

Sopra Steria une stratégie ancrée dans la durabilité

PARIS, JUIN 2022

The world is how we shape it*

sopra  steria

* Le monde est tel que nous le façonnons.

SOMMAIRE

- 01 **Sopra Steria en bref**
- 02 **Modèle d'affaires et projet d'entreprise**
- 03 **Gouvernance & rémunération**
- 04 **Stratégie de responsabilité d'entreprise**
- 05 **Gestion des talents**
- 06 **Sécurité des systèmes de l'information, cybersécurité et protection des données**
- 07 **Annexes**

01

Sopra Steria en bref

Sopra Steria, un leader européen de la transformation numérique

Profil du Groupe au 31 décembre 2021

TOP 5 des acteurs européens

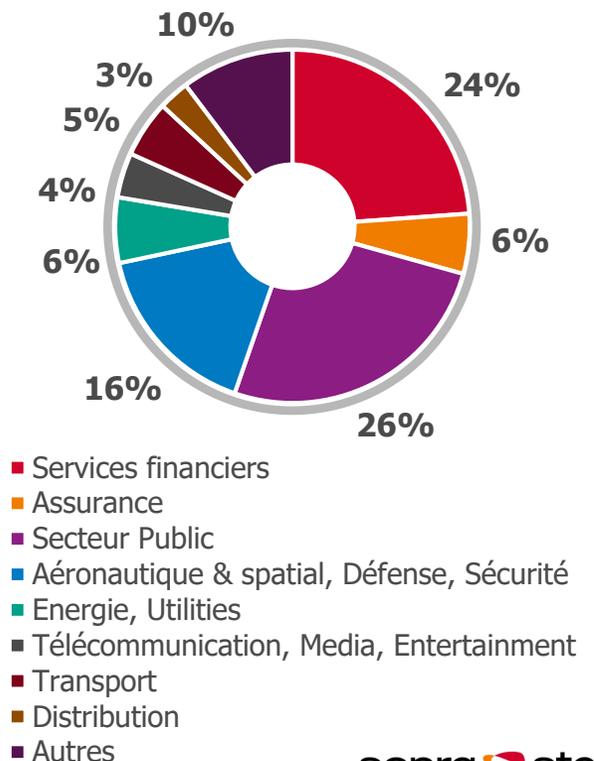
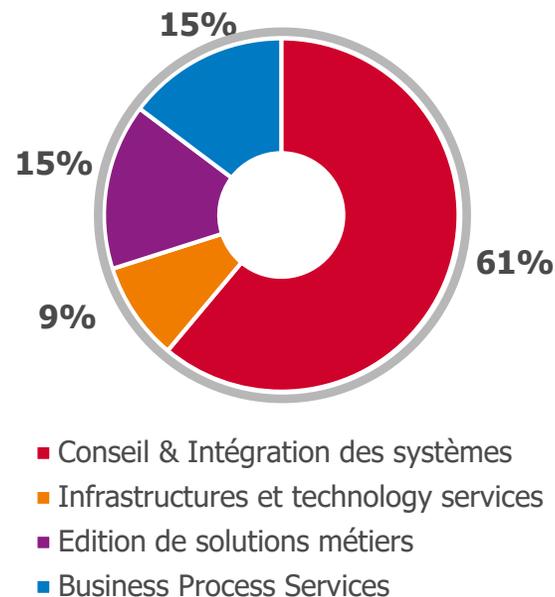
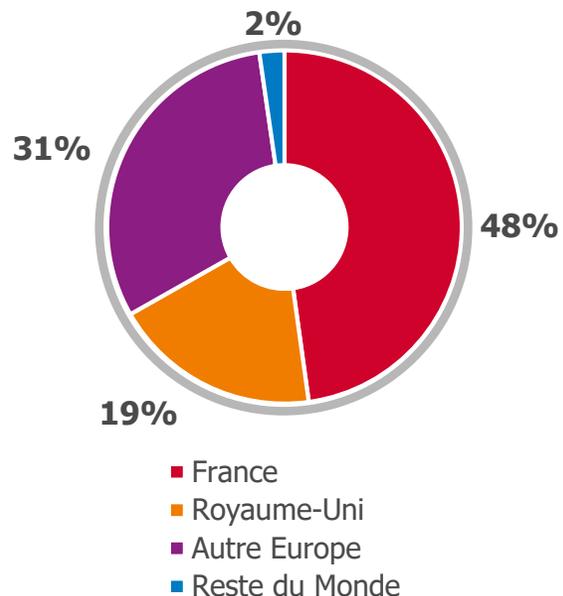
TOP 12 des acteurs œuvrant en Europe

