rapport à 2019 	<ul style="list-style-type: none"> -9,8 % teqCO₂ (base 2019) Émissions de GES des déchets, trajets domicile/travail et télétravail : 32 939 teqCO₂ en 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux objectifs SBTi Net-Zero validés en 2023 - 37,5 % teqCO₂ d'ici à 2030 par rapport à 2019 (Objectif SBTi Net-Zero near-term) - 90 % teqCO₂ d'ici à 2040 par rapport à 2019 (Objectif SBTi Net-Zero long-term) 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvel indicateur 2023 - 3 145 teqCO₂ (vs émissions de GES des déchets, trajets domicile/travail et télétravail : 36 084 teqCO₂ en 2022)
		<ul style="list-style-type: none"> Programme <i>Climate Neutral Now</i> de l'ONU : Compensation carbone des émissions non évitées de nos activités directes via des projets d'afforestation 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % en 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux objectifs SBTi Net-Zero validés en 2023 Progression des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> = (vs 100 % en 2022)
		<ul style="list-style-type: none"> Émissions de GES Scope 1 en teqCO₂ (émissions fugitives incluses) 	<ul style="list-style-type: none"> 2 140 teqCO₂ en 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux objectifs SBTi Net-Zero validés en 2023 Progression des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 167 teqCO₂ (vs 3 307 teqCO₂ en 2022)
		<ul style="list-style-type: none"> Émissions de GES Scope 2 en teqCO₂ 	<ul style="list-style-type: none"> 252 teqCO₂ en 2023 		<ul style="list-style-type: none"> - 146 teqCO₂ (vs 398 teqCO₂ en 2022)
		<ul style="list-style-type: none"> Émissions de GES Scope 3 en teqCO₂ (intégral) 	<ul style="list-style-type: none"> 345 303 teqCO₂ en 2023 		<ul style="list-style-type: none"> + 16 407 teqCO₂ ⁽¹⁾ (vs 328 896 teqCO₂ en 2022)
		<ul style="list-style-type: none"> Actions pour promouvoir la sobriété numérique 	<ul style="list-style-type: none"> Formations numérique durable et écoconception Formation sobriété numérique : + 3 790 collaborateurs pour 2023 Fresque du numérique 	<ul style="list-style-type: none"> Progression des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement des cursus de formation : refonte et introduction de nouveaux modules + 3 790 collaborateurs (Sobriété numérique)

(1) 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.

Engagement / ODD	Enjeux de la matrice de matérialité	KPI	Performance 2023	Objectif	Progression par rapport à 2022
Engagement envers la société Engagement : Agir de manière éthique dans le fonctionnement du Groupe au quotidien et dans toutes ses activités ODD 3, 5, 8, 9, 10, 11, 16 et 17 Cf. pages 71-78	Éthique et conformité Inscrire la culture d'entreprise et les principes éthiques du Groupe au cœur des relations avec ses parties intéressées et garantir la conformité réglementaire de ses activités	■ Pourcentage de collaborateurs formés à la prévention de la corruption et du trafic d'influence	■ 93 % de collaborateurs	■ Maintenir un taux supérieur à 90 %	■ =
		■ Défaut de conformité	■ Aucune condamnation pour des faits de corruption ou de trafic d'influence n'a été prononcée au cours des cinq dernières années	■ =	
	Achats responsables Travailler avec des fournisseurs et prestataires alignés sur les enjeux sociaux, éthiques et environnementaux du Groupe	■ Evaluation EcoVadis	■ Groupe : 730 fournisseurs cibles ⁽¹⁾ évalués (+ 850 M€ représentant + 73 % de la dépense cible ⁽²⁾ 2023)	■ Évaluer les fournisseurs cibles pour un montant annuel de dépense de 850 M€ en 2023 ■ Poursuivre le déploiement des évaluations RSE EcoVadis afin de couvrir 1 000 M€ de dépenses fournisseurs à fin 2024	■ + 127 fournisseurs cibles évalués ■ + 113 M€ de dépense évaluée (vs en 2022 : Groupe : 603 fournisseurs cibles évalués (+ 737 M€ représentant 85 % de la dépense cible 2022))
Engagement : Être un partenaire dans la durée pour les clients au plus près de leurs enjeux en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable Enjeu ESG prioritaire : Intégration des enjeux du numérique responsable dans la proposition de valeur ODD 5, 7, 8, 9, 10, 11,13, 16 et 17 Cf. pages 78-81	Confiance client Développer des relations pérennes et de confiance avec les clients du Groupe au bénéfice de leur performance et de la résilience de la chaîne de valeur de l'écosystème du Groupe	■ Croissance organique du chiffre d'affaires	■ 6,6 %	■ Progression des résultats	■ vs 7,6 % en 2022
		■ Baromètre Customer Voice (près de 100 clients stratégiques interrogés)	■ 4 ^e édition : taux de satisfaction de plus de 80 %		■ en progression
	Contribution des solutions et services au développement durable Collaborer avec un écosystème innovant et accompagner la transformation numérique des clients du Groupe en leur proposant des solutions et services qui contribuent au développement durable et à leurs enjeux sociaux, éthiques et environnementaux	■ Contribution des solutions et services au développement durable	■ Reconnu parmi les Best in Class en matière de conseil et services informatiques liés au développement durable en Europe dans le PAC INNOVATION RADAR 2023	■ Progression des résultats	■ De nouvelles initiatives en 2023
Engagement : Œuvrer pour un numérique de confiance en développant la souveraineté numérique en Europe, la cybersécurité et l'intelligence artificielle dans une approche éthique des technologies ODD 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 17 Cf. pages 81-83	Numérique de confiance : Être un acteur de référence en Europe pour garantir la souveraineté numérique, renforcer la cybersécurité et développer une IA de confiance dans une approche éthique des technologies	■ Actions pour la construction d'un numérique de confiance	■ IA : Lancement du Programme rAISE ■ Souveraineté numérique : membre de Gaia-X, partenaire stratégique de Numspot, co-direction du consortium InfrateX	■ Progression des résultats	■ De nouvelles initiatives en 2023
Engagement : Soutenir les communautés locales en renforçant les actions de solidarité notamment dans le domaine de l'inclusion numérique ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 16 et 17 Cf. pages 83-86	Inclusion numérique et engagement solidaire Agir en entreprise citoyenne, rendre le numérique accessible au plus grand nombre et soutenir les publics fragilisés dans les territoires et les pays dans lesquels le Groupe opère	■ Impact des actions de solidarité	■ 886 associations et écoles soutenues ■ 57 000 enfants accompagnés en Inde	■ Progression des résultats	■ + 207 associations et écoles (vs en 2022 : 679 associations et écoles soutenues ; ■ + 4 000 enfants (vs en 2022 : 53 000 enfants accompagnés en Inde)
		■ Actions pour promouvoir l'inclusion numérique	■ + 2 100 collaborateurs sensibilisés à l'accessibilité numérique pour 2023	■ Progression des résultats	■ + 2 100 collaborateurs sensibilisés à l'accessibilité numérique

(1) Fournisseurs 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 2023

Novembre :

- *Great Place To Work* : lancement de la 4^{ème} enquête de mesure du niveau de satisfaction des collaborateurs.

Octobre :

- Axelle Lemaire rejoint Sopra Steria en tant que Group Executive Director Sustainability and Corporate Responsibility

Septembre :

- Sopra Steria se classe dans le Top 20 du palmarès *Best Workplaces in Europe 2023*TM de *Great Place To Work*[®]

Juillet :

- Sopra Steria obtient le label Numérique Responsable délivré par l'Institut du Numérique Responsable (INR)

Juin :

- Validation des objectifs SBTi (*Science-Based Targets initiative*) *Net-Zero (long-term)* du Groupe

Mai :

- EcoVadis : *Platinum* et dans le top 1 % pour la 5^e année consécutive avec un score de 86/100 pour sa performance sur les volets social et droits humains, environnement, éthique et achats responsables
- Sopra Steria reconnu leader en matière de *Cyber Resiliency Services* par Nelson Hall ⁽¹⁾
- Inclusion et diversité : campagne de nomination 2023 des Rôles Modèle LGBT+ et alliés aux côtés de L'Autre Cercle

Avril :

- Sopra Steria reconnu leader du classement *Supplier Engagement Leaderboard* par le CDP en 2022

Février :

- Sopra Steria lance un nouveau plan d'actionnariat salarié *We Share 2023*
- Sopra Steria reconnu *Best in Class* en matière de conseil et services informatiques liés au développement durable en Europe dans le *PAC Innovation Radar 2023*

Janvier :

- Sopra Steria intègre l'indice CAC SBT 1,5°C d'Euronext
- Elargissement du dispositif Don de jours qui permet de verser des jours de repos dans un fonds de solidarité permettant à des collaborateurs d'en bénéficier.
- Mise en place du Forfait Mobilités Durables, dispositif qui permet de participer à la prise en charge des frais de transport respectueux de l'environnement

(1) Sopra Steria reconnu pour ses activités de conseil, de services numériques et d'édition de logiciels, a été classé parmi les « leaders » dans le rapport NEAT Cyber Resiliency Services 2022 de NelsonHall.

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	2020	2021	2022	2023
MSCI ESG	AAA à CCC	AA depuis 2019	7,4/10 AA <i>Leader</i>	7,9/10 AA <i>Leader</i>	7,6/10 AA <i>Leader</i>	7,9/10 AA <i>Leader</i>
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	14,8/100 Low risk
ISS ESG	A + à D -	Medium depuis 2019	C+ <i>Medium</i>	C+ <i>Medium</i>	C+ <i>Medium</i>	C+ <i>Medium</i>
ISS QualityScore Governance	1 for best to 10 for worst		3/10	3/10	6/10	6/10
S&P Global	Percentile sur 280 sociétés du secteur	1 ^{ère} contribution en 2022	-	-	88/100	89/100
Gaia	Sur 100	Dans l'indice Gaia Index depuis plus de 10 ans	68/100	76/100	75/100	81/100
CDP						
Climate Change	A à D -	Dans la <i>A List</i> pour la 7 ^e année consécutive en 2023	<i>A List</i>	<i>A List</i>	<i>A List</i>	<i>A List</i>
Supplier Engagement Rating	A à D -	Dans le CDP Supplier Engagement Leaderboard (A) pour la 4 ^e année consécutive en 2023	<i>Supplier Engagement Leaderboard (A)</i>	<i>Supplier Engagement Leaderboard (A)</i>	<i>Supplier Engagement Leaderboard (A)</i>	<i>Supplier Engagement Leaderboard (A)</i>
EcoVadis	Sur 100	Dans le top 1 % pour la 5 ^e année consécutive en 2023	74/100 <i>Gold</i>	78/100 <i>Platinum</i>	80/100 <i>Platinum</i>	86/100 <i>Platinum</i>

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.

Par ailleurs, le Groupe condamne fermement l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains ainsi que la discrimination en matière d'embauche et d'emploi à travers sa charte éthique notamment (pour en savoir plus, se référer à la section 4.1 "Éthique et Conformité" pages 71-76).

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 et l'égalité des chances sont gérés par le Directeur des Ressources Humaines Groupe, qui s'appuie sur un réseau de Directeurs des Ressources Humaines pays et/ou filiales, et qui travaille en lien avec la Directrice de la Responsabilité d'Entreprise et du Développement Durable au niveau du Groupe.

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.

Le Directeur des Ressources Humaines et la Directrice de la Responsabilité d'Entreprise et du Développement Durable, membres du Comité Exécutif, reportent 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 trois 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 répondre aux attentes 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 salariés 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 et de fidélisation des talents, 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 du DEU 2023).

Par ailleurs, les exigences de la CSRD conduiront le Groupe à adapter progressivement son reporting en lien avec ces principaux enjeux à compter du prochain exercice.

(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 2025 annoncés en 2021 :

Enjeux	Objectifs 2025	Résultats 2022	Résultats 2023
1. Attirer et fidéliser plus de talents	Augmenter la visibilité des actions et les abonnés sur les réseaux sociaux	544 580 abonnés LinkedIn	630 016 abonnés LinkedIn
	Associer plus étroitement les salariés à la performance de l'entreprise	6,4 % de participation gérée pour le compte des salariés actionnaires (FCPE – Trust). Plan We Share 2022	6,5 % de participation gérée pour le compte des salariés actionnaires (FCPE – Trust). Plan We Share 2023
	Augmenter le % de collaborateurs de - de 30 ans ⁽¹⁾	21,6%	23,7%
2. Maintenir et développer les compétences	Atteindre 20 % d'heures de formation sur l'innovation et la transformation numérique ⁽²⁾	15,6 %	15,4 %
	100 % des collaborateurs suivent au moins une formation chaque année	98,3 % du périmètre : Afrique, Asie, Europe	100 % du périmètre
	100 % du programme « Management & Leadership » déployé au niveau du Groupe	100 %	100 %
3. Diversité et égalité des chances	Augmenter la part des femmes dans le COMEX	89,3 % du périmètre : Afrique, Amérique, Asie et Europe	100 %
	Augmenter la part des femmes dans les 3% des postes à plus hautes responsabilités (niveaux 5 et plus)	20,0 %	16,7 %
	Augmenter la part des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités (niveaux 4 et plus)	19,1 %	20,1 %
	Augmenter la part des femmes managers (niveaux 3 et plus)	20,4 %	21,5 %
	3,3 % de salariés en situation de handicap sur le périmètre France	25,3 %	26,0 %
	100 % des collaborateurs ont accès à un module de formation à la non-discrimination	3,3 %	3,6 %
4. Santé et sécurité et conditions de travail	100 % des collaborateurs ont accès à un programme de bien-être au travail ⁽³⁾	100 %	100 %
	Maintenir un dialogue social de qualité et réussir le déploiement des accords sociaux collectifs	72,1 % du périmètre Groupe	78,5 % 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 de bien-être au travail comprend des formations sous forme de conférences et ateliers, autour des thématiques sur la santé et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

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 2023 permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Au 31 décembre 2023, le Groupe comptait près de 56 000 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 2022 est en partie due aux acquisitions effectuées au cours de l'année. Les contrats permanents restent la forme contractuelle majoritaire. Cela confirme l'engagement du

Objectifs de recrutement en 2024 :

- 9 700 recrutements au niveau du Groupe
- 4 400 recrutements en France

Groupe à proposer des emplois pérennes tout en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en CDI et en alternance (100 % des CDD sont des alternances vs 94,8 % en 2022).

Les salariés sont principalement situés dans les pays suivants : Allemagne, Espagne, France, Inde, Norvège, Royaume-Uni. Ce périmètre représente 94,0 % vs 88,8 % en 2022 de l'effectif total du Groupe.

Le turnover au niveau du Groupe est en baisse de 3 % et reste le reflet du dynamisme de l'activité. L'essentiel des départs sont volontaires (83,7 % dont 31,4 % de femmes). Les départs non volontaires représentent 16,3 % (5,5 % de femmes) du total des sorties du Groupe.

En France, l'essentiel des départs sont volontaires (88,6 % dont 25,2 % de femmes). Les départs non volontaires représentent 11,4 % (3,4 % de femmes) du total des sorties France.

Chiffres-clés emploi	2020	2021	2022	2023
Effectif total (acquisitions incluses)	45 960	47 437	49 690	55 833
Total ETP (hors stagiaires)	43 989	45 852	48 391	48 959
Contrat permanent	96,7 %	97,0 %	96,8 %	96,5 %
Contrat temporaire	2,9 %	2,5 %	2,7 %	2,9 %
Effectif temps plein	93,9 %	93,6 %	94,0 %	94,1 %
Effectif temps partiel	6,1 %	6,4 %	6,0 %	5,9 %
Entrées	6 133	10 636	13 073	9 629
Turnover (hors arrivées -6 mois)	13,6 %	16,0 %	17,0 %	14,0 %
Ancienneté moyenne des contrats permanents (ans)	7,7	7,5	7,2	7,3

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	2020	2021	2022	2023
Âge moyen (ans)	38,7	38,8	38,7	38,9
< 30 ans	27,4 %	26,9 %	28,3 %	29,1 %
30-50 ans	56,1 %	55,8 %	54,0 %	53,0 %
> 50 ans	16,5 %	17,2 %	17,7 %	17,9 %

* Les pourcentages ont été modifiés et calculés sur la base des contrats permanents, et les tranches d'âge sur la pyramide 30-50 ans

L'âge moyen des salariés en contrat permanent est relativement stable depuis 2020.

2.4. Renforcer l'impact territorial positif des activités du Groupe

Le Groupe est un employeur de référence. Il a un impact territorial important de 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 24).

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. Des actions solidaires sont également réalisées chaque année sur les territoires en lien avec

les causes suivantes : l'inclusion numérique, l'accès à l'éducation, l'emploi et l'eau. Pour en savoir plus sur ce programme, se référer à la section 4.5 « Promouvoir l'inclusion numérique et l'engagement solidaire », pages 83-86).

Fait marquant : En France, Sopra Steria est partenaire de la Défense depuis 2017 en tant que signataire d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire. Cet engagement en faveur de l'effort national de défense est également en cohérence avec le soutien apporté par Sopra Steria à la recherche académique sur les questions de sécurité nationale, en particulier sur les nouveaux enjeux de souveraineté numérique.

2.5. Attirer et fidéliser des talents qualifiés et engagés pour soutenir la croissance du Groupe et celle de ses clients

Le Groupe a pour ambition d'attirer et de fidéliser les meilleurs professionnels, en tant qu'employeur de référence de la Tech et de la transformation numérique et de leur proposer un parcours de carrière à la hauteur de leur potentiel. L'engagement, la motivation, les expertises et les compétences des salariés jouent un rôle essentiel dans la réussite du Groupe. Cette réussite dépend de sa capacité à attirer et fidéliser les talents dans la durée.

Dans un contexte de tension sur le marché du travail et de recherche permanente de nouveaux talents, le Groupe a poursuivi le développement et le renforcement de ses politiques en matière de marque employeur, de recrutement, de développement, de fidélisation et de rémunération.

Ces politiques s'inscrivent dans une stratégie long terme et veillent à garantir la transparence des pratiques RH du Groupe. 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 ou l'Employee Value Proposition (EVP) du Groupe. Cette EVP 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 d'insertion professionnelle des jeunes : par l'embauche de jeunes diplômés, d'étudiants, 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 des recrutements vise également des profils expérimentés afin de renforcer les 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 lui-même ;
 - **la politique de rémunération** est un levier de management fondé sur la reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du Groupe. Elle est fondée sur un principe d'équité et est adossée au dispositif d'évaluation individualisée de chaque collaborateur. Les rémunérations proposées sont conformes aux réglementations locales. Elles sont supérieures au salaire minimum, quand il existe, des pays où le Groupe est implanté.
- Par ailleurs, selon les pays, certains avantages sociaux sont accordés aux salariés à temps plein ou à temps partiel : soins de santé, couverture incapacité et invalidité, congé parental, prévoyance retraite, etc.

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

Marque employeur et recrutement : l'année 2023 est marquée par la poursuite du déploiement de projets innovants à destination des candidats visant à augmenter la visibilité de la marque employeur du Groupe (événements, campagnes d'affichage, nouvel outil de gestion des candidatures et pages carrières etc.).

Actions

Attirer et recruter : veiller au respect de la diversité des profils que nous recrutons.

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.

Réalisations 2023

9 629 recrutements vs 13 073 en 2022, dans un contexte de ralentissement de la croissance du marché. 57,7 % de moins de 30 ans vs 60,7 % en 2022, dans un contexte de ralentissement de la croissance du marché.

85 nationalités parmi les recrutés dans le Groupe (21 nationalités européennes et 64 nationalités hors Europe).

Faits marquants :

Campagne marque employeur « Libre dans mon job » : déployée au sein du Groupe et mettant en valeur l'ADN entrepreneurial de Sopra Steria ainsi que les possibilités offertes aux salariés d'être acteurs de leur carrière et de construire un parcours qui leur ressemble.

Programme d'attractivité en Norvège : 273 jeunes ont été recrutés dans le cadre d'un Graduate programme 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.

« Summer Internship » en France, en Norvège et au Royaume-Uni (SBS) : 108 étudiants en école d'ingénieur de 3^{ème} et 4^{ème} année ont été accueillis pour un stage d'été de 4 à 6 semaines avec immersion projet, découverte des métiers, et esprit de promotion (événements de *team building*, système de *buddies* en Norvège).

1 312 stagiaires accueillis vs 1 381 en 2022 (78,8 % du périmètre : Afrique, Amérique du Nord, Europe)
1 463 alternants accueillis vs 801 en 2022. (95,7 % du périmètre : Asie, Europe)
988 actions écoles menées vs 604 en 2022. Une hausse liée à la reprise des actions écoles en présentiel sur les campus. (95,7 % du périmètre : Afrique, Europe, Inde.)

Faits marquants :

Série de conférences exclusives au Bénélux, en Espagne et en France par des experts du Groupe, proposées aux étudiants d'écoles partenaires. 100 interventions ont eu lieu pour faire rayonner l'expertise technique de nos salariés et renforcer la proximité.

Renouvellement du road-show en France sur 6 dates au sein des campus de grandes écoles et villes françaises :

Plus de 1 730 étudiants rencontrés en proximité par des salariés sur stand immersif entièrement habillé aux couleurs de Sopra Steria (vs. plus de 3 000 étudiants rencontrés sur 10 dates en 2022).

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

Actions

Explorer de nouveaux circuits de recrutement : nombreuses campagnes de sourcing sur les réseaux sociaux, etc.

Réalisations 2023

Glassdoor - Diversité et Inclusion : score 4/5 (+0,2 point par rapport à 2022).
LinkedIn : 630 016 abonnés vs 544 580 en 2022 (+14 %).

Potential Park : 7ème place du classement général France (- 2 places vs 2022), et 5^{ème} place dans la catégorie Réseaux Sociaux (+22 places vs. 2022).

Happy Candidates : Label Happy Candidates et Top 5 France.

Happy Trainees : Label Happy Trainees - 3^{ème} place (+ 5 places vs 2022. 88,7 % des stagiaires et alternants recommandent Sopra Steria pour un stage (score 3,98/5 vs. 3,94/5 en 2022). Sopra Steria est la 1^{ère} ESN du classement pour cette catégorie (+10 000 stagiaires et alternants).

Universum : 63ème place au sein du classement France (+27 places vs. 2022), label top 3 dans les catégories « Travail en équipe » et « Accès à la formation continue » et 5^{ème} place au classement « IT Students » en Norvège.

Fait marquant en France, Espagne, Inde et Pologne : Déploiement du programme "Speak Up" pour transformer les salariés en ambassadeurs et faire rayonner le Groupe en externe.

Favoriser la mobilité internationale : permettre aux étudiants ⁽¹⁾ ainsi qu'à nos collaborateurs d'enrichir leur parcours professionnel.

40 mobilités internationales vers 14 destinations vers l'Afrique, l'Asie et l'Europe (vs 62 mobilités en 2022).

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. « Garantir l'égalité des chances et promouvoir la diversité et l'inclusion » (pages 32-38).

Part des femmes dans le recrutement : 35,0 % (vs 34,3 % en 2022).

Présenté section 2.7. « Garantir l'égalité des chances et promouvoir la diversité et l'inclusion » (pages 32-38).

Fidélisation : un enjeu majeur de performance qui passe notamment par l'épanouissement des salariés vis-à-vis de leurs conditions de travail et par une offre de parcours professionnels attractifs et motivants.

Actions

Veiller à l'intégration et au suivi des nouveaux arrivants avec un programme d'accueil et d'intégration « *Immediate Boarding* » sur deux jours, adapté au niveau de séniorité.
Dispositif en distanciel innovant et immersif.

Réalisations 2023

100 % des nouveaux salariés du Groupe ont accès à un séminaire d'accueil et d'intégration.

Dispositif d'intégration *Get on Board* (France) et dispositifs spécifiques des pays : 2 022 participants accueillis en France.

(vs 5 263 en 2022) ;

98,3 % du périmètre : Afrique, Asie, Europe

Fait marquant en France :

En plus du dispositif en distanciel innovant et immersif, des sessions d'intégration à destination des senior managers sont organisées en présentiel.

Préserver l'employabilité : avec un dispositif permanent d'évaluation de la performance et de développement des carrières et des compétences.

100 % des salariés du Groupe bénéficient d'une évaluation de performance encadrée par le Référentiel Métiers Groupe et reposant sur les mêmes principes de collégialité, périodicité et égalité de traitement.

Renforcer la proximité : avec un dispositif managérial de proximité et un dispositif complémentaire de mentorat à la main de chaque collaborateur.

100 % des salariés bénéficient d'un accompagnement managérial de proximité qui couvre l'évaluation de performance sur projet et l'évolution de carrière.

Plus de 23 500 salariés bénéficient d'un dispositif complémentaire de mentorat, afin de les accompagner dans leur carrière.

62,1 % du périmètre : Afrique, Asie, Europe, Océanie

En 2024 : consolidation et poursuite progressive du déploiement du dispositif complémentaire de mentorat sur les autres géographies.

Mettre à disposition des programmes de formation, permettant au Groupe de se positionner en « entreprise apprenante ».

Voir section 2.6. « Développer les expertises des salariés et renforcer leurs compétences pour les accompagner dans leur évolution professionnelle » (pages 28-31).

Plus de 15 000 ressources digitales 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 2023 à l'échelle internationale.

82 % de participants vs 84 % en 2022.

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 *Great Place to Work*.

87 % (vs 87 % en 2022) 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 salariés 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 2023 la quatrième édition de l'enquête *Great Place To Work* auprès de l'ensemble de ses salariés à travers le monde. Au total 51 787 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 salariés 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 2023 a donné suite à un plan d'amélioration développé conjointement par les salariés et l'ensemble du management. Ce plan déployé au niveau du Groupe s'articule autour de 3 axes majeurs :

- Agir au niveau du Groupe : 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 de l'enquête et classements

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

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 %, et quelle que soit leur orientation sexuelle 93 %) ;
- Esprit d'équipe : l'attention portée les uns aux autres (83 %) et l'accueil des nouveaux arrivants (87 %) ;
- Intégrité : le management gère l'entreprise de façon honnête et en respectant les règles d'éthique (84 %) ;
- Engagement : les collaborateurs pensent apporter une contribution personnelle positive à l'organisation (78 %) sont prêts à faire un effort spécial pour finir ce qu'il y a à faire (80 %).

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 2023, sur la base des résultats de l'enquête 2022, Sopra Steria a été classée comme suit :

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

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 » 2023 Rendez-vous international des dirigeants RH et de la communauté des universités d'entreprise. Le Trophée récompense les entreprises mettant en œuvre 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 » 2022 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...). 9ème 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^{er} % des rémunérations les plus élevées du Groupe : 98,6 % des collaborateurs travaillent dans un pays dont le rapport entre la moyenne des 1^{er} % 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 100 à 102 du DEU 2023.

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

	% en 2021 ⁽¹⁾	% en 2022 ⁽²⁾	% en 2023 ⁽³⁾
Inférieur à 4,5	86,89 %	98,63 %	98,62 %
4,5 ≤ x ≤ 5	11,70 %	0,00 %	0,00 %
Supérieur à 5	1,40 %	1,37 %	1,38 %

(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) 89,6 % du Groupe, effectifs hors stagiaires, hors acquisitions.

Actionnariat salarié

Au 31 décembre 2023, l'ensemble des participations gérées pour le compte des salariés représentait 6,5 % du capital (contre 6,4 % au 31/12/2022) et 8,2 % des droits de vote (contre 8,1 % au 31/12/2022).

Le plan We Share 2023 décidé par le Conseil d'administration du 11 janvier 2023 a permis aux collaborateurs ayant participé à l'offre d'acquérir 189 750 actions (à raison d'une action abondée pour une action acquise).

Ce nouveau plan a été mis en œuvre au premier semestre 2023, selon les mêmes conditions que les précédents plans We Share compte tenu de leur succès. Dans le cadre de ce nouveau plan, les collaborateurs bénéficiaient ainsi d'un abondement d'une action gratuite pour une

action acquise. L'offre était soumise à un plafond global de 200 000 actions, correspondant à 100 000 actions financées par les salariés et 100 000 actions attribuées gratuitement au titre de l'abondement. Ces plans reposent sur l'achat d'actions sur le marché.

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 2022 – 2025

Objectif et réalisations	2021	2022	2023
Effectif < 30 ans présent toute l'année	21,3 %	21,6 %	23,7 %
Augmenter le % de collaborateurs de moins de 30 ans	- 4,5 points	+ 0,3 point	+ 2,1 points

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

2.6. Développer les expertises des salariés et renforcer leurs compétences pour les accompagner dans leur évolution professionnelle

La révolution numérique, la pérennisation de modes de travail hybride due au télétravail, ainsi que les attentes des nouvelles générations et l'environnement incertain actuel, sont autant de facteurs qui nous conduisent à renforcer en permanence les compétences de nos collaborateurs. L'accélération du rythme des innovations technologiques peut entraîner des disruptions significatives, à l'image de la percée de l'Intelligence Artificielle générative en 2023. Ces évolutions dynamisent rapidement les métiers du numérique et créent en permanence de nouvelles opportunités. On estime, en effet que près de 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore. ⁽¹⁾

Pour répondre à ces défis, il est important d'inscrire le Groupe dans un modèle d'entreprise apprenante. Ce modèle intègre le maintien et le développement des compétences au sein de la culture d'entreprise, en anticipant l'évolution des métiers.

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 quatre enjeux :

- Toujours mieux répondre aux attentes des clients et servir la stratégie du Groupe ;
- Maintenir et développer les meilleurs niveaux d'expertises technologiques et métiers ;
- Préserver l'employabilité des salariés ;
- Entretien d'une culture partagée porteuse de sens et créatrice de liens au sein de la communauté Sopra Steria.

(1) Source : étude 'Emerging technologies' impact on society & work in 2030, DELL Technologies and Institute for the future

Quelques chiffres-clés 2023, ci-dessous, pour illustrer la dynamique d'apprentissage avec la hausse des heures de formation (hors alternants et stagiaires) :

Heures de formation	2020		2021		2022		2023	
Nombre total d'heures et moyennes d'heures par salarié	1 207 065	27	1 219 922	27	1 537 505	33	1 654 050	34
Nombre total d'heures et moyennes d'heures par femme	374 536	26	378 547	27	499 332	33	581 205	37
Nombre total d'heures et moyennes d'heures par homme	832 528	27	841 375	27	1 038 173	33	1 072 845	33

L'effort de formation du Groupe en 2023 est de 4,8 % (vs 4,1 % en 2022) de la masse salariale sur 88,2 % du périmètre considéré (Afrique, Europe, Asie, Amériques) vs 82,6 % en 2022 (Afrique, Europe, Inde).

En France, l'effort de formation est de 6,6 % vs 5,2 % en 2022.

