



RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE



Rapport Responsabilité d'Entreprise Sopra Steria

2015 - Extrait du Document de Référence

3

Responsabilité d'Entreprise

1.	Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable	72
2.	Responsabilité Sociale	79
3.	Responsabilité envers le Marché	93
4.	Engagement Solidaire	99
5.	Responsabilité Environnementale	103
6.	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le Rapport de gestion	115

1. Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable

La Responsabilité de l'Entreprise, c'est regarder l'entreprise autrement : à travers sa responsabilité Sociale, Environnementale, son engagement solidaire, son interaction avec le Marché, et en intégrant l'ensemble des parties prenantes.

La première de nos responsabilités, c'est d'assurer notre développement économique et notre pérennité tout en considérant notre impact au niveau local mais aussi global sur l'économie.

En tant que groupe international opérant dans de nombreux pays, nous jouons un rôle majeur pour contribuer à un monde plus durable.

Ainsi, dans l'exercice de nos activités, l'éthique des affaires constitue l'exigence première de notre action au quotidien. Une exigence que nous appliquons à nos clients, à nos fournisseurs et à nos partenaires. Car c'est ensemble que nous créons un cercle économique vertueux et durable.

Le Groupe est engagé dans une démarche de progrès continu basée sur le principe d'égalité des chances. Cette démarche est tournée vers le développement des compétences, le bien-être des salariés, mais également vers l'insertion professionnelle des jeunes.

En tant qu'acteur international, il est essentiel de réduire l'impact environnemental lié à nos consommations énergétiques et à nos déplacements professionnels. Mais nous allons plus loin, avec des programmes innovants, comme la compensation carbone, l'investissement pour des projets d'énergies renouvelables ou d'accès à l'eau. Et dans notre quotidien, consommer mieux et préserver les ressources s'inscrivent naturellement dans la culture du Groupe.

Être responsable implique aussi un devoir de solidarité. Celui d'être engagé auprès des communautés dans les pays où nous sommes présents. Nous conduisons ainsi des actions auprès de publics fragilisés pour leur donner accès à l'éducation, de la scolarisation à l'insertion professionnelle, en favorisant l'ouverture aux technologies du numérique dès que cela est possible.

Chaque jour, le management et les collaborateurs portent avec pragmatisme et dans un objectif d'excellence les engagements de Responsabilité d'Entreprise du Groupe.

Nous interagissons avec l'ensemble de notre écosystème afin que ces engagements soient porteurs de valeur pour chacun avec un objectif commun : contribuer à la performance et à la pérennité du Groupe et de nos clients.

1.1. Activités et métiers

Sopra Steria, leader européen de la transformation numérique, propose l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché : conseil et intégration de systèmes, solutions métier, gestion d'infrastructures et cyber sécurité et exécution des processus métier (BPS).

Le Groupe 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 : compréhension stratégique, cadrage et mise en œuvre des programmes, transformation et exploitation des infrastructures informatiques, conception et mise en place des solutions, externalisation des processus métiers.

Combinant valeur ajoutée, innovation dans les solutions apportées et performance des services délivrés, le modèle hybride de Sopra Steria capitalise sur un puissant retour d'expérience. Grâce à une forte proximité avec ses clients, le Groupe est en mesure d'innover continuellement pour assurer la pertinence de ses offres face aux enjeux stratégiques de chacun de ses marchés verticaux.

Sopra Steria est un groupe indépendant, contrôlé à 23,9 % par ses fondateurs et des managers. Implanté dans 20 pays, il s'appuie sur 38 450 collaborateurs pour déployer une stratégie axée sur les grands comptes européens.

Le groupe Sopra Steria est également le partenaire privilégié d'Axway Software dont les plates-formes d'échange et de *Digital Enablement* occupent une place importante dans la rénovation des systèmes d'information et leur ouverture au numérique.

La stratégie du Groupe repose sur un Projet d'Entreprise ambitieux.

Ce projet repose, à moyen terme, d'une part sur un positionnement différenciant et, d'autre part, sur deux atouts spécifiques : l'édition de solutions et la proximité clients.

Ce point est développé dans la section 3 du chapitre 1 du document de référence 2015.

1.2. Gouvernance

Sopra Steria Group est une société anonyme à Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration compte actuellement 18 Administrateurs, dont 2 représentants des salariés, et un censeur.

Ses travaux sont préparés, le cas échéant, par un Comité d'audit, un Comité de sélection, d'éthique et de gouvernance, et un Comité des rémunérations.

La présidence du Conseil d'administration et la Direction générale sont dissociées. La Direction générale est exercée par un Directeur général et deux Directeurs généraux adjoints.

La structure permanente du Groupe est fondée sur une organisation à quatre niveaux opérationnels et sur les structures fonctionnelles.

Ce point est développé dans le chapitre 2 et la section 6 du chapitre 1 du document de référence 2015.

1.3. Engagements

Sopra Steria est engagé dans une politique de responsabilité d'entreprise volontariste en cohérence avec les exigences économiques de ses activités. Cette politique s'inscrit dans une démarche de progrès continu pour laquelle Sopra Steria s'engage à communiquer chaque année sur les efforts entrepris et les résultats obtenus.

Depuis plus de quarante-cinq ans, le Groupe s'est construit autour de fondamentaux solides et pérennes, sur des principes d'éthique et des valeurs qui le caractérisent.



En accord avec ces valeurs, Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, acte fondateur de sa démarche de responsabilité d'entreprise. Par cet engagement, Sopra Steria soutient les dix principes concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, qui sont en adéquation avec les fondamentaux du Groupe depuis sa création. Sopra Steria s'engage à promouvoir

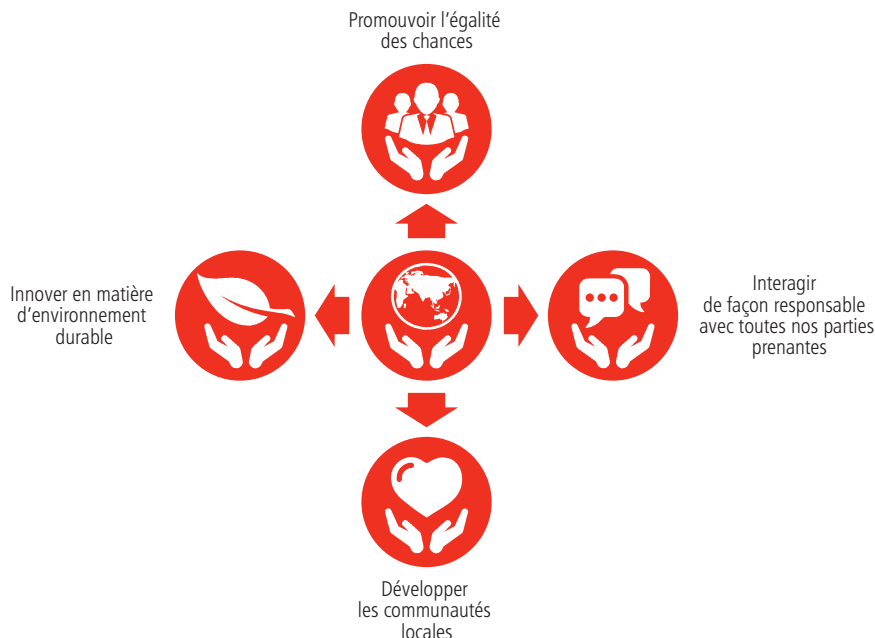
ces principes dans son écosystème d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ces domaines.

Son engagement auprès du Pacte Mondial, son action au quotidien d'entreprise responsable et la publication de ce présent rapport de Responsabilité d'Entreprise s'inscrivent dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble de ses parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires et investisseurs, fournisseurs, et société civile.

Les engagements de responsabilité d'entreprise qui guident l'action de Sopra Steria sont fondés sur le respect des lois et des réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe est implanté et sur la manière d'exercer au mieux ses métiers.

Portée par le management de Sopra Steria et par l'ensemble des collaborateurs qui y sont associés, la politique de responsabilité d'entreprise s'appuie sur une démarche de progrès continu communiquée chaque année aux parties prenantes à travers le Rapport annuel de Responsabilité d'Entreprise. Cette démarche vise à concilier équité sociale, efficacité économique, démarche solidaire et respect de l'environnement et concerne 4 domaines :

- Social : promouvoir l'égalité des chances ;
- Marché : interagir de façon responsable avec toutes nos parties prenantes ;
- Solidarité : développer les communautés locales ;
- Environnement : innover en matière d'environnement durable.



RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Sopra Steria s'engage pour un monde plus durable

Le tableau récapitulatif ci-après présente, pour 2015 et par domaine de la Responsabilité d'Entreprise, les principaux objectifs et résultats obtenus et l'ambition 2016.

Le détail des programmes de chaque domaine est présenté dans les chapitres 2, 3, 4 et 5 de ce rapport.