Chiffre d'affaires 2021
de 4,7 Md€

+47 000
Collaborateurs

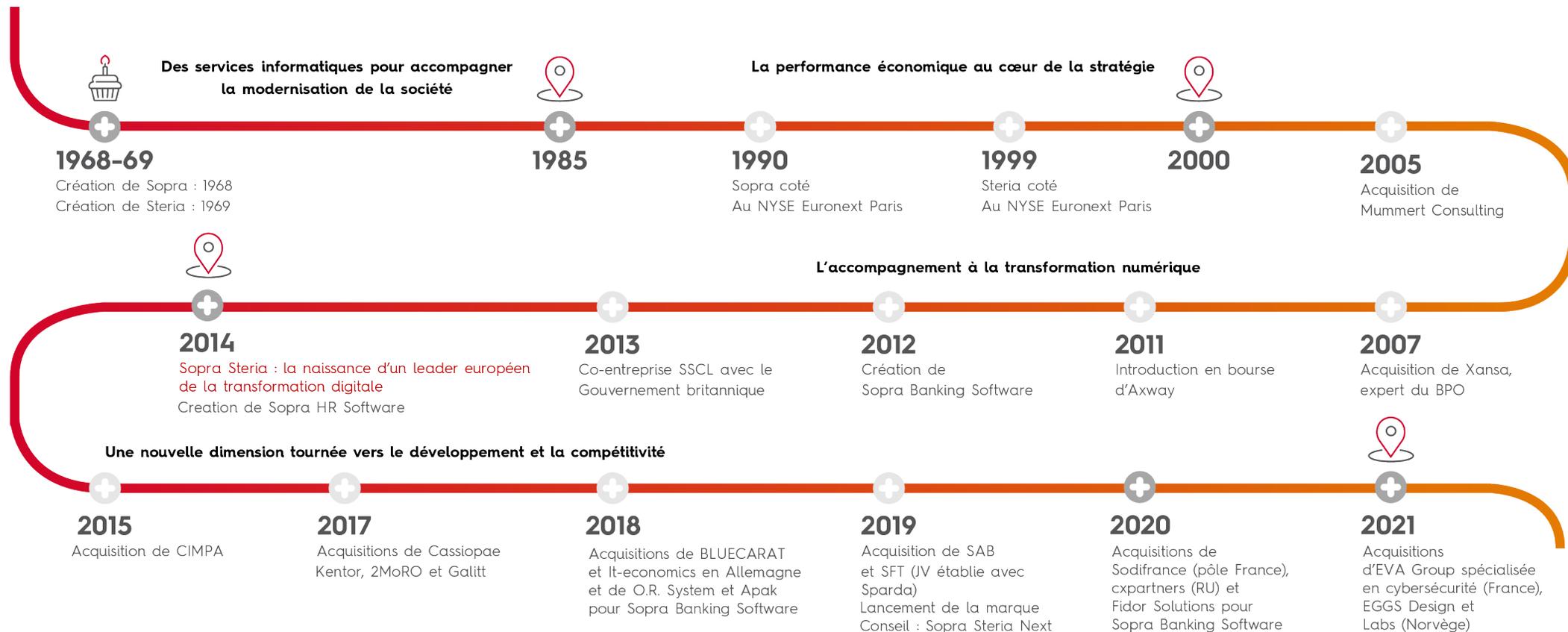
Présent dans
30 pays

Approche
de bout-en-bout



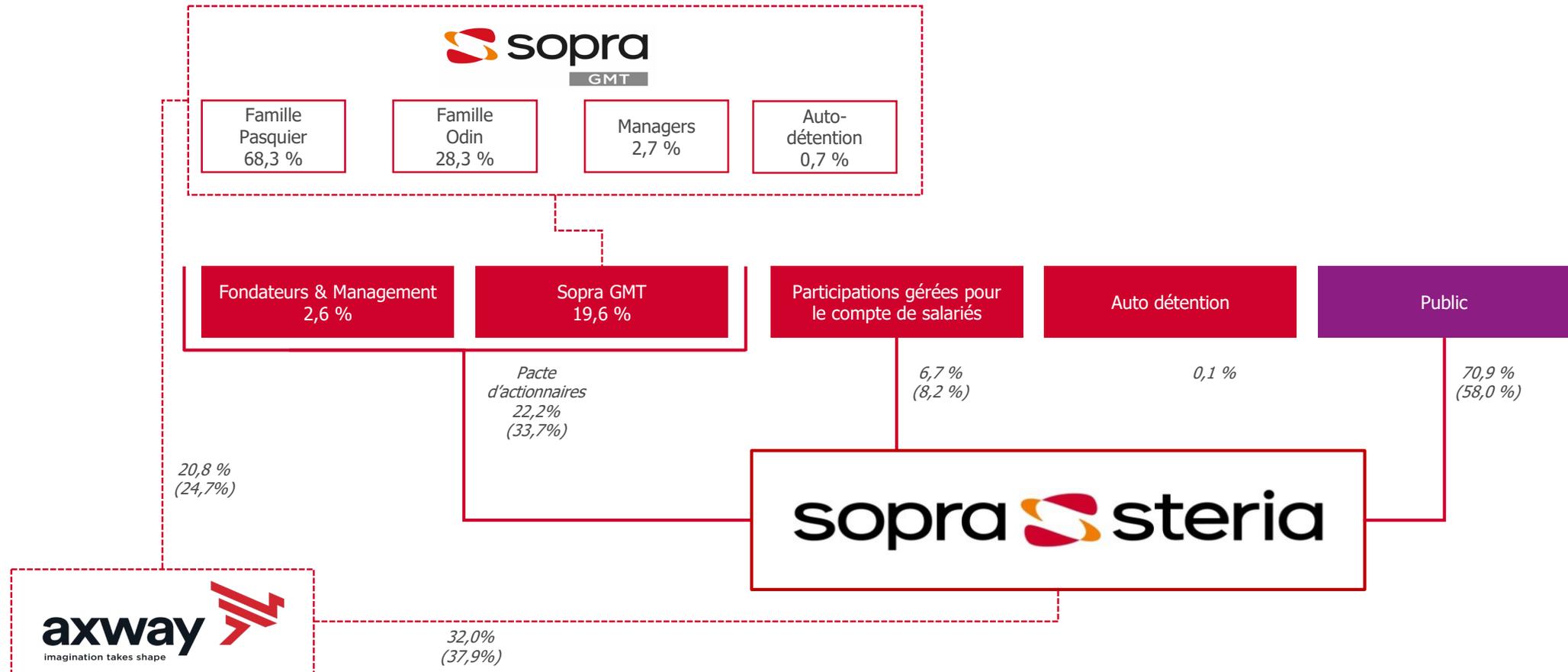
L'histoire du Groupe Sopra Steria

Plus de 50 ans de croissance et de transformation



Un actionnaire de référence garant du projet

Détail de l'actionnariat au 31 mai 2022

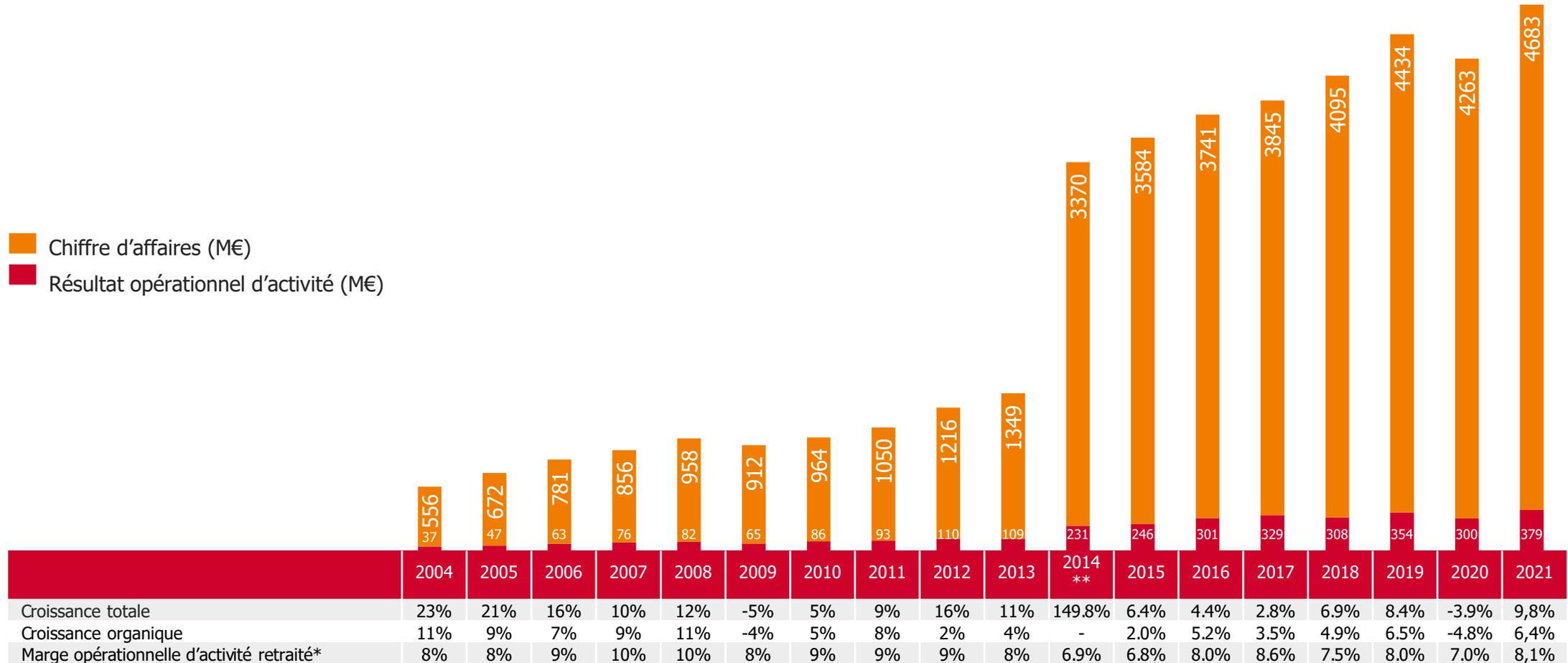


XX.X% = Pourcentage de détention du capital
 (XX.X%) = Pourcentage des droits de vote

20,547,701 actions cotées
 26,556,019 droits de vote théorique

Performance opérationnelle historique

Moyenne historique : croissance organique du CA +6 % - marge opérationnelle 8,7 %



* Retraité à droit fiscal équivalent pour les exercices jusqu'à 2009 inclus et à périmètre constant (hors Axway)

** Base de comparaison ajustée pro forma de la fusion Sopra Steria.

Chiffres clés 2021 (1/2)

Une solide performance sur tous les indicateurs financiers

Chiffre d'affaires

4 682,8 M€

*en croissance totale de 9,8 %
et en croissance organique* de 6,4 %*

Résultat opérationnel d'activité

379,2 M€

soit 8,1 % du chiffre d'affaires

Résultat net – Part du Groupe

187,7 M€

soit 4,0 % du chiffre d'affaires

Flux net de trésorerie disponible

264,4 M€

vs. 203,5 M€ en 2020

Dettes financières nettes

327,1 M€

en baisse de 23,1 % par rapport à 2020

Déficit net d'impôt des fonds de pensions UK

48,8 M€

vs. 119,4 M€ au 31/12/2020

** Les indicateurs alternatifs de performance sont définis en fin de présentation*

Chiffres clés 2021 (2/2)

Un engagement permanent sur la performance extra-financière

Variation nette de l'effectif

+3,2 %

+2,4 % hors effet des acquisitions

Féminisation du Comité exécutif

17,6 %

vs 12 % en 2020

CDP *Climate*

A List

Pour la cinquième année consécutive

Taux d'attrition de l'effectif

16,0 %

vs. 13,6 % en 2020 et 17,7 % en 2019

Taux de satisfaction des collaborateurs – GPTW ⁽¹⁾

72 %

+ 10 points vs 2019

Réduction cumulée des GES⁽²⁾ par collaborateur

- 50,0 %⁽³⁾

en 2021 par rapport à 2015

(1) Great Place to Work

(2) Gaz à Effet de Serre, chiffres en cours d'audit – issus des activités directes (bureaux, data centers sur site et hors site et déplacements professionnels)