Le maintien et le développement des compétences : une année 2023 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	Réalizations 2023
<p>Maîtriser les risques opérationnels futurs avec le déploiement de l'approche « People Dynamics ».</p>	<p>Déployé sur 100 % des géographies.</p>
<p>Déclinaison en trois actions majeures :</p>	<p>Anticiper la transformation de nos métiers</p>
<p>1) Identifier les transformations de nos métiers sur un horizon de 1 à 3 ans (emplois émergents, en tension positive, durables, sensibles).</p>	<p>L'ensemble des filières métiers est couvert par des parcours de professionnalisation pour baliser la progression des compétences des salariés et leur parcours professionnel. Des formations à la carte viennent compléter les parcours professionnalisants et sont disponibles en fonction de la filière et du niveau.</p> <p>L'Academy crée régulièrement de nouveaux parcours de professionnalisation et refond les parcours existants. 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.</p> <p>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.</p> <p>Le contenu de l'offre de formation prend en compte les conclusions de la démarche People Dynamics en 2023, en particulier sur les besoins de compétences à moyen terme. Cette évolution répond aux objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Accélérer le développement des compétences et des certifications techniques (agilité, <i>Cloud</i>, <i>Data IA</i>, Numérique Responsable, <i>Green IT</i>, accessibilité, <i>SAP</i>) ; ■ Poursuivre le déploiement des parcours de formation techniques (solution <i>building</i>, <i>ARC</i>) en ajustant selon les besoins individuels pour accompagner les projets et les promotions ; ■ Poursuivre le développement des expertises métiers et sectorielles ; ■ Poursuivre l'identification des <i>Newskills</i> pour assurer l'employabilité des salariés.
<p>2) Définir les plans d'action RH permettant d'intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires, actuelles et futures.</p>	<p>Accompagner l'évolution des salariés</p> <p>6 327 collaborateurs promus dont 35,0 % de femmes vs 6 935 collaborateurs promus dont 33,3 % de femmes en 2022.</p> <p>Le nombre de promotions représente 13,2 % de l'effectif CDI présent toute l'année (vs 14,0 % en 2022).</p>
<p>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.</p>	<p>Faits marquants en 2023 : l'Academy a finalisé et déployé plusieurs nouveaux parcours professionnalisants</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Filière Conseil : les modules pour les Directeurs et Seniors Directeurs ont été conçus en 2022 et ont été déployés en 2023. ■ Filière Commerce : déploiement du parcours d'accompagnement individuel ciblant les responsables commerciaux. Ce parcours permet de mesurer les facteurs de performance et d'efficacité commerciale. ■ Filière Project Management : redéploiement d'un parcours visant à améliorer la maîtrise du <i>delivery</i> des projets. ■ Filière Architecte : un parcours « Architecte Solution expérimentés ». ■ Filière Business Analysis : redéploiement du parcours d'accompagnement pour les <i>Business Analysts</i>. ■ Filière Solution Builders : refonte du parcours Software Craftmanship pour permettre l'accélération de son déploiement auprès d'une cible plus large et déploiement du nouveau parcours Tremplin SB3, pour accompagner le passage au niveau manager. ■ Filière <i>Engineer</i> : création et déploiement d'un parcours tremplin ciblant tous les nouveaux salariés jeunes diplômés des filières productives. Ce parcours permet d'inculquer les pratiques industrielles de développement logiciel et d'accompagner le passage au niveau manager. <p>100 % du périmètre</p>

Actions	Réalizations 2023
<p>Servir la performance à court terme et le Projet d'Entreprise. Deux axes prioritaires :</p> <p>1) Internationalisation de l'offre : partage du Projet d'Entreprise, des fondamentaux (valeurs, basiques, principes de gouvernance), des règles de conformité au niveau du Groupe et portage des parcours des filières métiers et parcours techniques.</p> <p>2) Programme de « Management & Leadership » déployé auprès de l'ensemble des managers du Groupe (lancement effectué en France en 2021 et déploiement Groupe en 2022 et 2023).</p> <p>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.</p>	<p>Internationalisation de l'offre de formation avec 5 820 sessions (hors sessions pays) par an sur : Offre anglophone : 720 sessions annuelles soit 60 sessions mensuelles et 79 500 heures – objectif 2023 : 70/80 sessions mensuelles. Offre francophone : 5 100 sessions annuelles soit 425 sessions mensuelles et 415 000 heures.</p> <p>Faits marquants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conception et déploiement de parcours certifiants internationaux ciblant les Architectes ; ■ Déploiement d'un parcours ciblant les Chefs de projet ; ■ Déploiement d'un parcours de professionnalisation ciblant les Commerciaux. <p>L'objectif de ce programme Management & Leadership est de développer une culture de <i>leadership</i> commune et de permettre aux managers d'appréhender les enjeux stratégiques du Groupe.</p> <p>Faits marquants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Premier séminaire consacré aux nouvelles technologies ciblant l'ensemble des cadres exécutifs ; ■ Conception et déploiement des parcours de développement des compétences ciblant les Hauts Potentiels ; ■ Déploiement de formations au management motivationnel en France, Inde, Espagne, Pologne et Norvège ; ■ Déploiement d'un parcours en France " Comment incarner les valeurs du Groupe dans son management au quotidien ? " ciblant le middle-management. <p>La transmission des savoirs (savoir-être, savoir-faire) s'appuie, entre autres, sur l'animation de formations assurée par plus de 1500 formateurs internes, qui incarnent les valeurs du Groupe et portent le plus haut niveau d'excellence professionnelle.</p> <p>15,4 % d'heures de formation sur les modules « Innovation et Transformation numérique » vs 15,6 % en 2022.</p> <p>207 819 heures de formation professionnalisante sur nos filières métiers.</p> <p>Faits marquants Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation de 50 % du nombre de certifications liées au Cloud sur les 3 solutions majeures du marché (AWS, Microsoft Azure, Google Cloud Platform) ; ■ Déploiement d'un parcours de formation à l'IA auprès des salariés de la filière Conseil. Ce parcours sera déployé auprès de l'ensemble des salariés en 2024 ; ■ Conception et déploiement d'un nouveau parcours Numérique Durable auprès des salariés francophones. La version anglophone de ce parcours sera déployée en 2024 ; ■ Révision de l'offre de formation à la sécurité applicative pour s'appuyer sur une plate-forme digitale spécialisée. Pour étendre son suivi, le Groupe investira dans 50 % de licences supplémentaires en 2024 ; ■ 4 000 licences disponibles sur la plate-forme digitale d'apprentissage des langages de programmation et des technologies. <p>Learning World Tour : 3^e édition de cet évènement à destination de l'ensemble des salariés qui a réuni 2 300 apprenants issus de 16 pays autour de la thématique "<i>Skills for a greener future</i>".</p> <p>Mois de l'apprentissage : nouvel évènement pour proposer aux salariés une offre de formation quotidienne sous format de micro-learning pendant un mois. Plus de 3 600 salariés se sont formés sur 3 thématiques stratégiques : technologies, collectif et leadership et développement personnel (<i>soft skills</i>).</p> <p>Peer Learning Week : nouvel évènement visant à valoriser la transmission des compétences entre collègues avec des webinaires quotidiens à destination formateurs internes, notamment sur l'usage de l'IA au service de la pédagogie et un challenge vidéo à destination de l'ensemble des salariés.</p> <p>100 % du périmètre : Groupe</p>

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 (lancé en 2022).

2.7. Garantir l'égalité des chances et promouvoir la diversité et l'inclusion

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. Sopra Steria 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 mixité qui vise à équilibrer la part des femmes et renforcer leur représentation 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 diversité et insertion professionnelle de jeunes issus de quartiers populaires et de zones rurales, qui vise à diversifier nos recrutements et à favoriser l'ouverture sociale et l'impact positif de Sopra Steria ;
- 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	<i>Women's Empowerment Principles</i> du Pacte Mondial de l'ONU (convention 2021-2023) dans le cadre d'un partenariat avec ONU Femmes France Charte de la parentalité signée en 2022 Label GEEIS (Gender Equality European & International Standard) obtenu en 2022 (valable 4 ans et réaudit au bout de deux ans) Nouvelle certification UNI:PdR 125 <i>Gender Equality</i> obtenue en Italie en 2023 Charte Ethique IA - Numeum ⁽¹⁾ signée en 2022.
La promotion et l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Membre de <i>Global Business and Disability Network</i> sous l'égide de l'OIT (depuis 2021).
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, ■ en Belgique signée en 2022 et renouvelée tous les ans. 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 L'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 « <i>Employers for Equality</i> » en Allemagne signé en 2022. <i>Parks Liberi e Uguali</i> : adhésion en Italie en 2022.

2.7.1. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La politique de mixité déployée au sein du Groupe veille à assurer l'équité de traitement et à accompagner les femmes dans leur évolution de carrière à tous les niveaux de l'entreprise. La promotion de l'égalité professionnelle se traduit dans le Groupe par :

- Des objectifs chiffrés fixés par la Direction générale ;
- Des processus au niveau des ressources humaines prenant en compte la dimension femmes-hommes ;
- Le déploiement de campagnes de formation et de sensibilisation.
- La mise en œuvre d'actions concrètes avec l'objectif à terme d'assurer une représentation équitable et répartie à tous les échelons hiérarchiques de la Société.

Garantir une 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 systématique de l'équité de traitement est faite par le management dans les entités, et suivie directement par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Direction Responsabilité d'Entreprise. Cette

révision se fait lors des campagnes bi-annuelles et/ou annuelles de révision des salaires afin d'assurer des rémunérations équivalentes entre femmes et hommes à niveau égal de responsabilités. 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 concernant les niveaux d'égalité entre les femmes et les hommes et les 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 chaque année depuis 2019 sur le site du ministère du Travail et les résultats détaillés sont également mis à jour et disponibles sur le site internet de l'entreprise.

(1) Numeum : Numeum est le syndicat et l'organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France.

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 2023, équivalent à celui de l'année précédente, pour un périmètre élargi.

Par ailleurs, des indicateurs quantitatifs complémentaires concernant la représentativité des femmes au sein de l'entreprise sont suivis par la

Direction Générale. Sur l'ensemble des critères retenus l'évolution est favorable, à l'exception de ceux concernant la représentation des femmes dans les instances dirigeantes. Des mesures de remédiation vont être mises en place à ce sujet. La proportion des femmes présentes dans l'entreprise est en légère hausse dans l'effectif à 33,5 % vs 33,1 % en 2022. Les femmes sur des postes d'ingénieures, consultantes, management de projets représentent 33,5 % vs 30,0 % en 2022. Cette proportion de femmes reste supérieure à celle du contingent de femmes dans les cursus scientifiques (27 %).

Représentativité des femmes	2020	2021	2022	2023
Femmes au Conseil d'administration	42,0 %	42,0 %	42,0 %	40,0 %
Femmes au COMEX	12,0 %	17,6 %	20,0 %	16,7 %
Femmes dans les 3 % des postes à plus hautes responsabilités*	15,5 %	17,7 %	19,1 %	20,1 %
Femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités**	18,6 %	19,4 %	20,4 %	21,5 %
Femmes embauchées	34,0 %	33,0 %	34,3 %	35,1 %
Femmes dans l'effectif	32,5 %	32,4 %	33,1 %	33,5 %

*Correspondent aux femmes N5 et N6

**Correspondent aux femmes N4, N5 et N6

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

Le Groupe a mis en place un programme de mixité intitulé « *Together For Greater Balance* », sous l'impulsion de la Direction générale, afin d'identifier et mettre en avant leurs 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 plate-forme 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 2023

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 33,5 % de l'effectif (33,1 % en 2022).

Hausse des femmes recrutées : 35,1 % de femmes vs 34,3 % en 2022.

Reconversion aux métiers du numérique : 35,0 % de femmes recrutées parmi les reconversions vs 33,3 % en 2022 (44,8 % du périmètre : France et Tunisie).

Proportion équilibrée de promotions entre les femmes et les hommes dans le Groupe : 14,0 % de femmes promues vs 12,8 % d'hommes promus.

Parmi les promotions, 35,0 % de femmes ont été promues vs 33,3 % en 2022.

Progression des femmes dans les 10 % des postes à plus hautes responsabilités (N4, N5 et N6) : 21,5 % vs 20,4 % en 2022 sont occupés par des femmes.

Progression des femmes dans les 3 % des postes à plus hautes responsabilités (N5 et N6) : 20,1 % vs 19,1 % en 2022 sont occupés par des femmes.

2) Lancer des campagnes de sensibilisation Groupe « *Together For Greater Balance* » portées par la Direction générale pour réaffirmer les engagements en matière de mixité.

Campagne de sensibilisation annuelle Groupe « *Together For Greater Balance* » : 18 480 participants vs 10 796 en 2022.

Faits marquants Groupe : lancement de conférences internationales en direct « *Inspiring Women by Sopra Steria* » sur la plate-forme *LinkedIn live* en 2022 et poursuivies en 2023. 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 l'Intelligence artificielle. 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 *role models*.

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...).

4 920 participants à des formations aux enjeux de l'égalité F/H vs 3 514 en 2022
96,1 % du périmètre : Europe, Asie, Afrique, Amérique.

Faits marquants Groupe : « *Together for Gender Equality Tour* » avec l'organisation de sessions multiculturelles en cinq langues : 115 collaborateurs formés et première session destinée à 14 CEO Européens et Indiens en 2023.

« Agir pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » :

4 092 collaborateurs formés depuis 2022. 81,2 % du périmètre : Europe, Asie, Afrique.

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 298 femmes mentorées vs 171 femmes en 2022.

94,0 % du périmètre : Europe et Inde

Fait marquant au Royaume-Uni : Sopra Steria est classé parmi les meilleurs lieux de travail pour les femmes (*Best Workplaces For Women*).

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé

Actions

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.

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.

Résultat enquête *Great Place to Work*

Réalisations 2023

Fait marquant Groupe : plate-forme « *Together For Greater Balance* » de partage des parcours inspirants de femmes Sopra Steria.
Campagne dans les médias : #WomenWhoInspire en Espagne, vidéos de femmes inspirantes en Belgique.

Plus de 4 000 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.
Poursuite des actions du réseau interne PasserElles en France, programme visant à promouvoir la mixité des parcours scientifiques et des métiers du numérique.

Fait marquant Royaume-Uni : adhésion au « Programme *Cyber First* » 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 *Cyber First*. Partenariat de Sopra Steria avec un lycée de filles pour dispenser des cours d'informatique et du mentorat avec des collaboratrices du Groupe.

87 % vs 88 % en 2022 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

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 groupe et une gouvernance opérationnelle a été mise en place.

La population ciblée regroupe :

- Le Comité Exécutif (COMEX Groupe) ;
- « L'encadrement supérieur », soit environ 3 % des collaborateurs en contrat à durée indéterminée appartenant aux deux niveaux hiérarchiques N5 et N6 les plus élevés (potentiels futurs membres du COMEX).

Actions

Promotion des talents féminins pour les identifier et accélérer leur accès aux plus hauts niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

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.

Évolution des pratiques RH et managériales pour favoriser la mixité.

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.

Réalisations 2023

15,5 % de femmes promues parmi les plus hauts niveaux hiérarchiques (N5 et N6) de l'entreprise, en phase avec la représentativité des femmes dans l'effectif.

35,8 % de femmes recrutées parmi les plus hauts niveaux hiérarchiques (N5 et N6) en France.

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.

Mise en place d'un dispositif de mentorat (298 femmes mentorées).
Fait marquant au 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.

Objectifs de performance 2021-2025

L'ambition à terme est d'assurer une présence des femmes équitablement répartie à tous les niveaux hiérarchiques de la Société, et plus particulièrement dans les niveaux les plus élevés et dans les instances chargées de contribuer au processus de décision concernant les problématiques de direction et de gestion les plus stratégiques pour la Société. L'entrée en vigueur de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite « loi Rixain ») va conduire l'entreprise à revoir prochainement ses objectifs et leur temporalité, pour tenir compte des difficultés de recrutement dans le secteur sans diminuer le niveau d'ambition pour le Groupe à plus long terme. L'entreprise a publié le détail des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans le cadre de la « loi Rixain » sur son site Internet.

Lors de sa réunion du 28 janvier 2021, le Conseil d'administration du Groupe avait fixé les objectifs suivants à atteindre sur le périmètre du Groupe au plus tard le 31 décembre 2025 :

- Au moins 30 % de femmes au COMEX en 2025.

- Au moins 20 % de femmes dans l'encadrement supérieur (niveaux hiérarchiques N5 et N6 qui représentent les 3 % des postes à plus hautes responsabilités) en 2025.

L'objectif d'une proportion de 20 % de femmes dans les niveaux hiérarchiques N5 et N6 est dépassé puisqu'elle atteint 20,1 % au 31 décembre 2023. La Direction générale a proposé au Conseil de réviser cet objectif pour le fixer à 22% au 31 décembre 2025. Sur la recommandation du Comité des nominations, de gouvernance, d'éthique et de responsabilité d'entreprise, le Conseil d'administration a approuvé cet objectif à l'unanimité.

Fait marquant : Sopra Steria a obtenu en 2022 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 de géographies. Cette distinction marque la reconnaissance des avancées réalisées par le Groupe depuis de nombreuses années en matière d'égalité professionnelle.

En 2023, l'Italie a également obtenu une nouvelle certification UNI: PdR 125 *Gender Equality*.

2.7.2. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE 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. Sopra Steria est également 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 salariés 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 au niveau Groupe en 2023.

Actions	Réalisations 2023
Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.	1 190 salariés en situation de handicap. 93,5 % du périmètre : Afrique, Europe et Inde. En France, 697 salariés sont en situation de handicap dont 284 femmes (40,7 %), et 151 recrutés sur 2021-2023. Fait marquant en France : à la suite de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés sur 2021-2023, un nouvel accord a été signé pour la période 2024-2026. 3,60 % vs 3,30 % de taux d'emploi en 2022. 43,5 % 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 2 119 compensations actives en France. En 2023, plus de 740 salariés en situation de handicap ont été accompagnés par la Mission Handicap.
Former et sensibiliser pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.	8 528 participants à des formations aux enjeux du handicap. 91,8 % du périmètre (Europe, Asie, Afrique). 11 915 participants à des formations et des actions de sensibilisation. 93,3 % du périmètre (Europe, Asie, Afrique). 100 % des recruteurs formés à la prise en compte du handicap dans le processus de recrutement. 53 référents handicap nommés par la commission paritaire, relais de proximité de la Mission Handicap.
Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des lycéens et étudiants.	62 lycéens handicapés accompagnés dans le cadre du programme annuel HandiTutorat de soutien scolaire (plus de 450 lycéens accompagnés depuis 2013). 31 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.	« <i>Challenge Innovation Awards</i> » : 2 projets sélectionnés sur l'édition 2022 et portés par des collaborateurs. 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.**

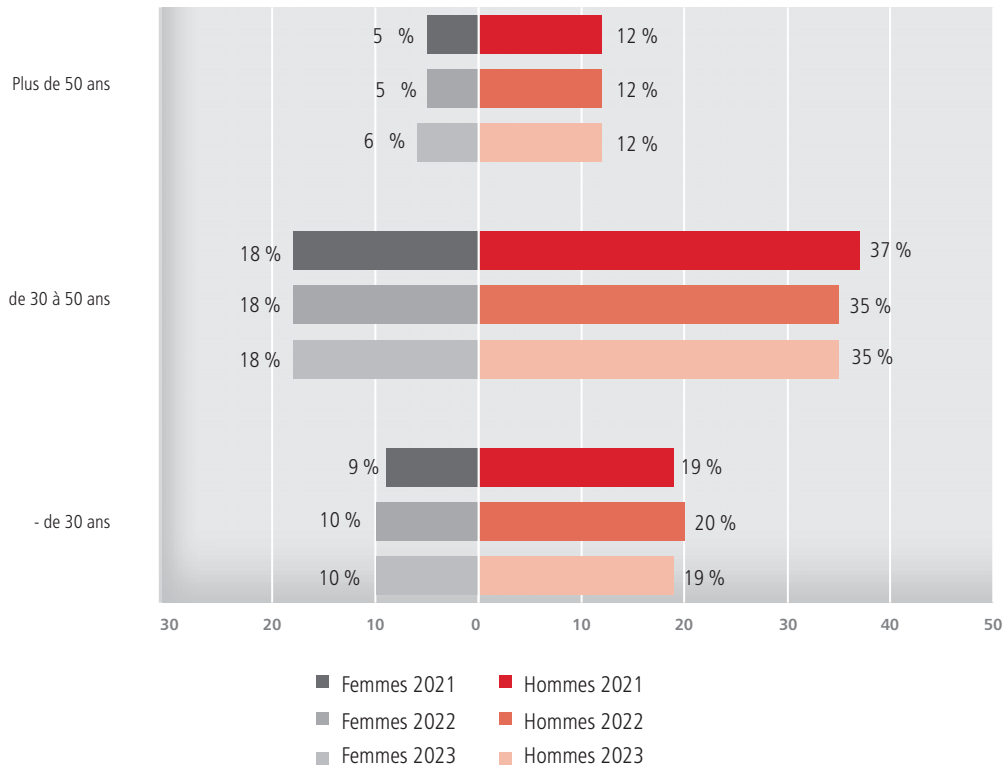
Nouvel objectif de l'indicateur de performance 2022-2025 : passer d'un taux d'emploi de 3,30 % à 3,50 %. **Objectif dépassé.**

2.7.3. RESPECTER LA REPRÉSENTATIVITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE DU GROUPE

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 30 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 30 ans et les plus de 50 ans au niveau du Groupe. Les différences observées localement dépendent essentiellement de la nature des activités principales dans chaque pays.

PYRAMIDE DES ÂGES 2021-2023 (HORS ACQUISITIONS)



Actions

Respecter l'équilibre dans la représentativité des générations.

Faciliter la transition vers la retraite.

Réalisations 2023

29,1 % de l'effectif a moins de 30 ans (vs 30,0 % en 2022) et 17,9 % a plus de 50 ans (vs 17,3 % en 2022).

Mise en place du système de retraite progressive pour faciliter la transition vers la retraite.
Sessions d'information à la retraite : 930 participants.
43,5 % du périmètre : France.

2.7.4. FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'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 mène des actions concrètes, ci-dessous, notamment à destination des jeunes issus des quartiers prioritaires et des zones rurales.

Actions	Réalisations 2023
Éclairer l'orientation : faire découvrir nos métiers dès le collège.	129 collégiens issus des quartiers prioritaires accueillis pour leur stage de 3 ^e (vs 547 en 2022), pour découvrir les métiers du numérique et démystifier les algorithmes en partenariat avec l'association Tous en Stage en France (43,5 % du périmètre).
Être à l'écoute et créer du lien : soutenir dès le lycée, accompagner les jeunes pour les soutenir et les aider à se familiariser avec le monde de l'entreprise.	Fait marquant en Inde : Un dispositif de conseil d'orientation, de mentorat, de soutien scolaire et de préparation aux examens est mis en place pour les lycéens. 141 mentors et parrains pour accompagner les lycéens tout au long de l'année en France et Inde (55,7 % du périmètre).
Faciliter l'inclusion et l'insertion professionnelle : favoriser l'inclusion et la réinsertion professionnelle de jeunes éloignés de l'emploi.	249 jeunes accompagnés vers une réinsertion professionnelle par une formation sur mesure aux métiers du numérique (220 en France et 29 en Tunisie). 37,3 % de femmes (Engagement Manifeste de la reconversion des femmes aux métiers du numérique – Numeum France). 44,8 % du périmètre : France et Tunisie.
Former et sensibiliser à la non-discrimination.	29 717 participants à des formations aux enjeux de la non-discrimination en 2023 (vs 20 845 en 2022). 98 % du périmètre : Afrique, Amérique du Sud, Europe. 100 % des acteurs du recrutement formés à la non-discrimination en France : suivi d'un module obligatoire et de sessions de sensibilisation à la non-discrimination pour les recruteurs opérationnels.
Résultat enquête Great Place to Work	93 % (vs 93 % en 2022) 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 « Déclics numériques ». Ce programme de reconversion aux métiers du numérique s'adresse à un public éloigné de l'emploi issu 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 2023, sortie de la première promotion du programme avec succès, avec 29 ingénieurs diplômés dont 44,8 % 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. PROMOUVOIR UN LIEU DE TRAVAIL INCLUSIF POUR LES SALARIÉS 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 2023
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 « LGBT+ phobies ». 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. Garantir un environnement de travail de qualité à nos salariés

Le Groupe Sopra Steria place l'humain au centre de son action. La **politique santé et sécurité au travail** du Groupe vise notamment à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés. Cette politique est conforme aux exigences réglementaires de chaque pays dans lequel le Groupe est implanté. Elle s'inscrit dans une démarche préventive des risques

professionnels. Elle vise également à préserver la santé et la sécurité des salariés, mais aussi des sous-traitants, ainsi qu'à améliorer leurs conditions de travail. Elle contribue au bien-être au travail, que le salarié soit sur un site du Groupe, un site client ou à distance, et 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 2023
Former et sensibiliser pour identifier et prévenir les risques professionnels et promouvoir le bien-être au travail.	17 538 salariés formés aux enjeux de la santé et de la sécurité dans le cadre du programme TechCare (vs 18 042 en 2022). 78,5 % du périmètre (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.	Cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique déployée sur : 94,0 % 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 pour les déplacements professionnels 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...	Réseau d'acteurs : 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 : 5,9 % vs 6,0 % en 2022. 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 95 % en 2022) des collaborateurs ayant répondu à l'enquête considèrent que « les conditions de sécurité sont adéquates ». 88 % (vs 88 % en 2022) 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 salariés. 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 à la pratique d'un sport, prendre soin de soi et des autres et gérer ses émotions : ateliers de sophrologie, d'ergonomie, de yoga, webinars pour prévenir les méfaits du stress, de la sédentarité, du travail sur écran ou des gestes répétitifs, savoir déconnecter... ;
- **Accompagner les nouvelles modalités de travail hybrides** : management à distance, sur site....

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

Fait marquant 2023 : Sopra Steria participe à l'initiative *Working with Cancer*, et s'engage à soutenir ses salariés quand ils sont confrontés à la maladie. L'objectif est de favoriser un environnement de travail sain et bienveillant afin que celles et ceux qui sont confrontés à une maladie grave se sentent en confiance pour révéler, s'ils le souhaitent, leur situation pour que le Groupe puisse mieux les accompagner. Sopra Steria se mobilise sur le sujet et déploie des mesures pour prévenir, soutenir et accompagner les salariés avec des solutions adaptées à leurs besoins.

Indicateurs Groupe	2020	2021	2022	2023
Absentéisme (%)	ND*	2,7	2,8	2,4
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (LTIFR)	ND*	0,12	0,15	0,27
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt et sans arrêt de travail (TRIFR)	ND*	0,21	0,41	2,95

* ND : non disponible.

81,1 % du périmètre : Allemagne, Belgique, Côte d'Ivoire, Danemark, Emirats Arabes Unis, Espagne, France, Maroc, Norvège, Pologne, Royaume-Uni, Sénégal, Suisse, Tunisie.

Indicateurs France	2020	2021	2022	2023*
Absentéisme (%)	2,5	2,7	3,1	2,5
Maladies professionnelles (nombre)	2	2	1	1
Taux de fréquence des accidents du travail	1,26	0,89	1,24	2,62
Taux de gravité des accidents du travail	0,013	0,013	0,017	0,047

*43,5 % du périmètre : France.

Objectif 2024 : poursuivre le déploiement du programme TechCare.

2.9. Maintenir un dialogue social régulier et constructif

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 intéressées – 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 2023
Signatures accords (nombre)	36 signatures et déploiement d'accords sociaux structurants (vs 48 en 2022).
Accords en vigueur (nombre)	364 accords en vigueur (vs 360 en 2022).
Périmètre couvert par un accord d'entreprise	78,5 % des collaborateurs couverts en 2023 (vs 72,1 % en 2022).

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 a été déployé en 2023 pour créer une instance stratégique du dialogue social au niveau européen. Il a 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. Il s'est réuni à deux reprises en 2023.

Objectif 2024 : 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 : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème

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.

En tant que groupe Européen, acteur majeur du numérique et de la Tech, Sopra Steria a axé sa politique et son programme d'action environnementale, au cours des dix dernières années, sur la protection de l'environnement. Ce programme concerne la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre, la contribution à l'économie circulaire, la prise en compte de la biodiversité et l'engagement des parties intéressées sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Sopra Steria s'est ainsi attaché à garantir que les opérations, les services délivrés à nos clients et notre chaîne d'approvisionnement ont intégré les meilleures pratiques en matière 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.

Sopra Steria s'engage à intégrer l'action climatique et la durabilité environnementale en tant que standard de comportement et d'action, en utilisant le numérique comme un catalyseur pour développer des solutions aptes à jouer un rôle actif dans la construction d'un monde durable pour tous.

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 ceux fixés par l'Union européenne en soutenant une transition vers une économie « Zéro émission nette » 2050. L'initiative Science-Based Targets (SBTi) a validé nos objectifs de moyen terme et long terme en matière de réduction des émissions de GES liées à nos activités directes, et nos résultats 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 avons atteint la certification *Climate Neutral Now* sur ce périmètre.

3.1.1. LES ÉTAPES MARQUANTES DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

2012	Compensation carbone des émissions de GES des déplacements professionnels certifiée
2013	1 ^{re} entreprise cotée en France avec un score 100 A au CDP <i>Climate Change</i>
2015	Compensation des émissions de GES des activités directes dues aux déplacements professionnels, bureaux et <i>Data Centers</i> sur site certifiée
2017	Objectifs de réduction des émissions de GES de l'ensemble du Groupe alignés sur 2 °C validés par le SBTi
2019	Objectifs de réduction des émissions de GES de l'ensemble du Groupe alignés sur 1,5 °C validés par le SBTi
2020	Adhésion au programme <i>Climate Neutral Now</i> de l'ONU. Compensation certifiée des émissions de GES des bureaux et <i>Data Centers</i> via des projets d'afforestation ayant un impact positif sur la biodiversité et le développement local
2021	Intégration de la compensation des déplacements professionnels au programme <i>Climate Neutral Now</i> de l'ONU . Compensation carbone via des projets d'afforestation des émissions de GES des bureaux, <i>Data Centers</i> et déplacements professionnels
2022	Dans la A List au CDP <i>Climate Change</i> pour la 6^e année consécutive Soumission au SBTi pour validation des objectifs SBTi Net-Zero en 2040 selon le nouveau standard de long terme.
2023	Validation des nouveaux objectifs SBTi Net-Zero 2040 du Groupe. Plan de sobriété énergétique : réduction de la consommation d'énergie des bureaux de 20 % en 2023 par rapport à 2021, dépassant l'objectif initial de -10 %. Dans la A List au CDP <i>Climate Change</i> pour la 7^e année consécutive

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 de sa politique, conformément aux recommandations de la *Task Force TCFD (Climate-related Financial Disclosures)*. Sopra Steria utilise le cadre développé par le CDSB (*Climate Disclosure Standards Board*), récemment consolidé au sein de la Fondation IFRS (*International Financial Reporting Standards*), pour démontrer la conformité aux

recommandations de la TCFD. La table de concordance SDG/Global Compact/GRI/TCFD-CDSB (pages 89-91) présente ces éléments.

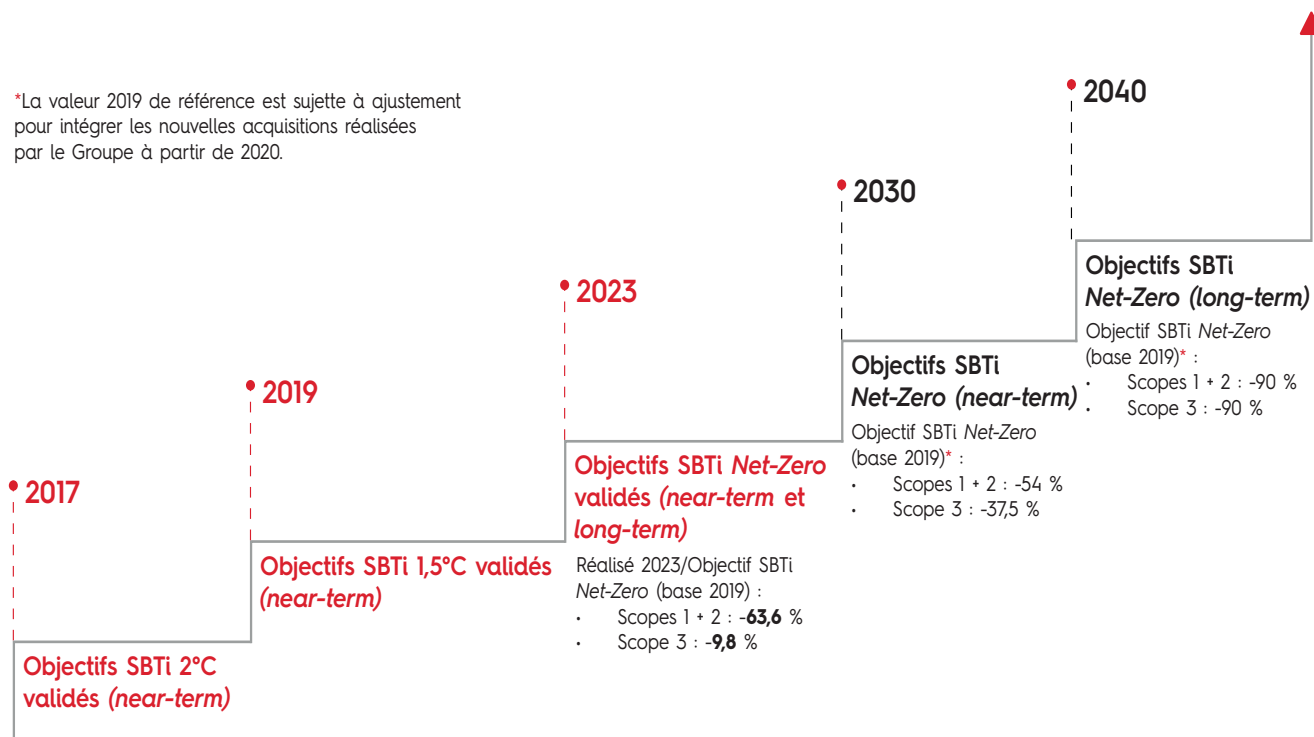
Sopra Steria a analysé qualitativement et quantitativement les conséquences de ces deux scénarios climatiques : le Sustainable Development Scenario (SDS) de l'Agence Internationale de l'Énergie (aligné sur l'Accord de Paris), et le scénario *business as usual* RCP 8.5 du Groupe d'Experts Intergouvernemental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

3.1.3. TRAJECTOIRE VERS L'OBJECTIF LONG TERME « ZÉRO ÉMISSION NETTE »

TRAJECTOIRE « ZÉRO ÉMISSION NETTE »

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

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



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 (Scope 3, y compris les biens et services achetés, cette catégorie représentant plus de 80 % des émissions de ce scope) 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 plafonné de 10 % de compensations carbone en 2040). 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 » de ce programme. Nos objectifs/cibles sont résumés ci-dessous.

OBJECTIFS / CIBLES

Trajectoire SBTi	2019	2021	2022	2023	2030	2040
	Résultats			Objectifs		
Objectif 1* : Réduire en valeur absolue les émissions de GES des scopes 1 et 2 (base 2019)			- 43,7 %	- 63,6 %	- 54 %	- 90 %
Objectif passé : Réduire les émissions de GES par collaborateur (scopes 1, 2, 3-6 et 3-8) (base 2015)	- 36,7 %	- 83,5 %	- 75,7 %	- 74,5 %		- 85 %
Objectif 2 : Réduire en valeur absolue les émissions de GES du scope 3 (base 2019)			- 14,1 %	- 9,8 %	- 37,5 %	- 90 %

* La réduction de l'intensité des émissions par an reste la même entre les anciens objectifs du SBTi et les nouveaux objectifs du SBTi Net-Zero

Objectifs SBTi tels que définis et validés en 2019 (long terme, aligné sur 1,5°C) : 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).

Objectifs SBTi Net-Zero validés en 2023
Objectifs court terme :

- Réduire les émissions absolues des Scopes 1 et 2 (bureaux et *Data Centers* sur site) de 54 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019 ;
- Réduire les émissions absolues du Scope 3 (déplacements professionnels, *Data Centers* hors-site, chaîne d'approvisionnement, etc.) de 37,5 % d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2019.

Objectifs long terme :

- Réduire les émissions absolues des Scopes 1 et 2 (bureaux et *Data Centers* sur site) de 90 % d'ici 2040 par rapport à l'année de référence 2019 ;
- Réduire les émissions absolues du Scope 3 (déplacements professionnels, *Data Centers* hors-site, chaîne d'approvisionnement, etc.) de 90 % d'ici à 2040 par rapport à l'année de référence 2019 ;
- Réduire les 10 % d'émissions restantes liées à l'ensemble de la chaîne de valeur en compensant les émissions de carbone afin d'atteindre le niveau « *Net-Zero* » en 2040.