Objectifs 2015	Résultats 2015	Ambitions 2016
SOCIAL : Promouvoir l'égalité des chances		
Harmoniser les pratiques RH suite au rapprochement de Sopra et de Steria	Intégration réussie des équipes. Mise en place d'une gouvernance RH internationale de partage des bonnes pratiques. Intégration de l'ensemble des processus RH au sein des entités en France par un important programme de formation et d'accompagnement.	Poursuivre l'harmonisation des pratiques et déployer le référentiel des métiers du Groupe dans l'ensemble des pays.
Renforcer l'insertion professionnelle des jeunes	7 197 collaborateurs recrutés en 2015. En France, le Groupe est le 1 ^{er} recruteur de jeunes diplômés dans le secteur du numérique.	Déployer un programme de mobilité internationale pour offrir des parcours et trajectoires en particulier aux jeunes diplômés. Soutenir les efforts nationaux d'insertion professionnelle des jeunes.
Sensibiliser aux bonnes pratiques sur l'égalité femmes-hommes à l'international	Création d'un réseau interne d'ambassadrices pour promouvoir les métiers du numérique.	Développer les initiatives d'égalité professionnelle femmes-hommes, dans tous les pays du Groupe et mettre progressivement en place des dispositifs de suivi des indicateurs clés.
Mobiliser les collaborateurs sur les enjeux de la responsabilité sociale	Sensibilisation <i>via</i> le dispositif d'information Groupe.	Renforcer l'information dans les séminaires d'accueil et parcours de management.
MARCHÉ : Interagir de façon responsable avec toutes nos parties prenantes		
Aligner la politique de Responsabilité d'entreprise sur les nouveaux enjeux du Groupe	Gaïa Index : notation de 92 sur 100	Poursuivre le déploiement du programme d'actions sur l'ensemble des pays et nouvelles entités acquises.
Définir un cadre éthique sur le nouveau périmètre	Déploiement de la Charte éthique sur l'ensemble des entités du Groupe.	Renforcer le dispositif de contrôle en intégrant les nouvelles acquisitions.
Appliquer le Développement durable à notre chaîne de valeur	Mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation des fournisseurs avec Ecovadis au niveau du Groupe (HQ), en France et au Royaume-Uni.	Déployer la charte des achats responsables Groupe sur l'ensemble des entités. Étendre le nouveau système d'évaluation des fournisseurs à la Belgique, le Luxembourg, la Pologne et l'Espagne.
Proposer des services pour aider nos clients à être plus durables	<i>Smart City</i> <i>Energy Management</i> : <i>Smart Metering, Smart Grid, Smart Building, Grid Balancing</i> <i>Smart usages</i> : <i>Smart Home</i> Transport Conseil en Développement durable	Continuer à innover et développer de nouveaux services pour accompagner nos clients dans leurs objectifs de Développement durable.
Dialoguer de façon responsable avec toutes nos parties prenantes	Un <i>Corporate Responsibility Advisory Board</i> avec des experts externes pour challenger la démarche du Groupe. Un espace de démonstration responsabilité d'entreprise intégrant l'ensemble des thématiques au séminaire annuel de lancement d'année en janvier 2016 qui réunissait 3000 managers.	Poursuivre un dialogue soutenu.
S'engager pour le Développement durable	Intégration des coalitions « <i>We Mean Business</i> » et « <i>Business Proposals for COP 21</i> » pour promouvoir de nouveaux cadres réglementaires.	Participer aux actions au sein de notre écosystème pour promouvoir le Développement durable.

Objectifs 2015	Résultats 2015	Ambitions 2016
SOLIDARITÉ : Soutenir les communautés locales		
Donner accès à l'éducation	Mise œuvre d'un programme éducatif dans 49 écoles en Inde à destination de plus de 70 000 enfants issus de milieux ruraux pauvres. Programme de bourses d'études supérieures en Inde : 76 nouveaux étudiants bénéficiaires (sur un total de 361). Des initiatives en France, en Espagne, au Maroc...	Élargir l'implication des pays dans l'engagement du Groupe sur ses 4 thématiques majeures (éducation, inclusion numérique, employabilité et accès à l'eau).
Favoriser l'inclusion numérique	12 projets soutenus par la Fondation en France. 6 nouveaux laboratoires informatiques convertis à l'énergie solaire en Inde. Des initiatives au Royaume-Uni, en Italie, en Pologne...	Soutenir les initiatives nouvelles répondant à des enjeux locaux.
Contribuer à l'employabilité	Centre de développement professionnel en Inde : 1 493 étudiants inscrits ; 301 ont trouvé un emploi. Des initiatives en France, au Royaume-Uni, en Norvège, en Espagne...	Soutenir les actions de bénévolat et de levées de fonds.
S'engager pour le droit à l'eau	Mécénats avec Green Cross, 1001fontaines, TCHAPE, Planet Water Foundation et Gold Standard Water Health. Sensibilisation clients lors d'une conférence animée par des personnalités et experts à Paris.	Favoriser les synergies avec notre écosystème (société civile, fondations, clients, partenaires...).
ENVIRONNEMENT : Innover en matière d'environnement durable		
Définir des objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre	Publication d'un objectif de réduction de 15 % des émissions de Gaz à Effet de Serre d'ici 2020 par rapport à 2014. Réduction de 4 % des émissions GES en 2015 par rapport à 2014. Certification <i>CarbonNeutral</i> [®] de l'ensemble des voyages d'affaires et des <i>Data Centers</i> du Groupe.	Modéliser de manière scientifique l'empreinte carbone du Groupe avant 2017 (<i>Science Based target</i>). Renouveler la neutralité carbone de l'ensemble des voyages d'affaires et des <i>Data Centers</i> du Groupe.
Reporter auprès des clients et investisseurs en intégrant le CDP	CDP Climate Change : 100B - intégration du « <i>Carbon Disclosure Leadership Index</i> » et score de 100 % pour la transparence.	Maintenir un haut niveau de reconnaissance.
Mettre en place un Système de management environnemental (SME) sur le nouveau périmètre	Un système de Management Environnemental harmonisé et certifié ISO 14001 sur certains sites du Groupe.	Déployer la certification ISO 14001 sur de nouveaux sites.
Réduire la consommation d'énergie et l'utilisation de ressources non renouvelables	Mise en place d'un pilotage énergétique (bureaux, <i>Data Centers</i> , déplacements professionnels). Politique DEEE harmonisée sur majorité de pays. Politique zéro déchet en centre d'enfouissement en UK. Recours à l'énergie verte pour l'électricité au Royaume Uni, en Allemagne, en Suisse, en Scandinavie et au Luxembourg.	Étendre le cycle de vie des produits. Augmenter la part des énergies renouvelables pour l'électricité, notamment en France.
Mobiliser l'ensemble des collaborateurs	Sopra Steria récompensé par « <i>2 degrees Champions' Award</i> » pour son engagement en interne.	Informier régulièrement et mobiliser lors des réunions entités. Lancer un module de sensibilisation en <i>e-learning</i> .

1.4. Contexte et faits marquants

Dans un contexte concurrentiel fort et une révolution numérique qui bouleverse notre secteur et ceux de nos clients, l'année 2015 marque une étape importante dans le développement du nouveau groupe Sopra Steria. Cette étape a été franchie avec succès avec une intégration réussie des équipes issues de Sopra et de Steria et une performance économique au rendez-vous.

La démarche de responsabilité d'entreprise de Sopra Steria a été adaptée à son contexte et à ses nouveaux enjeux. Dès le début de l'année 2015, l'analyse précise des programmes d'actions des entités d'origine a été effectuée permettant d'identifier les points forts et les axes de progrès pour soutenir le projet de développement du nouveau Groupe.

Les équipes ont rapidement travaillé sur les actions de progrès majeures de la démarche de responsabilité d'entreprise, ce qui a permis au Groupe de renforcer son positionnement dans ce domaine et d'obtenir la reconnaissance du marché.

- Sopra Steria est classé parmi le top 5 des entreprises de services par le Gaïa Index, avec une note générale de 92 sur 100. L'indice Gaïa est spécialisé dans l'analyse extra-financière quantitative des ETI cotées et non cotées. Il regroupe 70 sociétés disposant des meilleures notations de Responsabilité d'Entreprise sur un panel de 230 entreprises.



- Avec un score de 100B, Sopra Steria intègre le « CDP Carbon Disclosure Leadership Index ». Le CDP récompense chaque année les entreprises leaders mondiales dans le domaine du changement climatique.



- Sopra Steria obtient la Certification CarbonNeutral® grâce à la compensation des émissions de Gaz à Effet de Serre liées à ses déplacements professionnels et à ses Data Centers.



- Sopra Steria est pionnier sur la certification PowerPlus, en adhérant au programme de soutien à la production d'énergies renouvelables en Inde.
- Sopra Steria renforce son engagement pour la préservation et l'accès à l'eau en acquérant 1 000 certificats « Water Benefit Certificates » soit l'équivalent d'un million de litres d'eau potable au travers du projet Water Health India. Sopra Steria fait partie des pionniers de ce programme.