(3) Hors effet COVID, -83,5 % effet COVID compris

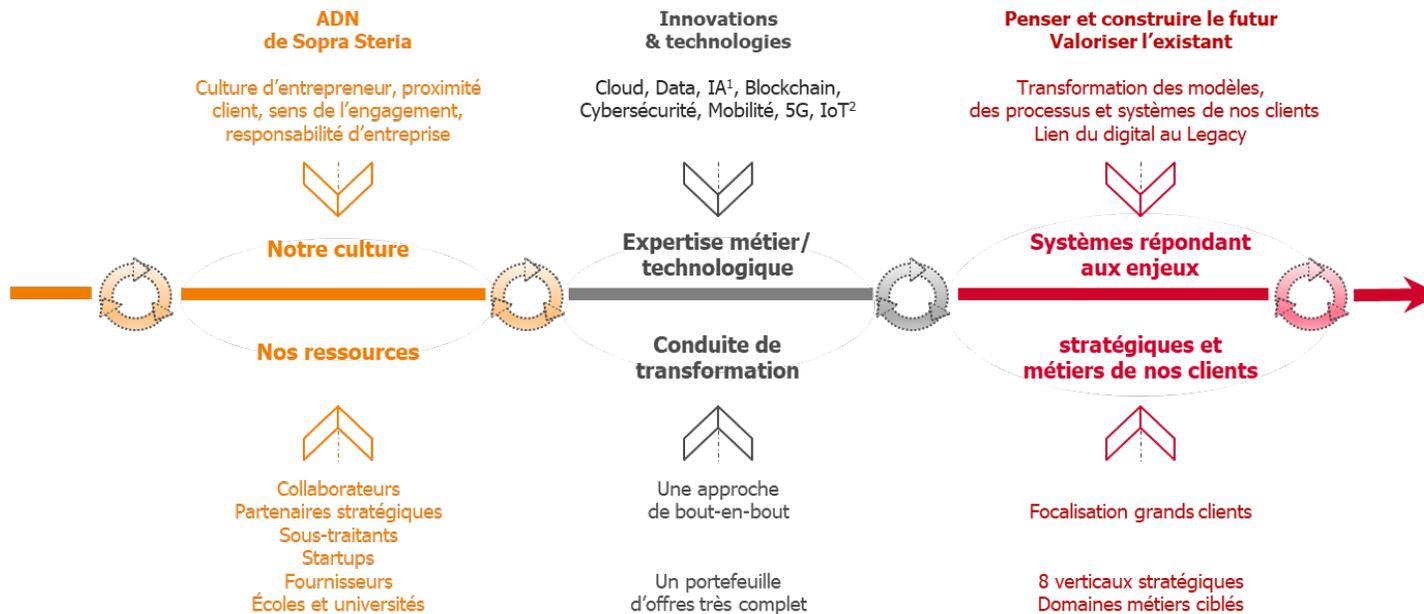
02

Modèle d'affaires et projet d'entreprise

Modèle d'affaires

Chaîne de création de valeur et indicateurs associés

Chaîne de création de valeur



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

Collaborateurs

- **72 %** des collaborateurs déclarent qu'il fait bon travailler chez Sopra Steria – Baromètre GPTW³
- **27 heures** de formation en moyenne par salarié
- **100 %** des collaborateurs participent à au moins une session de formation chaque année
- **16 %** de taux d'attrition

Clients

- **80 %** des 100 clients stratégiques satisfaits lors du Baromètre « Customer Voice »
- **6,4 %** de croissance organique du chiffre d'affaires

Actionnaires

- Cours de bourse : **+19 % en 2021**
- **3,20€** de dividende versé au titre de l'exercice 2021

Société

- **-50 %⁴** de réduction des émissions de GES⁵ par collaborateur en 2021 (base 2015)
- Classement CDP : **A List**
- Ecovadis : **Top 1 % Platinum**

(1) IA : Intelligence artificielle
(2) IoT : Internet of things
(3) GPTW : Great Place To Work
(4) Hors effet Covid, -83,5 % effet Covid compris
(5) GES : Gaz à effet de Serre

Projet d'entreprise ambitieux

Dans un marché très dynamique

Conquête

- Croissance organique
- Politique d'acquisitions

Valeur ajoutée des offres

- Approche *End-to-end*⁽¹⁾
- Développement du Conseil
- Focalisation verticale

Un projet indépendant

- Actionnaire de référence
- Actionnariat salarié
- Performance

Européen

...dans les services et mondial dans le software

Différenciation

- Software
- Culture entrepreneuriale et proximité client
- Souveraineté numérique
- Responsabilité d'entreprise