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

PLANS D'ACTIONS

Plans d'actions	Scope 1		Scope 2		Scope 3			
			3-1 (Achat de produits et de services)	3-3 (Émissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2) + 3-13 (Locataires)	3-5 (Déchets : DEEE, papier, carton, plastique, métal, eau)	3-6 (Déplacements professionnels)	3-7 (Trajets domicile-travail et télétravail)	3-8 (Actifs en leasing : <i>Data Centers</i> hors-site)
Efficacité énergétique des bâtiments et des <i>Data Centers</i>	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
Certification <i>Climate Neutral Now</i> des bureaux, <i>Data Centers</i> et déplacements professionnels	X	X	X			X		X
Énergie renouvelable (tarif vert direct, Garanties d'Origine, I-RECs, REGO) et production d'énergie renouvelable ⁽¹⁾		X	X	X				X
Recyclage des déchets papier et carton et des DEEE					X			
Prix carbone interne virtuel pour tous les déplacements professionnels, en particulier l'avion et les voitures personnelles						X		
Flotte incluant des véhicules électriques et hybrides							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	
Formation des acteurs achats à l'engagement et à la collaboration : Développement de plans de formation dédiés (séries de webinaires) pour former les acheteurs à la méthodologie d'achat durable du Groupe			X					
Définition de plans d'actions spécifiques pour les catégories d'achats les plus émettrices			X					
Développement d'approches pour intégrer systématiquement la durabilité dans la sélection des fournisseurs et les choix d'approvisionnement			X					
Choix des fournisseurs de matériel et de logiciels informatiques en référence aux possibilités de collaboration sur les voies de la décarbonation			X					
Utilisation d'instruments d'achat (conditions contractuelles, plans d'action, feuilles de route fournisseurs) pour responsabiliser les fournisseurs en matière de réduction des émissions carbone			X					
Mobilisation des fournisseurs (webinaire, module carbone EcoVadis) : Engagement des principaux fournisseurs (qui représentent environ 50 % des émissions résiduelles de notre chaîne d'approvisionnement) dans la décarbonation en communiquant leurs émissions.			X					
Amélioration de la mesure des données réelles des émissions de la chaîne d'approvisionnement			X					
<i>Sustainability Linked Loan Facility</i> ⁽²⁾	X	X				X		X

(1) Production d'énergie solaire injectée dans le réseau électrique (Inde)

(2) *Sustainability Linked Loan Facility* : Facilité de Crédit Renouvelable (FCR) de Sopra Steria Group, mise en place en 2022 avec une marge liée au KPI annuel sur la réduction des émissions de GES par collaborateur. 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.

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 relative à la mise en œuvre de Systèmes 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 contribution 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 réduction 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, 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 de 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 continu ;
7. Intégration des enjeux environnementaux dans la proposition de valeur (sobriété numérique, numérique durable, développement de produits, solutions et services réduisant l'impact d'activités sur l'environnement et/ou contribuant à faire émerger des nouveaux modèles de développement plus durable).

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 de mobiliser les entreprises, les états, les ONG et la société civile dans la lutte contre le changement climatique.

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

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

(2) La méthode a été améliorée en 2022 en incluant les facteurs d'émission réels de certains de nos fournisseurs clés. Avec l'ancienne méthode ADEME, nous aurions eu 277 344 teqCO₂ en 2022 et 296 226 teqCO₂ en 2023

(3) Les valeurs en teqCO₂ recalculées (incluant les nouvelles acquisitions de 2019) et publiées dans le CDP 2020 pour les Scope 1, 2, 3-5, 3-6 sont respectivement : 4 719, 1 857, 296, 34 697. Pour le Scope 3-1, la valeur recalculée en utilisant une méthode améliorée est de 270 835 teqCO₂. Pour le Scope 3-15 qui n'était pas pris en compte auparavant, la valeur calculée est 2 892 teqCO₂.

(4) En 2023, Sopra Steria a détenu 31,96 % de la société Axway. Le scope 3 Catégorie 13 : Émissions liées aux investissements, représente les émissions d'Axway en tant que locataire des bureaux de Sopra Steria, et la part de Sopra Steria dans les autres émissions d'Axway est reportée ici (Scope 3 Catégorie 15). Nous avons estimé qu'Axway avait 12 000 teqCO₂ d'émissions de GES pour ses Scopes 1, 2 et 3 (amont). Ainsi, les émissions relatives à Sopra Steria étaient de 3 835 teqCO₂ (31,96% * 12 000 teqCO₂).

(5) Pour le Groupe, les émissions liées au télétravail représentent : 2 052,1 teqCO₂

Scope	Raisons d'exclusion	Catégorie	Raisons d'exclusion
Scope 3 Sous-catégories non applicables	Inclus dans d'autres Scopes	3-2. Immobilisation des biens (amont)	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
	Non-matériel pour Sopra Steria	3-10. Traitement des produits vendus (aval)	Sopra Steria ne vend pas de produits sujets à transformation
		3-11. Utilisation des produits vendus (aval)	Les émissions liées à l'utilisation des produits vendus par Sopra Steria ne sont pas significatives
		3-12. Fin de vie des produits vendus (aval)	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

3.3. Risques et opportunités liés au changement climatique

3.3.1. INTRODUCTION

Sopra Steria se conforme aux recommandations de la Taskforce on Climate Related Disclosures (TCFD) en prenant en compte les impacts potentiels du changement climatique sur les activités du Groupe et en veillant à mettre en place une stratégie d'atténuation et d'adaptation pérenne.

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 trois ans décrite dans la section 1. « Facteurs de risque » du chapitre 2 du DEU 2023 (pages 40-46).

3.3.2. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS ENVIRONNEMENTAUX

Management des risques environnementaux

Chez Sopra Steria, tout collaborateur, manager, personne externe ou organisation peut identifier un risque. Le *Country/Entity Risk Officer* gère et supervise l'identification et l'évaluation d'un risque particulier, tandis que le *Chief Risk Officer* de la Direction du Contrôle Interne et des Risques du Groupe gère l'ensemble du processus de gestion des risques.

Chaque année, le Département de la Responsabilité d'Entreprise et du Développement Durable (CR&SD) et le Département du Contrôle Interne et des Risques du Groupe examinent et mettent à jour la cartographie des risques du Groupe, qui positionne nos types de risques en fonction de leur impact financier potentiel et de leur probabilité de survenance. Ils examinent également le processus et la méthodologie de gestion des risques au cours du premier trimestre de chaque année. Cette analyse de nos risques prend en compte les spécificités de notre secteur, ainsi que les spécificités qui s'appliquent à nos fournisseurs, nos partenaires et nos clients, afin de cerner les répercussions potentielles pour Sopra Steria.

Une fois qu'un risque a été identifié et enregistré, il est évalué au niveau local (site, unité opérationnelle, fonction) pour confirmer sa validité ainsi que son impact potentiel. Le processus d'évaluation permet d'identifier les options de réponse disponibles pour atténuer ou, dans certains cas, annuler un risque pour le site, l'unité opérationnelle, la fonction, le pays et/ou le Groupe.

Management des opportunités environnementales

Tout comme pour les risques, chez Sopra Steria, n'importe quel collaborateur, manager, personne externe ou organisation peut identifier des opportunités qui apportent des bénéfices, non seulement à Sopra Steria, mais aussi à ses clients, partenaires et à la communauté au sens large.

Le directeur du pays ou de l'activité gère le processus d'identification des opportunités sous la responsabilité générale du directeur général du pays et, le cas échéant, au niveau du Groupe, sous la responsabilité générale du Directeur du Comité Exécutif (Comex). Une fois qu'une opportunité a été identifiée et enregistrée, la direction de l'entité locale l'évalue afin de la qualifier et de déterminer son impact stratégique et financier potentiel. Le processus d'évaluation décrit précédemment permet de centraliser toutes les opportunités identifiées, de les prioriser et de mettre en place un plan d'action dédié afin d'en concrétiser les avantages potentiels.

Synthèse des risques et opportunités environnementaux

Les risques et les opportunités liés au changement climatique sont identifiés, classés et présentés selon les lignes directrices de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD), avec une distinction entre risques physiques et risques de transition. Les risques bruts, c'est-à-dire sans prise en compte des mesures de prévention et de remédiation mises en œuvre par le Groupe, 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 environnementaux de Sopra Steria est rendu public chaque année dans notre communication au CDP.

RISQUES MATÉRIELS IDENTIFIÉS

Sous catégorie de risque	Description du risque brut	Horizon temporel, probabilité et impact brut	Mesure de maîtrise du risque
Risques de transition			
Marché	Une inadéquation de notre portefeuille d'offres en réponse au changement climatique pourrait nuire à notre réputation, entraîner des pertes d'opportunités commerciales, voire à moyen terme une perte de chiffres d'affaires au profit d'offres concurrentes plus innovantes. Ce risque pourrait se traduire par un désintérêt pour des services et solutions qui ne contribueraient pas suffisamment au soutien de nos clients dans leurs transitions vers le « Zéro émission nette ».	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Moyen terme ■ Probabilité inhérente : Très probable ■ Impact inhérent : Haut 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaboration avec les analystes du marché et les universitaires (par exemple, en intégrant à notre Comité Consultatif sur la Responsabilité d'Entreprise des spécialistes du climat), ■ Engagement dans des forums commerciaux et techniques externes (Pacte Mondial des Nations Unies, TechUK, etc.) ■ Communications internes pour informer et former les collaborateurs à l'évolution des marchés ■ Partenariats pour développer de nouvelles offres de produits et de services respectueux du climat (section 3.5 « Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service », pages 56-57)
Réglementation émergente	L'accroissement et la diversité des réglementations environnementales en matière de reporting extra-financier pourraient être source de risques de non-conformité, avec des répercussions négatives sur la réputation du Groupe vis-à-vis de ses parties intéressées, et notamment auprès des investisseurs et des analystes.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Moyen terme ■ Probabilité inhérente : Assez probable ■ Impact inhérent : Moyen / Bas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La veille et le suivi de conformité dans la mise en place des réglementations émergentes sont assurées par notre processus d'identification des risques ainsi que notre Système de Management Environnemental (SME), ■ Présence d'un réseau des référents du numérique durable dans chaque vertical et entité en France pour faire de la veille et sensibiliser (collaborateurs, clients et fournisseurs) ■ Participation aux forums des instances professionnelles et des services numériques (Green Tech Forum, etc.), ■ Trajectoire Net-Zero d'ici 2040 : Maîtriser les émissions de carbone du Groupe. (détaillé dans la section 3.1.3 Trajectoire vers l'objectif long terme « Zéro émission nette » pages 42-43.
Réputation	Des difficultés dans la mise en œuvre de notre trajectoire de réduction d'empreinte environnementale, ou dans la démonstration, par des reconnaissances externes, de notre capacité à contribuer aux trajectoires de nos clients pourraient altérer durablement la crédibilité du Groupe notamment auprès des collaborateurs et candidats, des partenaires et des clients, des investisseurs, ou des banques de financement.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Moyen terme ■ Probabilité inhérente : Peu probable ■ Impact inhérent : Haut 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intégration systématique des retours des clients et autres parties intéressées dans le suivi des projets et lors des interactions, ■ Participation de clients acheteurs à des réunions du Comex sur les enjeux environnementaux ■ Obtention de références reconnues publiquement : CDP AList, EcoVadis Platinum, Financial Times European Climate Leader (7 sur 400 entreprises), labélisation INR numérique responsable, ■ Dans la mesure du possible, le Groupe s'engage à aller au-delà des exigences réglementaires grâce à plusieurs initiatives (extension de la certification l'ISO 14001, sensibilisation des collaborateurs, programmes de formation, engagement des fournisseurs, offres clients innovantes, contribution active à l'écosystème, etc.)

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème

Sous catégorie de risque	Description du risque brut	Horizon temporel, probabilité et impact brut	Mesure de maîtrise du risque
Risques physiques			
Risques physiques aigus	La multiplication des phénomènes climatiques extrêmes (vagues de chaleur, inondations, tempêtes) pourrait avoir des effets négatifs sur la santé, diminuer la productivité et/ ou générer des perturbations chez nos fournisseurs en particulier pour les réseaux et l'hébergement.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Court terme ■ Probabilité inhérente : Très probable ■ Impact inhérent : Moyen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sopra Steria mène des audits de sites et s'assure que tous les sites sont dotés des meilleurs équipements pour faire face aux impacts du changement climatique, ■ Existence d'un dispositif de suivi déployé afin de détecter les événements le plus tôt possible, ■ Mise à disposition pour les collaborateurs des technologies et compétences de collaboration virtuelle nécessaires pour se connecter où qu'ils se trouvent, ■ Répartition de la production sur un grand nombre de sites et la duplication des réseaux de télécommunication permet d'assurer la continuité du service.

La question environnementale présente aussi 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

Sous-catégorie d'opportunité	Description de l'opportunité brute	Horizon temporel, probabilité et impact bruts	Mesure de réalisation de l'opportunité
Produits et services			
Développement de notre offre responsable afin de répondre à une demande croissante	Les diverses incitations à agir pour le climat vont très certainement orienter les marchés vers des produits et des services à plus faible empreinte environnementale. Il est important que Sopra Steria s'inscrive dans cette trajectoire en développant ses offres liées notamment au numérique responsable et au numérique pour accompagner la transition climatique qui sauraient répondre aux nouveaux besoins des clients.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Court terme ■ Probabilité inhérente : Certain ■ Impact inhérent : Moyen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Description de l'offre disponible lié au numérique durable (section 3.5 « Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service ». pages 56-57)
Diversification des activités économiques	La capacité de Sopra Steria à intégrer le développement durable dans les solutions et les services offerts à ses clients, basée sur les mêmes pratiques que prônées en interne, lui a donné des opportunités significatives de diversifier ses engagements auprès de ses clients et de gagner de nouveaux contrats	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Moyen terme ■ Probabilité inhérente : Certain ■ Impact inhérent : Moyen/ Bas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Décrit dans la partie dédiée aux offres (section 3.5 « Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service ». pages 56-57) ■ Formations dédiées pour les collaborateurs ainsi que sensibilisation sur des sujet tels que l'écodesign par exemple ■ Engagement des collaborateurs dans des groupes de travail dédiés à la Taxinomie pour pousser à l'identification de projets éligible et/ ou alignés ■ Ateliers trimestriels dédié au numérique responsable avec les référents sujet ■ Obtention du Label Numérique Responsable de niveau 1
Développement de notre offre responsable en partenariat avec nos fournisseurs	Sopra Steria ne se contente pas d'évaluer les performances des fournisseurs en matière de climat et d'environnement, mais recherche également des opportunités de collaboration avec nos fournisseurs dans le développement d'opportunités commerciales en lien avec le développement durable qui peuvent bénéficier à toutes les parties impliquées et améliorer leurs marques.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horizon temporel : Court terme ■ Probabilité inhérente : Certain ■ Impact inhérent : Moyen/ Bas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Décrit dans la partie dédiée aux offres (section 3.5 « Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service ». pages 56-57) ■ Collaboration avec des fournisseurs pour développer des offres communes (exemple : Hackathon organisé avec SAP) ■ Obtention d'un Crédit Syndiqué pour le financement de projet en lien avec le développement durable

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 des activités directes et indirectes du Groupe. Nous avons choisi de conserver cette répartition des impacts environnementaux de nos activités selon cette distinction « directes | indirectes » tel qu'exigée par les objectifs précédemment validés par le SBTi, étant entendu que l'exercice 2023 est une année de transition vers les nouveaux objectifs du programme SBTi *Net-Zero*.

Nous avons un niveau de contrôle important sur les émissions des activités directes, mais moins sur les émissions des activités indirectes.

3.4.1. ACTIVITÉS DIRECTES

L'impact environnemental de nos activités directes est relatif aux déplacements professionnels du Groupe, ainsi qu'à la consommation d'énergie et d'eau dans nos bureaux, nos *Data Centers* sur site et hors-site et à nos fuites de réfrigérants. Sopra Steria a réduit les émissions de ses activités directes mondiales de 74,5 % par collaborateur en 2023 par rapport à 2015. Cette réduction est proche du précédent objectif SBTi III de diminuer les émissions de GES par collaborateur (des Scopes 1, 2, 3-6 et 3-8) de 85 % entre 2015 et 2040. L'intensité de nos émissions dues aux activités directes globales en 2023 était de 0,37 teqCO₂ par collaborateur.

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

Mettre en place un parc immobilier à faible consommation d'énergie et d'eau

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 de *Data Centers* disposant d'un système de refroidissement efficace et d'un faible PUE (*Power Usage Effectiveness*), comme à Oslo Basefarm (1,2) et Oslo Digiplex (1,4). Le Groupe s'est fixé pour objectif un PUE moyen de ses *Data Centers* de 1,5 en 2028 et de 1,1 en 2033.

Sopra Steria sélectionne les bâtiments présentant les plus hauts niveaux de performance environnementale :

- **Oslo City** : Pour accompagner son expansion, Sopra Steria en Norvège s'est doté de bureaux supplémentaires à Oslo. Le bâtiment Oslo City est certifié BREEAM® NOR Excellent.
- **Powerhouse Brattørkaia - Trondheim** : Certifié BREEAM® Outstanding, Powerhouse Brattørkaia est occupé par Sopra Steria depuis 2019 et a bénéficié en 2023 d'une nouvelle extension. Ce bâtiment à énergie positive alimente non seulement ses propres besoins, mais fournit également de l'énergie renouvelable aux bâtiments voisins et à des bus, voitures et bateaux électriques par le biais d'un micro-réseau local (microgrid). Grâce à sa situation stratégique, le bâtiment bénéficie d'une exposition solaire optimale. Près de 3 000 m² de panneaux solaires recouvrent le toit et la partie supérieure de la façade, positionnés de façon à maximiser la capture d'énergie solaire. De plus, le bâtiment bénéficie d'un ensemble de technologies pour minimiser sa consommation d'énergie quotidienne.
- **Rennes Zen** : Fin novembre 2023, Sopra Steria a emménagé dans ses nouveaux bureaux de Cesson-Sevigné, près de Rennes. Rennes Zen est certifié BREEAM® Very Good.

Renforcer le déploiement du Système de Management Environnemental (SME)

Le Système de Management Environnemental du Groupe permet d'optimiser la consommation des ressources, notamment énergétique et d'eau.

La plupart des pays où le Groupe est implanté ont obtenu la certification ISO 14001 : 2015 : Allemagne, Danemark, Espagne, France, Inde, Italie, Norvège, Pologne, Royaume-Uni et Suède. En France, les audits de certification ISO 14001 des sites de Roanne et d'Aix en France auront lieu en mars 2024.

Plan de Sobriété Énergétique

Sopra Steria s'est engagé à réduire la consommation d'énergie de ses bureaux de 10 % d'ici 2023 (sur la base de 2021) en suivant les lignes directrices du Plan Sobriété Énergétique du gouvernement français. Ce plan est aligné sur la trajectoire long terme du Groupe en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Dans le cadre du Plan Sobriété Énergétique, Sopra Steria s'est engagé à suivre 3 axes principaux :

- 1) **Chauffage** : réduction de la température des chauffages dans les bureaux. Chaque pays fixe son propre objectif :
 - Fermeture des sites pendant 48h à Noël au Royaume-Uni par exemple ;
 - Adoption d'une exigence réglementaire de 19°C maximum pour le chauffage en France et en Italie ;
 - Campagne de sensibilisation en Espagne et concours proposé aux collaborateurs sur le site de Latitude en France.
- 2) **Éclairage** : limiter l'éclairage au strict nécessaire et l'adapter aux niveaux d'activité dans les bureaux :
 - Passage à l'éclairage LED au Royaume-Uni, en Italie et en Suisse ;
 - Mise en place de détecteurs de mouvement en Pologne et en Scandinavie ;
 - Suivi global de l'éclairage par la gestion des bâtiments en France.
- 3) **Utilisation des outils informatiques** : application de règles pour l'utilisation des outils et le stockage des données :
 - Extinction des écrans de communication dans les zones communes au Benelux, en Inde et en Pologne ;
 - Campagne de sensibilisation dans tous les sites du Groupe.

Du fait des efforts importants déployés dans tous les sites du Groupe, et de la gouvernance mise en place pour suivre le Plan de sobriété énergétique, **Sopra Steria est parvenu à réduire la consommation d'énergie de ses bureaux au niveau du Groupe de 20 % en 2023 par rapport à 2021, dépassant ainsi son objectif initial de réduction de 10 %.**

En effet, les pays ont établi leurs propres objectifs de réduction afin de contribuer à l'objectif de -10 % du Groupe. Ainsi, le Royaume-Uni a fixé une réduction de 15 % de la consommation énergétique des bureaux en 2023 par rapport à 2021, atteignant une réduction de 48 %.

Surpassant son objectif initial, Sopra Steria renouvelle son engagement à atteindre une réduction globale de la consommation.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème

Contrôle de la consommation d'eau sur le lieu de travail

Sopra Steria monitorise la consommation de l'eau afin de minimiser les fuites et le gaspillage. C'est particulièrement le cas en Inde, où est contrôlé, par exemple, la quantité d'eau entrante et la quantité d'eau sortante sur tous nos sites. Pour éviter le gaspillage, des aérateurs sont installés, c'est-à-dire des robinets qui réduisent le débit d'eau en y ajoutant de l'air, ainsi que des détecteurs de robinets sur tous les sites indiens. Dans les bureaux de Noida et de Chennai, des stations d'épuration permettent un traitement des eaux usées par une tierce partie puis une utilisation pour le jardinage et les chasses d'eau.

Grâce à ces actions, et à la fermeture de certains sites, Sopra Steria a réduit la consommation globale des ressources en énergie (diesel, gaz, chauffage urbain, électricité) de ses bureaux, *Data Centers* sur site et hors-site par collaborateur de 44 % entre 2019 et 2023. De plus, ayant davantage de visibilité sur la consommation d'eau et de contrôle des fuites dans nos bureaux grâce à nos actions, nous avons pu ralentir l'augmentation due au retour des collaborateurs dans nos locaux.

En 2023, des travaux ont été lancés pour élaborer une politique eau Groupe. Le déploiement de cette politique va s'étendre jusqu'en 2025.

CONSOMMATION DE RESSOURCES – ACTIVITÉS DIRECTES

Indicateurs	Objectif	2019	2021	2022	2023
Énergie bureaux					
Consommation en valeur absolue (MWh)		73 126	58 638	54 476	44 861
Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur)		1,62	1,25	1,10	0,80
Énergie Data Centers sur site					
Consommation en valeur absolue (MWh)		9 063	8 467	6 799	6 057
Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur)	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⁾	0,20	0,18	0,14	0,11
Énergie Data Centers hors-site					
Consommation en valeur absolue (MWh)		16 621	15 461	15 558	16 956
Consommation par collaborateur (MWh/collaborateur)		0,37	0,33	0,31	0,30
Énergies renouvelables					
Couverture par des énergies renouvelables de la consommation d'électricité dans les bureaux et <i>Data Centers</i> sur site	Augmenter la part d'énergies renouvelables couvrant la consommation d'électricité du Groupe (dans ses bureaux et <i>Data Centers</i> sur site) au-delà de 85 %.	90,0 %	99,2 %	99,3 %	99,4 %
Eau bureaux					
Consommation en valeur absolue (m ³)		246 985	121 926	135 445	172 169
Consommation par collaborateur (m ³ /collaborateur)	Piloter la consommation d'eau pour minimiser les fuites et le gaspillage.	5,50	2,59	2,73	3,08

En 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

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

Pour 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

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 Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Polynésie française, Roumanie, Royaume-Uni et Suisse) ou des certificats internationaux d'énergie renouvelable (I-REC au Brésil, Cameroun, Canada, Chine, Côte d'Ivoire, Émirats arabes unis, États-Unis, Inde, Liban, Maroc, Sénégal, Singapour et Tunisie).

Sopra Steria a dépassé son objectif de 85 % en 2019, et a encore progressé depuis ; la consommation d'électricité d'origine renouvelable a atteint 99,4 % de la consommation d'électricité en 2023.

■ Réduire les émissions issues des déplacements professionnels

Sopra Steria a déployé des outils de gestion et mis en place des actions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre provenant des déplacements professionnels : éditions d'aperçus trimestriels sur les voyages d'affaires, fixation d'un prix du carbone interne virtuel, utilisation d'outils de visio-conférence pour favoriser les réunions en ligne, incitations à voyager en train chaque fois que cela est possible, accès à une flotte de véhicules électriques, pilote sur le carburant d'aviation durable (SAF). Bien que les émissions absolues du Groupe en 2023 aient augmenté de 33 % par rapport à 2022 (la première partie de l'année 2022 ayant encore été marquée par la pandémie), celles-ci ne représentent que 54 % des émissions de 2019, année précédant le début de la pandémie. En 2023, les émissions par collaborateur étaient inférieures de 57 % à celles de 2019, l'année de référence des objectifs SBTi du Groupe.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ACTIVITÉS DIRECTES

Indicateurs	Scope			Objectif	Année de référence	2019	2021	2022	2023
	1	2	3						
Déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site et émissions fugitives					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					51 192	41 996	11 375	17 722	20 906
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 %	- 83,5 %	- 75,7 %	- 74,5 %
Bureaux					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					15 234	4 336	3 125	2 319	1 429
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)	x	x			NA	- 76,0 %	- 83,0 %	- 89,0 %	- 94,1 %
Data Centers sur site					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)				Intégrer les déplacements professionnels, les bureaux, les Data Centers du Groupe, les émissions fugitives dans le programme « Zéro émission nette ».	2 726	54	27	30	39
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)	x	x			NA	- 98,3 %	- 99,3 %	- 99,2 %	- 99,1 %
Data Centers hors-site					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					1 227	1 250	141	191	108
Réduction des émissions par collaborateur par rapport à 2015 (teqCO ₂ /collaborateur)			x		NA	- 13,0 %	- 91,0 %	- 89,0 %	- 94,5 %
Émissions fugitives					2017				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					1 725	2 048	1 124	1 355	924
Réductions des émissions par rapport à 2017 (teqCO ₂)	x				NA	+ 19,0 %	- 35,0 %	- 21,0 %	- 46,4 %
Déplacements professionnels ⁽¹⁾					2015				
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)					32 005	34 310	6 957	13 826	18 406
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)			x		0,92	0,80	0,15	0,28	0,33
Activités directes par chiffre d'affaires / EBITDA pro forma ⁽²⁾					2018				
Ratio émissions des activités directes / chiffre d'affaires (teqCO ₂ /M€)					11,0	9,5	2,4	3,5	3,6
Ratio émissions des activités directes / EBITDA pro forma ⁽²⁾ (teqCO ₂ /M€)			x		122,3	102,9	25,4	35,7	33,1

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 génération d'électricité non-renouvelable 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 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

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 EGGG 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 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.

⁽¹⁾ 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 : 19 544 teqCO₂ en 2023, 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 2015.

⁽²⁾ EBITDA pro forma tel que calculé au chapitre 5 en note 12.5.1 page 261 du DEU 2023.

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, l'entreprise a pu atteindre son objectif de certification *Climate Neutral Now* pour l'ensemble de ses activités directes dès 2021, soit un an avant la date prévue.



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

A la lumière des exigences de la CSRD et de la Taxonomie européenne, nous travaillons à définir une politique dédiée aux impacts des activités du Groupe sur le vivant et la biodiversité, en prenant en compte, dans la mesure du possible, de l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe.

Sopra Steria s'engage non seulement à ne pas nuire à la biodiversité, mais aussi à rendre compte de manière transparente de l'impact du Groupe sur la biodiversité. A cet égard, Sopra Steria prendra chaque fois que possible les mesures nécessaires pour protéger la biodiversité dans le cadre de ses activités. Le Groupe souhaite également mettre à profit des expertises sur les technologies du numérique au service de l'environnement pour contribuer positivement à la préservation de la biodiversité.

En 2023, le Groupe a poursuivi l'évaluation de ses impacts afin de définir des indicateurs sur la totalité des domaines concernés (6 vs 4 en 2022) :

- Emissions de GES : Sur ce sujet, Sopra Steria publie déjà ses émissions de CO₂ issues de ses activités directes et indirectes (voir sections 3.4.1 et 3.4.2, pages 49-55). Des objectifs de réduction ont déjà été fixés et validés par le SBTi (voir section 3.1.3, pages 42-43).
- Ressources aquatiques et marines : Sopra Steria suit la consommation d'eau sur ses sites et développera des indicateurs de suivi liés à la pollution de l'eau, ainsi qu'à sa présence sur des sites situés dans des zones potentiellement soumises à des situations de stress hydrique. L'évaluation des consommations associées sera par ailleurs étendue à l'ensemble de sa chaîne de valeur.
- Changement d'affectation des sols : les risques d'impact liés à l'emplacement des sites du Groupe sur la biodiversité locale sont intégrés et analysés, notamment via des outils de cartographie.

- Pollution de l'air : Sopra Steria calcule ses émissions fugitives (à savoir le méthane, l'oxyde nitreux et l'hydrofluorocarbure) provenant du refroidissement de nos centres de données. Le Groupe prévoit de travailler à partir de 2024 à construire des indicateurs d'impact quantitatifs plus précis liés à la pollution de l'air. Le développement d'un outil interne de mesure d'impact, G4IT, permet de tenir compte de l'impact des activités sur la pollution de l'air.
- Utilisation des ressources : Sopra Steria établit déjà un rapport sur sa consommation d'eau et prévoit d'étendre ce rapport à l'ensemble de la chaîne de valeur, en fonction des informations disponibles et fournies par ses parties intéressées. En outre, du fait de ses activités dans le secteur du numérique, le Groupe a initié un travail de compréhension et d'analyse des dépendances liées aux ressources en minéraux (composants informatiques et batteries, notamment). Les travaux vont se poursuivre pour développer des indicateurs précis sur les ressources rares.
- Espèces introduites : Ce domaine ne s'applique pas à Sopra Steria, au regard de la typologie de ses activités, mais il est néanmoins prévu d'étudier comment Sopra Steria pourrait avoir un impact sur l'introduction accidentelle ou volontaire d'espèces exotiques envahissantes.

L'objectif des travaux engagés sur ces différents volets est d'élaborer une politique dédiée à la biodiversité, qui devrait comporter des objectifs, un plan d'action et des indicateurs quantitatifs pour mesurer les progrès du Groupe sur la base des six domaines cités.

Dès que Sopra Steria sera en mesure de suivre ces indicateurs clés, il devra procéder à une analyse de double matérialité qui permettra d'évaluer si les indicateurs clés sont impactants et de déterminer les sujets sur lesquels le Groupe doit rendre compte (cette matérialité s'appliquera désormais à l'ensemble de sa chaîne de valeur).

3.4.2. ACTIVITÉS INDIRECTES

Les activités indirectes comprennent la gestion des déchets (déchets d'équipements électriques et électroniques, papier, carton, plastique, métal et eau), les trajets domicile-travail et le télétravail et les achats de biens et de services.

Afin de minimiser les ressources consommées par ses activités indirectes et de réduire les émissions associées, Sopra Steria a mis en place en 2023 des campagnes de sensibilisation incitant à réduire l'impression de documents et à prolonger la durée de vie des équipements électriques et électroniques (gestion optimisée des DEEE).

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

Renforcer notre contribution à l'économie circulaire

Papier et carton

Cette année, les volumes de déchets de papier et de carton ont diminué de 16,4 % par rapport à leur niveau de 2022. Les politiques de réduction des impressions ont permis de changer les habitudes sur site. La consommation de papier par collaborateur a été réduite de 69,9 % entre 2019 et 2023. 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 16 % en 2023 par rapport à 2019 (notamment en France et au Royaume-Uni). Par ailleurs, 99,5 % des déchets de papier et de carton ont été recyclés en 2023.

Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE)

Pour maximiser la durée de vie des 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. En 2023, plus de 99,2 % des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ont été réutilisés ou recyclés pour leur donner une seconde vie, soit une augmentation de 0,8 % par rapport à l'année précédente.

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 2023, la part des DEEE dangereux n'ayant pas de seconde vie, est de 0,19 % sur le total des DEEE et des déchets de papier, carton, plastiques et métalliques.

Déchets plastiques et métalliques

En 2023, le Groupe a étendu le champ d'application de son reporting sur les déchets en y ajoutant les déchets plastiques et métalliques pour les pays clés. Les déchets plastiques représentant 16 835 kg, ont tous été recyclés, au même titre que les déchets métalliques qui s'élevaient à 11 992 kg.

CONSOMMATION DE RESSOURCES – ACTIVITÉS INDIRECTES

Indicateurs	Objectif	2019	2021	2022	2023
Déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE					
Quantité en valeur absolue (kg)		82 947	62 541	92 822 ⁽¹⁾	91 987
Quantité par collaborateur (kg/collaborateur)		1,90	1,34	1,89	1,61
Part ayant une seconde vie	Donner une seconde vie à 100 % de nos DEEE d'ici 2030 (réutilisation par la revente et le don, récupération de la chaleur ou des matières premières pour le recyclage).	97,0 %	99,5 %	98,4 %	99,2 %
Déchets papier et carton ⁽²⁾					
Quantité en valeur absolue (kg)		415 122	337 455	315 530	263 855
Quantité par collaborateur (kg/collaborateur)		9,40	7,25	6,43	4,95
Part des déchets collectés séparément et recyclés	Recycler 100 % de nos déchets de papier et carton d'ici 2030 par récupération de la chaleur ou des matières premières.	96,0 %	99,8 %	99,8 %	99,5 %
Déchets plastiques ⁽³⁾					
Quantité en valeur absolue (kg)		NA	NA	NA	16 835
Quantité par collaborateur (kg/collaborateur)		NA	NA	NA	0,30
Part des déchets collectés séparément et recyclés		NA	NA	NA	100,0 %
Déchets métalliques ⁽³⁾					
Quantité en valeur absolue (kg)		NA	NA	NA	11 992
Quantité par collaborateur (kg/collaborateur)		NA	NA	NA	0,21
Part des déchets collectés séparément et recyclés		NA	NA	NA	100,0 %
Papier acheté					
Quantité achetée en valeur absolue (kg)		96 873	23 549	32 950	37 774
Quantité achetée par collaborateur (kg/collaborateur)	Réduire la consommation de papier et augmenter l'utilisation de papier labellisé écoresponsable.	2,40	0,51	0,67	0,71

⁽¹⁾ 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 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

En 2022, le périmètre 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 EGGG 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 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.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ Avant 2023, les déchets plastiques et les déchets métalliques n'étaient pas comptabilisés au sein du Groupe Sopra Steria.