- Sopra Steria devient l'un des principaux recruteurs en Europe. 7 197 nouveaux collaborateurs ont rejoint le Groupe en 2015. En France, le Groupe est le 1^{er} recruteur de jeunes diplômés dans le domaine du numérique.
- Le Groupe lance un réseau de femmes ambassadrices, avec un 1^{er} projet pilote en France, pour attirer les femmes vers les cursus scientifiques et le secteur du numérique.
- Sopra Steria s'engage dans la lutte contre le réchauffement climatique à l'occasion de la Conférence de Paris COP 21 en rejoignant la coalition internationale *Business Proposals for COP 21* pour l'élaboration d'un prix interne carbone.
- S'impliquant aux côtés de *We Mean Business*, initiative internationale lancée par le CDP, Sopra Steria s'engage à réduire de 15 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 par rapport à 2014.

1.5. Organisation

La démarche et le programme de responsabilité d'entreprise du groupe Sopra Steria sont placés sous la responsabilité de la Direction générale qui supervise la stratégie du Groupe dans ce domaine.

Sopra Steria a structuré son programme de responsabilité d'entreprise autour de plusieurs instances :

1.5.1. UNE DIRECTION RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE GROUPE

La Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable (Direction RE-DD) pilote le déploiement de la politique de responsabilité d'entreprise du Groupe, assure la coordination de la démarche de progrès avec les directions concernées et leur apporte un support dans la mise en place de leurs programmes d'actions.

Le rôle de cette direction est de piloter et coordonner l'ensemble des actions du Groupe dans les quatre domaines concernés : social, marché, solidarité et environnemental. Pour plus de clarté, le volet Sociétal, issu du cadrage de la Loi Grenelle 2 et présenté dans le rapport 2014, a été réparti dans ce rapport en deux domaines spécifiques : le Marché et la Solidarité.

La direction RE-DD pilote les programmes transverses et plus particulièrement le reporting réglementaire, dont le rapport Responsabilité d'Entreprise, l'évaluation du Groupe par des organismes externes, les principaux partenariats *corporate* de mécénat et de solidarité, les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

La responsabilité d'entreprise du groupe Sopra Steria, coordonnée par la Direction RE-DD Groupe, est gérée au travers de quatre pôles interdépendants en matière de responsabilité sociale, d'interaction avec le marché, de solidarité et de responsabilité environnementale.

1.5.2. UN PÔLE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le volet social de la responsabilité d'entreprise est un sujet majeur pour un groupe comme Sopra Steria. Il est géré au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe. Pour traiter les dossiers handicap, égalité femme-homme, seniors, diversité, et alternance

du domaine social et coordonner le programme d'actions, un manager en charge de la responsabilité sociale travaille avec les différentes entités pour que l'ensemble des actions s'inscrivent dans la démarche Groupe.

1.5.3. UN PÔLE INTERACTION MARCHÉ

Ce pôle est rattaché à la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable du Groupe. Il travaille en étroite collaboration avec les directions du Groupe concernées (Juridique, Achats, Ressources Humaines, Communication, divisions opérationnelles, Industrialisation, Audit et contrôle interne, Moyens et Sécurité Informatiques) pour répondre aux demandes externes dans les domaines suivants : référencement et appels d'offres clients, éthique des affaires, achats responsables, évaluations externes et actions de communication.

1.5.4. UN PÔLE ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Le pôle solidarité est rattaché à la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable du Groupe. Il s'appuie sur un réseau international regroupant les personnes animant les programmes solidaires locaux. Le programme d'actions Groupe est géré soit à la Direction RE-DD dans le cadre des mécénats Groupe, soit par les fondations en France et en Inde, soit directement à l'initiative des entités qui associent leurs collaborateurs mais aussi certains clients.

1.5.5. UN PÔLE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Le programme environnemental du Groupe est géré par le pôle responsabilité environnementale sous le pilotage de la Direction DD-RE Groupe. Ce pôle animé par un responsable Groupe, s'appuie sur un réseau de référents et sur les directions supports concernées (Immobilier, Achats, Moyens et Sécurité Informatiques, Communication, Industrialisation). Le pôle responsabilité environnementale prend notamment en charge avec la Direction industrielle le déploiement du système de management environnemental (SME), et la certification ISO 14001 et ISO 14064-3 de certains sites. Il pilote également le bilan des Gaz à Effet de Serre (GES) et le reporting annuel auprès du CDP.

1.5.6. UN COMITÉ RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Comité Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable (Comité RE-DD), piloté par le Directeur général adjoint, définit la feuille de route avec les responsables concernés et suit l'évolution des plans d'actions associés. Ce Comité regroupe les responsables des grandes directions centrales impliquées dans la démarche du Groupe (Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, Ressources Humaines, Immobilier, Achats, Moyens et Sécurité Informatiques, Juridique, Sous-traitance, Communication corporate, Communication financière, etc.) qui travaillent ainsi en coordination pour mettre en œuvre leurs programmes respectifs. Le Comité se réunit tous les trois mois.

1.5.7. UN CORPORATE RESPONSIBILITY ADVISORY BOARD

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

Ce Comité consultatif est composé de trois experts indépendants issus de la haute Administration et de la société civile, du Directeur général adjoint, du Directeur Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, de son adjoint et des responsables de pôle Groupe de la Responsabilité d'Entreprise. Ce Comité s'est réuni deux fois en 2015.

Les principales missions de ce Comité consistent à :

- soumettre des recommandations sur la stratégie et les priorités du Groupe en matière de responsabilité d'entreprise ;
- fournir à la Direction générale des données comparatives utiles dans ce domaine ;
- informer sur les évolutions législatives et réglementaires et sur les normes de reporting en matière de responsabilité d'entreprise.

En 2015, le Comité consultatif comptait les trois experts indépendants suivants :

- Frédéric Tiberghien, membre du Conseil d'État français et président d'honneur de l'Orse ;
- Mark Maslin, Professeur en climatologie à l'University College London (UCL) ;
- Marie-Ange Verdickt, ancienne Directrice de la recherche et de l'investissement socialement responsable chez Financière de l'Échiquier.

1.5.8. ORGANIGRAMME DES SOCIÉTÉS ACTIVES DU GROUPE

Ce point est traité dans la section 5 du chapitre 1 du document de référence.

1.5.9. DÉMARCHE ET NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le groupe Sopra Steria a fait le choix pour le reporting 2014 d'intégrer dans un rapport unique les reporting des sociétés Sopra et Steria en cours de fusion et de consolider les indicateurs à chaque fois que possible pour une meilleure lisibilité. Ce reporting 2014 permet de donner une 1^{re} base de comparaison pour les données 2015.

Le rapport Responsabilité d'Entreprise constitue le chapitre 3 du document de référence 2015.

La collecte des informations requises à la rédaction de ce rapport s'appuie sur le protocole de reporting. Ce protocole est revu chaque année pour intégrer les changements de périmètre du Groupe et les évolutions de la démarche de reporting. Les exigences réglementaires du Grenelle 2 fixent un cadre avec des thématiques précises qui permettent une meilleure lisibilité du reporting.

Le rapport 2015 s'attache à produire pour le nouveau groupe les informations les plus pertinentes. En 2015, une nouvelle feuille de route a été établie pour prendre en compte le nouveau contexte Groupe et harmoniser les programmes issus des entités d'origine dans une démarche de progrès cohérente avec les enjeux du nouveau groupe Sopra Steria.

En 2016, l'élargissement du périmètre des actions du Groupe et l'harmonisation des initiatives seront poursuivis. Le reporting s'attachera à développer progressivement par pays les indicateurs pertinents.

Sur la base de la réglementation en vigueur et en tenant compte de la spécificité de ses activités, Sopra Steria a identifié 44 thèmes du Grenelle applicables pour organiser son reporting. Le suivi de ces thèmes permet une mesure pertinente de la progression du Groupe sur les quatre volets de la responsabilité d'entreprise : social, marché, solidarité et environnement.

Ce rapport comprend un nombre significatif d'informations en rapport avec l'article 225 de la Loi Grenelle 2, en cohérence avec les principes généraux des lignes directrices du GRI (*Global reporting initiative*) et respectant autant que possible les volets de la norme ISO 26000.

À ce sujet, une table de correspondance est introduite en annexe du rapport. Le rapport 2015 comprend 53 indicateurs pour le groupe Sopra Steria dont 7 indicateurs clés de performance (KPI – *Key performance indicator*), 27 indicateurs quantitatifs et 19 indicateurs qualitatifs.

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 présence et la sincérité des informations publiées prévues par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

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.

Le volet social du Groupe comporte 38 indicateurs dont 3 indicateurs clés de performance (KPI – *Key performance indicator*), 23 indicateurs quantitatifs et 12 indicateurs qualitatifs.