(1) *End-to-End* : approche de bout en bout

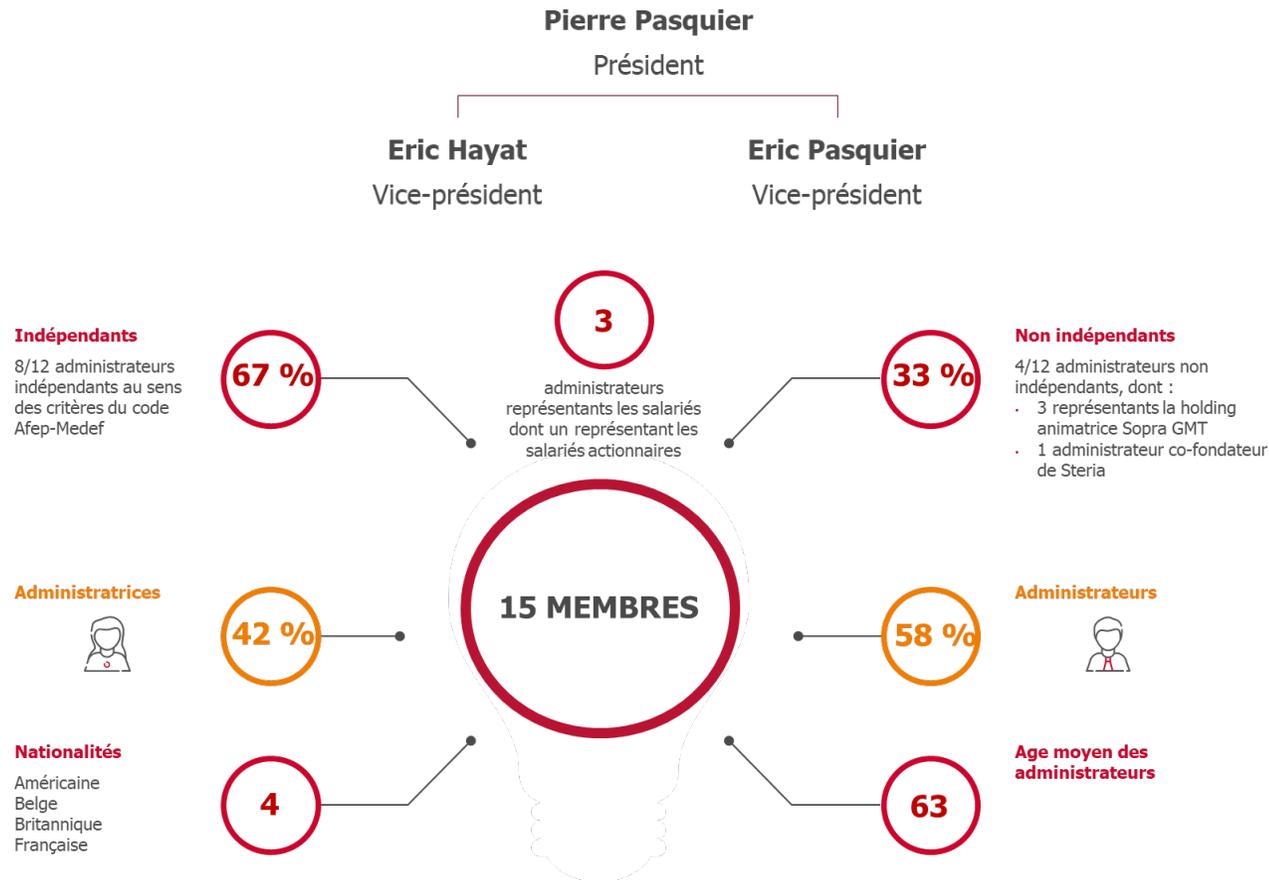
03

Gouvernance & rémunération

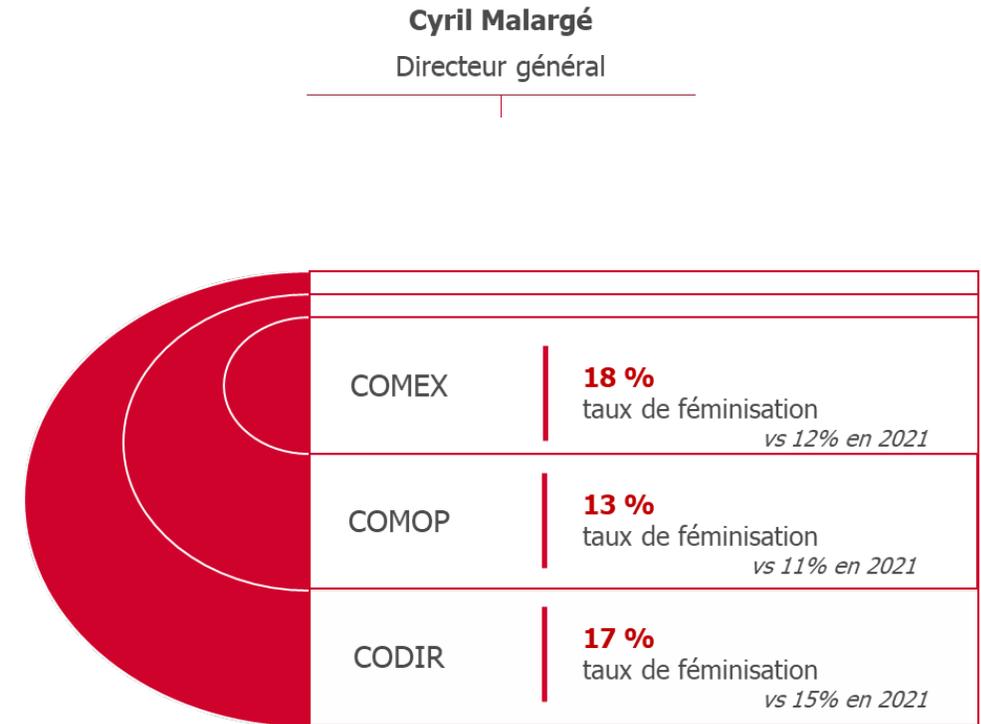
Une dissociation des fonctions de Président et de Directeur général

Le code Afep-Medef est le code de référence de Sopra Steria Group

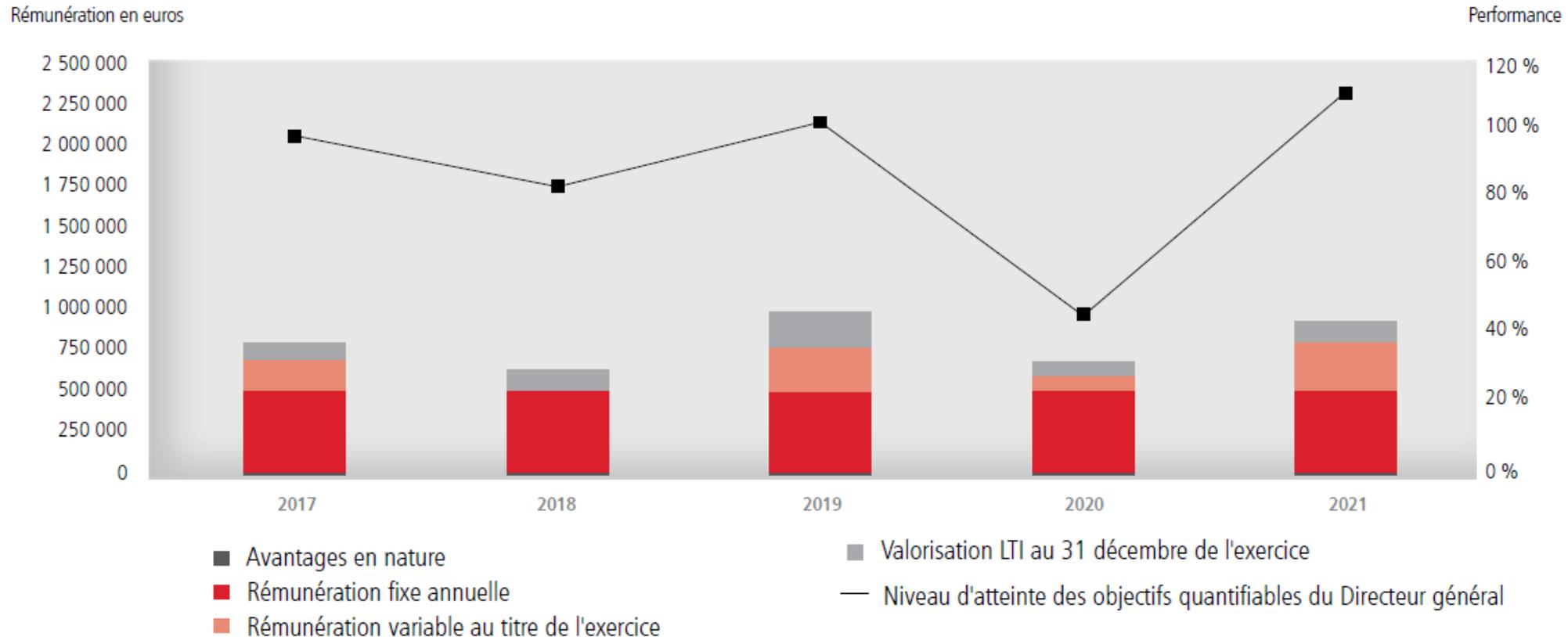
— Conseil d'administration



— Organes exécutifs



Évolution de la performance de l'entreprise¹ et de la rémunération du précédent Directeur général – Vincent Paris



(1) L'évolution du taux de performance de l'entreprise approchée par le taux d'atteinte des objectifs quantifiables utilisés pour la rémunération variable du Directeur général (performance économique de l'entreprise).

L'évolution apparente de la performance en 2020 tient en partie à un biais méthodologique : l'un des deux objectifs quantifiables (croissance du chiffre d'affaires) ne comportait qu'une cible, sans seuil. Il ne pouvait donc être partiellement atteint. Il compte pour 0 avec un poids de 50 % dans l'évaluation de la performance.

Rémunération du précédent Directeur général – Vincent Paris

Rémunération 2021 *ex-post*

— Rémunération au titre de l'exercice 2021

- └ Rémunération fixe versée : 500 000 €
- └ Rémunération variable attribuée : 300 000 €

— Mode de calcul de la rémunération variable annuelle

Critère	Nature	Enjeu % RVA ⁽¹⁾	Enjeu	Seuil	Cible	Plafond	Réalisation	Montant versé
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	45%	135 000 €	7,5%	8,0%	nd ⁽²⁾	8,1%	135 000 €
Croissance du chiffre d'affaires consolidé	quantifiable	30%	90 000 €	2,0%	5,3%	nd ⁽²⁾	6,4%	90 000 €
Mise en œuvre de l'organisation de tête et application des grandes politiques Groupe	qualitatif	10%	30 000 €	na ⁽³⁾ □	na ⁽³⁾ □	na ⁽³⁾ □	Objectif atteint à 100%	30 000 €
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif 2025 de féminisation des instances dirigeantes	qualitatif	7,5%	22 500 €	na ⁽³⁾ □	na ⁽³⁾ □	na ⁽³⁾ □	Objectif atteint à 100%	22 500 €
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif de « Zéro émission nette » en 2028	qualitatif	8%	22 500 €	na ⁽³⁾ □	na ⁽³⁾ □	na ⁽³⁾ □	Objectif atteint à 100%	22 500 €
TOTAL		100%	300 000 €					300 000 €

(1) RVA : rémunération variable annuelle ; (2) non défini ; (3) non applicable

Avantage en nature [Voiture de fonction + contribution à la garantie sociale des dirigeants (GSC)] : 11 274 €

Rémunération du précédent Directeur général – Vincent Paris

Rémunération 2022 approuvée **ex-ante** par l'Assemblée générale 2022

Le 12 janvier 2022, Sopra Steria a annoncé la nomination de Monsieur Cyril Malargé en tant que Directeur général pour succéder à Monsieur Vincent Paris. Monsieur Vincent Paris, Directeur général de Sopra Steria Group du 17 mars 2015 au 28 février 2022, poursuit actuellement son activité au sein du Groupe en tant que Conseiller du Président du Conseil d'administration.