Mesurer l'empreinte carbone de nos déchets

Cette année, le Groupe a mesuré les émissions produites par ses DEEE, déchets papier-carton, déchets plastiques et déchets métalliques collectés selon leur type de traitement, et de ses eaux usées. En 2023, l'empreinte carbone des déchets (DEEE, papier, carton, plastique, métal et eau usée) du Groupe, faiblement matérielle, est de 44 teqCO₂.

Les autres types de déchets (verre, organique, bois, municipal etc.) 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 pour ces autres catégories de déchets solides afin d'être en mesure de publier un scope exhaustif dans les prochaines années. En 2023, l'empreinte environnementale de l'élimination de ces déchets solides est estimée à 25 teqCO₂.

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'objectif « 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 par Sopra Steria et son pilotage organisé, contribuent à la réalisation des objectifs SBTi. Pour la première fois en 2022, puis en 2023, les émissions de la chaîne d'approvisionnement (Scope 3-1) ont été vérifiées par les auditeurs externes avec un niveau d'assurance raisonnable (auparavant assurance modérée).

Cette approche a permis d'estimer les émissions totales résiduelles de GES issues des achats du Groupe à 296 226 teqCO₂ en 2023 en utilisant la méthode des facteurs d'émission recommandée par l'ADEME. Ces émissions ont augmenté de 6 % par rapport à 2022 en raison d'un plus grand nombre d'achats de biens et de services, liés à une augmentation des activités et à l'intégration des sociétés nouvellement acquises.

Afin d'affiner l'évaluation des émissions relatives aux achats du Groupe, les facteurs d'émission réels de certains des fournisseurs clés, ont été retenus en 2023. Ainsi les émissions s'élèvent à un total de 285 988 teqCO₂ en retenant cette méthode, soit une réduction de 3,6 % en comparaison de la méthode utilisant seulement les facteurs de l'ADEME. Il résulte de ces analyses que, malgré l'augmentation des émissions due à un plus grand nombre d'achats de biens et services liés à une augmentation des activités, les émissions résiduelles des achats/chiffre d'affaires du Groupe ont diminué de 1 % en 2023 par rapport à 2022.

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. Une campagne d'incitation à la mesure et à la réduction des émissions de GES a été menée auprès des principaux fournisseurs, responsables d'environ 50 % des émissions résiduelles de la chaîne d'approvisionnement du Groupe. Des moyens spécifiques ont été mis en œuvre en 2023 pour renforcer l'enquête des fournisseurs en termes d'empreinte carbone (module carbone EcoVadis). Ils ont notamment été mobilisés à l'occasion d'un webinaire dédié.

En outre, une formation interne sur les achats responsables a été mise en place pour les acheteurs du Groupe, ainsi qu'un guide associé.

En 2023, Sopra Steria figure dans la A-List du CDP *Supplier Engagement Leaderboard* pour la 47^{ème} année consécutive.

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

Pour calculer les émissions du scope 3-7, une enquête est menée auprès des principaux pays du Groupe.

Des informations sur les habitudes de déplacement des collaborateurs en France, en Inde, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Scandinavie (Suède, Danemark et Norvège) ont été collectées pour connaître les distances parcourues et la manière dont les collaborateurs se rendent au travail. Ces distances ont été ajustées pour tenir compte du pourcentage des collaborateurs travaillant à domicile. En outre, les chiffres des émissions liées aux trajets domicile-travail ont été corrigés en ajoutant les émissions provenant de l'énergie utilisée par les personnes travaillant à domicile (équipement informatique, chauffage/climatisation).

La France, le Royaume-Uni, l'Inde, l'Allemagne et la Scandinavie (Suède, Danemark et Norvège) représentent 78 % des collaborateurs du Groupe Sopra Steria en 2023. Les émissions liées aux trajets domicile-travail et au travail à domicile des 18 % des collaborateurs restants ont été estimées en utilisant une moyenne des émissions générées par les collaborateurs couverts par l'enquête. Les émissions liées aux trajets domicile-travail des salariés ont été auditées en 2023 et représentent 32 895 teqCO₂ (contre 36 039 teqCO₂ en 2022, dont 37 % est lié au travail à domicile). Les salariés en France ont passé 38 % de leur temps de travail à domicile, soit 1,9 jour par semaine (contre 1 jour en 2019, et 1,87 jour en 2021). La politique de travail à distance flexible du Groupe répond aux besoins des clients et des collaborateurs, tout en respectant toutes les lois locales et les recommandations émises par les autorités de santé publique.

Dans le cadre d'une stratégie visant à réduire les émissions dues aux trajets domicile-travail, l'initiative la plus efficace consiste à promouvoir les mobilités "durables".

En France, par exemple, le Forfait Mobilités Durables (FMD) est en place depuis le 1^{er} janvier 2023, à la suite de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) impulsée par le gouvernement français depuis 2018. L'objectif de cet accord est de promouvoir l'utilisation de la mobilité durable en attribuant des aides financières sous réserve du respect de certaines conditions (type de transport, montant total). Les transports éligibles sont : les vélos mécaniques ou électriques, les scooters électriques, le covoiturage, les transports en commun autres que les abonnements et l'autopartage de véhicules à hydrogène ou électriques. Sur l'ensemble de l'année civile 2023, ce forfait a été utilisé par 17 % des salariés éligibles. Le vélo a représenté 54 % du total des abonnements des salariés de Sopra Steria.

En complément de ce Forfait Mobilité Durable, Sopra Steria France a mis en place depuis 4 ans un partenariat avec une solution de covoiturage dans le but de promouvoir l'utilisation de ce mode de transport auprès des collaborateurs. Par ailleurs, les informations reçues dans le cadre du calcul de cet indicateur sont également utilisées pour réaliser des diagnostics territoriaux des sites, du Groupe ainsi que pour gérer les Plans de Mobilité.

En Allemagne, en mai 2023, le *Deutschlandticket* a été lancé, que Sopra Steria SE subventionne en plus comme un billet de travail et qui offre donc un avantage attrayant pour les transports publics. Le billet est valable pour les transports publics dans toute l'Allemagne, c'est-à-dire pour les trains régionaux, les trains urbains, le métro, les bus et les tramways. Il incite donc à délaissier la voiture particulière au profit du bus et du train.

Au Royaume-Uni, lors des déménagements de bureaux, les collaborateurs bénéficient d'une aide financière pour les déplacements supplémentaires entre les sites. Afin de promouvoir la mobilité durable, cette aide dépend du mode de transport, les transports publics étant plus remboursés que la voiture.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ACTIVITÉS INDIRECTES

Indicateurs	Objectif	2019	2021	2022	2023
Achats (hors émissions issues des déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site, émissions fugitives) ⁽¹⁾					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		221 311	259 011	269 837	285 988
Ratio émissions résiduelles / chiffre d'affaires (teqCO ₂ /€m)		49,9	55,3	52,9	49,3
Ratio émissions résiduelles / EBITDA pro forma ⁽²⁾ (teqCO ₂ /€m)		542,0	578,4	543,5	452,8
Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ⁽³⁾					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		66 778	21 716	36 039	32 895 ⁽⁴⁾
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)		1,5	0,5	0,7	0,6
Déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		1,75	0,73	1,25	1,23
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)	Scope 3	0,00004	0,00002	0,00003	0,00002
Déchets papier et carton					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		8,84	7,97	7,21	7,12
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)		0,0002	0,00017	0,00015	0,00013
Déchets plastiques					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		NA	NA	NA	0,35
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)		NA	NA	NA	0,0000064
Déchets métalliques					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		NA	NA	NA	0,25
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)		NA	NA	NA	0,000005
Eaux usées					
Émissions en valeur absolue (teqCO ₂)		67,18	33,16	36,84	34,66
Émissions par collaborateur (teqCO ₂ /collaborateur)		0,00149	0,0007	0,0007	0,0006

En 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

En 2022, le périmètre 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 EGGG 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 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⁾ 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'élevaient à : 56,8 teqCO₂/€m en 2020, 61,1 teqCO₂/€m en 2019. Les valeurs pour les ratio/EBITDA pro forma s'élevaient à : 641,5 teqCO₂/€m en 2020, 663,3 teqCO₂/€m en 2019.

⁽²⁾ EBITDA pro forma tel que calculé au chapitre 5 en note 12.5.1 page 261 du DEU 2023.

⁽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 audité.

⁽⁴⁾ Pour le Groupe, les émissions liées au télétravail représentent : 2 052,1 teqCO₂

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 intéressées, 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, Sopra Steria s'applique à lui-même cette transformation, via sa stratégie « Zéro émission nette », sa politique environnementale, les actions déployées et résultats obtenus, présentés dans la section 3.1.3 Trajectoire vers l'objectif long terme « Zéro émission nette » (pages 42-43).

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 son infrastructure informatique, ou encore le déploiement de l'écoconception dans ses 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.

Accompagner nos clients dans l'élaboration d'une stratégie « zéro émission nette »

Aider les 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 intéressées. 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 alignés sur 1,5°C et SBTi *Net-Zero*, 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.

Gérer la conformité en s'appuyant sur le reporting

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

Elaborer ces indicateurs de performance environnementale 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 ;
- Elaborer une 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.

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).

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

- 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 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.

Programme européen Copernicus : Mettre le traitement de données géospatiales au service de l'environnement

CS Group intervient dans de nombreux projets de Copernicus, programme d'observation de la Terre. Copernicus permet aux citoyens, entrepreneurs, chercheurs et pouvoirs publics de trouver des solutions innovantes à la crise climatique et environnementale, basées sur des données d'observation des terres et du milieu marin. Il permet une prise de décision éclairée grâce à la mesure en continu et avec précision des variables climatiques essentielles à l'agriculture, à la biodiversité, aux énergies propres et à l'environnement. Dans ce programme, CS Group intervient notamment sur le traitement de données liées aux images de très haute résolution et sur l'étalonnage des équipements d'observation de la terre.

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 d'indicateurs de performance 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)** : Cet outil développé par Sopra Steria est dédié à la mesure environnementale des services numériques. Fonctionnant sur 3 niveaux d'évaluation, équipements physique, équipements virtuels et applications, il permet une analyse en profondeur de l'impact environnemental de services numériques et donne des clés pour réduire cet impact. Encadré par les normes ISO 14040 et 14044 et disponible sur une plate-forme SaaS, il permet d'améliorer la qualité des données d'inventaire, d'accélérer la mesure tout en se dotant d'indicateurs précis, de sensibiliser et responsabiliser les différents acteurs et enfin d'anticiper les réglementations,
- **Green for Infra (G4INFRA)** : Cette calculatrice carbone développée par Sopra Steria et la société Hubblo est dédiée à la mesure environnementale des services numériques couches basses (*On-premise, Cloud et Mainframe*) incluant les mesures énergétiques et le calcul du PUE sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 comme recommandé par la réglementation.

Calculatrice carbone OVHcloud

OVHcloud, leader européen du cloud, propose désormais à ses clients IaaS une calculatrice carbone permettant de générer des rapports mensuels de leurs émissions de carbone relatives au cloud. Offrir aux clients une meilleure compréhension de l'empreinte carbone de leur infrastructure cloud s'inscrit dans une démarche tournée vers la transparence et encourage des pratiques plus responsables. La méthodologie utilisée prend en compte l'ensemble des facteurs tels que la fabrication ou les composants à leur niveau individuel. Accessible sur demande depuis le manager OVHcloud, l'outil intègre la consommation électrique estimée des serveurs à partir de la surveillance des centres de données d'OVHcloud. Il établit ensuite une correspondance avec leur équivalent en émissions de carbone, en prenant en compte les systèmes de refroidissement et de réseau ainsi que le transport, la fabrication, la fin de vie et la gestion des déchets, afin de fournir un tableau complet de l'empreinte carbone actuelle. La calculatrice carbone repose sur la localisation comme paramètre essentiel. Ainsi, les résultats des rapports intègrent le mix énergétique propre à chaque pays.

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

- Former à la sobriété numérique
- Migrer vers le Cloud
- Calculer l'efficacité de l'utilisation de l'énergie (PUE) et faire des recommandations
- Collaborer avec l'écosystème et les organisations sectorielles : Digital 113, European Green Digital Coalition (EGDC), Institut du Numérique Responsable (INR), Numeum, Planet Tech'Care, SBTi, TechUK, The Business Services Association (BSA) et We Mean Business Coalition.

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

Le règlement Taxinomie (règlement UE 2020/852 du Parlement et du Conseil européens du 18 juin 2020) est une des mesures clés du plan d'actions de l'Union européenne inscrite dans son « *Green Deal* ». Celui-ci consiste en un ensemble d'initiatives visant à permettre d'atteindre la neutralité climatique d'ici 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 (règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission du 4 juin 2021 sur les objectifs climatiques et ses annexes 1 et 2 relatives aux critères d'alignement, le règlement délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021 « Article 8 » et ses annexes sur les indicateurs de durabilité), la directive 2022/2464 du 14 décembre 2022 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) remplaçant la Non Financial Reporting Directive (NFRD), et les publications de l'AMF, 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.

Comme pour l'exercice 2022, les deux premiers objectifs environnementaux liés à l'adaptation et l'atténuation du changement climatique, ont été considérés cette année sur le plan de l'éligibilité et de l'alignement. L'acte délégué du 26 juin 2023 relatif aux quatre autres objectifs environnementaux a été pris en compte dans le cadre de l'analyse de l'éligibilité et également volontairement dans le cadre de l'analyse d'alignement pour 2023.

En outre, en 2023, de nouvelles activités ont été insérées dans les objectifs climatiques (amendement du 27 juin 2023 au règlement délégué (EU) 2021/2139) relatives au secteur aéronautique, automobile et mobilité, transmission et distribution électrique. Les secteurs du nucléaire et du gaz sont traités dans un acte délégué complémentaire publié en 2022 appliqué en 2023 (acte délégué (EU) 2022/1214).

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 techniques de contribution substantielle mentionnée pour cet objectif ;
- L'activité ne cause de préjudice important à aucun des cinq autres objectifs environnementaux ;
- L'activité est réalisée en respectant les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, en particulier les droits fondamentaux au travail et les droits humains.

Cette analyse aboutit à la publication de :

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

3.6.1. NOTE DE POSITION NUMEUM

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 plate-formes 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

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 première note de position son interprétation pour identifier les activités qu'elle considère comme éligibles au titre de l'annexe 1, puis en 2023, a complété son analyse sur les critères d'alignement et le respect de non préjudice important sur les autres objectifs (*Do Not Significant Harm* DNSH) et les garanties minimales (<https://numeum.fr/note-de-position-sur-la-taxonomie-verte>).

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

Sont éligibles :

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

Sont alignés :

- 1^{er} critère technique : les *Data Centers* appliquent les « *best practices* » définis dans le Code de Conduite pour l'efficacité des *Data Centers* européens selon le rôle couvert par le participant ou la partie prenante tiers (voir rappel des définitions ci-après). L'application de ces pratiques doit faire l'objet d'un audit qui doit intervenir au moins tous les trois ans et être réalisé par un organisme devant être en capacité de démontrer son expérience de ce type de certification ou validation. Le premier audit doit intervenir impérativement au plus tard au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2023 publié en 2024. Sans audit de l'application du Code de conduite, les activités ne pourront pas être alignées.
- 2^e critère technique se cumulant au précédent : les fluides frigorigènes, utilisés dans les machines de production de froid dans les *Data Centers*, doivent présenter un potentiel de réchauffement global strictement inférieur à une valeur de 675. Chaque fluide frigorigène est répertorié sur le site du Greenhouse Gas Protocol avec son potentiel de réchauffement global (PRG) et l'évaluation des fluides frigorigènes est à réaliser individuellement par fluide.

Rappels utiles :

- Définition d'un *Data Center* : structure (ou groupe de structures) dédiée à l'hébergement, à l'interconnexion et à l'exploitation centralisés d'équipements de technologie de l'information et de télécommunications en réseau fournissant des services de stockage, de traitement et de transport de données, ainsi que toutes installations et infrastructures de distribution d'énergie et de contrôle de l'environnement, avec les niveaux de résilience et de sécurité nécessaires pour assurer la disponibilité du service souhaité.
- Typologies de *Data Centers* stipulées dans le code de conduite : le **co-hosting Data Center** dans lequel plusieurs clients ont accès à un ou plusieurs réseaux, serveurs et équipements de stockage sur lesquels ils exploitent leurs propres services/applications, le **colocation Data Center** dans lequel plusieurs clients localisent leur(s) propre(s) réseau(x), serveurs et équipements de stockage, le **hosting Data Center** dans lequel la propriété de l'installation et de l'équipement de technologie de l'information est commune, mais les systèmes logiciels sont dictés par des tiers.
- Acteurs pouvant opérer un *Data Center* : le participant qui exploite un ou plusieurs centres de données ou des équipements dans des centres de données et s'engage à rendre compte de la consommation d'énergie et à mettre en œuvre certaines pratiques du guide des meilleures pratiques, et il peut tenir 5 rôles (*operator*, *colocation provider*, *colocation customer*, *Managed Service Provider* (MSP), *Managed service provider in colocation space*). Une partie endorseeuse intéressée (« *endorser* ») est un tiers (fabricant de matériels pour le *Data Center*, ESN, clients ...) impliquée dans les opérations du centre de données et qui s'engage à mettre en œuvre ou à faire mettre en œuvre le code de conduite européen des *Data Centers*.
- Code de Conduite européen pour l'efficacité énergétique des *Data Centers* : il consiste en un modèle d'évaluation accompagné de guides pratiques, notamment pour les participants et les endorseeurs (*endorsers*). Il propose d'évaluer l'application de bonnes pratiques en fonction de la nature des intervenants dans les *Data Centers* selon une échelle allant de 1 à 5, 5 apportant le maximum de bénéfice en matière d'efficacité énergétique. Les pratiques non obligatoires du code de conduite ne sont pas exigées pour pouvoir valider la conformité à ce dernier. Les « *expected practices* » considérées dans la contribution substantielle correspondent à l'ensemble des « *best practices* » définies dans le Code de conduite européen pour l'efficacité énergétique des *Data Centers*. Elles doivent être prises en compte en fonction de la nature de l'intervenant. Les mettre en œuvre ne signifient pas attribuer à la réalisation de chacune la valeur maximale mais seulement les appliquer.
- Document du CEN-CENELEC (CLC TR50600-99-1) qui est équivalent au Code de conduite des *Data Centers* mais a une portée plus internationale.

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 première note de position son interprétation pour identifier les activités qu'elle considère comme éligibles au titre de l'annexe 1, puis en 2023, a complété son analyse sur les critères d'alignement et le respect de non préjudice important sur les autres objectifs (*Do Not Significant Harm* DNSH) et les garanties minimales (<https://numeum.fr/note-de-position-sur-la-taxinomie-verte>).

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, et si elles bénéficient aux clients de clients, elles auront un impact indirect.

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

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

Les évolutions (maintenance évolutive) de solutions éligibles sont également considérées comme éligibles. Sont également éligibles, les activités de conseil entraînant la réalisation d'un projet de transformation des clients ayant pour effet la réduction de leurs émissions de GES, par exemple :

- Définir la stratégie « Zéro émission nette » du client et l'accompagner dans sa réalisation ;
- Accompagner au changement les 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.

Sont alignés :

- 1^{er} critère technique : les solutions dont l'activité principale est la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou de la consommation énergétique ;
- 2^e critère technique se cumulant au précédent : les solutions, qu'elles soient sur mesure ou solution de marché, démontrant des économies substantielles d'émissions de GES permises au cours de leur cycle de vie par rapport à la solution/technologie alternative la plus performante. Ces économies sont déterminées par une analyse de cycle de vie (ACV) ou par une analyse comparant un scénario « avant » correspondant au processus client visé sans l'apport de la solution ou antérieur à son implémentation et un scénario « après » représentant le processus client visé à l'issue de la mise en œuvre de la solution ou post déploiement, en s'inspirant des normes scientifiques, par exemple la norme ISO 14064-2. Cette réduction doit être significative et s'apprécie au cas par cas, entreprise par entreprise, projet par projet.

3.6.2. ANALYSE D'ÉLIGIBILITÉ

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

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

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

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

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

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

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

- Les projets considérés comme habilitants au titre de la Taxinomie, c'est-à-dire qui permettent aux clients du Groupe d'apporter une contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique. L'essentiel des projets identifiés en 2023 appartiennent à cette catégorie. Il peut s'agir, par exemple, de projets permettant l'augmentation de la cadence de trains électriques sur le réseau ferré, ou l'adoption d'une meilleure écoconduite déclenchée par la mise en avant d'indicateurs de pollution de l'air, de projets permettant l'augmentation de la production d'énergies renouvelable ou l'allongement de la durée de vie de centrales nucléaires, de projets permettant l'optimisation de la logistique et la réduction du gaspillage de produits frais et très frais destinés à l'élimination une fois la date de péremption dépassée.
- 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, ou des solutions logicielles permettant de poser des objectifs et indicateurs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, et d'assurer le suivi et la vérification de la trajectoire de réalisation de la réduction de l'impact environnemental poursuivi, ou bien encore, de mise en place de système IOT améliorant la maintenance préventive des équipements, prolongeant la durée de vie des équipements et réduisant les déplacements des techniciens mis en capacité d'effectuer des diagnostics complets à distance.

■ CCM 3.21 : Fabrication d'aéronefs

Les projets éligibles au titre de l'activité 3.21 de l'objectif d'atténuation climatique contribuent à la fabrication, réparation, entretien, révision, modernisation, conception, réutilisation ou mise à niveau d'un futur avion avec zéro émission directe (d'échappement) de CO₂. Sur cette base, plusieurs projets ont été identifiés relatifs à l'optimisation de l'opérabilité ou de la vie des produits relatifs à la propulsion de demain, ou à la gestion de projet d'essais en vol avec conception du banc d'essai de moteurs à hydrogène hybrides.

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

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

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

- Les solutions logicielles Drone alliant la technologie de pointe des drones et l'intelligence artificielle contribuant à une foresterie moderne et durable, par la mesure et l'analyse de la forêt, la surveillance des espèces d'arbres indésirables telles que le sureau à baies rouges, la restauration des pâturages inaccessibles aux tracteurs, la fertilisation des forêts trop petites pour les hélicoptères, la détection des scolytes et les systèmes d'alerte précoce pour les maladies, le calcul de la capture de CO₂ à partir de la biomasse répertoriée sur les images prises de drones.
- Les services logiciels opérés par Copernicus, programme d'observation de la Terre de l'Union européenne, offrant des services d'information basés sur l'observation de la Terre par satellite et les données in situ (non spatiales). Les risques climatiques sont ainsi détectés au moyen de la surveillance de

l'atmosphère, des milieux marins, de l'évolution du changement climatique, sont managés par les systèmes de gestion des urgences climatiques.

■ CCA 9.3 : Services de conseil pour la gestion des risques climatiques et l'adaptation à ces risques

Les projets éligibles au titre de cet objectif d'adaptation climatique contribuent à la réalisation d'évaluations des impacts, de la vulnérabilité ou des risques climatiques d'une part, ou à l'élaboration de stratégies ou plans de gestion des risques physiques climatiques, d'autre part. Ces projets ont été identifiés auprès de certains établissements bancaires souhaitant mieux analyser les scores ESG et risques climatiques déclarés par leurs clients.

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

Le déploiement de l'analyse d'alignement 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.

■ CE 4.1 : Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données

Les projets éligibles au titre de cet objectif relatif à l'économie circulaire peuvent concerner une optimisation de la chaîne de production qui permet de réduire les déchets de matière première utilisée.

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.

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) comme en 2022. Des enquêtes sous forme de questionnaires ont été déployées auprès des fournisseurs de flottes de véhicules et d'immobilier afin d'établir leur niveau d'alignement.

3.6.3. ANALYSE D'ALIGNEMENT

Le Groupe a ensuite lancé une démarche d'analyse technique des projets pour déterminer leur alignement. Cette analyse porte, pour l'exercice 2023, uniquement sur les activités éligibles aux objectifs climat à savoir les activités CCM.8.1 et CCM 8.2. Pour les 4 autres objectifs (CE 4.1) et les activités nouvellement incluses aux objectifs climat (CCM 3.21, CCA 8.4 et CCA 9.3), seule l'analyse d'éligibilité pour cet exercice est requise. L'analyse de l'alignement est attendue pour l'année prochaine. Cependant, le Groupe a choisi de la déclarer de manière volontaire dès cette année. Le déploiement de la démarche est progressif, ce qui n'a pas permis à ce stade d'analyser l'ensemble des projets éligibles. Les projets non analysés sont considérés de fait comme non alignés.

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 » (CCM 8.1) représentent un peu plus du quart 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 CCM 8.2. « Solutions fondées sur des données en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre » représentent, pour leur part, environ deux tiers des revenus éligibles, et satisfont, pour presque deux tiers d'entre eux, au critère de contribution substantielle et sont donc alignées. Le tiers restant n'est pas aligné car les données nécessaires au calcul d'empreinte environnementale n'étaient pas disponibles.

Les projets éligibles au titre des activités CCA 8.4 et CCA 9.3 « Logiciels et conseil en management et adaptation des risques climatiques », ou CE 4.1 « Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données » sont intégralement alignés.

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.

Ainsi, pour les exercices 2022 et 2023, 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).

Un seul bâtiment est concerné pour lequel les droits d'utilisation des biens pris en location ont été comptabilisés en 2023. Ils est situé en Norvège et bénéficie du certificat BREEAM-Nor classifié Excellent, donc est considéré aligné. Par ailleurs, le Groupe a vu son parc immobilier s'enrichir des biens détenus par les sociétés acquises en 2023 (CS Group, Tobania, Ordina). Parmi ce nouveau portefeuille d'actifs immobiliers, parfois anciens, aucun ne satisfait aux critères d'alignement.

De la même façon, le Groupe a vu son parc de voitures augmenté significativement pour les mêmes raisons, principalement en Belgique et aux Pays-Bas (Tobania et Ordina). Nombre de ces véhicules, parfois anciens, ne respectent pas les critères d'alignement.

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

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.

DNSH « Atténuation du changement climatique »

Les projets identifiés dans cette activité CCA 9.3 ne sont pas relatives aux secteurs d'extraction de carburants fossiles, du transport et d'usines de production.

DNSH « Adaptation au changement climatique »

Le Groupe mène une politique d'adaptation aux risques physiques climatiques décrite section 3.3 « Risques et opportunités liés au changement climatique » (pages 46-48).

DNSH « Ressources aquatiques et marines »

Dans le cadre des projets identifiés pour l'activité CCM 8.1, et afin d'adresser les risques de dégradation de l'environnement liés à la préservation de la qualité de l'eau et à l'évitement du stress hydrique, le Groupe suit la consommation d'eau douce sur ses sites et travaille sur des indicateurs de suivi liés à la pollution de l'eau, ainsi qu'à sa présence sur des sites situés dans des zones potentiellement soumises à des situations de stress hydrique, ou proche des eaux marines, paragraphe 3.4.1 « Activités directes » (pages 49-52).

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 52-55). La part des déchets d'équipements électriques et électroniques ayant une seconde vie était de 99,2 % en 2023.

DNSH « Prévention et contrôle des pollutions »

Dans le cadre des projets identifiés pour l'activité CE 4.1, la politique du Groupe en matière d'achats de biens et services couvre les exigences requises par la Directive 2009/125/EC et l'annexe II de la Directive 2011/65/EU. Elle est décrite à la section 4.2 « Achats responsables : s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable » (pages 76-78).

DNSH « Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes »

Dans le cadre des projets identifiés pour l'activité CCM 3.21, le Groupe élabore une étude d'impact sur l'environnement pour les sites considérés comme à risque au niveau européen, en définissant des indicateurs d'impact relatifs aux six domaines mentionnés dans le paragraphe 3.4.2 « Activités indirectes » (pages 52-55) : émissions de GES, ressources aquatiques et marines, changement d'affectation des sols, pollution de l'air, utilisation des ressources, espèces introduites avec impact sur l'environnement.

Respect des garanties minimales

Les garanties minimales sont les procédures qu'une entreprise exerçant une activité économique met en œuvre pour s'aligner sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les principes directeurs des Nations Unies relatifs

aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte Internationale des Droits de l'Homme.

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

GARANTIES MINIMALES

Domaine	Justification d'application des garanties et renvoi aux sections correspondantes du Document d'enregistrement universel
Droits humains	Le Groupe s'engage à respecter les lois applicables et dispose d'une politique relative aux droits humains et est par ailleurs soumis au devoir de vigilance tel que défini par la réglementation française. Voir sections 2. « Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé » (pages 22-40), 4.2. « Achats responsables : s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable » (pages 76-78), 4.1.6. « Protection des données à caractère personnel » (pages 73-74), 4.5. « Promouvoir l'inclusion numérique et l'engagement solidaire » (pages 83-85) et 4.1.9. « Devoir de vigilance et plan de vigilance » (pages 75-76).
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 72-73). Le Groupe a également mis en place des procédures d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants. Voir section 4.2. « Achats responsables : s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable », notamment les paragraphes « Adhésion à la charte des fournisseurs et partenaires » et « Évaluation RSE des fournisseurs et partenaires » (pages 76-78).
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 4.1.7 « Transparence fiscale » (page 74).
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 4.1.8 « Autres réglementations » (pages 74-75).

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 2023 », page 218 du DEU 2023.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème

Chiffre d'affaires

TAXINOMIE – INDICATEUR DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Activités économiques	2023			Critères de contribution substantielle						
	Code(s) ^(a)	Chiffre d'affaires absolu en millions d'euros	Part du chiffre d'affaires %	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	
				O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	
A. Activités éligibles à la taxinomie										
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)										
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	49,5	0,9 %	100 %						
Construction d'aéronefs	CCA 3.21	1,0	0,0 %	100 %						
Logiciels permettant la gestion des risques climatiques	CCA 8.4	9,8	0,2 %		100 %					
Conseil en gestion des risques climatiques	CCA 9.3	0,3	0,0 %		100 %					
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	1,3	0,0 %					100 %		
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		61,9	1,1 %							
Dont % activités habilitantes			1,1 %	100 %						
Dont % activités transitoires			0,0 %	0 %						
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)										
		en millions d'euros	%	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCM 8.1	34,6	0,6 %	100 %						
Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES	CCM 8.2	29,6	0,5 %	100 %						
Construction d'aéronefs	CCA 3.21	0,0	0,0 %	100 %						
Logiciels permettant la gestion des risques climatiques	CCA 8.4	0,0	0,0 %		100 %					
Conseil en gestion des risques climatiques	CCA 9.3	0,0	0,0 %		100 %					
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	0,0	0,0 %					100 %		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2.)		64,2	1,1 %							
TOTAL (A.1. + A.2.)		126,1	2,2 %							
B. Activités non éligibles à la taxinomie										
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)		5 679,2	97,8 %							
TOTAL (A + B)		5 805,3	100 %							

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

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

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

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

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

Critères DNSH (Do Not Significant Harm)

Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année 2022	Catégorie « (activité habilitante) »	Catégorie « (activité transitoire) »
O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T
N	O	N	O	N	N	O	0,7 %	E	
N	O	O	O	O	O	O			
N	N	N	N	N	N	O			
O	N	N	N	N	N	O			
O	N	O	O	O	N	O			
							0,7 %		
O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T
							0,5 %		
							0,5 %		
							1,1 %		

Proportion de Chiffre d'affaire/Total Chiffre d'affaire

	Aligné à la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	0,9 %	1,1 %
CCA	0,2 %	0,0 %
WTR	N/EL	N/EL
CE	0,0 %	0,0 %
PPC	N/EL	N/EL
BIO	N/EL	N/EL

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème

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 2023 » (page 216) mais à l'augmentation des actifs. Ainsi, les nouveaux droits d'utilisation des biens pris en location seront considérés dès la signature des contrats de location et les modalités

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

TAXINOMIE – INDICATEUR DE CAPEX

Activités économiques	2023			Critères de contribution substantielle					
	Code(s) ^(a)	Capex absolues en millions d'euros	Part du Capex %	Atténuation du changement climatique O; N; N/EL ^(b) ^(c)	Adaptation au changement climatique O; N; N/EL ^(b) ^(c)	Ressources aquatiques et marines O; N; N/EL ^(b) ^(c)	Pollution O; N; N/EL ^(b) ^(c)	Économie circulaire O; N; N/EL ^(b) ^(c)	Biodiversité et écosystèmes O; N; N/EL ^(b) ^(c)
A. Activités éligibles à la taxinomie									
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)									
Afforestation	CCM 1.1								
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	27,4	10,7 %	100 %					
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2								
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	31,6	12,4 %	100 %					
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		59	23,1 %						
Dont % activités habilitantes									
Dont % activités transitoires									
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)									
		en millions d'euros	%	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)
Afforestation	CCM 1.1								
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	30,1	11,8 %	100 %					
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2								
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	166,4	65,1 %	100 %					
Capex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		196,5	76,9 %						
TOTAL (A.1. + A.2.)		255,5	100 %						
B. Activités non éligibles à la taxinomie									
Capex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		0							
TOTAL (A + B)		255,5	100 %						

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

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

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

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

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

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème

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 4,9 % des opex totales soit 264,5 M€. Le Groupe a donc décidé, comme pour le reporting 2021 et 2022, 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 264,5 M€.