Le volet Marché comporte 5 indicateurs dont 1 indicateur quantitatif et 4 indicateurs qualitatifs.

Le volet Solidarité compte 6 indicateurs dont 2 indicateurs quantitatifs et 4 indicateurs qualitatifs.

Pour le volet environnement, 7 indicateurs ont été définis dont 3 indicateurs clés de performance (KPI – *Key Performance Indicator*), 3 indicateurs quantitatifs et 1 indicateur qualitatif.

L'indicateur « nombre de nouvelles salles de visioconférence » a été supprimé en 2015 afin de mettre l'accent sur l'optimisation de l'utilisation des salles de visioconférence.

La politique de responsabilité d'entreprise de Sopra Steria s'applique à l'ensemble des entités du Groupe. Les effectifs publiés dans le chapitre social du présent rapport prennent en compte les salariés de Delta Development Systems (Algérie), Sopra Banking Côte d'Ivoire, Sopra Banking Gabon, représentant 10 personnes, filiales dont les comptes ne sont pas consolidés par le groupe. Sopra Banking Software Pte Ltd (Singapour) a été exclu du périmètre cette année (effectif non significatif).

Pour 2015, le focus a été fait à chaque fois que possible sur la France, l'Inde, le Royaume-Uni et l'Espagne.

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. Pour chaque pays, sont incluses toutes les filiales du groupe Sopra Steria (Sopra Banking Software et Sopra HR Software notamment). Pour les indicateurs Marché, Solidarité et Environnement, les joint-ventures de Steria (SSCL et NHS SBS) ne sont pas incluses dans le reporting. Les données relatives à la société CIMPA acquise courant 2015 par Sopra Steria ne sont pas incluses dans les indicateurs Marché, Solidarité et Environnement.

Le reporting de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015. Les exceptions au reporting calendaire sont précisées pour les données concernées.

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

Processus et outils de reporting

Les trois étapes successives dans le processus de reporting sont les suivantes :

- l'identification des données et la préparation de la collecte ;
- la collecte, la consolidation des données et le contrôle de cohérence pour produire les indicateurs ;
- l'utilisation des indicateurs pour publication dans le rapport Responsabilité d'Entreprise.

Les outils du reporting sont les suivants :

- le protocole de reporting contient les informations nécessaires aux contributeurs pour la collecte des indicateurs. Il est avant tout destiné à une communication interne à Sopra Steria ;
- les fiches de définition des indicateurs décrivent précisément les caractéristiques des indicateurs communiqués dans le cadre du rapport Responsabilité d'Entreprise ;
- les fiches de collecte des indicateurs permettent aux contributeurs de fournir les informations qualitatives et les données quantitatives ;
- les espaces partagés *SharePoint* et *MyGroups*, gérés par la Direction RE-DD, permettent d'archiver l'ensemble des informations collectées ;
- le Groupe s'appuie sur différents outils pour assurer le reporting réglementaire de ce rapport : le logiciel *Greenstone*, les ERM et les *BEE files* pour l'environnement, le logiciel *Indicia* pour le social.

L'ensemble composé du protocole de reporting, des fiches indicateurs, des fiches de collecte, géré au sein d'une plate-forme collaborative, fournissent les informations nécessaires à la bonne compréhension des tâches et constituent le guide du contributeur.

D'autres éléments d'information sur le protocole de reporting sont disponibles sur demande auprès de la Direction RE-DD de Sopra Steria.

Collecte des données

La coordination du processus de reporting de responsabilité d'entreprise est sous la responsabilité de la Direction RE-DD. Des référents par volet (environnement, social, marché et solidarité) sont responsables de la collecte des données. Ils adressent au réseau de contributeurs les fiches de définition et de collecte par indicateur. Ces fiches de définition et de collecte, disponibles en français et en anglais, précisent les définitions, le périmètre concerné, l'unité, les modes de calcul, les sources d'information utilisées, les contacts référents et les contrôles réalisés.

Une plate-forme collaborative dédiée au reporting a été mise en place via l'intranet du Groupe, pour la diffusion, l'échange et la prise en compte d'éventuelles modifications des données. Les documents relatifs au reporting et à sa vérification sont disponibles sur cette plate-forme.

Le reporting du volet social est géré via l'outil *Indicia* pour collecter et consolider les données sociales qui sont ensuite consolidées après vérification externe dans le rapport.

Calculs spécifiques de certains indicateurs

Afin d'assurer une bonne compréhension des informations communiquées, Sopra Steria s'est attaché à préciser dans le rapport, lorsque nécessaire, les définitions, modes de calcul ou méthodes d'estimation de certains indicateurs reportés. Si des indicateurs déjà publiés dans un précédent rapport font l'objet d'un nouveau calcul, suite à des éléments complémentaires de précision et notamment dans le cadre d'estimations améliorées, les modifications sont alors précisées dans le cadre d'une nouvelle publication afin d'améliorer la base de comparaison pour l'année suivante.

Exclusions

Sopra Steria publie dans son rapport des données qualitatives et quantitatives sur l'ensemble des thématiques requises par le

décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle. Cependant, quelques indicateurs ne sont pas abordés dans ce rapport, et ce, quand ils sont jugés non significatifs au regard de l'activité tertiaire du Groupe. Ces informations non significatives concernent les thèmes relatifs à la sécurité des consommateurs, ceux liés à l'utilisation des sols ou à la préservation de la biodiversité, aux nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique et au montant de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement. Ces exclusions sont précisées dans la table de concordance en annexe du rapport. Sopra Steria n'est pas directement concerné par la lutte contre le gaspillage alimentaire et n'a donc pas pris d'engagement spécifique en la matière.

Précisions méthodologiques et limites

Le reporting établi pour 2014 constitue la base de comparaison pour évaluer les progrès. Les précisions et limites méthodologiques par indicateur sont détaillées au sein du rapport.

Contrôles et vérification

Une fois les données collectées et contrôlées, au moyen de tests de cohérence dont la traçabilité est assurée à des fins d'audit, ces données sont consolidées par la Direction RE-DD qui en assure le contrôle final et la bonne cohérence avant de transmettre le rapport final pour vérification auprès de l'Organisme Tiers Indépendant.

2. Responsabilité Sociale

Dans un environnement en forte transformation, les Ressources Humaines, actif majeur du Groupe, sont au cœur du Projet d'Entreprise Sopra Steria.

L'ambition de Sopra Steria est de développer d'une part la fierté de travailler ensemble dans un esprit de partage, et d'autre part le développement professionnel de ses 38 450 collaborateurs au sein d'un environnement dynamique qui offre des perspectives stimulantes.

Celles-ci sont rendues possibles dans un groupe dont les activités reposent sur une grande diversité des métiers, sur des implantations internationales et régionales, et une culture d'entreprise forte.

Au-delà de son action majeure en matière de recrutement, le Groupe privilégie l'évolution professionnelle de ses collaborateurs portée par un plan d'actions de formation ambitieux.

Sopra Steria s'est engagé sur les sujets sociaux d'actualité pour favoriser l'égalité des chances. L'enjeu est de dépasser la vision purement légale et d'intégrer naturellement ces sujets dans la vie de l'entreprise (jeunes, seniors, égalité femmes-hommes, handicap et diversité).

Sopra Steria s'appuie, pour se développer de façon durable, sur la dynamique de son Projet d'Entreprise, décliné à tous les niveaux de l'organisation.

Ce Projet d'Entreprise porte une ambition stratégique et repose sur un système de valeurs partagées, qui animent la dynamique managériale et contribuent à la performance opérationnelle du Groupe.

2.1. Culture du Groupe

Lancement du programme fédérateur de transformation interne

En 2015, suite à la fusion de Sopra et Steria et dans un contexte de transformation accélérée de notre marché liée à l'impact du Digital, le Groupe a lancé une réflexion pour définir les bases d'un Projet d'Entreprise différenciant basé sur la Valeur et les Hommes. L'enjeu est de créer un nouveau groupe européen unique, répondant aux attentes fortes de création de valeur de nos clients et durablement performant dans toutes nos géographies et métiers.

Cette réflexion a conduit au lancement d'un programme de transformation pour le Groupe, baptisé « Programme fédérateur de transformation interne » dont l'objectif est de mettre en œuvre les transformations nécessaires.

Ces transformations adressent trois grands thèmes : les comportements, les modes de management et l'ensemble des systèmes qui portent le fonctionnement du Groupe.

2.2. Politique de l'emploi

L'excellence professionnelle au service de nos clients

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

Des opérations de croissance externe constituent également un levier fort de développement du Groupe et d'accroissement de son volume d'activité. Le rapprochement de Sopra et Steria, et l'acquisition en 2015 de la société CIMPA, permettent au Groupe de proposer une réponse globale aux besoins de transformation et de compétitivité de ses clients.