— Rémunération sur la période du 1^{er} janvier au 28 février 2022

- └ Rémunération fixe : 84 068 €
- └ Rémunération variable : 50K€

Le Conseil d'administration a proposé d'amender temporairement la politique de rémunération, spécifiquement dans le cadre de la fin du mandat de Monsieur Vincent Paris, et de ne pas fixer de conditions au versement de sa rémunération variable au titre de 2022 (enjeu de 50 K€). Cette proposition se fonde sur la qualité de la passation des pouvoirs entre Messieurs Vincent Paris et Cyril Malargé et sur l'impossibilité de déterminer des objectifs quantifiables ou qualitatifs significatifs sur une période d'un mois et demi. Le versement de la rémunération variable 2022 de M. Vincent Paris reste conditionnée par l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires en 2023.

Rémunération du précédent Directeur général – Vincent Paris

Plan d'attribution d'actions de performance

— Actions livrées en 2021 : 1 905

	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice
Monsieur Vincent Paris	Plan LTI C 16/02/2018	952 actions sans obligation de conservation 953 actions avec obligation conservation Durant toute la durée du mandat
TOTAL		1 905 ACTIONS

2018						
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group	Seuil	Cible	Résultats	% Atteinte	Pondération	% Atteinte Annuel
Croissance organique du CA	3,0 %	5,0 %	4,9 %	95 %	1/3	
ROA en % du CA	8,5 %	9,0 %	7,5 %	0 %	1/3	40,00 %
Flux de trésorerie disponible (1)	160 M€	200 M€	170 M€	25 %	1/3	
2019						
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group	Seuil	Cible	Résultats	% Atteinte	Pondération	% Atteinte Annuel
Croissance organique du CA	4,0 %	6,0 %	6,5 %	100 %	1/3	
ROA en % du CA	7,5 %	8,1 %	8,0 %	83 %	1/3	92,16 %
Flux de trésorerie disponible (1)	150 M€	200 M€	197 M€	93 %	1/3	
2020						
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group	Seuil	Cible	Résultats	% Atteinte	Pondération	% Atteinte Annuel
Croissance organique du CA	-4,00 %	-2,5 %	-4,8 %	0 %	1/3	
ROA en % du CA	5,50 %	7,5 %	7,0 %	75,0 %	1/3	58,33 %
Flux de trésorerie disponible (1)	80 M€	120 M€	203,5 M€	100 %	1/3	
						Plan
TOTAL PLAN C						63,50 %

(1) Résultat établi par rapport au règlement du plan

— Droits à actions attribués en 2021 : 3 000

└ 3 critères de performance

affectés d'un même poids de 30 % : la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, le ROA (Résultat opérationnel d'activité) et le flux net de trésorerie disponible consolidé.

└ 1 condition supplémentaire, axée sur la responsabilité d'entreprise

affectée d'un poids de 10 % du total des conditions d'acquisition, porte sur la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur du Groupe (défini comme les deux niveaux hiérarchiques les plus élevés, niveaux 5 et 6) qui doit atteindre 17 % au 30 juin 2023.

Rémunération du nouveau Directeur général – Cyril Malargé

Rémunération 2022 approuvée **ex-ante** par l'Assemblée générale 2022

— Rémunération fixe : 450 000 € (à compter du 1^{er} mars 2022)

— Objectifs associés à la rémunération variable annuelle :

Critère	Nature	En % de la RVA ⁽¹⁾	En % de la RFA ⁽²⁾
Marge opérationnelle d'activité consolidée	quantifiable	45,0%	27,0%
Croissance du chiffre d'affaires consolidée	quantifiable	30,0%	18,0%
Sous-total critères quantifiables		75,0%	45,0%
Objectifs qualitatifs relatifs à la prise de fonction en tant que Directeur général	qualitatif	15,0%	9,0%
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif 2025 de féminisation des instances dirigeantes	qualitatif	5,0%	3,0%
Confirmation de la trajectoire vers l'objectif de réduction des émissions directes de GES ⁽³⁾ par employé (SBTi III) ⁽⁴⁾	qualitatif	5,0%	3,0%
Sous-total critères qualitatifs		25,0%	15,0%
TOTAL		100,0%	60,0%

(1) RVA : rémunération variable annuelle ; (2) RFA : rémunération fixe annuelle ; (3) GES : Gaz à effet de serre ; (4) SBTi : Science Based Targets initiative.

Rémunération Directeur général Cyril Malargé

Plan d'attribution d'actions de performance

— Droits à actions attribués en 2022 : 3 000

- └ Plan décidé le 1^{er} juin 2022

2022 - 2024			Poids sur 3 ans
Critères et objectifs de performance Sopra Steria Group		pondération	90%
Croissance organique du CA		30%	
ROA en % du CA		30%	
Flux de trésorerie disponible		30%	
2022 - 2024			Poids sur 3 ans
	cible	seuil	10%
Féminisation de l'encadrement supérieur	19% en 2024	>18%	

— 3 critères de performance

- └ affectés d'un même poids avec un total de 90 % :

la croissance organique du chiffre d'affaires consolidé, le ROA (Résultat opérationnel d'activité) et le flux net de trésorerie disponible consolidé.

— 1 condition supplémentaire, axée sur la responsabilité d'entreprise

- └ affecté d'un poids de 10 % :

la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur du Groupe défini comme les deux niveaux hiérarchiques les plus élevés.

04

Stratégie de responsabilité d'entreprise

Une conscience historique de la durabilité

Une démarche Responsabilité d'Entreprise ancrée dans l'ADN du Groupe

Des valeurs fondatrices qui encouragent notamment l'ouverture d'esprit, la curiosité et le respect de l'autre

Un engagement auprès du **Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2004** (et depuis 2017 dans la catégorie Global Compact Advanced)

Un programme de solidarité porté depuis **20 ans** par la Fondation Sopra Steria-Institut de France

Un programme environnemental initié depuis plus de **10 ans** : neutre carbone **depuis 2015** pour l'ensemble de nos sites, déplacements professionnels et *data centers* et *Climate Neutral Now* depuis 2021 sur nos *émissions directes*

Une organisation et une gouvernance spécifique

- **Un comité** des nominations, de gouvernance, d'éthique et de Responsabilité d'entreprise
- **Un *Corporate Responsibility Advisory Board***
 - └ Cinq personnalités et experts issus de la société civile apportent un éclairage externe sur les sujets de Responsabilité Entreprise
- **Une direction en charge de la Responsabilité d'Entreprise**
 - └ Pilotée par une directrice, membre du Comex
 - └ Rattachée à la Direction générale
 - └ Chargée de l'animation de quatre pôles : Environnement, Social, Marché, Solidarité
- **Une équipe Responsabilité d'Entreprise dans chaque entité du Groupe**

Notre mission

« Ensemble, construire un avenir positif en mettant le digital au service de l'humain »

Une contribution qui se veut :



Eclairée

Notre contribution s'appuie sur notre capacité à anticiper les enjeux du numérique, à les comprendre, les traduire pour mieux évaluer leurs impacts sur les enjeux de durabilité de nos clients et sur le quotidien de tous.



Durable

Nous concevons nos actions dans une logique de long-terme que ce soit dans l'exercice de nos métiers ou dans l'accompagnement de nos clients dans leur transformation digitale.



Humaine

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

Notre contribution⁽¹⁾ aux 17 ODD des Nations Unies

7 engagements alignés sur le modèle d'affaires – contribution en 2021

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



10 636 recrutements dans le Groupe
27 heures de formation en moyenne par collaborateur
88,9 % de nos collaborateurs travaillent dans une entreprise Great Place to Work.