TAXINOMIE – INDICATEUR D'OPEX

Activités économiques	2023			Critères de contribution substantielle						
	Code(s) ^(a)	Opex absolues en millions d'euros	Part de l'opex %	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	
				O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	
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) (A.1)		0	0,0 %							
Dont % activités habitantes										
Dont % activités transitoires										
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)										
		en millions d'euros	%	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	O; N; N/EL ^(b) ^(c)	
Opex des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2.)		0	0,0 %							
TOTAL (A.1. + A.2.)		0	0,0 %							
B. Activités non éligibles à la taxinomie										
Opex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		264,5	100 %							
TOTAL (A + B)		264,5	100 %							

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

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

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

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

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

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 également faire du numérique une source d'opportunités et un accélérateur de progrès pour tous.

Afin de contribuer à ses objectifs court terme (2030) et long terme (2040), Sopra Steria va poursuivre et renforcer ses programmes :

- Déployer à l'échelle du Groupe les plans d'actions pour engager les fournisseurs dans la décarbonation de la chaîne d'approvisionnement ;
- Optimiser les dispositifs autour de la décarbonation des transports (voyages d'affaires, déplacements domicile-travail) ;
- Poursuivre le plan de sobriété énergétique du Groupe ;
- Déployer de nouvelles certifications ISO 14001, notamment en France ;

- Accélérer le développement de ses offres de numérique responsable pour prolonger ses actions de réduction et d'adaptation sur l'ensemble de sa chaîne de valeur en adressant ses clients grâce aux opportunités qu'offre le numérique ;
- Approfondir l'analyse de certaines catégories d'impacts (biodiversité), de nouvelles catégories de déchets (plastique et métal) ;
- Mener notre projet d'acquisition d'une solution plus ambitieuse pour automatiser la collecte des données environnementales et la publication des indicateurs associés. Cette initiative s'inscrit dans la volonté d'adopter des pratiques innovantes pour une plus grande efficacité opérationnelle à l'échelle du Groupe, pour produire plus rapidement les indicateurs de suivi de nos grands programmes et également répondre aux attentes croissantes de nos parties intéressées.

4. Engagements envers la société

En tant que leader européen de la Tech, les engagements de Sopra Steria envers la société recouvrent :

- La mise en œuvre des principes éthiques du Groupe et le respect des règles de conformité ;
- La façon dont le Groupe interagit avec ses parties intéressées, 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 ;
- Un engagement citoyen, auprès des publics en difficulté ou en grande précarité.

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. Éthique et conformité

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, contre le blanchiment et contre la fraude, à la conformité des opérations aux sanctions économiques et au contrôle des exportations et enfin le devoir de vigilance ;
- Cette Direction s'appuie sur le réseau des responsables de contrôle interne en charge du contrôle interne, de l'éthique des affaires et la conformité (*Internal Control & Compliance Officers*), voir chapitre 2 « Facteurs de risque et contrôle interne », du présent Document d'enregistrement universel (pages 48-53 du DEU 2023). Ils sont nommés dans chacune des entités du Groupe et constituent des relais en lien avec les équipes locales ;
- Elle s'appuie également sur les Directions fonctionnelles ou opérationnelles au niveau du Groupe, expertes dans leur domaine : Direction des Ressources Humaines, Direction Juridique, Direction des Achats, Direction Financière, Direction Sécurité, Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable.

Ces Directions disposent aussi de leurs propres relais dans chaque entité du Groupe. 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. PRATIQUES ÉTHIQUES

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 de Sopra Steria constitue le cadre de référence dans lequel le Groupe exerce ses métiers. Les principes éthiques de Sopra Steria sont reflétés par son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies dont le Groupe est signataire depuis 2004 et respectent les principes et droits fondamentaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies 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. Ces sensibilisations et formations interviennent principalement lors des séminaires d'intégration, de développement professionnel et de partage des fondamentaux du Groupe organisés par la structure interne de formation Sopra Steria Academy.

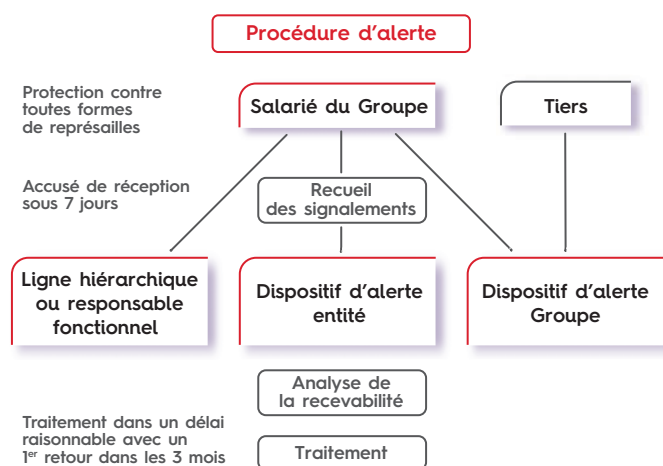
Sopra Steria attend par ailleurs de l'ensemble de ses relations d'affaires qu'elles respectent les principes de cette charte éthique, quelles que soient les lois et règlements des pays où ils exercent leurs activités. En particulier s'agissant de sa *supply chain*, Sopra Steria requiert l'adhésion à ces principes éthiques au travers de la charte des fournisseurs et partenaires.

La charte éthique est disponible publiquement 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 par un socle commun de règles, de procédures et de contrôles, voir chapitre 2 « Facteurs de risque et contrôle interne », du présent Document d'enregistrement universel (pages 48-53 du DEU 2023). 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 a perduré en 2023 en veillant à assurer la prise en compte des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques ainsi que l'application permanente des règles et de procédures au sein du Groupe et leur contrôle. À titre d'exemple, une dizaine de règles relatives aux enjeux de conformité sont intégrées aux Règles Groupe qui constituent les fondamentaux de fonctionnement applicables à toutes les entités de Sopra Steria.

4.1.4. PROCÉDURE D'ALERTE



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

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

Elle peut choisir, à sa discrétion, comme alternative à ces voies de communication habituelles, de signaler les situations par le biais du dispositif d'alerte de Sopra Steria. Une adresse électronique est mise à disposition à cet effet dans chaque entité, gérée par un référent approuvé par la Direction du Contrôle Interne 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. Le dispositif laisse la possibilité d'émettre un signalement de manière anonyme.

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

Conformément aux règles de fonctionnement du dispositif d'alerte du Groupe, les délais suivants sont mis en œuvre pour le traitement des signalements :

- sous 7 jours ouvrés pour l'accusé de réception du signalement ;
- dans un délai raisonnable suivant la réception, pour la recevabilité du signalement ;
- sous 3 mois à compter de l'accusé de réception, pour un premier retour sur les actions qui sont, vont ou ont été mises en œuvre dans le cadre du traitement de l'alerte ;
- dans un délai raisonnable, pour la clôture de l'alerte au regard de la complexité et de la gravité des faits signalés.

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. Des mesures conservatoires sont également prises pour prévenir tout conflit d'intérêts, et donc garantir l'impartialité lors de la conduite des vérifications.

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

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

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

Sopra Steria a mis en place un programme de conformité permettant de prévenir les risques liés à la corruption et au trafic d'influence. Il contribue à protéger la réputation du Groupe et la confiance de l'ensemble de ses parties intéressées, tant internes qu'externes. Le Groupe applique dans ce cadre une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence.

À cette fin, la Direction générale est fortement impliquée dans la mise en œuvre et le suivi du programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence. Cet engagement concret se matérialise notamment au travers : du Code de conduite ; de la surveillance directe du dispositif dans le cadre des séquences de pilotage de la Direction du Contrôle Interne avec la Direction générale ; de réunions d'information des top managers et des communications régulières aux 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 des Nations-Unis pour la lutte contre la corruption, le 9 décembre.

La Direction générale a choisi une organisation transverse en charge du pilotage, du suivi et du contrôle du dispositif, grâce au réseau des responsables de contrôle interne, missionnée pour déployer les programmes de conformité et d'éthique des affaires, du contrôle interne et de la gestion des risques, dans chaque entité

Le dispositif repose en particulier sur :

- Une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, dont la mise à jour est prévue tous les deux ans ou dès que nécessaire en cas d'évènement important à l'échelle du Groupe. Elle a été actualisée comme planifié au premier semestre 2022 et le sera à nouveau en 2024 ;
- 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 du périmètre du Groupe ;
- Un régime disciplinaire qui s'appuie sur le Code de conduite opposable à tous les collaborateurs par l'intégration au règlement intérieur ou par tout autre mécanisme en vigueur dans les entités ;
- Des procédures spécifiques formalisées, permettant notamment la mise en œuvre des contrôles de premier et de second niveau, afin de répondre aux situations identifiées comme potentiellement à risque. À titre d'exemples : Politique invitations, Politique cadeaux, Procédure de déclaration de conflits d'intérêts, Procédure événements clients, Procédure Pays sous vigilance ;
- Des procédures d'évaluation des tiers, dont les fournisseurs et sous-traitants. Dans ce cadre, le Groupe met en œuvre sa Procédure Achats et la charte des fournisseurs et partenaires,

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 tiers dans les pays sous vigilance, des bénéficiaires de dons, mécénat et sponsoring, des cibles d'acquisition ;

- Un programme de formation Groupe, conçu au regard de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence :
 - Un parcours *e-learning* obligatoire pour tous les collaborateurs à effectuer dans les 3 mois suivant leur arrivée : Renouvelé courant 2021, il est disponible en cinq langues. Ce parcours sur mesure, développé en interne, 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. A fin décembre 2023, 93 % des collaborateurs avaient achevé ce module de formation.
 - Un dispositif spécifique pour les populations considérées comme plus exposées, par exemple les managers, les commerciaux, et les acheteurs.
- Un guide de prévention des conflits d'intérêts, mis à disposition de tous les collaborateurs du Groupe début 2023, avec pour objectif d'accompagner les collaborateurs et les managers à éliminer toute forme de doute sur l'impartialité d'une décision prise dans le cadre des activités de Sopra Steria et de trouver les solutions adaptées en cas de conflit d'intérêts.
- 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 ;

À 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 de corruption n'a par ailleurs été enregistré en 2023 au travers du dispositif d'alerte du Groupe.

4.1.6. PROTECTION DES DONNÉES

Protection des données à caractère personnel

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, le Règlement Général sur la Protection des Données « RGPD » est entré en application le 25 mai 2018. Le Groupe a 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 *e-learning* obligatoire à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et suivi par tout nouvel arrivant. Le module a été renouvelé en janvier 2024 ;
- 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.

Sécurité des données

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 à 46 du DEU 2023).

Les sites certifiés ISO 27001 en France couvrent les services informatiques centraux fournis par la DSI au Groupe (100 %). De plus, le Groupe est certifié ISO 27001 dans ses principaux pays (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Inde, Italie, Luxembourg, Norvège, Pologne, Royaume Uni et Suède) ainsi que sur les périmètres délivrant ses solutions logicielles comme Sopra Banking Software et Sopra HR Software.

Formation

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 piloté par la Direction Sécurité Groupe et déployé par l'Academy Groupe. Les collaborateurs peuvent être amenés à en suivre une ou plusieurs dans l'année suivant leur rôle. S'agissant de l'e-learning obligatoire, il a été réalisé par 91% des collaborateurs à fin novembre 2023. En remplacement du précédent, un nouveau module e-learning obligatoire a été lancé en décembre 2023. Il traite par exemples des sujets suivants : Protéger l'information, Reconnaître une tentative de phishing, Assurer la sécurité de l'information en déplacement et en télétravail. Des modules spécialisés pour approfondir des thématiques le compléteront en 2024. Des campagnes d'information et des bonnes pratiques diffusées en permanence sur les intranets du Groupe et périodiquement au travers de newsletters viennent compléter ce dispositif.

Notation cyber

Des agences de notation cyber sont utilisées afin d'améliorer la visibilité sur les risques cyber du Groupe. Elles proposent une évaluation périodique du système de management de Sopra Steria et des actifs externes visibles d'Internet. Leurs évolutions sont régulièrement suivies par la Direction Sécurité Groupe.

- **Security Score Card** : A en novembre 2023, avec l'objectif de se maintenir à ce niveau (A), au-dessus de la moyenne de la profession ;
- **Score CyberVadis** : 795, avec l'objectif de conserver au moins ce niveau. Une réévaluation est prévue en mars 2024.

4.1.7. TRANSPARENCE FISCALE

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

Ainsi, le Groupe s'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.

4.1.8. 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 a été 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, c'est-à-dire de toute information précise, qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de Bourse.

Lutte contre le blanchiment

Sopra Steria s'interdit de mettre en œuvre ou de participer à toute pratique constitutive de blanchiment de biens, de revenus ou de capitaux. Les transactions financières sont opérées dans le respect de toutes les lois et réglementations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Cet engagement implique des diligences en matière d'évaluation des tiers dans les pays considérés comme à risque. Le déploiement du dispositif d'automatisation et de renforcement des procédures de vérification des coordonnées bancaires des tiers s'est poursuivi en 2023. Il couvre désormais plus de 2/3 des achats annuels.

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 467305452138-41.

4.1.9. 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.

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 plan de vigilance comprend quatre parties :

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

Cartographie des risques

Les domaines de risque ci-dessous ont été analysés et hiérarchisés 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 (notamment l'accès aux bâtiments, la sécurité dans le cadre des déplacements professionnels), protection sociale et systèmes de prévention ;
- Environnement : risques d'atteintes graves à l'environnement (exemples : pollution, déchets, atteinte à la biodiversité).

Les conclusions de cette cartographie des risques sont notamment utilisées comme point d'entrée de la politique d'achats responsables du Groupe présentée section 4.2 « Achats responsables : s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable » (pages 76-78).

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 22-40), 4.1.6 (pages 73-74), 4.2., (pages 76-78), 4.4.1. (page 81), 4.5. (pages 83-86)
	Santé et sécurité	Les informations sont présentées section 2.8. (page 38-39).
	Environnement	Les informations sont présentées section 3. (pages 41-70).
Risques au regard des activités de nos fournisseurs	Achats responsables	Les informations sont présentées section 4.2. (pages 76-78).

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 est 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 cinq ans.

Mécanisme d'alerte

Sopra Steria met en œuvre une procédure d'alerte pour recueillir les signalements relatifs au devoir de vigilance. Ce dispositif est présenté section 4.1.4 paragraphe « Une procédure d'alerte » (page 72).

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.

4.2. Achats responsables : s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable

4.2.1. GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Rattachée à la Direction générale, la Direction des Achats Groupe définit les politiques et procédures achats Groupe, pilote la relation fournisseur, et déploie les dispositifs d'achats responsables à travers le Groupe pour veiller à ce que sa chaîne d'approvisionnement soit en accord avec ses exigences d'éthique et de durabilité. Les acheteurs et acteurs des achats responsables sont soutenus dans leurs actions par le département « Back-office Achats Groupe » pour la mise en œuvre du dispositif de conformité et d'évaluation des fournisseurs.

En 2023, le parcours de formation « Achats responsables », déjà déployé auprès de l'ensemble des acheteurs et acteurs des achats en France et au niveau *Corporate*, a été étendu au Royaume-Uni, à la Norvège et à l'Allemagne.

La Direction des Achats Groupe travaille étroitement avec la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable et la Direction du Contrôle Interne à la définition, à la mise œuvre et au suivi des dispositifs d'achats responsables.

Depuis plusieurs années, le Groupe déploie, sous la conduite de la Direction des Achats Groupe, des procédures communes et des outils visant à systématiser l'utilisation de bons de commande et à donner une vision de bout en bout de ses achats, de l'expression de besoin jusqu'au paiement. Les entités représentant les volumes d'achats les plus importants sont toutes couvertes par ce dispositif à fin 2023. Le déploiement en Allemagne et au sein de la future organisation Benelux (intégrant Tobania et Ordina) est prévu pour 2024.

4.2.2. ADHÉSION À LA CHARTE DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

L'objectif de la Charte des fournisseurs et partenaires est de définir les impératifs requis en termes d'éthique des affaires, respect des droits fondamentaux de la personne et de l'environnement. Elle présente les engagements de Sopra Steria vis-à-vis de ses fournisseurs et partenaires, ainsi que les engagements attendus d'eux. Elle impose ainsi de respecter les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits humains et libertés fondamentales, du droit du travail, de l'environnement, de la lutte contre la corruption notamment. La Charte des fournisseurs et partenaires prévoit également des dispositions visant à faire respecter ces engagements par leurs propres chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'une déclaration relative aux situations de conflits d'intérêts.

Le document est disponible sur le site internet du Groupe : www.soprasteria.com.

La Charte des fournisseurs et partenaires de Sopra Steria est incluse dans tous les appels d'offres envoyés aux fournisseurs et est intégrée dans les contrats et dans les bons de commande du Groupe. Si un fournisseur refuse d'adhérer à la Charte au motif qu'il dispose de sa propre charte, Sopra Steria requiert que cette dernière contienne des principes équivalents à la sienne.

4.2.3. ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Dispositif déployé au sein du Groupe

Le Groupe s'est engagé depuis 2015 à évaluer ses principaux fournisseurs et partenaires. Cette évaluation est effectuée au travers de la plateforme indépendante et experte EcoVadis.

Les évaluations couvrent quatre domaines : social et droits humains, environnement, éthique et achats responsables et s'intéresse aux politiques, aux plans d'actions et aux résultats obtenus. Il s'agit d'une évaluation documentaire effectuée par les analystes spécialisés d'EcoVadis.

En s'appuyant sur l'analyse détaillée qui en résulte, Sopra Steria dispose d'une vision globale de la maturité RSE de ses fournisseurs incluant les points forts, leurs faiblesses et tout comportement contraire à l'éthique identifié grâce à la veille média ou reporté par des ONG.

Résultats 2023

A l'échelle du Groupe, 730 fournisseurs ont obtenu une évaluation positive par EcoVadis, en 2023, représentant plus de 850 M€ de dépenses couvertes, conformément aux objectifs fixés par le Groupe en la matière. Cela représente 73 % de la dépense cible 2023.

En 2023, le dispositif d'évaluation des fournisseurs déployé à l'Italie, la Pologne et la Suède permet ainsi une couverture intégrale de l'ensemble des géographies du Groupe.

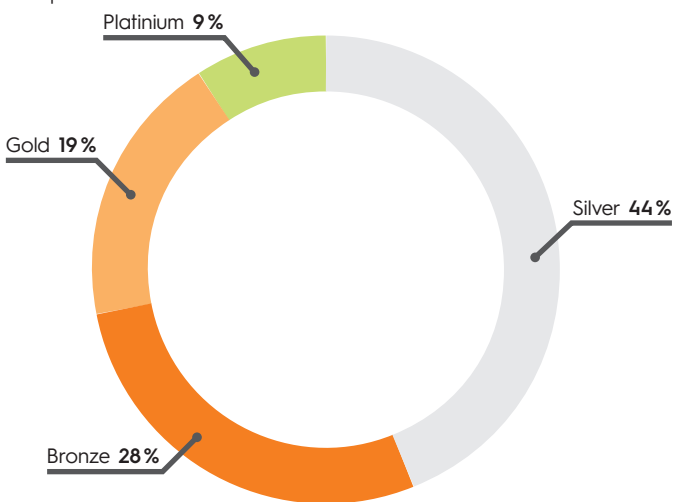
Le taux de participation à l'évaluation est de 95 % (incluant les fournisseurs en cours d'évaluation).

Au moins la moitié des fournisseurs représentant 50 % des émissions ou plus, en teqCO_2 du scope 3.1, ont été évalués sur la plateforme EcoVadis.

Enfin, 35 % des fournisseurs déjà évalués lors de campagnes précédentes ont été réévalués.

En terme de résultats qualitatifs :

- Le score moyen des fournisseurs Sopra Steria évalués est de 59,5/100, soit 13,7 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 2023 a progressé de 3,4 points.
- Aucun fournisseur évalué ou réévalué en 2023 n'a obtenu de score inférieur ou égal à 24/100 correspondant au seuil d'alerte fixé par Sopra Steria.
- 85 % des fournisseurs évalués ou réévalués ont obtenu un score de 45/100 ou plus, alors que seuls 56 % de la totalité des entreprises évaluées par EcoVadis ont obtenu ce score.
- 71 % des fournisseurs évalués par le Groupe ont obtenu une médaille spécifique EcoVadis (à comparer à 35 % pour l'ensemble des fournisseurs évalués par EcoVadis), selon la répartition suivante :



- Sopra Steria a été réévalué par EcoVadis en 2023. Son score sur le volet « Achats responsables » est passé de 70/100 à 80/100, ce qui a contribué à l'augmentation du score global qui a atteint 86/100 (+ 6 points par rapport à 2022).
- En 2023, Sopra Steria figure dans la A-List du CDP *Supplier Engagement Leaderboard* pour la 4ème année consécutive.

Rappel de la procédure d'alerte en cas d'évaluation à risque

- Pour les fournisseurs ayant un score égal ou inférieur à 24/100, une alerte est déclenchée par EcoVadis. Ce score concerne la note globale et/ou la note du domaine « éthique ». Le fournisseur est alors contacté par la Direction des achats Groupe 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 domaines (social et droits humains, éthique, environnement, et achats responsables) est inférieur à 45/100, il n'est pas conforme aux attentes. Dans ce cas, le fournisseur est invité à s'appuyer sur les points d'amélioration identifiés lors de son évaluation pour mettre en place un plan d'actions correctives dans les meilleurs délais.

Critères RSE dans les cahiers des charges des appels d'offres

Lors de chaque appel d'offres, les acheteurs évaluent la performance RSE des fournisseurs consultés, en s'appuyant notamment sur les résultats du questionnaire EcoVadis. L'adhésion à la charte des fournisseurs et partenaires, est un prérequis à la prise en compte des offres réceptionnées.

En fonction de la catégorie d'achat concernée, des critères complémentaires sont intégrés et évalués. C'est le cas par exemple des approvisionnements de PC, pour lesquels l'appel d'offres renouvelé en 2023 incluait la labellisation EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool). Ce label, qui couvre toutes les étapes clés du cycle de vie des produits (matières premières, fabrication et utilisation) comprend des critères environnementaux, sociaux et éthiques et notamment respect des normes internationales sur le travail, exigences sur la santé et la sécurité au travail, transparence sur la chaîne d'approvisionnement, système de gestion anti-corrupcion, garantie de l'origine des minerais et approvisionnement hors zones de conflits armés.

4.2.4. ACHATS SOLIDAIRES ET INCLUSIFS : INTÉGRER LA DIVERSITÉ DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

A travers le Groupe, Sopra Steria déploie au niveau local plusieurs initiatives en faveur des achats solidaires et inclusifs.

Recours au 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. « Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap » (page 35).

Des achats qui favorisent l'inclusion au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, 53 % des fournisseurs sont de petites et moyennes entreprises (SME). Des programmes sont conduits pour identifier et soutenir les plus innovants d'entre eux, les fournisseurs locaux, ceux issus de la diversité et les VCSE (*Voluntary, Community and Social Enterprise*). Ces initiatives font partie du déploiement du *Social Value Act* dans la démarche achats de Sopra Steria au Royaume Uni.

4.2.5. CONTRIBUTION À LA RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET AUX ENGAGEMENTS SBTI

La Direction des Achats Groupe, en collaboration avec la Direction Responsabilité d'Entreprise, a lancé un programme pour former ses acheteurs et mobiliser ses fournisseurs sur leurs engagements environnementaux et notamment les encourager à publier leur empreinte carbone sur EcoVadis.

En 2023, plusieurs initiatives ont également été déployées pour contribuer à cet objectif ambitieux :

- **Optimisation de la chaîne logistique**
Report du transport routier sur le transport maritime ou fluvial dans la chaîne logistique associée aux commandes informatiques (PC).
- **Allongement de la durée de vie de certains équipements**
- **Achats de produits et services à plus faible impact environnemental :**
 - Contrats d'énergie renouvelable : Achat de contrats d'énergie renouvelable directement auprès des fournisseurs et 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 50).
 - Achat de papier labellisé : Achat de papier labellisé écoresponsable. Ce point est présenté section 3.4.2. tableau « Consommation de ressources – Activités indirectes » (page 53).

- 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 sont incités à s'orienter vers l'e-mobilité.
- Offres écoresponsables : Développement d'offres écoresponsables avec certains fournisseurs, comme pour les fournitures de bureau.

4.2.6. ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS DANS UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS

Au travers d'un processus de revue régulier, la Direction des Achats Groupe soutient ses fournisseurs dans leurs initiatives de responsabilité d'entreprise et les incite notamment à développer des offres de biens et services à moindre impact carbone.

Une adresse électronique générique a également été créée pour alimenter un dialogue régulier avec les fournisseurs et Sopra Steria pour coconstruire une démarche de progrès.

4.2.7. OBJECTIFS DE PROGRÈS 2024

Contribution à la réduction des émissions de GES

De nouvelles mesures seront prises en 2024, afin de poursuivre la contribution des achats responsables aux grands programmes environnementaux du Groupe notamment SBTi Net-Zero :

- Déployer le parcours de formation aux acheteurs des autres entités du Groupe et développer la méthodologie pour des Achats de plus en plus responsables ;
- Étudier des offres écoresponsables avec certains fournisseurs et partenaires ;
- Étudier un dispositif d'allongement significatif de la durée de cycle de vie des PC des collaborateurs du Groupe ;
- Améliorer l'empreinte carbone des déplacements du Groupe en favorisant l'utilisation de transports décarbonés.

Évaluation RSE des fournisseurs et partenaires

- Poursuivre le déploiement des évaluations RSE EcoVadis afin de couvrir 1 milliard d'euros de dépenses fournisseurs à fin 2024 ;
- Inciter à la publication de l'empreinte et de l'intensité carbone de l'ensemble des fournisseurs de notre scope 3-1 (Achats de produits et de services), sur la plateforme EcoVadis.

4.3. Être un partenaire dans la durée pour les clients du Groupe

L'engagement du Groupe : être un partenaire dans la durée pour les clients du Groupe, au plus près de leurs enjeux, en leur apportant le meilleur des technologies dans une approche responsable et créatrice de valeur durable

4.3.1. CONFIANCE CLIENT

Sopra Steria s'attache à développer des relations pérennes et de confiance avec ses clients, au bénéfice de leur performance et de la résilience de notre chaîne de valeur.

La primauté du service au client est une des valeurs essentielles de Sopra Steria et assurer la satisfaction des clients figure au premier rang des priorités du Groupe. En combinant performance, valeur ajoutée et innovation dans les services proposés, le Groupe accompagne ses clients dans leur transformation numérique et les aide à faire le meilleur usage du numérique pour répondre à leurs propres enjeux de performance et de durabilité.

a. Enquête annuelle de satisfaction « Customer Voice »

En sus des interactions régulières nourries et afin de construire,

organiser et pérenniser un dialogue de qualité et de confiance avec les clients, le Groupe a mis en place un dispositif spécifique de suivi à travers l'organisation et l'analyse de notre enquête annuelle de satisfaction « Customer Voice » menée auprès de nos 100 clients stratégiques sur l'ensemble du périmètre du Groupe. Dans les quatre baromètres annuels consécutifs, le taux de satisfaction atteint plus de 80 %.

En 2023, plus de 600 entretiens ont été conduits avec nos clients. 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 de poursuivre son accompagnement en matière d'innovation, en particulier autour des apports de l'IA générative pour nos clients.

b. Création du « Client Advisory Board »

Une nouvelle initiative est venue renforcer le dialogue avec nos parties prenantes clients : la création du « Client Advisory Board » au sein du Pôle France, composé d'une douzaine de clients stratégiques, visant un triple objectif :

- restituer les résultats d'une enquête spécifique et approfondie d'écoute client menée auprès de 35 clients par un cabinet extérieur, à laquelle ils ont activement participé ;
- partager avec les clients, en avance de phase, nos inflexions stratégiques ;
- repérer les sujets d'intérêt commun pour un partage de bonnes pratiques et le lancement d'initiatives communes. Le thème retenu en 2023 a été celui de l'attractivité et de la rétention des talents.

Cette nouvelle instance, favorablement accueillie et considérée comme bénéfique, se poursuit sur une base biannuelle.

4.3.2. CONTRIBUTION DES SERVICES ET DES SOLUTIONS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'enjeu du Groupe : collaborer avec un écosystème innovant et accompagner la transformation numérique des clients du Groupe en leur proposant des solutions et services qui contribuent au développement durable et à leurs enjeux sociaux, environnementaux et éthiques.

Le Groupe Sopra Steria est fier de décliner chez les clients des solutions et services qui appréhendent directement les enjeux environnementaux et contribuent à l'atténuation ou l'adaptation au changement climatique. Parmi ces solutions, certaines sont également présentées dans la section 3.5 « Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de services » pages 56-57.

L'innovation au service du développement durable

Le codesign, pour mobiliser l'intelligence collective

En tant que partenaire de confiance pour ses clients, Sopra Steria leur apporte le meilleur des technologies, produites ou existantes sur le marché, pour développer des solutions innovantes. Grâce à un réseau composé d'experts, de startups et de partenaires technologiques majeurs, le Groupe coconstruit des solutions durables au service des enjeux de performance de ses clients.

La conduite des projets dans une approche collaborative favorise la créativité et permet de concevoir des services, produits, usages, processus, schémas organisationnels et stratégies plus impactants. En impliquant des référents métiers, des utilisateurs finaux et des experts techniques, cette démarche raccourcit les étapes de conception, optimise les processus et favorise l'accès du numérique au plus grand nombre.

PAC INNOVATION RADAR 2023

Sopra Steria a été classé parmi les acteurs « *Best in Class* » en matière de conseil et services informatiques liés au développement durable en Europe dans le PAC INNOVATION RADAR SUSTAINABILITY 2023.

Le PAC INNOVATION RADAR est un outil d'évaluation globale et de positionnement des prestataires de services logiciels et TIC sur des marchés locaux. Il analyse le marché des fournisseurs de services informatiques en Europe et évalue leurs approches, offres, stratégies et références en matière de conseil et services informatiques liés au développement durable. Selon cette étude, les compétences de Sopra Steria sont reconnues « *Best in Class* » et tirent parti des éléments suivants :

- Fort ancrage du Groupe en Europe ;
- Offre globale de conseil et de services informatiques consacrés à la durabilité, sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- Compétences pluridisciplinaires ;
- Outils, modèles et cadres en matière de propriété intellectuelle ;
- Etudes de cas significatives.

Telefónica : l'informatique quantique au service de la réduction de l'impact environnemental

En Allemagne, avec INA - *Intelligent Network Analyser*, Sopra Steria et Telefónica propulsent l'industrie des télécommunications dans l'ère quantique et révolutionnent la gestion des réseaux.

En étroite collaboration avec Telefónica, Sopra Steria améliore profondément la gestion et la planification des réseaux avec le lancement d'INA, une solution de jumeau numérique démontre le potentiel de la technologie quantique pour accroître la qualité du service mobile pour les utilisateurs et rendre les réseaux plus économes en énergie. INA s'apprête à réduire considérablement l'empreinte énergétique et environnementale de l'opérateur téléphonique allemand.

Un réseau de DigiLabs pour inspirer, créer et réaliser

Depuis 2014, Sopra Steria a développé un réseau de DigiLabs (espaces d'innovation) au sein de ses entités. L'objectif est de valoriser et partager l'innovation avec ses clients et collaborateurs à travers des cas d'usages concrets. Les DigiLabs sont aussi connectés avec des écosystèmes pour anticiper les besoins des 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 les 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 les grands clients du Groupe 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 dans leurs applications métiers.

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 du cloud, de l'IA et de la cybersécurité sur le marché.

Les préoccupations de sécurité et de durabilité sont fortement prises en compte, dans la relation entretenue avec les partenaires du Groupe comme dans les déclinaisons sur projets.

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 aux 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, OVHcloud ;
- Les acteurs technologiques majeurs : Pega, Salesforce, Orange, Talend, Ulpath, Informatica, ServiceNow, Snowflake.

Cette stratégie de partenariats permet à Sopra Steria d'offrir à ses 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, avec le conseil, les services numériques et 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. Il mène cette mission en collaborant avec des startups qu'il intègre à ses projets et avec lesquelles il noue des partenariats industriels. Avec Sopra Steria Ventures, dont l'équipe a été renforcée en 2023, le Groupe contribue à construire un écosystème numérique innovant en Europe. Les activités de Ventures se déclinent selon différents axes :

- Investissements dans 5 fonds : Tikehau ACE Capital avec Bienne III et Bienne IV, Truffle Capital, Spring Invest et Quantonation ;
- Investissements directs en equity dans des startups ;
- 90 entreprises innovantes partenaires en Open Innovation.

La thèse d'investissement se décline autour de technologies SaaS, DaaS, PaaS, VR, AR, IA, Data et calcul quantique, dans des domaines ciblés : Cybersécurité, Défense et Sécurité, Aéronautique, Fintech-Insurtech, PropTech, HRtech, GreenIT.

Les collaborations ainsi nouées permettent de répondre de façon innovante aux enjeux métiers des grands secteurs d'activités du Groupe, en renforçant les domaines d'expertise par l'accès aux 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 des startups européennes via Sopra Steria Ventures, le Groupe confirme aussi son positionnement d'acteur leader en matière de souveraineté numérique 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).

La Medtech HoloCare remporte un financement européen de 8,9 millions d'euros

HoloCare, basé sur une technologie innovante d'hologramme 3D, alimentée par l'IA et le machine learning, permet de mieux préparer les interventions chirurgicales. HoloCare fournit des informations uniques sur l'anatomie du patient et facilite la collaboration entre les équipes chirurgicales. À l'avenir, cela pourrait réduire le temps de planification pour les patients subissant une intervention chirurgicale et améliorer la sécurité des patients.

Le projet HoloCare est né de la collaboration entre Sopra Steria et l'hôpital universitaire d'Oslo. En 2019, il a reçu le soutien du Conseil norvégien de la recherche et la société HoloCare AS a été créée avec notamment Sopra Steria comme actionnaire.