Les données des années antérieures à 2014 portent sur le périmètre Sopra Group uniquement. La comparaison avec les

années antérieures n'est donc pas pertinente. Les chiffres 2014 servent de base de comparaison pour 2015 et les futurs exercices.

2.2.1. EFFECTIFS

Au 31 décembre 2015, le groupe Sopra Steria comptait 38 450 collaborateurs, principalement basés en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, en Inde et en Scandinavie.

I ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SOPRA STERIA ET PART DES CADRES

Périmètre	2015***	2014	2013*	2012*
France	17 606	17 048	10 219	9 386
International (hors France)	20 844	20 310	6 065	4 917
dont Espagne	2 763	2 425	2 042	1 689
dont Inde	4 743	5 103	1 181	999
TOTAL	38 450	37 358	16 284	14 303
dont Cadres**	35 570	34 058	15 474	13 572

* Périmètre Sopra Group.

** La notion de cadre est spécifique à la France. Le nombre de cadres à l'international est une extrapolation à partir du taux de cadre de la France.

*** L'effectif 2015 inclut l'effectif CIMPA, les contrats permanents, les contrats temporaires, les contrats d'alternance et les stagiaires.

Sopra Steria comptait plus de 96,8 % de contrats permanents au 31 décembre 2015. Cette large proportion de contrats permanents, constante depuis plusieurs années, démontre l'engagement du Groupe à proposer des emplois stables. Les contrats temporaires sont majoritairement des contrats d'alternants en France (au 31 décembre 2015, les contrats d'alternants représentaient 89 % des CDD). Ces derniers sont proposés à de futurs jeunes diplômés

qui bénéficient ainsi d'un dispositif de tutorat en entreprise, de financement des études, ainsi que d'opportunités de recrutement. Ce type de contrat a particulièrement progressé en France en 2015. La représentativité des femmes (26 %) fin 2015 est en légère hausse en France ainsi qu'au niveau du Groupe (31 %).

I RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL PAR TYPE DE CONTRAT

Périmètre	2015*			2014		
	Contrats permanents (1)	Contrats temporaires (2)	Stagiaires	Contrats permanents (1)	Contrats temporaires (2)	Stagiaires
France	97,4 %	2,3 %	0,3 %	97,7 %	2,1 %	0,2 %
International (Hors France)	96,4 %	3,0 %	0,6 %	96,8 %	2,5 %	0,7 %
dont Espagne	96,1 %	3,5 %	0,4 %	96,0 %	3,8 %	0,2 %
dont Inde	97,7 %	2,3 %	0 %	97,9 %	2,0 %	0,1 %
TOTAL	96,8 %	2,7 %	0,5 %	97,2 %	2,3 %	0,5 %

* Hors CIMPA.

(1) 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.

(2) 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.

I EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

Périmètre	2015*	2014
ETP moyen (France)	16 638	16 511
ETP moyen (International hors France)	20 036	
dont Espagne	2 707	
dont Inde	4 741	
TOTAL	36 674	

* L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA ni les stagiaires.

I ANCIENNETÉ, ÂGE ET SEXE

Périmètre	2015*		2014	
	Ancienneté moyenne des contrats permanents	Age moyen des contrats permanents ⁽²⁾	Ancienneté moyenne des contrats permanents ⁽¹⁾	Age moyen des contrats permanents ⁽²⁾
France	8	37,5	7,6	37,5
International (hors France)	7,3	38,4	7,3	38,1
dont Espagne	5,4	37,4	5,6	37,2
dont Inde	4,1	30,7	4,0	30,7
TOTAL	7,6	38,0	7,4	37,8

* Hors CIMPA.

(1) 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.

(2) 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.

I ÉVOLUTION DU TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

Périmètre	2015*	2014
France	12,5 %	10,0 %
International (hors France)	18,8 %	19,9 %
dont Espagne	11,8 %	7,8 %
dont Inde	30,5 %	36,9 %
TOTAL	15,9 %	15,3 %

* L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA.

En France, la grande majorité des départs sont volontaires et les licenciements ont concerné 201 collaborateurs en 2015.

2.2.2. RECRUTEMENTS

Les fondamentaux de la politique recrutement

Le recrutement est l'un des piliers de la stratégie de développement du Groupe. La politique de recrutement porte en priorité et de manière volontariste sur l'embauche de jeunes diplômés issus d'écoles d'ingénieurs, d'écoles de commerce ou d'universités. S'agissant des recrutements de candidats expérimentés, le Groupe favorise la mobilité de ses salariés par des mises en situation, avant tout recrutement externe.

En 2015, afin de servir l'ambition de croissance et de montée en valeur de ses activités, Sopra Steria a renforcé son programme de recrutement selon trois axes :

- promouvoir les métiers du numérique en renforçant l'attractivité de la marque employeur ;
- favoriser l'insertion professionnelle avec un éventail élargi de partenariats d'écoles et d'universités ;
- contribuer au développement de proximité par un recrutement volontariste sur les bassins d'emplois où le Groupe opère.

Sopra Steria s'appuie sur le maillage des réseaux sociaux pour promouvoir les métiers et les opportunités d'emploi dans le secteur du numérique.

Le Groupe s'attache notamment à mieux faire connaître ses métiers et sa culture au travers de médias interactifs (vidéos, chat, miniséries...). La progression de Sopra Steria dans les classements de référence (7^e du classement PotentialPark, compte Twitter RH le plus suivi des ESN) traduit le renforcement de cette présence.

L'insertion professionnelle des jeunes est un engagement fort pour le Groupe. L'âge moyen des personnes recrutées est de 29,3 ans en 2015 (29,6 ans en 2014).

En France, les jeunes de moins de 26 ans représentent 60 % des recrutements.

De plus, afin de développer l'employabilité des jeunes, le Groupe a poursuivi sa politique dynamique de recours à l'alternance et aux stages (+ 23 % d'alternants en 2015 par rapport à 2014).

Exemples d'initiatives mises en œuvre dans le cadre de la politique recrutement

Insertion professionnelle des jeunes

Espagne

Le Groupe a initié une politique de recrutement de personnes en situation de handicap et participe aux événements nationaux en coopération avec « *Agencia para el Empleo* ». Le Groupe s'est également engagé dans les « *Jornadas de Inserción Socio-Laboral* » de Madrid organisé par IMASTE, salon virtuel de recrutement, afin de préparer les étudiants à la recherche d'emploi (CV, simulation d'entretien...).

France

Le Groupe a déployé un plan de recrutement de stagiaires et d'alternants ambitieux, révisé à la hausse chaque année, pour augmenter le contingent de jeunes issus de cursus de formations supérieures.

Inde

Le Groupe fait face à une guerre des talents forte. Le programme « *Pre-Engagement Connect* » a été déployé pour engager une démarche de recrutement proactive et sur mesure, et attirer les talents. Ce programme prévoit des rencontres avec des étudiants et leurs professeurs dès le début du cycle supérieur, afin de promouvoir le Groupe et les métiers du numérique. Pour plus de convivialité et de proximité, ces rencontres sont organisées dans les locaux de l'entreprise. Les familles sont également invitées et informées des modalités d'accueil dans l'entreprise. Au-delà du recrutement de jeunes diplômés, le Groupe s'engage auprès des personnes plus défavorisées ou en situation de handicap, en proposant des opportunités de carrière dans l'entreprise.

Scandinavie

Sopra Steria participe depuis deux ans au premier salon du recrutement virtuel, le « *Global Talent Week* ». Ce salon rassemble plus de 6 000 candidats partout en Scandinavie. Au programme : conférences *online*, Chat, *virtual assessment*. De plus, pour encourager les jeunes femmes à rejoindre les carrières du numérique, le Groupe participe à deux événements majeurs : le sponsoring de projets initiés par des étudiantes en sciences et la participation aux « *Annual inspirational days* » pour les étudiantes des grandes écoles.

Égalité femmes-hommes

Pour favoriser la mixité des parcours scientifiques et attirer plus de femmes issues des écoles d'ingénieurs, le Groupe est à l'origine d'initiatives concrètes dans différents pays. En France, Sopra Steria

patroine et finance des cursus d'étudiantes d'écoles d'ingénieurs, et a lancé le programme Passer'Elles autour de la création d'un réseau de femmes et de témoignages auprès des étudiantes. Des actions concrètes ont également été déployées en Inde (programme WOW) et en Scandinavie (Women) (cf. paragraphe 2.9.2.).

Projets étudiants

En France, après une année de transition liée à la fusion, le Groupe relancera en 2016 le « Prix Étudiant », challenge visant à accompagner une équipe d'étudiants dans un projet entrepreneurial.

Cet accompagnement se décomposera autour de trois axes :

- un prix financier pour lancer leur projet et monter leur entreprise ;
- l'accompagnement des consultants du Groupe pour le lancement d'un tel projet ;
- la mise en relation de l'équipe lauréate avec les clients Sopra Steria intéressés par leur projet.