2. Préserver les ressources et contribuer à la lutte contre le changement climatique



-50,0 %² de réduction des émissions de GES³ par collaborateur en 2021 (base 2015)
Plus de 16 000 collaborateurs formés aux écogestes numériques

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



80 % des 100 clients stratégiques satisfaits au Baromètre « Customer Voice »

4. Agir de manière éthique et intègre dans notre fonctionnement au quotidien et dans toutes nos activités



41 397 collaborateurs ayant réalisé une formation - e-learning RGPD

5. Instaurer un dialogue constructif, transparent et continu avec nos parties prenantes



Evaluation des fournisseurs par EcoVadis représentant plus de 100 % de la dépense cible 2021

6. Collaborer avec notre écosystème pour adapter nos programmes d'action face aux évolutions majeures auxquelles nous sommes confrontés



Adhésion au Pacte Climat européen, à NegaOctet⁴, et à la *European Green Digital Coalition* dans notre démarche en faveur de la sobriété numérique

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



174 projets solidaires soutenus par le Groupe dont 17 projets numériques par la Fondation Sopra Steria-Institut de France

+800 bénévoles engagés dans des programmes de solidarité

(1) Directe ou indirecte - ODD = Objectifs de Développement Durable
(2) Hors effet COVID, -83,5% effet COVID compris
(3) GES / Gaz à effet de serre
(4) NegaOctet, base de référence de l'impact environnemental du numérique

Contribuer à la lutte contre le changement climatique

Un plan pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) – résultats 2021

Activités directes

Sites, déplacements professionnels, data centers

Gestion des énergies
Politique de mobilité
Digitalisation

- 50 %¹ par collaborateur (base 2015)

- 85 %² par collaborateur en 2040 (base 2015)

Nature des émissions de GES

Leviers de réduction des émissions

Résultats 2021

Objectifs

Compensation pour les émissions non évitées

Activités indirectes

Chaîne d'approvisionnement, déplacements domicile-travail et télétravail, déchets

Charte fournisseurs
Politique achats responsables
Evaluation des fournisseurs

79 %³ des fournisseurs du Groupe évalués ou réévalués par Ecovadis en 2021

Adoption d'ici 2025 d'un objectif de réduction des GES pour nos fournisseurs représentant 70%² des émissions de la chaîne d'approvisionnement

(1) Hors effet COVID, -83,5% effet COVID compris

(2) Validé par le SBTi (Science Based Targets Initiative)

(3) Parmi les fournisseurs cibles de plus de 26 salariés et ayant une dépense annuelle >150K€

Instances dirigeantes : une politique volontariste

Le Groupe vise un taux de féminisation de 30 % du Comité Exécutif en 2025



Intégrer un numérique durable dans notre proposition de valeur

GAIA-X : *European Association for Data and Cloud* - participation au projet de création de d'une infrastructure européenne des données
Campus Cyber français : Membre fondateur – promouvoir l'excellence française en cybersécurité
ESCO : Membre actif de *l'European CyberSecurity Organisation* - fédérer les acteurs privés et publics de la Cyber en Europe

**SOUVERAINETÉ
NUMÉRIQUE**

sopra  steria

Un numérique responsable
au service des enjeux
de nos clients

**ETHIQUE
NUMÉRIQUE**

Eclairer et accompagner nos clients sur les enjeux éthique, de confiance et de responsabilité liés au numérique

Mesure de l'impact
environnemental des
systèmes de nos clients
**Développement de
services** répondant
aux enjeux de
durabilité de nos clients
Eco-conception

**SOBRIÉTÉ
NUMÉRIQUE**

Réalisations en 2021

- + 16 000 collaborateurs formés aux écocgestes numériques
- Sopra Steria Next mécène de la chaire « **Digital, gouvernance et souveraineté** » de Sciences Po
- **Trusted Digital Platform** : plateforme **souveraine** labellisée Open Trusted Cloud par OVHcloud notamment pour les OIV dans les secteurs de l'administration, de l'énergie et de la santé

05

Gestion des talents

Recrutement et rétention

Politique d'emploi volontariste de gestion des talents

Principaux chiffres au 31 décembre	2018	2019	2020	2021
Nombre de recrutements	11 662	10 844	6 133	10 636
Effectifs Groupe	44 114	46 245	45 960	47 437
Effectifs hors acquisition de l'année	43 594	45 153	44 768	47 017
Proportion des contrats permanents	95,7%	96,1%	96,7%	97,0%
Proportion des contrats temporaires	3,6%	3,3%	2,9%	2,5%
Taux d'attrition	16,9%	17,7%	13,6%	16,0%
Taux de licenciement en France		2,3%	2,4%	3,3%

Formation

Une politique de formation volontariste pour préserver l'employabilité

— 2 axes prioritaires en 2021

└ Programme de « Management & Leadership »

Partage du Projet d'Entreprise, des fondamentaux (valeurs, basiques, principes de gouvernance) et des règles de conformité au niveau du Groupe

└ Internationalisation de l'offre formation en tronc commun

434 000 heures de formation dont 280 sessions en français et 40 sessions en anglais lancées à mi année (80 sessions prévues en 2022)

— Enjeux de formation

- └ Maîtriser les **risques opérationnels futurs**
- └ Répondre aux **exigences des clients**
- └ Favoriser **l'employabilité**

— Principaux chiffres



1 220 k

heures de formation en 2021



27

Heures de formation par salarié*



2 291 €

Coût moyen de formation par salarié**

(*) base ETP moyen Group

(**) périmètre France

Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler

Enquête auprès des collaborateurs menée en 2021 avec Great Place to Work

Taux de participation

82 %

Dans le Groupe

Taux de satisfaction

72 %

Dans le Groupe

Éligibilité à la certification GPTW

20 entités

*sur 22 entités au total
8 entités concourent au Label Best Workplaces*

« *Traité équitablement quel que soit son origine ethnique, sa religion, ses orientations sexuelles* »

93 %

+ 4 points vs 2019

« *Traité équitablement quel que soit son sexe* »

85 %

+ 8 points vs 2019

« *Les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis* »

85 %

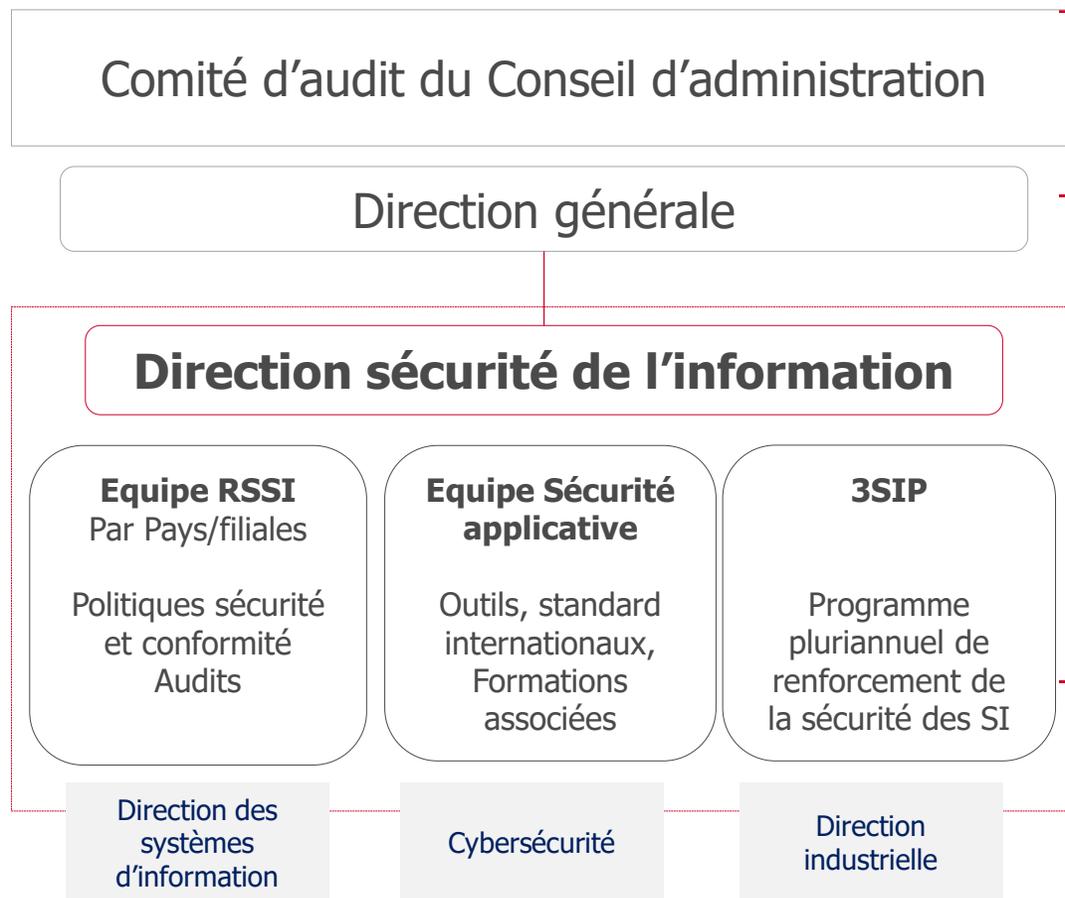
+ 7 points vs 2019

06

Sécurité des systèmes de l'information, cybersécurité et protection des données

Sécurité des systèmes de l'information et cybersécurité

Une organisation solide pilotée au plus haut niveau du Groupe



Sujets traités par le Comité d'audit en 2021

- Présentation des risques cyber et des mesures mises en œuvre pour les maîtriser (deux réunions)