HoloCare a récemment reçu l'approbation CE pour une commercialisation en Europe et au Royaume-Uni, ainsi qu'un financement de 8,9 millions d'euros du programme Horizon Europe de l'Union européenne pour 4 ans.

Faciliter le reporting ESG avec PlanTech

La quantité de données liées aux questions ESG est énorme et appelée à croître régulièrement. L'équipe d'experts de Sopra Steria en Italie a conçu PlanTech, développé sur la plateforme Salesforce, dans le but d'accompagner ses interlocuteurs dans le processus de conception, de création et de pilotage du rapport de développement durable. À partir d'une cartographie de la situation dans laquelle se trouve l'interlocuteur, PlanTech favorise l'utilisation d'outils de collaboration visant à échanger des informations entre les différentes fonctions de l'entreprise. Le rapport de durabilité intègre les indications stratégiques des parties intéressées concernées et du conseil d'administration interne, en effectuant un recensement, pour chaque facteur d'intérêt, des problèmes potentiels à identifier et à développer, pour une vision à long terme de la durabilité. Une fois la matrice de matérialité construite, les utilisateurs se concentrent sur des objectifs individuels à forte valeur ajoutée pour les parties intéressées et l'entreprise (multi-entités juridiques incluses). Les objectifs seront ensuite mieux gérés en permettant aux utilisateurs métiers de définir des actions, des engagements et des indicateurs pour leurs cibles qualitatives et quantitatives respectives, conformément aux normes ESRS ⁽¹⁾ et à la taxinomie européenne.

Analyser l'écart CSRD pour un opérateur français de services de proximité

Dans le cadre des engagements RSE portés par le client et compte tenu des enjeux RSE croissants (réglementation, risques ESG, attentes clients, agences de notation), la Direction RSE de cet opérateur de services de proximité (courrier, colis, services bancaires,...) a souhaité initier une analyse d'écart CSRD aux bornes du Groupe visant à :

- Engager l'ensemble des parties intéressées autour d'un bilan commun et partagé ;
- Définir une feuille de route partagée et pragmatique tenant compte de l'avancement du client, de ses priorités stratégiques et de ses enjeux réglementaires.

Pour ce faire, Sopra Steria a accompagné son client en formalisant une grille d'analyse CSRD, en animant et en suivant la production de l'analyse d'écart, en formalisant cette analyse et en initialisant des feuilles de route.

EDF – Sopra Steria : Partenariat Respire pour un numérique bas carbone

Dans le but de renforcer sa transformation numérique responsable, le Groupe EDF, labellisé Numérique Responsable (NR) depuis 2021, s'est fixé un objectif important de développer des partenariats « Numérique bas carbone » avec ses principaux fournisseurs stratégiques. Cette ambition s'est concrétisée avec la signature du premier partenariat NR avec un partenaire historique, Sopra Steria. Ce partenariat NR renforcé entre le Groupe EDF et Sopra Steria matérialise un engagement commun à mettre en œuvre et à suivre des actions concrètes de réduction de l'empreinte carbone des activités IT d'EDF pour construire un avenir plus durable.

Projet numérique responsable d'un opérateur de transport ferré

Pour cet opérateur, Sopra Steria a mis en œuvre une démarche numérique responsable pour une plus grande frugalité numérique et la réduction de l'empreinte environnementale des applications. Les acteurs du projet, formés à l'écoconception, ont pu s'appuyer sur l'outil Green IT Analysis de Sopra Steria dans une démarche agile d'amélioration continue.

FOSD, la plate-forme Fashion Open Sustainability Data

Cette plate-forme, dédiée à l'industrie de la mode, vise à répondre à ses nouvelles exigences liées au changement climatique, à la chaîne d'approvisionnement et aux dernières réglementations grâce à la traçabilité de bout en bout des données ESG. Elle permet la collecte et le partage de données, l'éditions de KPI et le suivi de la performance ESG depuis les fournisseurs jusqu'aux produits commercialisés par les marques. Actuellement en développement, la plateforme est déjà disponible sur certains de ses modules.

Optimiser la performance énergétique d'un constructeur automobile

Sopra Steria a accompagné un de ses clients industriels dans l'amélioration de la performance énergétique et la réduction de la consommation énergétique de ses usines et dans l'optimisation des équipes effectuant les mesures.

Soutenir la mise en place d'une solution de Smart Building pour un acteur de l'assurance retraite

Sopra Steria a accompagné un de ses clients dans le déploiement d'une solution de Smart Building commune à l'ensemble de son parc immobilier.

Accompagner la maîtrise des consommations d'énergie d'un opérateur de transport ferré

Sopra Steria a accompagné un client sur la gestion de son système de télérelève électricité, gaz et eau pour soutenir ses plans de réduction de consommation de ressources. Pour ce faire, Sopra Steria a travaillé à améliorer la visibilité des consommations (électricité, gaz, eau) et à augmenter les capacités d'analyse afin de faciliter l'identification des actions correctives.

Soutenir un acteur public dans ses politiques de financement social et solidaire

Au Benelux, un acteur public finance des organismes de formation au numérique dédiés aux populations vulnérables. Il vise à renforcer l'inclusion sociale et l'employabilité de personnes à risque de chômage et à faciliter leur intégration professionnelle.

Sopra Steria a été sollicité afin d'évaluer l'impact de ce fond sur les organismes financés et sur ses bénéficiaires et également afin d'identifier les leviers à actionner pour renforcer à l'avenir l'impact et la performance de ces projets.

(1) ESRS : European Sustainability Reporting Standards

Intégrer l'accessibilité numérique aux services d'un opérateur de trains régionaux

Sopra Steria a intégré l'accessibilité numérique au site web grand public d'une billetterie de trains régionaux. Tout en se conformant aux dernières réglementations, ce projet a permis d'élargir le service de billetterie à une nouvelle audience et de valoriser les services de cet opérateur.

4.4. Être un acteur de référence du numérique de confiance

Notre enjeu : Être un acteur de référence en Europe pour garantir la souveraineté numérique, renforcer la cybersécurité et développer une IA de confiance dans une approche éthique des technologies.

Notre priorité ESG : Intégration des enjeux du numérique responsable dans la proposition de valeur.

4.4.1. SOUTENIR DES PRATIQUES ÉTHIQUES DU NUMÉRIQUE

Le numérique et l'ensemble de ses technologies bouleversent notre rapport au monde et à la connaissance. Une démarche éthique, reposant sur la défense de nos valeurs, est donc essentielle.

Que ce soit dans la conduite de ses projets ou à l'attention de ses collaborateurs, Sopra Steria favorise une réflexion éthique continue et évolutive tout en garantissant le respect de la dignité humaine.

■ Dans la conduite de ses projets

Confiance.ai

Dès ses débuts en 2020, Sopra Steria participe au programme de recherche français Confiance.ai pour développer une IA de confiance garantissant la justice, la transparence, l'explicabilité, la responsabilité et la surveillance. Ce point est présenté dans la section 4.4.2. « Développer une intelligence artificielle de confiance » pages 81-82.

Charte Ethical AI

Sopra Steria a contribué à la rédaction de la Charte *Ethical AI* et en est l'un des signataires. Ce point est présenté dans la section 4.4.2. « Développer une intelligence artificielle de confiance » pages 81-82.

Lutte contre la désinformation et cybersécurité

Dans un contexte géopolitique fait d'incertitudes et de menaces, Sopra Steria s'engage auprès de ses clients, dont les administrations centrales, pour lutter contre la désinformation et pour favoriser la diffusion de données fiables.

L'enjeu de cette réflexion est de trouver un juste équilibre entre les outils de modération, tels que les critères algorithmiques d'évaluation des informations, et la liberté d'expression inhérente à notre société.

Différents ateliers, initiés en 2023, vont se poursuivre en 2024.

Sensibilisation des partenaires

Plusieurs conférences ont été données, notamment à Lille et à Nancy, à l'attention de nos partenaires – écoles, clients, administrations – pour les sensibiliser à l'éthique du numérique. En partant de ses origines antiques jusqu'aux applications concrètes du principisme dans le domaine du numérique, ces échanges ont été l'occasion de réfléchir ensemble aux enjeux sociétaux soulevés pour les dernières innovations technologiques et aux garde-fous à mettre en place pour en éviter les dérives.

■ Dans l'accompagnement de ses collaborateurs

L'Exploratoire : le Do Tank pour un numérique éthique

Créé par Sopra Steria Next en 2020, l'Exploratoire est un *Do Tank* dédié aux enjeux éthiques soulevés par les transformations qui s'imposent aux entreprises et aux organisations en matière de confiance, de responsabilité 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.

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.

4.4.2. DÉVELOPPER UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DE CONFIANCE

■ Support à la recherche

Suite au rapport Villani, le gouvernement français 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 (Confiance.ai). 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 Confiance.ai vise à construire une plate-forme qui industrialisera des composants permettant d'assurer la confiance dans l'usage de l'IA. Au sein d'un consortium de 50 partenaires industriels, académiques et startups, Sopra Steria, l'un des 13 fondateurs, construit une plate-forme de confiance permettant la validation des systèmes critiques.

Il s'appuiera notamment sur les résultats d'ANITI (*Artificial and Natural Intelligence of Toulouse Institute*), l'un des 3IA auquel contribue le Groupe dans les systèmes critiques, ainsi que sur les résultats des autres groupes de recherche auxquels Sopra Steria participe.

■ **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 Numeum 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.

■ **L'IA au service du développement durable**

Indicateurs ESG

Sopra Steria développe une plateforme de données qui utilise des technologies de *datalake* ⁽¹⁾ et *datamesh* ⁽²⁾. Elle permet de générer des indicateurs ESG intégrés aux offres dédiées aux banques et services financiers.

Programme rAise : Green AI et EcoMindAI

En 2023, un travail prospectif a été lancé afin de travailler sur la *Green AI*. Il a donné naissance au prototype *EcoMindAI* qui permet d'estimer a priori l'impact environnemental d'un modèle d'intelligence artificielle. La cible de l'application est un développeur qui a déjà une idée précise de l'IA qu'il compte créer (cas d'usage, base de données, *hardware*...) et qui souhaite l'écoconcevoir au maximum. L'outil va alors donner une estimation de l'impact carbone de cette future IA à la fois pour les phases d'entraînement et d'utilisation puis, proposer des suggestions afin de diminuer cet impact. L'utilisateur peut donc faire des choix de conceptions responsables et réfléchis. Pour l'instant l'outil permet de prédire l'impact des IA prédictives (modèles de classification et régression) et un travail est en cours pour intégrer des IA génératives.

L'objectif en 2024 est double : d'une part, de systématiser l'estimation et la mesure de l'impact de l'IA sur l'environnement, en déployant et enrichissant cette calculatrice, et d'autre part, de mettre l'IA au service de la réduction des impacts environnementaux, en identifiant les cas d'usage où la balance coûts/bénéfices environnementaux est positive.

Faire progresser la gestion durable des forêts grâce à des drones et l'IA

Biodrone est spécialisé dans les services de drones dans le secteur forestier et agricole. Cette technologie, développée par Sopra Steria en Norvège, offre à ses clients des outils de précision pour une gestion forestière efficace et écologique. La solution, basée sur l'IA, intègre la photogrammétrie, la vision par ordinateur et la technologie des drones dans un portail Web accessible aux acteurs forestiers. Le système utilise la vision par ordinateur et l'IA pour surveiller, prévoir et quantifier les changements dans les forêts et les terres agricoles. Les algorithmes avancés de l'IA estiment automatiquement les paramètres clés, notamment les espèces d'arbres, leur hauteur, la biomasse et l'état général de la forêt. Cela permet de suivre les modèles de croissance, d'identifier les premiers signes de maladie et de mettre en œuvre des interventions précises pour un patrimoine forestier plus sain et plus durable.

4.4.3. S'ENGAGER AU SERVICE DE LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE

Les technologies numériques irriguent désormais l'ensemble de la société et des activités productives. Le poids croissant de géants du numérique dans le tissu économique et politique perturbe la capacité d'exercice de la souveraineté des États ainsi que les conditions de son maintien. Tandis que le marché international voit s'affronter, parfois brutalement, les acteurs du numérique, les organisations doivent prendre des décisions concrètes : technologiques, organisationnelles et financières.

En tant que leader européen de la Tech, Sopra Steria a un rôle majeur d'entraînement et d'exemplarité à jouer. Au près de nos clients et de notre écosystème, nous nous efforçons de :

- Partager un cadre commun de réflexion autour des concepts de souveraineté numérique ;
- Éclairer les risques inhérents à une dépendance numérique ;
- Proposer des plans d'actions incorporant des bonnes pratiques et outils pour se rapprocher du caractère souverain et accompagner leur bonne utilisation (cloud, software, externalisation de compétences, etc.) ;
- Nous adapter à un contexte hautement souverain, notamment du point de vue réglementaire (sécurité nationale) ;
- Assumer notre rôle en tant qu'acteur central de la transformation numérique européenne.

(1) *Datalake* : dépôt centralisé conçu pour stocker, traiter et sécuriser de grands volumes de données

(2) *Datamesh* : architecture de données permettant de simplifier la collaboration et le self-service.

Penser la souveraineté numérique dans un cadre national et européen

États, entreprises et filières n'attachent pas forcément les mêmes éléments, ni priorités, à la notion de souveraineté numérique. Pour aider à définir les attributs du concept, nous promouvons la recherche et la production doctrinale. Cela s'incarne à travers le soutien, en France, à des organismes tels que :

- La Chaire « Digital, gouvernance et souveraineté » de l'École d'Affaires publiques de Sciences Po, autour de trois axes :
 - Son cadre juridique : les innovations technologiques ont conduit à formuler une territorialité propre au numérique et à envisager de nouvelles formes de gouvernance et d'intervention étatique, face à des acteurs parfois lointains.
 - Son cadre technologique : l'émergence de grandes plateformes transnationales, conjuguée à l'évolution technologique, conduit à des situations inédites qui invitent à s'interroger sur de nouveaux modes de régulation.
 - Son application au quotidien : face aux considérations stratégiques il faut aussi considérer le (non)usage de ces technologies auprès des publics en bout de chaîne (entreprise, société, etc.).
- La chaire « Cybersécurité et Souveraineté Numérique » de l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN), qui vise à contribuer à l'élaboration d'une stratégie de cybersécurité et de souveraineté destinée aux entreprises, aux autorités gouvernementales et à la société civile.

Bâtir les outils de la souveraineté numérique dans toutes ses composantes

Être un acteur souverain, c'est participer à la construction d'un numérique de confiance. Nous accompagnons ainsi au quotidien les enjeux de sécurité nationale dans les pays où le Groupe est implanté, à travers la protection des données personnelles et industrielles et la prise en compte du caractère extraterritorial des lois qui encadrent leur stockage et leur utilisation, la résilience aux cybermenaces, la maîtrise des technologies critiques, ou encore la lutte contre la désinformation.

Par exemple, Sopra Steria est membre de **Gaia-X** et de l'Alliance européenne pour les données industrielles, Edge et Cloud 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.

En sus de la conception de briques technologiques, d'autres modalités de construction de la confiance numérique sont déclinées par Sopra Steria pour ses clients, parmi lesquelles :

- La maîtrise matérielle et logicielle ;

En France, Sopra Steria a noué un partenariat stratégique avec **NumSpot**, fournisseur de cloud souverain, pour faciliter l'adoption du cloud de confiance auprès des grandes organisations françaises. Avec cette offre Sopra Steria propose à ses clients une réponse sécurisée et agile conforme aux exigences les plus élevées des acteurs du secteur public et des Opérateurs d'Importance Vitale (OIV). En Allemagne, avec le fournisseur Aleph Alpha, le Groupe a conclu un partenariat pour développer conjointement des solutions d'IA pour les administrations publiques. L'objectif est d'aider le secteur public allemand à atteindre une plus grande efficacité, des normes de sécurité élevées et éviter les risques de dépendances technologiques.

- Les données et la maîtrise de leur cycle de vie ;

Sopra Steria codirige le consortium **InfrateX**, dans le cadre du contrat-cadre Simpl de la DG CONNECT. L'objectif de Simpl est de répondre aux besoins des différents espaces de données, de permettre la réalisation de la Fédération européenne du cloud et de soutenir l'innovation et la compétitivité de notre continent.

- Les dimensions juridiques et géopolitiques ainsi que l'élaboration de normes partagées ;

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.

- La gestion des ressources humaines et des compétences.

En France, Sopra Steria est membre fondateur et membre du Conseil d'administration du Campus Cyber mis en place par l'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 et en développant des synergies autour de projets d'innovation.

4.5. Promouvoir l'inclusion numérique et l'engagement solidaire

4.5.1. DÉVELOPPER DES SERVICES NUMÉRIQUES INCLUSIFS, ACCESSIBLES A 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. En France, plus de 2 100 collaborateurs ont été sensibilisés en 2023 via un *e-learning* avec un déploiement qui va se poursuivre en 2024.
- Au Royaume-Uni, plusieurs initiatives ont été développées comme des webinaires de sensibilisation et un groupe de travail.

Signbot, un avatar virtuel pour donner accès aux services numériques aux personnes sourdes et malentendantes

Signbot révolutionne l'accessibilité des personnes sourdes et malentendantes aux services numériques en proposant un avatar virtualisé expert en langage des signes. Cette innovation permet une communication fluide en LSF (Langue des Signes Française), ASL (American Sign Language) et LSQ (Langue des Signes Québécoise), offrant ainsi une expérience inclusive et enrichissante.

Ce projet innovant a été élaboré en collaboration avec la startup IVèS, spécialisée dans l'accessibilité des personnes sourdes ou malentendantes via sa marque ElioZ. Les services ElioZ permettent notamment d'assurer l'accessibilité téléphonique via la création d'un centre relais, et également de rendre les services client comme les interactions professionnelles accessibles.

Ce projet est basé sur la suite logicielle d'IA Sopra Steria Alive Intelligence, qui permet de créer et configurer un agent conversationnel de A à Z, sans code.

- L'accès au numérique est l'axe prioritaire de l'engagement solidaire du Sopra Steria et des programmes d'actions mis en œuvre dans toutes les entités et géographies du Groupe. La Fondation Sopra Steria-Institut de France, créée il y a plus de 20 ans, est l'un des dispositifs majeurs mis en place par le Groupe au service de l'engagement solidaire, social et environnemental et de l'inclusion numérique.
- Le cadre d'actions de l'engagement solidaire fixé par le Groupe et qui s'appuie sur le potentiel du numérique au service des plus fragilisés ou les plus démunis se concentre principalement sur l'accès à l'éducation et à l'emploi, l'inclusion numérique et le droit à l'eau.

4.5.2. UN POSITIONNEMENT HISTORIQUE POUR UNE SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE INCLUSIVE

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 et à l'emploi.

Les deux années de pandémie de Covid-19 ont permis de prendre conscience de l'importance du numérique dans notre quotidien. Toutefois, l'augmentation de la pauvreté liée à la hausse du coût de la vie n'a pas permis une réduction des inégalités dans l'accès au numérique pour les personnes qui en sont le plus éloignées, bien au contraire. Dans ce contexte, les associations, de plus en plus sollicitées, jouent un rôle décisif et Sopra Steria s'engage à leurs côtés dans les domaines de l'inclusion numérique et de l'éducation.

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

Sopra Steria est 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, en lien avec les citoyens. Le Sommet de l'Engagement, qui se tiendra en février 2024, sera l'occasion pour la Fondation d'intervenir à l'occasion d'une table ronde sur l'inclusion numérique.

CHIFFRES CLÉS FAITS MARQUANTS 2023

- 205 projets ;
- + 1960 bénévoles ;
- 17 clients/partenaires associés ;
- 886 associations et écoles soutenues, dont 148 pour des projets à impact ;
- 57 000 enfants accompagnés dans 53 écoles en Inde et 850 étudiants indiens bénéficiant de bourses d'enseignement supérieur dans le cadre du *Sopra Steria Scholarships Programme*, dont 340 en cours d'études ;
- Montant des dons à des organismes à but non lucratif : 1 317 774 K€.

Pour conduire cette politique, mobilisant plus de 1960 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 et en Allemagne ;
- La journée Internationale du bénévolat, initiée par les Nations Unies, a donné lieu en 2023 à un appel à lutter contre la pauvreté et la précarité alimentaire, avec des actions, notamment de collecte de denrées dans les pays. L'objectif est de valoriser les actions menées auprès des communautés, inspirer et remercier les collaborateurs pour leur engagement.

4.5.3. 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. Pendant la période du covid, toutes les écoles étaient fermées en Inde et seules des classes en ligne étaient assurées. Sopra Steria India a distribué des ordinateurs et des tablettes pour que les élèves puissent suivre les cours à distance. Les écoles ont désormais réouvert et quelques nouvelles écoles ont pu être soutenues grâce aux dons des pays du Groupe et de Sopra Banking Software.

Plus de 57 000 enfants et jeunes issus d'écoles primaires et secondaires bénéficient de ce programme éducatif complet. Ils sont accompagnés dans leur parcours scolaire par des centaines de bénévoles de Sopra Steria. Parmi les actions poursuivies, citons : mise en place de laboratoires informatiques fonctionnant pour une partie à l'énergie solaire, de tableaux interactifs intelligents, de laboratoires « Sciences et Mathématiques », de bibliothèques, distribution de livres, d'uniformes... Des campagnes de sensibilisation à la santé et à l'hygiène ont été conduites à destination de 6 000 élèves.

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). Des programmes d'ambassadeurs permettent aux collaborateurs du Royaume-Uni, d'Allemagne et de Norvège de travailler dans les écoles et de visiter les différents projets. Le programme, soutenu par

de nombreux pays du Groupe, est temporairement financé par Sopra Steria India, suite à la législation FCRA (*Foreign Contribution Regulation Act*), liée au transfert de financements étrangers en Inde qui retarde le processus de financement par d'autres entités du Groupe qui ne sont pas en Inde.

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

En Italie, un nouveau projet a vu le jour dans le cadre du partenariat avec la communauté Sant'Egidio, qui lutte contre la pauvreté et l'exclusion : le développement par nos bénévoles d'une application, permettant de gérer les activités éducatives et extra-scolaires d'enfants dans plusieurs villes.

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 de l'association *Child Focus* mobilisant des collaborateurs bénévoles de Sopra Steria et Sopra Banking Software dans les écoles.

En Allemagne, plusieurs actions ont mobilisé des bénévoles au service des jeunes : mentoring d'enfants et de jeunes réfugiés dans leurs études et dans la recherche d'emploi pour l'association *SchlauFox* ; poursuite des actions de sensibilisation des 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 plus de 400 enfants, à travers diverses initiatives : visites d'entreprises, ateliers pour développer leur employabilité et faire découvrir des métiers, pour des jeunes de 11 à 19 ans issus de milieux défavorisés.

En Scandinavie (Norvège, Suède et Danemark) les équipes Sopra Steria ont organisé une importante collecte de fonds pour l'association *Save the children*. En effet, la pandémie liée au covid a créé une crise éducative majeure. L'association estime qu'actuellement plus de 244 millions d'enfants âgés de 6 à 18 ans sont déscolarisés.

De nombreuses autres initiatives soutenues par des collaborateurs bénévoles dans les pays du Groupe complètent ces actions en faveur de l'éducation.

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 11 projets numériques solidaires à dimension sociale ou environnementale parrainés par des collaborateurs. Le Prix Entreprendre pour Demain de la Fondation a été consacré en 2023

à une thématique environnementale (voir encadré). Les projets lauréats reçoivent un kit d'accompagnement financier et méthodologique pour l'amorçage de leur startup et les jeunes entrepreneurs bénéficient d'une incubation de six mois au *Planetic Lab*. Tous sont accompagnés dans la durée par des parrains et marraines Sopra Steria.

Dans la suite du projet FarmIA d'agriculture connectée, lauréat du Prix Entreprendre pour Demain 2020, Sopra Steria a poursuivi pour la seconde année son partenariat avec la Chaire pédagogique Numérique et Environnement de Télécom Sud Paris, avec l'intervention de plusieurs collaborateurs à des cours et conférences. Le Club des lauréats de la Fondation, qui fédère les anciens lauréats en une communauté d'échanges s'est réuni en juillet. Une dizaine de startups et de structures de l'économie sociale et solidaire ont été créées depuis le lancement du Prix, grâce à l'accompagnement Sopra Steria.

D'autres actions ont progressé. Les équipes bénévoles de Sopra Steria ont poursuivi pour la troisième 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.

La Fondation soutient depuis plusieurs années la Fédération Nationale Solidarité Femmes, notamment dans la refonte du centre d'appel 3919 Violences Femmes Info. En 2023, deux experts sécurité Sopra Steria sont intervenus, suite à la cyberattaque du site de la Fédération, pour accompagner la mise en place d'un nouveau site sécurisé. Par ailleurs, l'association Adiléos, créée par un collaborateur Sopra Steria, va mettre en place un module d'écoute pour la prise en charge des victimes de violence, adapté aux besoins des structures appartenant au réseau de la Fédération.

En Espagne, les bénévoles de notre filiale Sopra Banking Software continuent les sessions de formation pour des seniors et des groupes fragilisés avec la Fondation *Cibervoluntarios*, qui œuvre pour la réduction de la fracture numérique. 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 2023, nos équipes ont développé, en partenariat avec la Fondation Randstad et l'Université Internationale de la Rioja, une application pour aider les personnes déficientes intellectuelles à compléter leurs CV.

En Norvège, Sopra Steria a créé et dispensé avec des bénévoles, des cours de sensibilisation au numérique, adaptés aux besoins de parents et personnes âgées du quartier défavorisé de *Stovner*. Le Groupe a également participé à un programme de mentorat de filles dans la Tech avec d'autres entreprises, dans des quartiers prioritaires de la ville.

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. Sur les 850 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 340 poursuivent leurs études. Une quinzaine 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, le programme a pu se poursuivre : une nouvelle promotion d'une quarantaine d'étudiants a été sélectionnée. Sopra Steria India a recruté en stage des jeunes qui ont des difficultés à trouver un emploi, pour les former dans la gestion de projets et sur des compétences en communication.

Le Prix Entreprendre pour demain : le numérique, levier de transformation pour la sauvegarde de la planète

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. L'édition 2023 du prix, marrainée pour la seconde année par Inès Leonarduzzi, fondatrice et Présidente de l'ONG *Digital for the Planet*, portait sur la thématique : « Quelles solutions numériques pour vivre dans un monde plus sobre, durable et solidaire ». Trois équipes lauréates ont été récompensées, autour d'un sujet fortement mobilisateur qui a donné lieu à des projets de grande qualité. Le Prix Etudiants a été attribué à Flex-e, une application qui permet aux particuliers de participer à l'équilibre énergétique et d'être rémunérés pour leur responsabilité, tandis que le projet Gérard Farm a reçu le Prix Jeunes Entrepreneurs pour développer un robot dédié à la génération autonome d'énergie verte, à partir des déchets d'élevages agroécologiques. Enfin, un Prix Coup de Cœur a été attribué à l'association Velhome, qui rassemble une communauté autour de sa plateforme gratuite de parkings vélos sécurisés entre particuliers.

Le programme Tech for Good au Royaume-Uni

En 2023, le nombre de collaborateurs rejoignant le programme de projets solidaires à impact sur la plateforme *Tech for Good* du Royaume Uni a connu un essor important. La plateforme permet de gérer des collectes de fonds et des missions de bénévolat auprès des communautés locales. Depuis son lancement en 2020, le taux d'engagement des collaborateurs dans des actions solidaires a augmenté de 500 %. Des partenariats ont été récemment conclus avec des organisations à but non lucratif. Par exemple, grâce au financement de Sopra Steria, l'association *Blind Veterans UK*, a pu acquérir des outils digitaux permettant de transformer des vies, comme des lunettes Orcam utilisant la synthèse vocale. Un père non-voyant a pu ainsi lire des histoires à sa fille le soir. Dans le contexte de la crise liée au coût de la vie au Royaume-Uni, des initiatives ont été poursuivies pour permettre à des collaborateurs de participer à des actions solidaires, comme la collecte de denrées ou les dons à des banques alimentaires gérées par le *Trussell Trust*.

Des actions de solidarité environnementale autour de l'accès à l'eau

Sopra Steria a accompagné depuis plusieurs années, sous forme de mécénat financier ou de compétences, des organisations internationales qui œuvrent pour l'accès à l'eau notamment pour la préservation de l'océan, comme la Fondation de la Mer. En 2023, deux pays poursuivent leurs actions dans ce domaine.

Au Benelux, les équipes ont choisi de se concentrer sur le droit à l'eau, convaincues qu'il s'agit d'un enjeu majeur pour l'avenir de l'humanité. Le partenariat avec l'association *Join for Water*, initié en 2019, se poursuit, pour promouvoir l'éducation et l'accès à l'eau autour d'un projet de gestion intégrée de l'eau en Ouganda. En effet ce pays, qui possède des ressources en eau et des écosystèmes importants, connaît des périodes de sécheresse, de déforestation et de perte de biodiversité importants, en raison du changement climatique, de la surpopulation et d'une urbanisation croissante.

En Allemagne, Sopra Steria continue de soutenir l'association *Fleetenkieker e.V* qui œuvre pour la protection de l'environnement et de l'eau. Par exemple pendant la Journée *Clean Up Day* organisée par le Groupe, deux bateaux ont ainsi pu nettoyer les eaux de l'Alster à Hambourg.

5. Note Méthodologique

Le Rapport Responsabilité d'Entreprise, présenté dans le Document d'enregistrement universel 2023, 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 Climate Disclosure Standards Board (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 26 000. 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 117-118).

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 (nombre d'accidents du travail avec arrêt * 1 000 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année ;
- Taux de gravité des accidents du travail en France : (nombre de jours d'arrêt de travail ouvrés (suite accident de travail) * 1 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année. Les prolongations des arrêts de travail N-1 ne sont pas comptabilisées. Les prolongations des arrêts de travail pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées ;
- LTIFR (*Lost Time Injury Frequency Rate*) : les taux sont calculés en jours ouvrés, selon le mode de calcul suivant (nombre d'accidents de travail avec arrêt * 200 000)/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 (nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt * 1 000 000)/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. Le reporting porte sur l'année calendaire du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. 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, CS Group, Tobania et Ordina ;

- Pour le périmètre des indicateurs sociaux :
 - Les effectifs des acquisitions en 2023 ne sont pas pris en compte dans le calcul des indicateurs : CS Group, Tobania, Ordina.
 - 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.
 - Le périmètre du reporting social 2023 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.
- Pour le périmètre des indicateurs environnementaux (CDSB REQ-07/TCFD) :
 - Les effectifs des acquisitions réalisées jusqu'à fin 2023 inclus ont été pris en compte dans le calcul des indicateurs, notamment les acquisitions CS Group, Tobania et Ordina.
 - Le périmètre du reporting environnemental 2023 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

1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Les exceptions au reporting calendaire sont précisées pour les données concernées.

- Afin de vérifier la cohérence entre le 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 2023 (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 2023 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 9. « Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion » (pages 109-114).

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

N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section	N° page	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
1.	Chapitre 1 du DEU 2023 – Description de l'activité et de la stratégie	19				
2.	Chapitre 2 du DEU 2023 – Facteurs de risque et contrôle interne	39-53				REQ-03
	Rapport Responsabilité d'entreprise 2023	10			GRI 102-20 GRI 102-50 GRI 102-56	
	Message du Directeur général (page 2)				GRI 102-14	
1.	Stratégie de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria (page 10)					
1.1.	La démarche de Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria	10	17 ODD	Principes 1 à 10	GRI 102-18	
1.2.	Gouvernance Responsabilité d'Entreprise	11			GRI 102-18	REQ 01
1.2.1.	La Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable Groupe (Direction RE-DD)	11			GRI 102-22	REQ 01
1.2.2.	Le <i>Corporate Responsibility Advisory Board (CR Advisory Board)</i>	11				
1.2.3.	Organigramme de la Gouvernance Responsabilité d'Entreprise	13			GRI 102-18	REQ-01
1.2.4.	Un engagement historique	13				
1.3.	Une démarche enrichie par un dialogue régulier avec nos parties intéressées	14	17 ODD	Principes 1 à 10	GRI 102-12 GRI 102-40	
1.3.1.	Un large écosystème de parties intéressées	14	17 ODD			
1.3.2.	Modalités de dialogue avec nos parties intéressées	14	17 ODD			
1.4.	La feuille de route de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise	15	17 ODD	Principes 1 à 10		
1.4.1.	L'analyse de matérialité	15			GRI 102-15	
1.4.2.	La feuille de route de notre démarche de Responsabilité d'Entreprise	16	17 ODD			
1.4.3.	Tableau de bord de la feuille de route de notre démarche Responsabilité d'Entreprise	17	17 ODD	Principes 1 à 10		
1.4.4.	Les temps forts de 2023	20				REQ-05
1.4.5.	Évolution des notations extra-financières	21				
2.	Responsabilité Sociale : un collectif responsable et engagé (page 22)			Principes 1 à 6		
2.1.	Gouvernance	22				
2.2.	Les enjeux de la Responsabilité Sociale	22				
2.3.	Une politique de l'emploi au service de l'excellence professionnelle	24				
2.4.	Renforcer l'impact territorial des activités du Groupe	24	9, 17			
2.5.	Attirer et fidéliser plus de talents qualifiés et engagés pour soutenir la croissance du Groupe et celle de ses clients	25	3, 8, 17		GRI 404-1 GRI 404-3	
2.6.	Développer les expertises des salariés et renforcer leurs compétences pour les accompagner dans leur évolution professionnelle	28	4, 8	Principes 1-2	GRI 404-1	
2.7.	Garantir l'égalité des chances et promouvoir la diversité et l'inclusion	32	5,8,10,17	Principes 1-2-6	GRI 405-1	
2.7.1.	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	32	5,10	Principes 1-2-6		
2.7.2.	Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	35	10,17	Principes 1-2-6		
2.7.3.	Respecter la représentation intergénérationnelle du Groupe	36	10,17	Principes 1-2-6		
2.7.4.	Favoriser la diversité et l'insertion professionnelle des jeunes	37	4, 8,10, 17	Principes 1-2-6		
2.7.5.	Promouvoir un lieu de travail inclusif pour les salariés LGBT+	38	5,10	Principes 1-2-6		
2.8.	Garantir un environnement de travail de qualité à nos salariés	38	3	Principes 1-2	GRI 403-1 GRI 403-9	
2.9.	Maintenir un dialogue social régulier et constructif	40	3, 8	Principe 3	GRI 102-41	

(1) ODD : pour en savoir plus, voir le Glossaire aux pages 115-116.