Embauches

Le rythme des embauches reste dynamique avec un volume similaire à 2014.

Périmètre	2015*	2014
France	2 560	2 493
International (Hors France)	4 637	4 397
dont Espagne	807	663
dont Inde	1 572	1 618
Total	7 197	6 890

* L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA.

Pour la 3^e année consécutive, Sopra Steria s'est vu décerner le label HappyTrainees, qui récompense l'excellence dans l'accueil et l'accompagnement des étudiants en entreprise.

En 2016, Sopra Steria poursuivra son programme d'actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment auprès des écoles et universités.

L'accent sera mis sur l'élargissement des perspectives de carrières faites aux candidats avec notamment le développement de parcours internationaux et l'anticipation de trajectoire à la carte. À travers une plus grande proximité avec les écoles et les universités, le Groupe développera les moyens mis en œuvre pour répondre aux nouvelles attentes des jeunes.

2.2.3. POLITIQUE RELATIONS ÉCOLES

Pour servir ses objectifs de recrutement de jeunes diplômés, Sopra Steria inscrit sa politique de relations écoles et d'intégration de stagiaires au cœur de sa stratégie de recrutement.

La politique des relations écoles se décline selon trois objectifs :

- mieux faire connaître Sopra Steria, ses métiers et ses valeurs ;
- augmenter le *sourcing* de stagiaires, d'alternants et de candidats ;
- faciliter le recrutement des jeunes diplômés.

La politique relations écoles, déployée en proximité des écoles, permet au Groupe de contribuer à la préparation de la vie professionnelle des étudiants et de participer activement aux

grands événements de la vie des établissements d'enseignement à tous les niveaux :

- les directions des écoles (Conseils d'administration, participation à des fondations, jury, parrainages de promotions, etc.) ;
- les enseignants (chaires d'entreprise, cours, projets industriels, etc.) ;
- les étudiants (témoignages, retours d'expérience, tables rondes, conférences, simulations d'entretien, cérémonies de remise de diplôme, forums, visites d'entreprises, sponsoring d'association, etc.).

Dans ce contexte, Sopra Steria s'appuie sur une organisation structurée entre la direction des Ressources Humaines et les unités opérationnelles afin d'améliorer la proximité et d'impliquer toutes les parties prenantes.

En 2015, plus de 500 actions ont été menées par le Groupe auprès de 150 écoles et universités partenaires, dont 70 % en province. Cette forte présence a permis l'accueil de plus de 530 stagiaires de fin d'études et de 487 nouveaux alternants dans le Groupe. Un chiffre en croissance par rapport à 2014.

Sopra Steria, partenaire de la 47^e Course Croisière EDHEC

Pour la neuvième année consécutive, Sopra Steria a sponsorisé le premier événement sportif étudiant européen : la « Course Croisière EDHEC », qui s'est tenue à La Rochelle en mai 2015. 18 équipages ont été sponsorisés dont sept mixtes accompagnés par la Mission Handicap. Une journée 100 % handicap a été proposée aux étudiants avec des animations spécifiques de sensibilisation.

Exemples de nouvelles actions menées en 2015 auprès des écoles :

- Challenge OmniSport Polytech : 650 étudiants de 13 écoles Polytech s'affrontent autour d'une dizaine de sports. Sopra Steria est le partenaire principal de ce challenge écoresponsable qui se déroule chaque année dans une ville différente ;
- Parrainage de la promotion 2018 INSA Lyon, département informatique.

Afin de servir les ambitions de croissance et de montée en valeur de Sopra Steria, la Direction du recrutement poursuivra en 2016 en France la dynamique mise en place auprès des écoles en privilégiant les actions permettant de présenter les métiers du numérique aux étudiants.

De plus, Sopra Steria augmentera encore le recrutement de jeunes alternants pour accompagner la mutation engagée dans les écoles et les universités.

Ces objectifs de progrès sont intégrés au plan d'actions qui accompagne chaque année la politique de Sopra Steria dans le cadre des relations avec les écoles.

Cette politique relation écoles continuera d'être partagée avec les entités à l'international pour une démarche Groupe.

2.3. Politique d'intégration et de formation

2.3.1. SOPRA STERIA ACADEMY

Sopra Steria Academy, le dispositif interne de formation du Groupe, a pour vocation de soutenir l'intégration, le partage de la culture et le développement des compétences.

Sopra Steria Academy contribue à garantir le niveau d'excellence et d'adaptabilité des collaborateurs pour être en adéquation avec les innovations digitales et l'évolution des attentes des clients. En effet, la formation et le partage des connaissances représentent des leviers majeurs de réussite du Projet d'Entreprise de Sopra Steria.

Pour favoriser une culture commune et la cohésion du Groupe, les valeurs et les fondamentaux sont partagés de façon à être connus de l'ensemble des collaborateurs.

Pour répondre à ces enjeux, les objectifs majeurs de Sopra Steria Academy sont de :

- favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- soutenir la stratégie du Groupe par le développement des compétences métiers ;
- diffuser les fondamentaux, encourager la capitalisation des pratiques grâce au *Knowledge Management*, valoriser la création de communautés métiers internationales ;
- répondre aux attentes des collaborateurs en termes de développement professionnel ;
- valoriser les talents des collaborateurs ;
- mettre en œuvre les dispositions réglementaires pour la formation professionnelle ;
- faciliter l'internationalisation du Groupe.

2.3.2. POLITIQUE D'INTÉGRATION

Sopra Steria a fondé une politique d'accueil et d'intégration solide, tant des collaborateurs recrutés que des collaborateurs accueillis dans le cadre de fusions-acquisitions. Chacun se voit proposer un parcours adapté pour lui permettre de faire ses premiers pas dans l'entreprise, d'en comprendre la culture, les valeurs et les fondamentaux.

Cette politique s'articule, d'une part, sur un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux recrutés, et d'autre part, sur des parcours d'intégration dédiés, sur-mesure, définis dans le cadre des opérations de fusions-acquisitions. La fusion de Sopra Steria en 2015 a été accompagnée par un dispositif d'intégration complet, présenté dans les paragraphes ci-dessous.

L'intégration des jeunes collaborateurs recrutés

Sopra Steria offre à chaque nouveau salarié, dès son arrivée dans l'entreprise, un parcours d'intégration structuré autour d'une journée d'accueil en entité, d'un séminaire d'intégration de trois jours, de formations métiers, de méthodologies et technologies selon le profil, d'entretiens avec le management et d'échanges entre pairs.

Le séminaire d'intégration « Esprit de Groupe » réunit les nouveaux collaborateurs débutants ou issus de premières expériences

professionnelles pour une formation de trois jours. Son objectif est de partager l'histoire, le projet, les valeurs et l'offre du Groupe, ainsi que ses fondamentaux, notamment en matière d'esprit de service et de qualité des projets. Très interactif et innovant, il permet de créer un réseau et représente un levier de fidélisation majeur.

Chaque pays et filiale décline son propre séminaire d'intégration ou « induction programme », avec des finalités, contenus et approches communes, sur un ou plusieurs jours selon les pays.

En 2015, l'ensemble des programmes d'Intégration à travers le Groupe a été revisité pour porter le nouveau groupe Sopra Steria.

L'ambition en 2016 est que chaque pays et filiale offre un programme d'induction, avec des modules communs revisités notamment sur les valeurs et fondamentaux du Groupe, à partir des apports du programme fédérateur de transformation interne.

L'intégration des managers embauchés

Dans l'ensemble des pays du Groupe, des sessions dédiées aux nouveaux Managers sont organisées pour accompagner l'intégration, la prise de repères et le développement d'un réseau relationnel au sein du Groupe ; à titre d'exemples citons le « *Core Management Training* » au Royaume-Uni ou le « *Leadership program* » en Scandinavie.

L'intégration des collaborateurs accueillis dans le cadre de fusions-acquisitions

En 2015, la fusion Sopra Steria a reposé sur un plan de formation complet, ainsi que sur un accompagnement des collaborateurs.

Des parcours de formation ont été conçus pour chacun des métiers. Ils ont ainsi notamment concerné le management opérationnel et fonctionnel, les fonctions supports, les commerciaux, les chefs de projet, les managers de proximité, ainsi que les équipes projet en fonction de leur métier.

Ces parcours ont eu pour objectif de transmettre la connaissance de l'entreprise, ses modes de fonctionnement, ses règles et outils communs indispensables à l'exercice de ses activités dans le nouvel environnement.

Quatorze parcours ont été ainsi déployés dès la fin 2014 avec une montée en charge en 2015.

Au-delà des formations, ces parcours ont inclus des présentations en proximité, dans les *Business Units*, des rencontres avec les collaborateurs et des mises en situation.

Le tutorat a également été largement mis en œuvre afin de favoriser le développement des compétences en situation opérationnelle, notamment dans l'usage des nouveaux outils, à travers des binômes Sopra Steria au sein des différents métiers.