La Direction sécurité de l'information

- Élabore et déploie la politique de sécurité de l'information
- Pilote le programme d'amélioration de la sécurité
- Forme et sensibilise les salariés (elearning, campagnes de phishing)
- Réalise un programme annuel d'audits et de certifications (ISO 27001, ISAE 3402)

La Direction sécurité s'appuie sur

- la DSI, pour la sécurité opérationnelle IT et des Systèmes d'information du Groupe
- les équipes Cybersécurité, pour la surveillance et la veille cyber du Groupe (SOC et CERT internes), les tests d'intrusion et campagnes de « **hunting** »

Protection des données

Une politique globale et un programme de conformité Groupe

- **Politique globale de protection des données à caractère personnel soutenue par un programme de conformité ayant notamment pour objet :**
 - └ Le **déploiement d'un outil spécifique de tenue des registres** des traitements opérés par les entités du Groupe tant pour ses besoins propres que pour ceux de ses clients ;
 - └ **La mise en place des procédures spécifiques** permettant de répondre aux demandes formulées par les personnes physiques, relatives à l'exercice de leurs droits en matière de données à caractère personnel notamment **droit d'accès, de rectification, d'opposition, de suppression des données contenues dans l'ensemble du système, y compris les données archivées ou sauvegardées,**
 - └ La **mise à disposition de contrats et clauses types** ayant trait au traitement de données à caractère personnel dans le cadre des **relations contractuelles avec les clients, les sous-traitants et les fournisseurs ;**
 - └ Le **déploiement d'un module de formation obligatoire** à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et suivi par tout nouvel arrivant ;
 - └ La **gestion de la procédure d'alerte** dédiée au signalement des violations de données à caractère personnel.
- **Plus d'information : cliquer [ici](#)**

ANNEXES

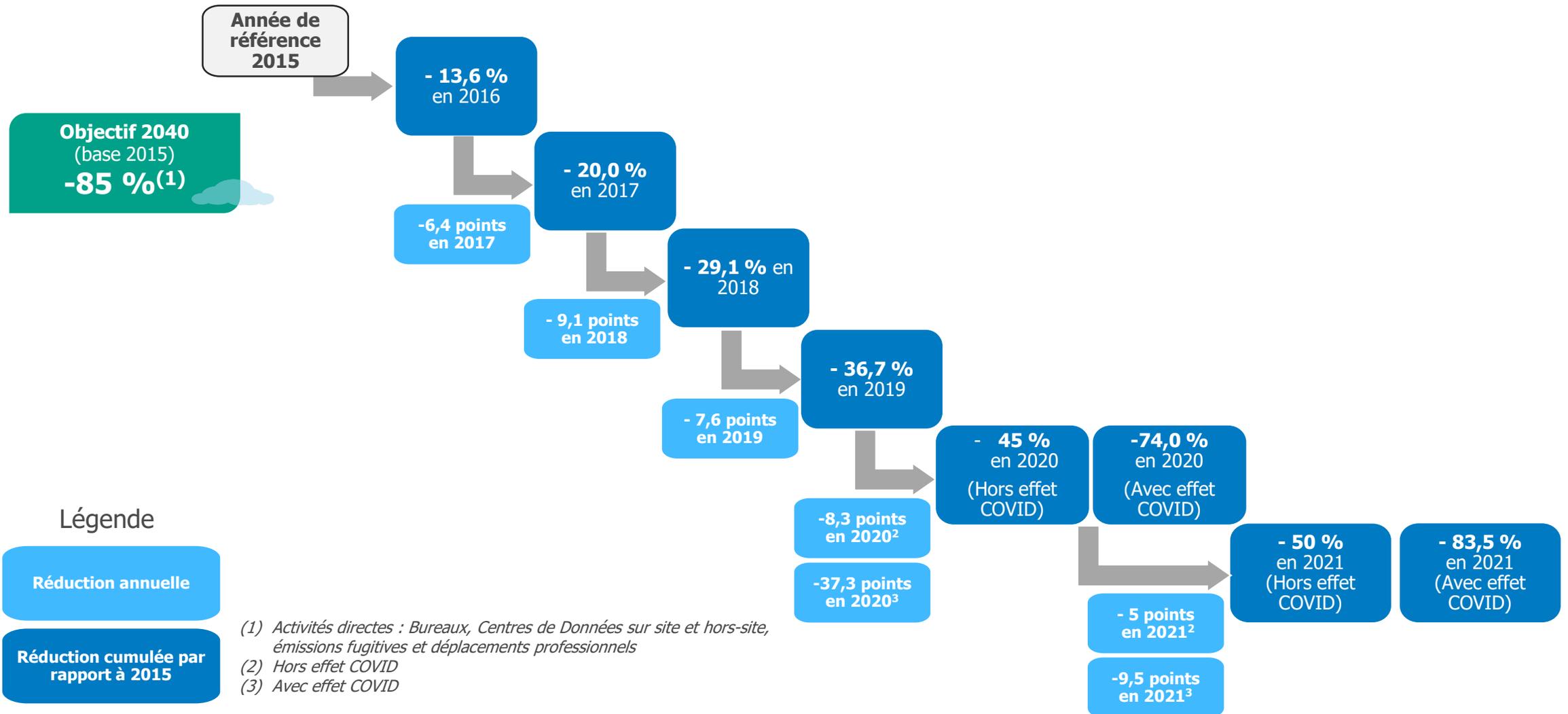
Synthèse des émissions de GES par scope

Scope	Catégorie	2019		2020		2021		
		Émissions %	(teqCO ₂)	Émissions %	(teqCO ₂)	Émissions %	(teqCO ₂)	
Scope 1 (Bureaux + data centers sur site)	Fuel, Gaz	0,8%	2 664	1,0%	2 315	0,9%	2 526	
	Émissions directes fugitives	0,6%	2 048	0,6%	1 403	0,4%	1 124	
Scope 2 (Bureaux + data centers sur site)	Électricité, chauffage urbain	0,5%	1 724	0,5%	1 124	0,2%	627	
	3-1. Achat de produits et de services	65,8%	221 311	80,6 %	189 406	87,3 %	259 011*	
Scope 3	3-3. Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2	1,6%	5 464	1,6 %	3 833	1,5 %	4 439	
	3-5. Déchets (DEEE, papier et carton, eau)	0,02%	78	0,02 %	50	0,01 %	42	
	3-6. Déplacements professionnels	10,2%	34 310	4,9 %	11 559	2,3 %	6 957	
	3-7. Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs	19,9%	66 778	10,1%	23 714	7,3%	21 716	
	3-8. Data centers hors-site	0,4%	1 250	0,5%	1 132	0,1%	141	
	3-13. Locataires	0,1%	494	0,2%	509	0,1%	151	
SOPRA STERIA GLOBAL : EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE		TOTAL	100 %	336 120	100 %	235 045	100 %	296 733

* Les résultats de 2021 concernant les émissions de la chaîne d'approvisionnement (Scope 3-1) comprennent pour la première fois 100 % de données réelles, ce qui donne une valeur plus précise par rapport aux années précédentes qui contenaient des données estimées. C'est la raison principale de la différence avec les données de 2020. Toutes les catégories de données couvrant notre chaîne de valeur en 2021 ont fait l'objet d'un audit indépendant pour la première fois.