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

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire aux pages 115-116.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

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

N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section	N° page	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
3.	Responsabilité environnementale : agir en associant notre chaîne de valeur et notre écosystème (page 41)					
3.1.	Stratégie environnementale	41	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9	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 GRI 413-1	REQ-01 REQ-02
3.1.1.	Les étapes marquantes de la stratégie environnementale du Groupe	41				REQ-02
3.1.2.	Adoption des recommandations du TCFD, CDSB et analyse par scénario	41				REQ-11
3.1.3.	Trajectoire vers l'objectif long terme « Zéro émission nette »	42				REQ-02
3.2.	Sept axes d'actions prioritaires	44	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9		REQ-02
3.2.1.	Sept axes d'actions prioritaires : politique environnementale	44	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9		
3.2.2.	Synthèse des émissions de GES par scope	45		Principes 7-8-9		
3.3.	Risques et opportunités liés au changement climatique	46	7, 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.	Introduction	46		Principes 7-8-9		
3.3.2.	Identification et analyse des risques et opportunités environnementaux	46	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9		
3.4.	Optimiser la consommation des ressources et réduire les émissions de GES	49	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9		
3.4.1.	Activités directes	49	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 303-4 GRI 303-5 GRI 304 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5	REQ-04 REQ-05
3.4.2.	Activités indirectes	52	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9	GRI 304 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
3.5.	Inclure la durabilité environnementale dans notre offre de service	56	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9		
3.6.	Taxonomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)	58	7, 9, 11, 12, 13, 15	Principes 7-8-9		
3.6.1.	Note de position Numeum	59				
3.6.2.	Analyse d'éligibilité	60		Principes 7-8-9		
3.6.3.	Analyse d'alignement	61		Principes 7-8-9		

(1) ODD : pour en savoir plus, voir le Glossaire aux pages 115-116.

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

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire aux pages 115-116.

N° Chap./ Section	Titre chapitre/Section	N° page	ODD ⁽¹⁾	10 principes du Pacte Mondial	GRI ⁽²⁾	TCFD-CDSB ⁽³⁾ (Climate Change Reporting Framework)
3.7	Perspectives	70		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 71)					
4.1.	Éthique et conformité	71		Principes 1 à 10		
4.1.1.	Gouvernance et organisation	71	1, 8,13,16	Principes 1 à 10	GRI 205-1	
4.1.2.	Pratiques éthiques	71	3, 8, 9,16	Principes 1 à 10		
4.1.3.	Règles et procédures	71		Principes 1 à 10		
4.1.4.	Procédure d'alerte	72		Principes 1 à 10		
4.1.5.	Prévention et lutte contre la corruption et le trafic d'influence	72	4,16	Principe 10	GRI 205-2	
4.1.6.	Protection des données	73		Principes 1 et 2	GRI 418	
4.1.7.	Transparence fiscale	74		Principe 10	GRI 207	
4.1.8.	Autres réglementations	74		Principe 10	GRI 206	
4.1.9.	Devoir de vigilance et Plan de vigilance	75	8,11,12,13,16	Principes 1 à 10	GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1	
4.2.	Achats responsables : s'appuyer sur une chaîne d'approvisionnement durable	76	1, 5,10,12,13,17	Principes 1 à 10	GRI 204 GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1	
4.2.1.	Gouvernance et organisation	76		Principes 1 à 10	GRI 204	
4.2.2.	Adhésion à la charte des fournisseurs et partenaires	76		Principes 1 à 10	GRI 204	
4.2.3.	Évaluation RSE des fournisseurs et partenaires	76		Principes 1 à 10	GRI 308-1 GRI 412-1 GRI 414-1	
4.2.4.	Achats solidaires et inclusifs	77	4, 11, 12, 13, 16	Principes 1-2-6	GRI 204	
4.2.5.	Contribution à la réduction des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement et aux engagements SBTi	77		Principes 7-8-9	GRI 204	
4.2.6.	Accompagnement des fournisseurs dans une démarche de progrès	78		Principes 1 à 10	GRI 204	
4.2.7.	Objectifs de progrès 2024	78		Principes 1 à 10	GRI 204	
4.3.	Être un partenaire dans la durée pour les clients du Groupe	78		Principes 1 à 10	GRI 102-12 GRI 102-13	
4.3.1.	Confiance client	78		Principes 1 à 10		
4.3.2.	Contribution des services et des solutions au développement durable	78		Principes 1 à 10		
4.4.	Être un acteur de référence du numérique de confiance	81		Principes 1 à 10		
4.4.1.	Soutenir des pratiques éthiques du numérique	81		Principes 1 à 10		
4.4.2.	Développer une intelligence artificielle de confiance	81		Principes 1 à 10		
4.4.3.	S'engager au service de la souveraineté numérique	82		Principes 1 à 10		
4.5.	Promouvoir l'inclusion numérique et l'engagement solidaire	83	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 17	Principes 1 à 6	GRI 203-1 GRI 413-1	
4.5.1.	Développer des services numériques inclusifs, accessibles à tous	83		Principes 1 à 6	GRI 203-1 GRI 413-1	
4.5.2.	Un positionnement historique pour une société numérique inclusive	84		Principes 1 à 6	GRI 203-1 GRI 413-1	
4.5.3.	Des collaborateurs engagés dans des projets à fort impact	84		Principes 1 à 6	GRI 203-1 GRI 413-1	
5.	Note méthodologique (page 87)					REQ 07-08-09-10-11-12

(1) ODD : pour en savoir plus, voir le Glossaire aux pages 115-116.

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

(3) TCFD-CDSB REQ : pour en savoir plus, voir le Glossaire aux pages 115-116.

7. Table de correspondance droits humains

Catégorie de droits humains	Actions Sopra Steria
Lutte contre le travail forcé, lutte contre le travail des enfants	Section 2 : Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé (pages 22-40)
Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé Section 2.7 : Garantir l'égalité des chances et promouvoir la diversité et l'inclusion (pages 32-38)
Condition et environnement de travail sûr et sain, sécurité au travail	Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé Section 2.8 : Garantir un environnement de travail de qualité à nos salariés (pages 38-39)
Liberté d'expression et d'association	Responsabilité sociale : un collectif responsable et engagé Section 2.9 : Maintenir un dialogue social régulier et constructif (page 40)
Droits des réfugiés et des migrants	Engagements envers la société - Promouvoir l'inclusion numérique et l'engagement solidaire Section 4.5.2 : Un positionnement historique pour une société numérique inclusive (pages 84-86)
Sécurité digitale, protection des données privées	Engagements envers la société - Éthique et conformité Section 4.1.6 : Protection des données à caractère personnel ; Sécurité des données (pages 73-74)
Accès à l'eau et à l'assainissement	Engagements envers la société - Promouvoir l'inclusion numérique et l'engagement solidaire Section 4.5.3 : Des collaborateurs engagés dans des projets à fort impact (pages 84-86)
Droits humains en lien avec la chaîne d'approvisionnement	Engagements envers la société - Éthique et conformité 4.1.9 : Devoir de vigilance et plan de vigilance (page 75) Engagement envers la société 4.2 : Achats responsables (pages 76-78)

8. Indicateurs sociaux et environnementaux

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

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

Synthèse des indicateurs sociaux

EMPLOI

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (INCLUT LES ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	45 960	47 437	49 690	55 833
France	19 759	19 831	19 820	21 756
International (hors France)	26 201	27 606	29 870	34 077
Dont Royaume-Uni	6 646	6 919	7 431	7 768
Dont l'Inde	4 982	5 440	6 211	6 095
Dont l'Espagne	3 999	4 032	4 215	4 355
Dont Allemagne	3 304	3 447	3 760	3 842
Dont la Norvège	1 999	2 445	2 919	3 238
Dont la Pologne	1 016	1 064	1 003	936
Dont l'Italie	976	994	1 035	1 069
Dont la Belgique	740	754	794	2 262
Effectif cadres	40 581	44 501	46 261	51 869

Précision

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

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE – (HORS ACQUISITIONS) ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	44 768	47 008	49 508	50 083
Femmes	14 549	15 242	16 384	16 775
Hommes	30 219	31 766	33 124	33 308
France	18 728	19 609	19 820	19 684
Femmes	5 544	5 706	5 904	5 959
Hommes	13 184	13 903	13 916	13 725
International (hors France)	26 040	27 399	29 688	30 399
Femmes	9 005	9 536	10 480	10 816
Hommes	17 035	17 863	19 208	19 583

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

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	43 898	45 852	48 391	48 959
Femmes	13 976	14 504	15 691	16 088
Hommes	29 922	31 348	32 700	32 871
France	18 464	19 319	19 527	19 407
Femmes	5 366	5 520	5 720	5 780
Hommes	13 098	13 799	13 807	13 626
International (hors France)	25 434	26 533	28 863	29 552
Femmes	8 609	8 984	9 970	10 308
Hommes	16 825	17 549	18 893	19 244
Dont Royaume-Uni	6 374	6 467	7 029	7 378
Dont l'Inde	4 981	5 438	6 210	6 094
Dont l'Espagne	3 951	3 978	4 175	4 298
Dont Allemagne	3 011	3 217	3 488	3 393
Dont la Norvège	1 996	2 331	2 775	3 221

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Dont la Pologne	980	1 017	965	900
Dont l'Italie	942	909	980	1 040
Dont la Belgique	725	739	774	744

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2020		2021		2022		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Contrats permanents								
Groupe	43 286	96,7 %	45 605	97,0 %	47 904	96,8 %	48 348	96,5 %
France	18 145	96,9 %	18 983	96,8 %	18 972	95,7 %	18 790	95,5 %
International (hors France)	25 141	96,6 %	26 622	97,2 %	28 932	97,5 %	29 558	97,2 %
Dont le Royaume-Uni	6 118	92,6 %	6 619	96,3 %	7 081	95,7 %	7 301	94,4 %
Dont l'Inde	4 968	99,7 %	5 404	99,3 %	6 169	99,3 %	6 055	99,3 %
Dont l'Espagne	3 933	98,4 %	3 938	97,7 %	4 174	99,0 %	4 321	99,4 %
Dont l'Allemagne	3 063	95,3 %	3 261	94,6 %	3 560	94,7 %	3 470	93,6 %
Dont la Norvège	1 994	99,8 %	2 335	99,9 %	2 776	99,8 %	3 230	99,8 %
Dont la Pologne	921	90,6 %	986	92,7 %	939	93,6 %	885	94,6 %
Dont l'Italie	944	96,7 %	911	91,6 %	988	95,5 %	1 043	97,6 %
Dont la Belgique	740	100,0 %	752	99,7 %	787	99,1 %	756	99,0 %
Contrats temporaires								
Groupe	1 300	2,9 %	1 158	2,5 %	1 338	2,7 %	1 463	2,9 %
France	557	3,0 %	595	3,0 %	815	4,1 %	871	4,4 %
International (hors France)	743	2,9 %	563	2,1 %	523	1,8 %	592	1,9 %
Dont le Royaume-Uni	490	7,4 %	252	3,7 %	320	4,3 %	434	5,6 %
Dont l'Inde	14	0,3 %	36	0,7 %	42	0,7 %	40	0,7 %
Dont l'Espagne	63	1,6 %	78	1,9 %	35	0,8 %	9	0,2 %
Dont l'Allemagne	59	1,8 %	101	2,9 %	47	1,3 %	63	1,7 %
Dont la Norvège	4	0,2 %	2	0,1 %	6	0,2 %	6	0,2 %
Dont la Pologne	68	6,7 %	44	4,1 %	38	3,8 %	22	2,4 %
Dont l'Italie	11	1,1 %	12	1,2 %	7	0,7 %	10	0,9 %
Dont la Belgique	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Stages								
Groupe	182	0,4 %	245	0,5 %	266	0,5 %	272	0,5 %
France	26	0,1 %	31	0,2 %	33	0,2 %	23	0,1 %
International (hors France)	156	0,6 %	214	0,8 %	233	0,8 %	249	0,8 %
Dont Royaume-Uni	-	0 %	-	0 %	-	0 %	1	0 %
Dont l'Inde	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	-
Dont l'Espagne	3	0,1 %	16	0,4 %	6	0,1 %	18	0,4 %
Dont l'Allemagne	91	2,8 %	85	2,5 %	153	4,1 %	173	4,7 %
Dont la Norvège	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	-
Dont la Pologne	27	0 %	34	3,2 %	26	2,6 %	29	3,1 %
Dont l'Italie	21	2,2 %	71	7,1 %	40	3,9 %	16	1,5 %
Dont la Belgique	-	0 %	2	0,3 %	7	0,9 %	8	1,0 %

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	7,7	7,5	7,2	7,3
France	8,6	8,8	8,7	8,9
International (hors France)	7,0	6,7	6,2	6,3
Dont Royaume-Uni	10,3	9,5	8,9	8,2
Dont l'Inde	5,2	4,5	4,1	4,7
Dont l'Espagne	5,7	6,0	5,8	6,0
Dont l'Allemagne	8,4	8,2	7,6	7,9
Dont la Norvège	4,1	4,0	3,6	3,7
Dont la Pologne	4,8	5,0	5,6	6,4
Dont l'Italie	6,3	7,0	6,7	6,9
Dont la Belgique	9,7	9,8	9,7	10,2

ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	38,7	38,8	38,7	38,9
France	38,5	38,9	38,9	39,1
International (hors France)	38,8	38,8	38,5	38,8
Dont Royaume-Uni	43,9	44,2	44,2	43,9
Dont l'Inde	32,4	31,9	31,5	32,3
Dont l'Espagne	38,4	39,0	38,8	39,2
Dont l'Allemagne	42,8	42,5	41,9	42,2
Dont la Norvège	38,1	38,0	37,8	37,5
Dont la Pologne	32,9	33,4	34,2	35,0
Dont l'Italie	38,6	40,0	40,0	40,3
Dont la Belgique	40,6	40,8	40,7	41,0

RECRUTEMENT TOUS TYPES DE CONTRATS ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	6 133	10 636	13 073	9 629
Femmes	2 086	3 502	4 487	3 378
Hommes	4 047	7 134	8 586	6 251
France	2 045	3 019	4 267	3 557
Femmes	562	783	1 347	1 137
Hommes	1 483	2 236	2 920	2 420
International (hors France)	4 088	7 617	8 806	6 072
Femmes	1 524	2 719	3 140	2 241
Hommes	2 564	4 898	5 666	3 831
Dont Royaume-Uni	1 293	1 764	1 953	1 681
Dont l'Inde	490	2 255	2 244	829
Dont l'Espagne	632	978	1 276	1 011
Dont l'Allemagne	366	702	933	587
Dont la Norvège	517	739	994	936
Dont la Pologne	179	253	196	116
Dont l'Italie	132	214	261	160
Dont la Belgique	73	108	150	91

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

RECRUTEMENT CONTRATS PERMANENTS ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	4 166	8 453	10 439	7 251
Femmes	1 310	2 778	3 622	2 511
Hommes	2 856	5 675	6 817	4 740
France	1 189	1 951	2 744	2 167
Femmes	359	525	948	734
Hommes	830	1 426	1 796	1 433
International (hors France)	2 977	6 502	7 695	5 084
Femmes	951	2 253	2 674	1 777
Hommes	2 026	4 249	5 021	3 307
Dont Royaume-Uni	723	1 481	1 671	1 343
Dont l'Inde	480	2 214	2 201	807
Dont l'Espagne	566	841	1 206	940
Dont l'Allemagne	298	569	756	456
Dont la Norvège	459	670	910	857
Dont la Pologne	5	21	4	4
Dont l'Italie	56	85	124	65
Dont la Belgique	69	91	131	72

TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	13,6 %	16,0 %	17,0 %	14,0 %
Femmes	13,5 %	15,4 %	15,8 %	13,3 %
Hommes	13,6 %	16,4 %	17,6 %	14,3 %
France	10,1 %	13,1 %	17,0 %	13,9 %
Femmes	9,4 %	12,2 %	15,6 %	12,8 %
Hommes	10,4 %	13,4 %	17,6 %	14,4 %
International (hors France)	16,1 %	18,2 %	17,0 %	14,0 %
Femmes	16,2 %	17,3 %	15,9 %	13,5 %
Hommes	16,1 %	18,6 %	17,6 %	14,2 %

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	13,6 %	16,0 %	17,0 %	14,0 %
France	10,1 %	13,1 %	17,0 %	13,9 %
International (hors France)	16,1 %	18,2 %	17,0 %	14,0 %
Dont Royaume-Uni	15,2 %	12,6 %	13,5 %	13,2 %
Dont l'Inde	23,2 %	29,1 %	18,2 %	13,4 %
Dont l'Espagne	15,3 %	19,3 %	20,3 %	15,9 %
Dont l'Allemagne	11,9 %	13,8 %	13,8 %	14,5 %
Dont la Norvège	12,4 %	13,0 %	15,7 %	11,4 %
Dont la Pologne	10,5 %	13,0 %	19,2 %	15,7 %
Dont l'Italie	14,4 %	16,2 %	15,8 %	8,3 %
Dont la Belgique	10,4 %	9,9 %	11,4 %	13,5 %

FORMATION

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRES ET NON OBLIGATOIRES PAR COLLABORATEUR (ETP MOYEN) ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Total	ND*	27	33	34
Femmes	ND*	27	33	37
Hommes	ND*	27	33	33

* ND : non disponible

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRES PAR COLLABORATEUR (ETP MOYEN) ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Total	ND*	ND*	0,35	1,06
Femmes	ND*	ND*	0,39	1,01
Hommes	ND*	ND*	0,33	1,09

* ND : non disponible

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	1 207 065	1 219 922	1 537 505	1 654 050
France	559 853	573 169	603 144	636 419
International (hors France)	637 142	582 458	934 361	1 017 632
Dont le Royaume-Uni	79 571	53 163	67 042	217 793
Dont l'Inde	209 113	192 772	291 221	212 804
Dont l'Espagne	88 485	99 616	132 855	120 940
Dont l'Allemagne	54 524	57 132	79 060	73 491
Dont la Norvège	123 006	114 997	217 056	239 916
Dont la Pologne	6 525	19 865	39 565	40 212
Dont l'Italie	18 739	26 597	30 377	40 634
Dont la Belgique	13 755	13 043	14 668	17 632

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2022	2023
Groupe	499 332	581 205
France	180 879	200 568
International (hors France)	318 453	380 637
Dont le Royaume-Uni	29 643	105 698
Dont l'Inde	90 477	64 205
Dont l'Espagne	35 051	32 461
Dont l'Allemagne	30 787	24 304
Dont la Norvège	73 264	84 435
Dont la Pologne	19 940	23 627
Dont l'Italie	9 096	16 217
Dont la Belgique	3 056	4 486

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AU COURS DE L'EXERCICE - HOMMES ✓

Périmètre/Thème	2022	2023
Groupe	1 038 173	1 072 845
France	422 266	435 851
International (hors France)	615 907	636 994
Dont le Royaume-Uni	37 400	112 095
Dont l'Inde	200 743	148 598
Dont l'Espagne	97 804	88 479
Dont l'Allemagne	48 274	49 186
Dont la Norvège	143 791	155 481
Dont la Pologne	19 625	16 585
Dont l'Italie	21 281	24 417
Dont la Belgique	11 612	13 146

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE (ETP MOYEN) ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	27,3	27,1	32,7	34,0
France	30,1	29,9	31,3	33,0
International (hors France)	24,3	24,4	33,6	34,7
Dont le Royaume-Uni	12,6	8,3	9,9	29,9
Dont l'Inde	38,5	37,5	49,6	34,4
Dont l'Espagne	21,7	25,3	32,8	28,2
Dont l'Allemagne	17,5	18,4	23,4	21,3
Dont la Norvège	65,1	53,7	84,8	80,6
Dont la Pologne	7,0	19,9	39,3	43,2
Dont l'Italie	19,0	28,8	32,1	39,7
Dont la Belgique	18,7	17,9	19,3	22,9

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE (ETP MOYEN) - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2022	2023
Groupe	33,0	36,6
France	32,4	35,1
International (hors France)	33,3	37,5
Dont le Royaume-Uni	9,9	32,3
Dont l'Inde	50,4	34,6
Dont l'Espagne	29,3	26,0
Dont l'Allemagne	32,7	24,7
Dont la Norvège	95,2	92,3
Dont la Pologne	35,9	46,4
Dont l'Italie	33,4	53,7
Dont la Belgique	21,1	29,4

DIVERSITÉ

Mixité

EFFECTIF FEMMES

Périmètre/Thème	2020		2021		2022		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	14 549	32,5 %	15 242	32,4 %	16 384	33,1 %	16 775	33,5 %
France	5 544	29,6 %	5 706	29,1 %	5 904	29,8 %	5 959	30,3 %
International (hors France)	9 005	34,6 %	9 536	34,8 %	10 480	35,3 %	10 816	35,6 %
Dont le Royaume-Uni	2 940	44,5 %	3 093	45,0 %	3 410	46,1 %	3 622	46,8 %
Dont l'Inde	1 578	31,7 %	1 645	30,2 %	1 901	30,6 %	1 821	29,9 %
Dont l'Espagne	1 161	29,0 %	1 197	29,7 %	1 253	29,7 %	1 279	29,4 %
Dont l'Allemagne	887	27,6 %	990	28,7 %	1 107	29,4 %	1 118	30,2 %
Dont la Norvège	540	27,0 %	685	29,3 %	854	30,7 %	997	30,8 %
Dont la Pologne	612	60,2 %	611	57,4 %	554	55,2 %	525	56,1 %
Dont l'Italie	290	29,7 %	295	29,7 %	307	29,7 %	318	29,7 %
Dont la Belgique	133	18,0 %	139	18,4 %	154	19,4 %	150	19,6 %

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

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe - Femmes	13 976	14 504	15 690	16 088
France - Femmes	5 366	5 520	5 720	5 780
International (hors France) - Femmes	8 609	8 984	9 969	10 308
Dont Royaume-Uni - Femmes	2 744	2 780	3 121	3 348
Dont l'Inde - Femmes	1 577	1 644	1 901	1 821
Dont l'Espagne - Femmes	1 129	1 164	1 227	1 252
Dont Allemagne - Femmes	784	873	985	970
Dont la Norvège - Femmes	539	682	851	991
Dont la Pologne - Femmes	586	576	528	502
Dont l'Italie - Femmes	276	262	280	306
Dont la Belgique - Femmes	127	134	147	144

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRATS - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2020		2021		2022		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Contrats permanents								
Groupe - Femmes	13 975	32,3 %	14 794	32,4 %	15 839	33,1 %	16 155	33,4 %
France - Femmes	5 429	29,9 %	5 590	29,4 %	5 713	30,1 %	5 733	30,5 %
International (hors France) - Femmes	8 546	34,0 %	9 204	34,6 %	10 126	35,0 %	10 422	35,3 %
Dont le Royaume-Uni - Femmes	2 638	43,1 %	2 959	44,7 %	3 222	45,5 %	3 369	46,1 %
Dont l'Inde - Femmes	1 574	31,7 %	1 626	30,1 %	1 878	30,4 %	1 805	29,8 %
Dont l'Espagne - Femmes	1 144	29,1 %	1 174	29,8 %	1 237	29,6 %	1 272	29,4 %
Dont l'Allemagne - Femmes	837	27,3 %	917	28,1 %	1 043	29,3 %	1 038	29,9 %
Dont la Norvège - Femmes	537	26,9 %	684	29,3 %	850	30,6 %	994	30,8 %
Dont la Pologne - Femmes	554	60,2 %	574	58,2 %	524	55,8 %	501	56,6 %
Dont l'Italie - Femmes	282	29,9 %	265	29,1 %	287	29,0 %	311	29,8 %
Dont la Belgique - Femmes	133	18,0 %	139	18,5 %	153	19,4 %	149	19,7 %
Contrats temporaires								
Groupe - Femmes	510	39,2 %	355	30,7 %	458	34,2 %	522	35,7 %
France - Femmes	110	19,7 %	108	18,2 %	186	22,8 %	216	24,8 %
International (hors France) - Femmes	400	53,8 %	247	43,9 %	272	52,0 %	306	51,7 %
Dont le Royaume-Uni - Femmes	302	61,6 %	134	53,2 %	188	58,8 %	253	58,3 %
Dont l'Inde - Femmes	4	28,6 %	19	52,8 %	23	54,8 %	16	40,0 %
Dont l'Espagne - Femmes	16	25,4 %	19	24,4 %	14	40,0 %	3	33,3 %
Dont l'Allemagne - Femmes	21	35,6 %	41	40,6 %	17	36,2 %	18	28,6 %
Dont la Norvège - Femmes	3	75,0 %	1	50,0 %	4	66,7 %	3	50,0 %
Dont la Pologne - Femmes	40	58,8 %	13	29,5 %	14	36,8 %	7	31,8 %
Dont l'Italie - Femmes	3	27,3 %	8	66,7 %	4	57,1 %	4	40,0 %
Dont la Belgique - Femmes	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Stages								
Groupe - Femmes	64	0 %	93	38,0 %	87	32,7 %	98	36,0 %
France - Femmes	5	0 %	8	25,8 %	5	15,2 %	10	43,5 %
International (hors France) - Femmes	59	0 %	85	39,7 %	82	35,2 %	88	35,3 %
Dont Royaume-Uni - Femmes	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Dont l'Inde - Femmes	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Dont l'Espagne - Femmes	1	33,3 %	4	25,0 %	2	33,3 %	4	22,2 %
Dont l'Allemagne - Femmes	29	31,9 %	32	37,6 %	47	30,7 %	62	35,8 %
Dont la Norvège - Femmes	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Dont la Pologne - Femmes	18	66,7 %	24	70,6 %	16	61,5 %	17	58,6 %
Dont l'Italie - Femmes	5	23,8 %	22	31,0 %	16	40,0 %	3	18,8 %
Dont la Belgique - Femmes	-	0 %	-	0 %	1	14,3 %	1	12,5 %

ANCIENNETÉ MOYENNE DES CONTRATS PERMANENTS - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe - Femmes	7,7	7,5	7,1	7,1
France - Femmes	8,6	8,9	8,7	8,8
International (hors France) - Femmes	7,1	6,7	6,3	6,2
Dont Royaume-Uni - Femmes	10,2	9,0	8,4	7,5
Dont l'Inde - Femmes	4,7	4,2	3,8	4,3
Dont l'Espagne - Femmes	6,6	6,9	6,9	7,2
Dont l'Allemagne - Femmes	7,7	7,4	6,9	7,1
Dont la Norvège - Femmes	3,7	3,4	3,1	3,2
Dont la Pologne - Femmes	5,3	5,7	6,8	7,5
Dont l'Italie - Femmes	6,8	7,9	7,5	7,4
Dont la Belgique - Femmes	8,5	8,1	7,8	7,4

ÂGE MOYEN DES CONTRATS PERMANENTS - FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe - Femmes	38,1	38,4	38,3	38,4
France - Femmes	38,2	38,6	38,6	38,7
International (hors France) - Femmes	38,0	38,3	38,1	38,2
Dont Royaume-Uni - Femmes	43,1	43,5	43,3	42,8
Dont l'Inde - Femmes	31,0	30,7	30,4	30,9
Dont l'Espagne - Femmes	39,4	39,8	40,0	40,6
Dont l'Allemagne - Femmes	40,6	40,0	39,6	39,8
Dont la Norvège - Femmes	37,0	36,8	36,6	36,4
Dont la Pologne - Femmes	32,7	33,4	34,7	35,3
Dont l'Italie - Femmes	38,4	39,9	40,3	40,5
Dont la Belgique - Femmes	41,0	40,1	39,6	38,6

RECRUTEMENTS FEMMES ✓

Périmètre/Thème	2020		2021		2022		2023	
	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%	valeur absolue	%
Groupe	2 086	34,0 %	3 502	32,9 %	4 487	34,3 %	3 378	35,1 %
France	562	27,5 %	783	25,9 %	1 347	31,6 %	1 137	32,0 %
International (hors France)	1 524	37,3 %	2 719	35,7 %	3 140	35,7 %	2 241	36,9 %
Dont le Royaume-Uni	688	53,2 %	929	52,7 %	995	50,9 %	853	50,7 %
Dont l'Inde	144	29,4 %	653	29,0 %	698	31,1 %	270	32,6 %
Dont l'Espagne	159	25,2 %	241	24,6 %	316	24,8 %	212	21,0 %
Dont l'Allemagne	117	32,0 %	244	34,8 %	309	33,1 %	214	36,5 %
Dont la Norvège	140	27,1 %	255	34,5 %	332	33,4 %	297	31,7 %
Dont la Pologne	86	34,2 %	96	37,9 %	48	24,5 %	53	45,7 %
Dont l'Italie	37	28,0 %	57	26,6 %	78	29,9 %	39	24,4 %
Dont la Belgique	25	34,2 %	31	28,7 %	37	24,7 %	32	35,2 %

Handicap

TAUX EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP EN FRANCE ✓

Périmètre/Thème	2020*	2021	2022	2023
France : taux emploi	2,48 %	2,96 %	3,30 %	3,60 %

* 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
REPRÉSENTATIVITÉ DES JEUNES ET DES SENIORS (Y COMPRIS LES STAGIAIRES) ✓
Effectif par tranche d'âge

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe				
Moins de 30 ans	29,2 %	28,5 %	30,0 %	29,1 %
Entre 30 ans et 50 ans	54,6 %	54,6 %	52,7 %	53,0 %
Plus de 50 ans	16,1 %	16,9 %	17,3 %	17,9 %
France				
Moins de 30 ans	32,6 %	30,4 %	31,7 %	31,4 %
Entre 30 ans et 50 ans	51,2 %	52,6 %	50,5 %	49,7 %
Plus de 50 ans	16,2 %	17,0 %	17,7 %	18,9 %
International (hors France)				
Moins de 30 ans	26,9 %	27,1 %	28,9 %	27,6 %
Entre 30 ans et 50 ans	57,1 %	56,1 %	54,2 %	55,1 %
Plus de 50 ans	16,1 %	16,8 %	16,9 %	17,3 %
Dont le Royaume-Uni				
Moins de 30 ans	19,0 %	17,0 %	17,8 %	18,9 %
Entre 30 ans et 50 ans	49,7 %	49,6 %	48,7 %	48,7 %
Plus de 50 ans	31,3 %	33,3 %	33,5 %	32,5 %
Dont l'Inde				
Moins de 30 ans	43,6 %	46,4 %	48,6 %	44,2 %
Entre 30 ans et 50 ans	55,0 %	52,1 %	49,8 %	54,0 %
Plus de 50 ans	1,5 %	1,5 %	1,6 %	1,8 %
Dont l'Espagne				
Moins de 30 ans	21,4 %	20,8 %	23,6 %	22,4 %
Entre 30 ans et 50 ans	69,7 %	68,6 %	64,5 %	63,0 %
Plus de 50 ans	8,9 %	10,6 %	11,9 %	14,6 %
Dont l'Allemagne				
Moins de 30 ans	17,3 %	18,4 %	21,0 %	18,9 %
Entre 30 ans et 50 ans	54,4 %	53,7 %	52,4 %	54,6 %
Plus de 50 ans	28,2 %	27,9 %	26,6 %	26,5 %
Dont la Norvège				
Moins de 30 ans	26,8 %	28,0 %	30,3 %	31,1 %
Entre 30 ans et 50 ans	60,7 %	59,0 %	56,8 %	56,3 %
Plus de 50 ans	12,6 %	13,0 %	12,9 %	12,6 %
Dont la Pologne				
Moins de 30 ans	41,7 %	38,8 %	33,3 %	29,7 %
Entre 30 ans et 50 ans	57,6 %	60,3 %	65,1 %	68,1 %
Plus de 50 ans	0,7 %	0,9 %	1,6 %	2,2 %
Dont l'Italie				
Moins de 30 ans	29,7 %	26,5 %	25,7 %	25,2 %
Entre 30 ans et 50 ans	55,0 %	56,4 %	54,7 %	52,8 %
Plus de 50 ans	15,3 %	17,1 %	19,6 %	22,1 %
Dont la Belgique				
Moins de 30 ans	13,4 %	14,3 %	17,9 %	16,8 %
Entre 30 ans et 50 ans	70,0 %	68,4 %	64,7 %	65,3 %
Plus de 50 ans	16,6 %	17,2 %	17,4 %	17,9 %

TAUX EMPLOI SENIORS EN FRANCE (TOUS LES CONTRATS, HORS ACQUISITIONS)

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Nombre de Seniors (50 ans et plus)	3 036,0	3 341,0	3 518,0	3 722,0
Pourcentage emploi seniors (50 ans et plus par rapport à l'effectif au 31/12)	16,2 %	17,0 %	17,7 %	18,9 %

SANTÉ, SÉCURITÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL

ORGANISATION DU TRAVAIL/TEMPS PARTIEL – CONTRATS PERMANENTS PRÉSENTS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Groupe	6,1 %	6,4 %	6,0 %	5,9 %
France	6,3 %	6,6 %	6,5 %	6,3 %
International (hors France)	5,9 %	6,3 %	5,7 %	5,7 %
Dont Royaume-Uni	12,1 %	14,0 %	13,1 %	12,4 %
Dont l'Inde	0 %	0,1 %	0 %	0 %
Dont l'Espagne	5,5 %	4,9 %	4,1 %	3,6 %
Dont l'Allemagne	10,4 %	10,1 %	9,6 %	11,2 %
Dont la Norvège	0,6 %	7,3 %	0,7 %	1,1 %
Dont la Pologne	3,4 %	4,2 %	3,8 %	2,9 %
Dont l'Italie	4,6 %	4,7 %	4,8 %	4,2 %
Dont la Belgique	8,2 %	7,0 %	6,6 %	6,2 %

TAUX D'ABSENTÉISME, LTIFR ET TRIFR

Indicateurs	2020	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme	ND*	2,7 %	2,8 %	2,4 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (LTIFR)	ND*	0,12	0,15	0,27
Taux de fréquence d'accidents de travail avec arrêt et sans arrêt de travail (TRIFR)	ND*	0,21	0,40	2,95

* ND : Non disponible

TAUX D'ABSENTÉISME, NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES, TAUX DE FRÉQUENCE ET TAUX DE GRAVITÉ (PÉRIMÈTRE FRANCE)

Indicateurs	2020	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme (%)	2,50 %	2,70 %	3,10 %	2,50 %
Maladie professionnelle (nb)	2	2	1	1
Taux de fréquence des accidents du travail en France	1,26	0,89	1,24	2,62
Taux de gravité des accidents du travail en France	0,013	0,013	0,017	0,047

DIALOGUE SOCIAL

Périmètre/Thème	2020	2021	2022	2023
Nombre d'accords signés dans l'année	56	31	48	36
France	38	11	35	23
Allemagne	16	19	11	12
Belgique	-	1	-	-
Royaume-Uni	2	-	-	-
Italie	-	-	-	-
Espagne	-	-	1	1
Europe	-	-	1	-
Nombre d'accords collectifs actifs	326	357	360	364
France	164	169	166	168
Allemagne	137	162	161	163
Belgique	11	12	12	12
Italie	-	-	1	1
Royaume-Uni	13	13	17	17
Espagne	1	1	3	3

Synthèse des indicateurs environnementaux

En 2023, le périmètre des indicateurs inclut les entreprises acquises en 2023, à savoir CS Group, Ordina et Tobania, qui n'étaient pas incluses dans notre rapport 2022.