2.3.3. OFFRE DE FORMATION AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION

Par ses savoir-faire en matière de pédagogie, sa connaissance des enjeux métiers et stratégiques, sa capacité à organiser des séminaires et des formations, l'Academy représente un levier majeur pour accompagner les changements de l'entreprise et la transformation du Groupe.

En France, Sopra Steria Academy propose une offre de formation autour de dix domaines : Fondamentaux Groupe, Management, Stratégie et Offres, Commerce, Comportement, Qualité et

Méthodes, Métiers et Secteurs, Technologies, Solutions, Langues et Bureautique.

L'offre de formation est organisée en parcours de formation par filière métier et par niveau, actualisés et enrichis chaque année de nouveaux modules.

Ces parcours sont animés par un réseau de plus de 600 formateurs internes et consultants externes.

Le *Knowledge Management* appuie et complète ce dispositif de formation. Accessible depuis le portail de Sopra Steria, il facilite le partage des fondamentaux du Groupe et la capitalisation sur les pratiques à travers des communautés organisées par filière métier, offre et savoir-faire.

Le développement des compétences managériales est un élément majeur du dispositif de formation. La capacité des managers à gérer globalement les affaires, à motiver et développer les équipes, ainsi qu'un fort esprit entrepreneurial à tout niveau, sont indispensables à la réussite du projet Sopra Steria.

Quelle que soit leur filière métier, la formation des managers vise à développer l'ensemble des compétences managériales nécessaires en termes de commerce, production, développement des Ressources Humaines et finance.

2.3.4. ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Le secteur du numérique est en constante et rapide évolution. Pour soutenir le développement de compétences nécessaires aux projets de nos clients, Sopra Steria Academy renouvelle chaque année son offre de formation.

Bien que 2015 ait été marquée par une attention forte sur l'intégration des collaborateurs dans le cadre de la fusion Sopra Steria, le renouvellement de l'offre a notamment concerné :

- un parcours pour les architectes issus des programmes de Steria ;
- le renforcement des programmes de management de projet et des programmes de commerce ;
- des séminaires dédiés aux verticaux, à l'innovation et aux communautés de pratiques ;
- le renouvellement de l'Université du Conseil ;
- des parcours de formation dédiés à l'infrastructure management ;
- des programmes consacrés à la sécurité, incluant un nouveau module *e-learning* de sensibilisation ;
- l'enrichissement des parcours technologiques intégrant des innovations digitales (*Big Data*, *Cloud*, *Mobilité*, etc.) ;
- des parcours de *reskilling* sur des technologies (BI, SAP, Java, etc.).

L'offre s'est également complétée d'initiatives spécifiques au sein des pays, notamment :

- « *Emerging Leadership Program* », au Royaume Uni, accompagnant les jeunes managers sur des fondamentaux de management ;
- un nouveau programme de *Bid Management*, en Scandinavie, dédié aux méthodes et management d'avant-ventes ;
- un module déployé sur chaque plateau projet, en Inde, axé sur la responsabilité et l'engagement.

En 2016, le plan de formation servira la dynamique stratégique, commerciale et opérationnelle du Groupe dans sa nouvelle

configuration, ainsi que le partage de ses fondamentaux. La poursuite et le déploiement de parcours de formation intégrés sur des thématiques telles que *Big Data*, Mobilité, Social, *Cloud*, cyber sécurité, et Architecture, soutiendront le développement des compétences digitales.

L'offre de formation sera ajustée dans le cadre du programme de transformation interne, notamment les séminaires d'Intégration et les formations managériales qui seront fortement renforcées dans le cadre de ce programme.

2.3.5. PROGRAMME FÉDÉRATEUR DE TRANSFORMATION INTERNE

Partager une même culture d'entreprise est essentiel pour assurer l'unité, la cohérence et la cohésion du Groupe, afin de servir avec succès le projet stratégique du Groupe.

Dans ce cadre, le programme de transformation interne accompagnera sur les deux prochaines années la diffusion d'un

même socle de valeurs et de fondamentaux communs, ainsi que la diffusion du Projet d'Entreprise. Il adressera également le partage d'une même culture managériale auprès de l'ensemble des managers. Ce programme soutiendra également la prise en compte des transformations numériques impactant nos métiers.

Un programme exceptionnel de formation est prévu dès 2016 à travers le Groupe incluant plusieurs modules à destination des managers, ainsi qu'une formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Les managers seront formés en amont sur les aspects stratégie et fondamentaux du Groupe, ainsi qu'aux postures managériales liées au management par la responsabilisation et la motivation. Ils auront en charge la déclinaison de cette connaissance Groupe auprès de leurs équipes au sein des unités.

Les parcours et formations véhiculant les fondamentaux du Groupe seront actualisés en conséquence au sein de l'offre de formation Sopra Steria Academy.

I NOMBRE D'HEURES ET DE JOURS DE FORMATION

Périmètre	2015**	2014
Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice*		
France	470 212	369 854
Espagne	74 759	60 018
Inde	166 563	150 735
Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'exercice*		
France	67 173	52 836
Espagne	9 345	7 502
Inde	20 820	18 842
Nombre moyen de jours de formation par personne*		
France	4,0	3,2
Espagne	3,5	3,5
Inde	4,4	3,3

Périmètre couvert par pays : France (Sopra, Sopra HR Software, Sopra Banking Software et I2S), Espagne (Sopra, Sopra HR Software et Sopra Banking Software), Inde (Sopra et Steria).

* En France, une journée de formation = 7 heures. En Espagne et en Inde, une journée de formation = 8 heures.

** L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA ni les alternants diplômants, ni les stagiaires.

2.4. Politique de développement des talents

L'anticipation de l'évolution des compétences est indispensable pour mieux accompagner les grandes transformations des clients et réaliser avec succès le Projet de Sopra Steria, tout en maintenant un haut niveau de motivation des collaborateurs.

Sopra Steria offre un cadre motivant et propice au développement de parcours professionnels valorisants, par la diversité des métiers du Groupe et des projets menés chez nos clients.

Cette dynamique d'évolution professionnelle s'appuie sur un référentiel des métiers et un dispositif d'évaluation continue permettant la connaissance de chaque collaborateur.

Le Référentiel Métiers Sopra Steria

Le Référentiel des Métiers Sopra Steria est un outil de management au service du développement des carrières, notamment dans un contexte de forte croissance et d'internationalisation du Groupe.

Il décrit l'ensemble des métiers du Groupe (Conseil, Intégration, Édition, Infrastructure Management, Sécurité, Commerce, Management d'entité, Fonctions supports). Chaque collaborateur peut appréhender les exigences de son métier, se positionner et se projeter sur les parcours de carrières accessibles au sein du Groupe en fonction de ses compétences.

Le manager peut éclairer les trajectoires possibles de chaque collaborateur, sur la base du Référentiel Métiers, en fonction de ses aptitudes, de ses motivations et des priorités du Groupe.

Le Référentiel Métiers est aussi un outil de management clé pour attirer de nouveaux talents et pour faciliter l'intégration dans le cadre des fusions acquisitions.

Le dispositif d'évaluation continue et de développement des carrières

Sopra Steria dispose d'un dispositif d'évaluation et de développement des carrières lui permettant de suivre régulièrement l'évolution de chaque collaborateur.

Ce dispositif contribue à préserver l'employabilité des collaborateurs et à assurer un développement continu de leurs compétences. Il s'appuie notamment sur les entretiens individuels de fixation d'objectifs, les bilans de missions, les entretiens annuels d'évaluation et d'évolution, dont les restitutions sont partagées avec le management lors de comités Ressources Humaines.

Ces comités Ressources Humaines assurent d'une part, le partage de la connaissance des collaborateurs en termes de compétences, aspirations, performances et capacités d'évolution, et d'autre part, les décisions collégiales de promotion rémunération, mise en situation et formation notamment, en intégrant l'objectif d'égalité femmes-hommes.

En 2015, le Groupe a engagé, suite à la fusion, deux programmes majeurs d'harmonisation : l'actualisation du Référentiel Métiers, les pratiques d'évaluation des collaborateurs et d'animation des comités Ressources Humaines. Pour accompagner ces évolutions, l'effort de formation des managers a été intensifié.

Le Référentiel Métiers a intégré de nouveaux métiers, comme l'Infrastructure Management et la Cyber Sécurité.

Les pratiques en matière d'évaluation ont été harmonisées en France. Les calendriers des comités Ressources Humaines ont été déployés à travers tous les pays, en tenant compte des contraintes locales.

I RÉMUNÉRATIONS FRANCE

Le rapport entre le salaire le plus bas et le plus élevé reste stable par rapport à 2014.