Historique de réduction des émissions de CO₂ issues des activités directes⁽¹⁾

Alignement sur la trajectoire d'1,5°C approuvée par le SBTi (mesure par collaborateur)



Détail du programme de mixité

6 plans d'actions

- **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)
- **Lancer des campagnes de sensibilisation Groupe** pour réaffirmer les engagements de mixité
- **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...)
- **Accompagner l'évolution de carrière** des femmes avec des programmes de mentorat
- **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
- **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

L'inclusion numérique et la solidarité

Un engagement associant le Groupe et les collaborateurs auprès de la Société civile

Rendre le numérique accessible à tous et en particulier à des publics vulnérables :
soutenir des projets solidaires à dimension sociale (mécénat financier - parrainage de projet)



DEUX
FONTATIONS

sopra steria

Mission Handicap Sopra Steria France
Créée en 2012

Valoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : accord avec les partenaires sociaux sur 5 axes majeurs : maintien à l'emploi, objectif de recrutement, formation, sensibilisation, soutien aux entreprises du secteur adapté et soutien aux innovations technologiques facilitant le quotidien des personnes handicapées.

Donner accès à l'éducation et favoriser l'emploi :
programme éducatif complet en Inde s'adressant principalement aux enfants issus de milieux ruraux pauvres et notamment aux filles (55 écoles et 52 000 enfants) grâce à du mécénat financier et du parrainage.



Plate-formes
d'engagement
collaborateurs

Vendredi France
Benevity
Royaume-Uni

Plus de 2 700
collaborateurs engagés
(bénévolat ou mécénat de compétences)
Taux d'engagement : 10%

Données détaillées relatives aux émissions de gaz à effet de serre

Émissions de GES en Million teqCO ₂	2017	2018	2019	2020	2021
Scope 1 - Fuel, Gaz, Biodiesel (bureaux et data centers sur site)	3 546	3 318	4 712	3 718	3 650
<i>dont émissions fugitives</i>	<i>1 725</i>	<i>1 633</i>	<i>2 048</i>	<i>1 403</i>	<i>1 124</i>
Scope 2 - Électricité (réseau), chauffage urbain (bureaux et data centers sur site)	6 191	4 658	1 724	1 124	627
Scope 3	36 653	35 922	329 685	230 203	292 457
3-1 Émissions résiduelles des achats (hors déplacements professionnels, bureaux, data centers sur et hors-site, émissions fugitives) ¹	n/a	n/a	221 311	189 406	259 011
3-3 Émissions liées à l'énergie non incluse dans les Scopes 1 et 2	n/a	n/a	5 464	3 833	4 439
3-5 Traitement des déchets	n/a	n/a	78	50	42
3-6 Déplacements professionnels ²	36 653	35 922	34 310	11 559	6 957
3-7 Trajets domicile-travail et télétravail des collaborateurs ³	n/a	n/a	66 778	23 714	21 716
3-8 Data centers hors-site	n/a	n/a	1 250	1 132	141
3-13 Locataires	n/a	n/a	494	509	151
TOTAL Scopes 1, 2, 3	46 390*	43 898*	336 121	235 045	296 734

(1) En appliquant la méthodologie et le périmètre mis à jour de 2021 aux années précédentes, les valeurs Groupe s'élèveraient à : 242 305 teqCO₂ en 2020, 270 835 teqCO₂ en 2019.

(2) Données prenant en compte la réduction d'émissions des déplacements verts effectués en Allemagne. En l'excluant, les valeurs s'élèveraient à : 7 402 teqCO₂ en 2021, 12 698 teqCO₂ en 2020, 37 164 teqCO₂ en 2019, 38 176 teqCO₂ en 2018, 38 133 teqCO₂ en 2017 et 36 555 teqCO₂ en 2016.

(3) Les émissions dues au domicile – travail en 2019 et 2020 ont été estimées et prises en compte pour notre réponse CDP. La méthode a été affinée pour calcul des émissions en 2021 et auditée.

(*) uniquement le scope 3-6 Déplacements professionnels

Total des émissions de GES/collaborateur	2017	2018	2019	2020	2021
<i>en teqCO₂</i>	n/a	n/a	7,44	5,13	6,30

Données détaillées relatives aux indicateurs sociaux

	2017	2018	2019	2020	2021
Effectif Total	41 661	44 114	46 245	45 960	47 437
Part des femmes	31,0%	31,6%	32,0%	32,5%	32,4%
Effectif cadres	38 626	40 001	40 014	40 581	44 501
ETP – Effectif équivalent temps plein (Hors stagiaires)	40 241	42 614	44 230	43 898	45 852
Part des contrats permanents	96,1%	95,7%	96,1%	96,7%	97,0%
Part des contrats temporaires	3,3%	3,6%	3,3%	2,9%	2,5%
Part des stages	0,6%	0,7%	0,6%	0,4%	0,5%
Ancienneté moyenne des contrats permanents	7,3	7,1	7,1	7,7	7,5
Âge moyen des contrats permanents	37,8	37,8	37,8	38,7	38,8
	2017	2018	2019	2020	2021
Recrutement tous types de contrats	9 500	11 662	10 844	6 133	10 636
Part des femmes	31,0%	32,8%	33,1%	34,0%	33,0%
Recrutement contrats permanents	7 366	9 225	8 047	4 166	8 453
Formation - Nombre d'heures		1 244 583	1 263 354	1 207 065	1 219 922
Jours moyen de formation/personne (ETP moyen)			4,1	3,9	3,9
Turnover des contrats permanents ¹	15,6%	16,9%	17,7%	13,6%	16,0%
Dialogue Social - Nombre d'accords signés dans l'année		36	49	56	31
Nombre d'accords collectifs actifs		241	291	326	357

Nos évaluations ESG

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

Agences	Type de notation	Échelle de notation	2018	2019	2020	2021	Progression depuis 2018	
MSCI	MSCI ESG Rating	AAA>CCC	A 7,1/10 (Average)	AA 7,3/10 (Leader)	AA 7,4/10 (Leader)	AA 7,9/10 (Leader)	+0,8 points	↑
	Risk rating	Low = 0 Higher = 100	-	-	19,2 (Low risk)	14,9 (Low risk)	+ 4,3 points	↑
SUSTAINALYTICS	ESG rating	100 > 0	68/100 (Outperformer)	73/100 (Outperformer)	-	75/100 (Leader)	+ 7 points	↑
	ESG rating	100 > 0	49/100 (Limité)	-	62/100 (Avancé)	60/10* (Avancé)	+ 11 points	↑
Vigeo Eiris	ISS ESG Corporate Score	A+ > D-	-	C+ (Medium)	C+ (Medium)	C+ (Medium)	stable	→
	ISS QualityScore Governance	1 > 10	7/10	5/10	3/10	3/10	+ 4 points	↑
CDP	Climate Change Questionnaire	A > D-	A	A	A	A	Score A pour la 5 ^e année consécutive	→

Indicateurs alternatifs de performance

- **Chiffre d'affaires retraité** : chiffre d'affaires de l'année précédente retraité de façon à l'exprimer sur la base du périmètre et de ses taux de change de l'année en cours.
- **Croissance organique du chiffre d'affaires** : croissance de l'activité entre le chiffre d'affaires de la période et le chiffre d'affaires retraité de la même période de l'exercice précédent.
- **EBITDA** : cet indicateur, tel que défini dans le document d'enregistrement universel, correspond au résultat opérationnel d'activité consolidé majoré des dotations aux amortissements et provisions incluses dans le résultat opérationnel d'activité.
- **Résultat opérationnel d'activité** : cet indicateur, tel que défini dans le document d'enregistrement universel, correspond au résultat opérationnel courant retraité de la charge relative au coût de services rendus par les bénéficiaires de stock-options et d'actions gratuites et des dotations aux amortissements des actifs incorporels affectés.
- **Résultat opérationnel courant** : cet indicateur correspond au résultat opérationnel avant la prise en compte des autres produits et charges opérationnels qui correspondent à des produits et des charges opérationnels inhabituels et anormaux, peu fréquents et de montant particulièrement significatif, présentés de manière distincte afin de faciliter la compréhension de la performance liée aux activités courantes.
- **Résultat courant de base par action** : cet indicateur correspond au résultat de base par action avant la prise en compte de ses autres produits et charges opérationnels nets d'impôts.
- **Flux net de trésorerie disponible** : le flux net de trésorerie disponible (« Free cash flow ») se définit comme le flux de trésorerie généré par l'activité opérationnelle, diminué de ses investissements (net de ses acquisitions) en immobilisations corporelles et incorporelles et diminué de ses loyers décaissés et diminué de ses intérêts financiers nets et diminué de ses contributions additionnelles liées aux engagements de retraites à prestations définies pour faire face aux déficits des plans.
- **Taux d'intercontrats** : nombre de jours entre deux contrats hors formation, maladie, congés avant-vente sur le nombre total de jours productibles.

Merci.