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

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

En 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.

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 ✓		Total	Dont réutilisés	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						
	2023	16 883	2 155	10 688	99,0 %	41 621,0	61,4	37,6	0,1	0,9
	2022	20 899	3 229	9 871	99,0 %	52 673,0	44,0	53,6	0,2	2,2
	2021	25 071	3 823	9 616	99,0 %	31 791,0	51,3	48,0	0,4	0,3
France*	2019	31 708	2 718	10 390	86,0 %	19 724,0	44,3	50,6	2,8	2,3
	2023	8 322	1 047	476	100,0 %	6 995,0	29,6	70,4	0,02	0,0
	2022	13 459	1 731	458	100,0 %	11 545,0	20,5	79,5	0,0	0,0
Royaume-Uni*	2021	16 029	2 759	561	100,0 %	11 745,0	40,7	59,4	0,0	0,0
	2019	17 953	4 087	865	100,0 %	19 426,0	27,3	68,8	4,0	0,0
	2023	10 990	1 403	5 792	100,0 %	23 342,4	22,5	77,2	0,3	0,0
	2022	12 674	55	5 229	100,0 %	25 397,0	23,9	75,7	0,5	0,0
Total reste de l'Europe	2021	11 900	25	5 284	100,0 %	15 904,0	28,0	71,4	0,6	0,0
	2019	13 522	22	5 366	NA	26 468,0	48,0	49,7	0,8	1,5
	2023	8 666	1 452	0	100,0 %	20 029,0	0,0	99,5	0,4	0,1
	2022	7 444	1 784	0	100,0 %	3 206,0	52,2	46,1	1,0	1,0
Total reste du monde	2021	5 638	1 859	0	100,0 %	3 101,0	98,7	0,5	0,0	1,0
	2019	9 943	2 236	0	NA	17 328,0	0,0	99,3	0,7	0,0
	2023	44 861	6 057	16 956	99,4 %	91 987,4	36,7	62,48	0,3	0,5
	2022	54 476	6 799	15 558	99,3 %	92 822,0	35,8	62,6	0,3	1,3
	2021	58 638	8 467	15 461	99,3 %	62 541,0	45,7	53,7	0,3	0,2
Total Groupe	2019	73 126	9 063	16 621	90,0 %	82 947,0	32,3	64,7	2,0	1,1

Pays	Année	Déchets plastiques ✓				Déchets métalliques ✓			
		Total	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement	Total	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement
France*	2023	4 637 ⁽¹⁾	100	0	0	2 151	100	0	0
Royaume-Uni*	2023	2 362	100	0	0	2 999	100	0	0
Total reste de l'Europe	2023	7 638	100	0	0	5 276	100	0	0
Total reste du monde	2023	2 198	100	0	0	1 566	100	0	0
Total Groupe	2023	16 835	100	0	0	11 992	100	0	0

Pays	Année	Déchets papier et carton ⁽¹⁾ ✓				Achat de papier labellisé écoresponsable ⁽²⁾ ✓		Eau ✓	
		Total	Dont valorisée par récupération de la chaleur ou matières premières	Dont incinérée sans récupération de chaleur	Dont placée en centre d'enfouissement	Total	% de papier écoresponsable	Quantité achetée par collaborateur	Total
France*	2023	32 030,0	100,0	0,0	0,0	17 631,0	82,0	0,81	46 833,7
	2022	79 641,0	100,0	0,0	0,0	16 212,0	90,0	0,82	38 999,0
	2021	65 024,0	100,0	0,0	0,0	8 019,0	72,0	0,41	37 090,0
	2019	109 168,0	84,8	15,2	0,0	55 268,0	48,0	2,89	74 874,0
Royaume-Uni*	2023	130 772,0	100,0	0,0	0,0	8 229,0	67,0	1,06	22 938,1
	2022	143 854,0	100,0	0,0	0,0	10 290,0	68,0	1,38	15 803,0
	2021	222 508,0	100,0	0,0	0,0	7 592,0	34,0	1,10	37 789,0
	2019	173 509,0	100,0	0,0	0,0	11 173,0	79,0	3,11	57 841,0
Total reste de l'Europe	2023	92 462,0	99,9	0,0	0,1	12 333,0	73,8	0,78	20 544,4
	2022	89 235,0	99,9	0,0	0,1	4 706,9	82,0	0,32	18 158,0
	2021	48 417,0	100,0	0,0	0,0	6 592,0	84,0	0,49	18 972,0
	2019	119 940,0	99,9	0,1	0,0	21 437,0	79,0	13,96	43 560,0
Total reste du monde	2023	8 591,0	85,4	0,0	14,6	1255,0	70,0	0,21	81 842,9
	2022	2 800,0	84,0	0,0	16,0	1 741,1	70,0	0,24	62 484,0
	2021	1 506,0	49,3	0,0	50,7	1 345,0	70,0	0,21	28 074,0
	2019	12 506,0	100,0	0,0	0,0	8 995,0	71,0	1,45	70 710,0
Total Groupe	2023	263 855,0	99,5	0,0	0,5	37 774,0	76,0	0,71	172 169,0
	2022	315 530,0	99,8	0,0	0,2	32 950,0	81,0	0,67	135 445,0
	2021	337 455,0	99,8	0,0	0,2	23 548,0	63,0	0,51	121 926,0
	2019	415 122,0	96,0	4,0	0,0	96 873,0	60,0	2,53	246 985,0

(1) À partir de 2021, une meilleure méthodologie de calcul des déchets a été mise en place. Cette méthodologie a permis d'accroître le pourcentage de données réelles, et d'avoir des données plus fiables. Avec l'ancienne méthodologie, en 2021, nous aurions eu 150 663 kg de déchets papier et carton.

(2) Entre 2019 et 2023, la consommation de papier a significativement baissé, que ce soit en valeur absolue ou par collaborateur. Une baisse a été constatée en France entre 2023 et 2022 par collaborateur, attribuable à la mise en place d'imprimantes sécurisées et à la sensibilisation des collaborateurs. Le Groupe a également noté une nette diminution de la consommation de papier par collaborateur entre 2021 et 2022, en lien avec la crise sanitaire et le confinement. La réduction de la consommation de papier par collaborateur découle de la transition vers la numérisation des processus motivée par des gains d'efficacité, des préoccupations environnementales et l'évolution des méthodes de travail.

(1) Sur le tableau déchets plastiques et métalliques, les indicateurs ne sont calculés qu'à partir de 2023.

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
	2023	187	244		102
	2022	218	309		147
	2021	259	106		262
	2019	374	194		765
France*	2015	284	NA		2 195
	2023	521	39		0
	2022	1 213	179		0
	2021	1 724	198		0
	2019	1 696	33		0
Royaume-Uni*	2015	1 067	NA		1 844
	2023	222	80		150
	2022	273	98		251
	2021	360	32		365
	2019	425	39		888
Total reste de l'Europe	2015	233	NA		1 805
	2023	286	561		0
	2022	249	769		0
	2021	182	788		0
	2019	169	1 781		72
Total reste du monde	2015	653	NA		9 880
	2023	1 216	924		252
	2022	1 952	1 355		398
	2021	2 526	1 124		627
	2019 ⁽¹⁾	2 664	2 048		1 724
Total Groupe	2015	2 237	NA		15 724

(1) Les valeurs en teqCO₂ recalculées (incluant les nouvelles acquisitions de 2019) et publiées dans le CDP 2020 pour les Scope 1, 2, 3-5, 3-6 sont respectivement : 4 719, 1 857, 296, 34 697. Pour le Scope 3-1, la valeur recalculée en utilisant une méthode améliorée est de 270 835 teqCO₂. Pour le Scope 3-15 qui n'était pas pris en compte auparavant, la valeur calculée est de 2 892 teqCO₂.

SCOPE 3

Scope 3 ✓

Pays	Année	3-1 ⁽¹⁾ Achats de biens et de services (hors déplacements professionnels, bureaux, Data Centers sur et hors-site, émissions fugitives) ✓	3-3 Émissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2 ✓	3-5 Déchets : DEEE, papier, carton, plastique, métal, eau ✓	3-6 ⁽²⁾ Déplacements professionnels ✓	3-7 ⁽³⁾ Trajets domicile-travail et télétravail ✓	3-8 Data Centers hors-site ✓	3-13 Locataires ✓	3-15 Investissements
		teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂	teqCO ₂
France*	2023	129 422	993	11	9 283	11 983	0	0	NA
	2022	112 606	382	13	6 466	18 105	0	0	NA
	2021	112 393	581	12	3 195	8 934	0	0	NA
	2019	NA	860	23	14 138	NA	553	160	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	458	NA	NA
Royaume-Uni*	2023	83 193	519	8	1 450	3 851	0	15	NA
	2022	85 722	781	8	1 082	3 328	93	647	NA
	2021	85 144	1 022	15	419	3 730	58	0	NA
	2019	NA	959	20	3 528	NA	128	10	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	332	NA	NA
Total reste de l'Europe	2023	68 505	652	7	5 996	8 562	108	168	NA
	2022	64 808	749	7	5 109	11 701	97	52	NA
	2021	56 030	741	6	3 081	6 534	83	10	NA
	2019	NA	686	15	11 378	NA	699	18	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	437	NA	NA
Total reste du monde	2023	4 868	1 659	19	1 677	8 498	0	21	NA
	2022	6 701	2 628	18	1 168	2 905	0	0	NA
	2021	5 445	2 095	8	262	2 518	0	141	NA
	2019	NA	2 959	20	5 266	NA	0	306	NA
	2015	NA	NA	NA	NA	NA	0	NA	NA
Total Groupe	2023	285 988	3 822	44	18 406	32 895	108	204	3 835
	2022	269 837	4 539	45	13 826	36 039	191	699	3 720
	2021	259 011	4 439	42	6 957	21 716	141	151	2 837
	2019	221 311	5 464	78	34 310	66 778	1 250	494	2 892
2015	NA	NA	NA	32 005	NA	1 227	NA	NA	

(1) L'augmentation des émissions entre 2019 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 : 2 270 835 teqCO₂ en 2019.

(2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 19 544 teqCO₂ ; 14 695 teqCO₂ en 2022, 7 402 teqCO₂ en 2021, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

(3) Les émissions dues au domicile – travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte pour notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et audité. Pour le Groupe, Les émissions liées au télétravail représentent : 2052,1 teqCO₂ ; Pour la France : 509,2 teqCO₂ ; Pour le UK : 639,8 teqCO₂ ; Pour le reste de l'Europe : 610,9 teqCO₂ ; Pour le reste du monde : 292,1 teqCO₂

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Indicateurs sociaux et environnementaux

TOTAL SCOPES 1, 2 ET 3

Pays	Année	Total Scope 1, 2 et 3	Émissions / collaborateur (Activités directes et indirectes - Total scopes 1, 2 et 3)	Émissions / collaborateur (Activités directes - scopes 1, 2, 3-6 et 3-8) ✓
		teqCO ₂	teqCO ₂ / collaborateur	teqCO ₂ / collaborateur
	2023	152 225	7,00	0,45
	2022	138 245	6,97	0,36
	2021	125 742	6,41	0,19
	2019	17 067	NA	0,89
	2015	2 937	NA	0,17
France*	2023	89 597	11,52	0,26
	2022	93 053	12,51	0,35
	2021	92 310	13,33	0,35
	2019	6 374	NA	1,01
	2015	3 243	NA	0,80
Royaume-Uni*	2023	84 450	4,50	0,35
	2022	83 145	5,59	0,39
	2021	67 241	4,91	0,29
	2019	14 148	NA	1,11
Total reste de l'Europe	2015	2 475	NA	0,29
	2023	17 589	2,34	0,34
	2022	14 438	1,91	0,29
	2021	11 439	1,67	0,18
	2019	10 573	NA	1,51
Total reste du monde	2015	10 533	NA	1,95
	2023	347 694	6,23	0,37
	2022	332 601	6,69	0,36
	2021	299 570	6,36	0,24
	2019	339 013	NA	0,93
Total Groupe	2015	51 193	NA	1,47

Scope 3 - Sous-catégories non applicables : 3-2, 3-4, 3-9, 3-10, 3-11, 3-12, 3-14
Les tableaux complets détaillés par pays sont disponibles sur notre site internet

9. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2023

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 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur 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 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), 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 2023, présentées dans le Rapport de gestion de Sopra Steria Group (ci-après la « Société » ou l'« Entité ») 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 56 % des effectifs et entre 50 % 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

A 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.

Nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques, constatées ou extrapolées.

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).

Le présent rapport est établi conformément au programme de vérification RSE_SQ_Programme de vérification_DPEF.

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 2023 et février 2024 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'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 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 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

(1) *Confer* Annexe

- 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 ;
- 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 ⁽¹⁾ et couvrent entre 50 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.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; les procédures mises en œuvre pour l'assurance raisonnable ont nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Paris La Défense, le 29 février 2024

L'organisme tiers indépendant
Mazars SAS

Jérôme NEYRET
Associé

Edwige REY
Associée RSE et Développement Durable

(1) Confer annexes

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 d'entités et pays contributeurs ayant fait l'objet de tests de détail.

✓ Informations revues en assurance raisonnable

Information	Entités / Pays audités
INDICATEURS SOCIAUX	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Effectif par zone géographique (inclut les acquisitions) ✓ ■ ETP (effectif équivalent temps plein) (hors stagiaires) ✓ ■ Effectif par type de contrat ✓ ■ Recrutement tous types de contrats ✓ ■ Recrutement contrats permanents ✓ ■ Recrutement de femmes ✓ ■ Représentativité des jeunes et des seniors (y compris les stagiaires) ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, Sopra Solutions, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group) ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited) ■ Suède (Sopra Steria Sweden AB)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (obligatoires et non obligatoires) ✓ ■ Nombre moyen d'heures de formation par ETP moyen ✓ ■ Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, Sopra Solutions, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group) ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited) ■ Suède (Sopra Steria Sweden AB)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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) ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (bureaux) ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (<i>Data Centers</i> sur site) ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – consommations d'énergie (<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 ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited) ■ Inde (Sopra Steria India Limited, SBS Solutions India Private Limited) ■ Pologne (SOPRA STERIA POLSKA Sp. z o.o.) - uniquement <i>Data Centers</i> hors-site

Information

Entités / Pays audités

<ul style="list-style-type: none"> ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déplacements professionnels ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ France (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group) ■ Suède (Sopra Steria Sweden AB) ■ Royaume-Uni (Sopra Banking Software Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quantités de déchets d'équipements électroniques et électriques par collaborateur ✓ ■ Proportion de déchets d'équipements électroniques et électriques ayant eu une seconde vie ✓ ■ Proportion de « déchets dangereux » ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – déchets d'équipements électroniques et électriques ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited) ■ 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)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre - Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited) ■ Suède (Sopra Steria Sweden AB)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Consommation d'eau (bureaux et <i>Data Centers</i> sur site) ✓ ■ Consommation d'eau par collaborateur ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets en eau ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited) ■ Inde (Sopra Steria India Limited, SBS Solutions India Private Limited)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quantité de papier vert achetée par collaborateur ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quantité de déchets papier et carton par collaborateur ✓ ■ Proportion de déchets papier et carton recyclés ✓ ■ Émissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets papier et carton ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited) ■ Scandinavie (Sopra Steria Sweden AB, Sopra Steria AS)

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Information

- Quantité de déchets métalliques par collaborateur ✓
- Proportion de déchets métalliques recyclés ✓
- Emissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets métalliques ✓

- Quantité de déchets plastiques par collaborateur ✓
- Proportion de déchets plastiques recyclés ✓
- Emissions de Gaz à Effet de Serre – Déchets plastiques ✓

- Émissions de Gaz à Effet de Serre directes fugitives (bureaux et *Data Centers* sur site) ✓

- Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux dépenses d'achats (émissions calculées par million d'Euros) ✓

Entités / Pays audités

- **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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited)

- **Scandinavie** (Sopra Steria Sweden AB, Sopra Steria AS)

- **France** (Sopra Steria Group S.A., Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Sopra Steria I2S, CIMPA SAS, Galitt, 2MoRo, Eva Group)

- **Benelux** (Sopra Banking Software Belgium, Sopra HR Software S.P.R.L., SOPRA STERIA BENELUX SA/NV, Sopra Banking Software Luxembourg, Sopra HR Software s.a.r.l., Sopra Steria PSF Luxembourg SA, Sopra Financial Solutions Netherlands bb, Sopra Steria Benelux succursale NL)

- **Suède** (Sopra Steria Sweden AB)

- **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 Limited, Sopra HR Software Limited, Sopra Steria Limited, NHS Shared Business Services Limited, Shared Services Connected Limited, CIMPA Limited, CXPARTNERS Limited, Sopra Steria Financial Services Limited, Holocare Limited, Graffica Limited)

- **Inde** (Sopra Steria India, SBS Solutions India Private Limited)

- **Sopra Steria Group**

Glossaire

Responsabilité d'Entreprise

- **Objectifs de Développement Durable (ODD) ou Sustainable Development Goals (SDG)** des Nations Unies : Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.
- **Matrice de matérialité** : L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux les plus pertinents pour l'entreprise et ses parties prenantes, et est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui positionne ces enjeux selon leur importance pour l'entreprise en abscisse et pour ses parties prenantes externes en ordonnée.
- **Matérialité** : Le degré de matérialité choisi transcrit la manière dont l'enjeu est capable d'influencer la stratégie de l'entreprise, sa réputation, ou sa santé financière.
- **Gaz à effet de serre (GES)** : Les gaz à effet de serre sont des composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est l'un des facteurs à l'origine du réchauffement climatique.
- **Science Based Targets initiative (SBTi)** : L'organisme de référence international *Science Based Targets initiative* propose des modèles mathématiques pour identifier l'empreinte environnementale des activités afin de fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES.
- **CDP** : organisme à but non lucratif qui opère le système mondial de publication des impacts environnementaux pour le compte d'investisseurs, entreprises, États, régions et villes.
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** : le TCFD est un groupe de travail centré sur les informations financières liées au climat, créé dans le cadre du Conseil de stabilité financière du G20. Il représente un des développements les plus importants dans le domaine du reporting climat des entreprises.
- **Zéro émission nette** : L'atteinte de Zéro émission nette pour une entreprise consiste à supprimer les émissions de GES de l'ensemble de sa chaîne de valeur grâce à des projets de réduction de ses émissions (au moins 90 %) et grâce au financement de projets de compensation via capture carbone en dehors de sa chaîne de valeur (pour le reste de ses émissions).
- **Scope 1 du GHG Protocol** : le *Scope 1* rassemble les émissions directes de GES issues de la combustion d'énergies fossiles (pétrole, fioul, biodiesel et gaz), ou de l'échappement de fluides frigorigènes des systèmes de climatisation des bureaux et *Data Centers* sur site.
- **Scope 2 du GHG Protocol** : le *Scope 2* rassemble les émissions indirectes de GES associées à la consommation d'électricité du réseau et de chauffage urbain dans les bureaux et *Data Centers* sur site.
- **Scope 3 du GHG Protocol** : le *Scope 3* rassemble les émissions indirectes de GES associées à l'énergie non incluse dans les catégories 1 et 2, les achats de produits et de services, l'immobilisation des biens, les déchets, le transport de marchandise amont, les déplacements professionnels, les actifs en *leasing* amont, les investissements, le transport des visiteurs et des clients, le transport des marchandises aval, l'utilisation des produits vendus, la fin de vie des produits vendus, la franchise aval, le *leasing* aval et les déplacements domicile travail.
- **Market-based** : Cette méthode calcule les émissions de gaz à effet de serre émises, en s'appuyant sur les facteurs d'émission spécifiques de la source d'énergie utilisée.
- **Climate Disclosure Standards Board (CDSB)** : le *Climate Disclosure Standards Board* est un consortium international d'entreprises et d'ONG environnementales qui travaille notamment en collaboration avec le TCFD sur ces sujets. Le CDSB a bâti un cadre de reporting portant sur les 12 recommandations suivantes :
 - **CDSB/REQ-01 Gouvernance** : Les communications doivent décrire la gouvernance des mesures, de la stratégie et de l'information en matière d'environnement,
 - **CDSB/REQ-02 Politiques, stratégie et objectifs environnementaux de la Direction** : Les communications doivent faire état des politiques, de la stratégie et des objectifs environnementaux de la Direction, y compris les indicateurs, les plans et les délais utilisés pour évaluer les performances,
 - **CDSB/REQ-03 Risques et opportunités** : Les informations fournies doivent expliquer les risques et opportunités environnementaux significatifs, actuels et anticipés, qui concernent l'organisation,
 - **CDSB/REQ-04 Sources d'impact environnemental** : Les résultats quantitatifs et qualitatifs, ainsi que les méthodologies utilisées pour les préparer, sont communiqués de manière à refléter les sources matérielles d'impact environnemental,
 - **CDSB/REQ-05 Analyse des performances et analyse comparative** : Les communications comprennent une analyse des informations publiées dans le REQ-04 par rapport à tout objectif de performance fixé et aux résultats communiqués au cours d'une période précédente,
 - **CDSB/REQ-06 Perspectives** : La Direction doit résumer ses conclusions sur l'effet des impacts environnementaux, des risques et des opportunités sur les performances et la position futures de l'organisation,
 - **CDSB/REQ-07 Limite organisationnelle** : Les informations environnementales sont préparées pour les entités situées dans le périmètre de l'organisation ou du groupe pour lequel le rapport principal est préparé et, le cas échéant, distinguent les informations communiquées pour les entités et les activités situées en dehors de ce périmètre,
 - **CDSB/REQ-08 Politiques de reporting** : Les communications mentionnent les dispositions en matière d'établissement de rapports utilisées pour préparer les informations environnementales et confirment (sauf au cours de première année de reporting) qu'elles ont été utilisées de manière cohérente d'une période de référence à l'autre,

- **CDSB/REQ-09 Période de référence** : Les informations doivent être fournies sur une base annuelle,
- **CDSB/REQ-10 Rectifications** : Les publications doivent signaler et expliquer toute rectification de l'exercice précédent,
- **CDSB/REQ-11 Conformité** : Les communications doivent comprendre une déclaration de conformité avec le cadre du CDSB,
- **CDSB/REQ-12 Assurance** : Si une assurance est fournie quant à la conformité des informations environnementales déclarées dans le cadre du CDSB, elle doit être incluse dans la déclaration de conformité de la REQ-11 ou faire l'objet d'un renvoi à celle-ci.
- **CSRD** : Corporate Sustainability Reporting Directive, réglementation relative à la publication et la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations sociales, environnementales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales
- **Taxinomie** : règlement qui est une des mesures clés du plan d'actions de l'Union européenne inscrite dans son « Green Deal » et qui consiste en un ensemble d'initiatives visant à permettre d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050.

Table de concordance du Rapport de gestion 2023

Les numéros de pages et chapitres des tables de concordances du rapport de gestion renvoient au DEU 2023 disponible ici :

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

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

ÉLÉMENTS REQUIS	TEXTES DE RÉFÉRENCE	PAGES	CHAPITRES
1. Situation et activité de la société			
Situation de la société et analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la société et du Groupe, notamment sa situation d'endettement au regard du volume et de la complexité des affaires	Code de commerce Articles L. 225-100-1, I.,1°, L. 232-1, II, L. 233-6 et L. 233-26	32-33 ; 211-277 ; 283-310	1 ; 5 ; 6
Indicateurs clés de performance de nature financière	Code de commerce Article L. 225-100-1, I.,2°	3 ; 7 ; 16 ; 32-33	Présentation intégrée ; 1
Indicateurs clés de performance non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société et du Groupe	Code de commerce Article L. 225-100-1, I.,2°	7 ; 12-14 ; 33 ; 114-116 ; 189-204	Présentation intégrée ; 1 ; 4
Évènements importants survenus entre la date de clôture de l'exercice et la date à laquelle le Rapport de gestion est établi	Code de commerce Articles L. 232-1, II et L. 233-26	34 ; 273 ; 308	1 ; 5 ; 6
Succursales existantes	Code de commerce Article L. 232-1, II	35 ; 274-276 ; 296	1 ; 5 ; 6
Prises de participation significatives dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire français	Code de commerce Article L. 233-6 al. 1	35 ; 274-276 ; 296	1 ; 5 ; 6
Aliénation des participations croisées	Code de commerce Articles L. 233-29, L. 233-30 et R. 233-19	NA	NA
Évolution prévisible de la situation de la société et du Groupe et perspectives d'avenir	Code de commerce Articles L. 232-1, II et L. 233-26	10 ; 31-34 ; 34 ; 166	Présentation intégrée ; 1 ; 4
Activités en matière de recherche et de développement	Code de commerce Articles L. 232-1, II et L. 233-26	3 ; 28 ; 29-31 ; 34 ; 172-174 ; 293-296	Présentation intégrée ; 1 ; 4 ; 6
Tableau faisant apparaître les résultats de la société au cours de chacun des 5 derniers exercices	Code de commerce Article R. 225-102	309	6
Informations relatives aux délais de paiement des fournisseurs et des clients	Code de commerce Articles L. 441-14 et D. 441-6	310	6
Montant des prêts interentreprises consentis et déclaration du commissaire aux comptes	Code monétaire et financier Articles L. 511-6 et R. 511-2-1-3	NA	NA
2. Contrôle interne et gestion des risques			
Principaux risques et incertitudes auxquels la société est confrontée	Code de commerce Article L. 225-100-1, I.,3°	11 ; 40-46 ; 256-267 ; 299-301	Présentation intégrée ; 1 ; 2 ; 5 ; 6
Risques financiers liés aux effets du changement climatique et présentation des mesures prises pour les réduire	Code de commerce Article L. 22-10-35,1°	142-144 ; 218	4 ; 5
Principales caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière	Code de commerce Article L. 22-10-35, 2°	11 ; 49-52	Présentation intégrée ; 2
Objectifs et politique en matière de couverture de chaque catégorie de transaction et exposition de la société aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie. Les indications comprennent l'utilisation par la société des instruments financiers	Code de commerce Article L. 225-100-1, I.,4°	255-259 ; 260-267 ; 299-301	5 ; 6
Dispositif anti-corruption	loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 »	168-169	4
Plan de vigilance et compte-rendu de sa mise en œuvre	Code de commerce Article L. 225-102-4	171-172	4

TABLE DE CONCORDANCE DU RAPPORT DE GESTION 2023

ÉLÉMENTS REQUIS	TEXTES DE RÉFÉRENCE	PAGES	CHAPITRES
3. Actionariat et capital			
Structure, évolution du capital de la société et franchissement de seuils	Code de commerce Article L. 233-13	4 ; 319 ; 320 ;	Présentation intégrée ; 7
Acquisition et cession par la société de ses propres actions	Code de commerce Article L. 225-211 et R. 225-160	322-323	7
Etat de la participation des salariés au capital social	Code de commerce Article L. 225-102 alinéa 1	320	7
Mention des ajustements éventuels pour les titres donnant accès au capital en cas de rachats d'actions ou d'opérations financières	Code de commerce Articles R. 228-90 et R. 228-91	322-323	7
Informations sur les opérations des dirigeants et personnes liées sur les titres de la société	Code monétaire et financier Article L. 621-18-2 et R. 621-43-1 Règlement AMF Article 223-26	324	7
Montant des dividendes mis en distribution au titre des 3 derniers exercices	Code général des impôts Article 243 bis	328	7
4. Déclaration de performance extra financière (DPEF)			
Modèle d'affaires	Code de commerce Articles L.225-102-1 et R.225-105	6-7	Présentation intégrée
Description des principaux risques liés à l'activité de la société	Code de commerce Articles L.225-102-1 et R. 225-105, I.1°	11 ; 40-46 ; 119-120 ; 127 ; 135 ; 143-144	Présentation intégrée ; 2 ; 4
Informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à l'évasion fiscale (description des politiques appliquées par la société)	Code de commerce Art. L.225-102-1,III, L. 22-10-36 ; R. 33 22-10-29 ; R. 225-104 et R.225-105, I, 2°	12-13 ; 31 ; 33 ; 105-184 ; 188	Présentation intégrée ; 1 ; 4
Résultats des politiques appliquées par la société ou le Groupe, incluant des indicateurs clés de performance	Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, I.3°	12-13 ; 114-116 ; 119-184	Présentation intégrée ; 4
Informations sociales (emploi, organisation du travail, santé et sécurité, relations sociales, formation, égalité de traitement...)	Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, A, 1°	119-136 ; 189-199	4
Informations environnementales (politique générale en matière environnementale, pollution, économie circulaire, changement climatique...)	Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, A, 2°	137-166 ; 200-204	4
Informations sociétales (engagements sociétaux en faveur du développement durable, sous-traitance et fournisseurs, loyauté des pratiques...)	Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, A, 3°	167-182	4
Informations relatives à la lutte contre la corruption et actions mises en œuvre pour prévenir les corruptions	Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, B, 1° ; L. 22-10-36 et R. 22-10-29	168-169	4
Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	Code de commerce Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II, B, 2° ; L. 22-10-36 et R.22-10-29	107-108 ; 119 ; 154 ; 159 ; 168-178 ; 188	4
Informations spécifiques installations SEVESO	Code de commerce Article L. 225-102-2	NA	NA
Attestation de l'organisme tiers indépendant	Code de commerce Art. L.225-102-1 V et R. 225-105-2	205-207	4
Publication du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (CAPEX), des dépenses d'exploitation (OPEX) des activités économiques éligibles à la taxonomie	Art 8 du règlement taxonomie 2020/852 et acte délégué du 6 juillet 2021	154-165	4
5. Informations complémentaires requises pour l'établissement du Rapport de gestion			
Informations fiscales complémentaires	Code général des impôts Articles 223 quater et 223 quinquies	170 ; 239-242 ; 292	4 ; 5 ; 6
Injonctions ou sanctions pécuniaires pour des pratiques anticoncurrentielles	Code de commerce Article L 464-2	NA	NA

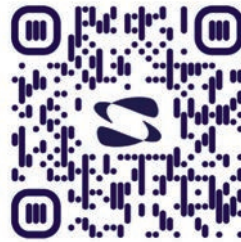
Table de concordance Plan de vigilance Sopra Steria

	Rubriques	Pages
Plan de vigilance lié aux opérations du groupe		
Gouvernance	4.1.1	71
	4.1.9	75
Cartographie des risques	4.1.9	75
Plan d'atténuation et de prévention des risques		
Droits humains et libertés fondamentales	4.1.6	73
	2.7-2.7.5	32-38
	2.9	40
	4.5.2	84
	4.5.3	84-85
Santé-sécurité	2.8	38
Environnement	3.1-3.6.2	41-69
Dispositif de suivi des mesures	4.1.9	75
	8	93-108
Plan de vigilance lié aux achats du groupe		
Gouvernance	4.2.1	76
Cartographie des risques	4.1.9	75
Plan d'atténuation et de prévention des risques		
Droits Humains et libertés fondamentales	4.2.2	76
	4.2.4	77
Santé-Sécurité	4.2.2	76
Environnement	3.4.2	52-55
	4.2.2	76
	4.2.5	77-78
Dispositif de suivi de mesures	4.1.9	75
	4.2.3	76-77
	4.2.6	78
	4.2.7	78
Mécanisme d'alerte	4.1.4	72



Suivez-nous sur

- Site Internet Groupe
<https://www.soprasteria.com>
- Section Investisseurs
<https://www.soprasteria.com/fr/investisseurs>
- Section Développement Durable
et Responsabilité d'entreprise
[https://www.soprasteria.com/fr/nous-connaître/
responsabilite-entreprise](https://www.soprasteria.com/fr/nous-connaître/responsabilite-entreprise)



<https://twitter.com/soprasteria>



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



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



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

Sopra Steria Group

Direction Développement Durable
et Responsabilité d'Entreprise
6 avenue Kleber
FR 75116 Paris

Tel : +33(0)1 40 67 29 29
Fax : +33(0)1 40 67 29 30

contact-corp@soprasteria.com
www.soprasteria.com