	2015**	2014
Rapport entre salaires de base annuels bruts le plus bas et le plus élevé	15	15
Nombre de collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 20 000 €* [*]	3	3
Nombre de collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 26 000 €, soit 2 000 € x 13 mois	403	491
Salaire de base moyen annuel brut (en euros)	44 045 €	43 451 €

* Le salaire annuel brut le plus bas s'élève à 19 825 € en 2015 et ne concerne qu'une personne.

** L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA, ni les alternants, ni les stagiaires, ni les mandataires sociaux. Il inclut l'effectif en contrat permanent en équivalent temps plein présent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

2.6. Organisation du travail

L'organisation du temps de travail doit permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les demandes de temps partiels ne sont pas imposées, elles répondent à un choix du salarié.

En 2016, le déploiement du nouveau Référentiel Métiers se poursuivra en France et dans les filiales I2S, Sopra Banking Software et Sopra HR Software. Une deuxième phase sera lancée à l'échelle du Groupe avec pour ambition de disposer d'un Référentiel Métiers commun, en prévision des comités Ressources Humaines de fin d'année.

2.5. Politique de rémunération

Pour accompagner sa croissance, le Groupe souhaite attirer, motiver et fidéliser ses collaborateurs en leur assurant une rémunération cohérente et un traitement équitable.

Adossée au dispositif d'évaluation des salariés, la politique de rémunération est individualisée et s'appuie sur des éléments objectifs. Elle vise à reconnaître les talents en récompensant à la fois la performance individuelle et la performance collective.

Le processus d'évolution des rémunérations s'appuie d'une part sur le système d'évaluation décrit ci-dessus et d'autre part sur les cycles RH qui sont organisés chaque année.

La politique de rémunération est adaptée aux spécificités locales du marché du travail et de la législation en vigueur.

Sopra Steria répond favorablement aux demandes de travail à temps partiel émises par les salariés lorsqu'elles sont compatibles avec la vie du service ou des projets.

I PART DES COLLABORATEURS À TEMPS PARTIEL

Périmètre	2015**	2014*
France	6,1 %	6 %
International (hors France)	7,2 %	
TOTAL	6,7 %	

* Périmètre Sopra Group.

** L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA. Il inclut l'effectif en contrat permanent présent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

ABSENTÉISME EN FRANCE (HORS CIMPA)

Le taux d'absentéisme a été de 3,3 % en 2015 (3 % en 2014). Ce taux est calculé sur la base des effectifs équivalent temps plein moyen, en contrat permanent ou en contrat temporaire. Ne sont pas prises en compte les absences des stagiaires, des VIE, intérim, effectifs reçus d'une autre filiale, et les absences dues aux contrats suspendus.

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 calendaire et le nombre de jours théoriques de travail.

2.7. Dialogue Social

Le dialogue social s'appuie sur des processus de concertation avec les représentants des salariés, sur des questions relatives à la politique économique et sociale de l'entreprise présentant un intérêt commun.

Ce dialogue se concrétise à travers des rencontres régulières et rythmées, en fonction des législations locales, qu'il s'agisse des réunions du Comité d'Entreprise Européen, du Comité central d'entreprise, des Comités d'établissement. Il permet notamment d'anticiper et d'accompagner les évolutions marquantes du Groupe.

En 2015, la dimension internationale du dialogue social a été renforcée avec les travaux du Comité d'Entreprise Européen qui se sont poursuivis suite à la fusion.

Le Groupe a connu en 2015 un dialogue social particulièrement complexe (multiplicité des sujets) et soutenu dans un nouvel environnement marqué par une « judiciarisation » accrue due à la poursuite du processus d'intégration des équipes Sopra et Steria. Au-delà des réunions ordinaires et des instances de chacune des entités, un nombre important de réunions ont été dédiées à l'harmonisation et la construction d'un nouveau groupe sur le plan social.

Le Groupe veille à ce que, dans chacune des filiales, le dialogue social soit instauré.

2.7.1. ORGANISATION

Un Comité d'Entreprise Européen (CEE), créé par Steria en 2007, a été maintenu après la fusion Sopra Steria en application des dispositions du Code du travail et de la volonté du groupe Sopra Steria de conserver une instance de dialogue social européen.

Ce CEE est amené à évoluer afin de représenter l'ensemble des pays du Groupe. En accord avec les membres composant le CEE, le groupe Spécial de Négociation, un nouveau CEE sera constitué à l'issue des élections professionnelles en France.

Le CEE s'est réuni à trois reprises en 2015. Au cours de ces réunions, ont été présentés les résultats financiers du Groupe mais également un point d'avancement sur l'intégration et la réflexion stratégique. Les membres du CEE restituent également à la Direction le baromètre de l'activité économique de leur filiale et du moral des collaborateurs. Enfin, des sujets spécifiques ont été travaillés avec cette instance comme l'évolution du référentiel des métiers.

a. Sopra Steria

L'organisation des instances représentatives du personnel repose sur un Comité central d'entreprise (CCE) dans le cadre de l'UES

existante avec son ancienne filiale Axway Software (participation de Sopra à hauteur de 25,47 %) et ses filiales à 100 % Sopra Banking Software, Sopra HR Software, I2S et BEAMAP. Sopra Steria dispose également d'un Comité d'Établissement (CE), de plusieurs Délégués du personnel et de CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) réparties sur les différents sites Sopra Steria.

En 2015, le CCE a été réuni à six reprises, le CE a été convoqué pour 12 réunions ordinaires et 11 réunions extraordinaires. Les CHSCT se sont réunis au moins quatre fois à titre ordinaire et les délégués du personnel au moins une fois par mois.

b. I2S

I2S n'est pas encore constituée d'instances représentatives du personnel, étant une société nouvellement créée dans le cadre de la fusion. Elle a conservé néanmoins deux instances déléguées du personnel sur les sites de Roanne et de Sophia Antipolis qui se sont réunies à 12 reprises.

I2S par accord collectif du 6 mars 2015 a été intégrée à l'UES Sopra Steria et sera ainsi dotée d'instances représentatives à l'issue du processus électoral.

Le dialogue social a néanmoins été maintenu au niveau national par le biais de réunions mensuelles d'informations économiques et sociales. Y sont conviés les anciens titulaires d'un mandat Comité d'Entreprise (et le cas échéant leur suppléant). Cette instance s'est réunie à neuf reprises en 2015. Lors de ces réunions, sont présentés les résultats mensuels financiers de l'entité et un bilan est fait de l'activité commerciale. Un point d'actualité RH et sociale est systématiquement abordé, avec notamment une présentation trimestrielle de l'évolution des effectifs et des négociations avec les organisations syndicales en cours.

Au niveau local, ont été créés des « bureaux ouverts » sur les trois sites les plus importants, Toulouse, Meudon et Lille afin d'aborder les questions locales. Sont conviés les anciens titulaires d'un mandat CHSCT et/ou Délégué du Personnel. Ces réunions se sont tenues à neuf reprises.

Enfin, les anciens membres des CHSCT et Délégués du Personnel bénéficient d'heures consacrées à la défense des salariés, à concurrence du montant de leurs anciennes heures de délégation.

c. Sopra Banking Software

France

Les instances représentatives du personnel sont constituées d'un Comité d'établissement (CE), de 6 Délégations du personnel présentes sur 6 sites et de 6 CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) couvrant 6 sites. Le CE a été réuni à 12 reprises dans le cadre de réunions ordinaires.

Belgique

Les instances représentatives du personnel sont constituées d'un Conseil d'Entreprise avec une délégation du personnel affiliée au syndicat libéral. Le Conseil d'Entreprise se réunit sur une base mensuelle. S'ajoute un Conseil pour la protection et prévention au Travail (l'équivalent du CHSCT en France) qui se réunit une fois tous les deux mois.

Luxembourg

Une seule instance représentative du personnel non affiliée à un syndicat : La Délégation du Personnel. Elle se réunit ponctuellement (en moyenne une fois par trimestre).

Allemagne

La représentation du personnel est assurée par le « Works Council » composé de sept membres qui est l'interlocuteur privilégié de l'employeur en matière de dialogue social.

Le « Works Council » se réunit sur une base mensuelle. Une réunion complémentaire avec les commissions Finance et Ressources Humaines peut être organisée si le Works Council en fait la demande.

Plusieurs accords collectifs ont été signés avec le Works Council en 2015, notamment concernant la révision des salaires, la structure des rémunérations, le process de mutation des employés.

d. Sopra HR Software**France**

Sopra HR Software est dotée des instances représentatives suivantes : un Comité d'entreprise, 3 Délégations du personnel et un CHSCT. La société Sopra HR Software a intégré l'UES Sopra Steria Group en mars 2015.

En 2015, le Comité d'entreprise a été réuni pour 11 réunions ordinaires et 4 réunions extraordinaires.

Tunisie

La représentation du personnel est assurée par la Commission Consultative d'Entreprise (CCE) et composée de 8 membres : 4 représentants la Direction et 4 représentants des salariés. Cette Commission se réunit sur une base mensuelle.

Allemagne

La représentation du personnel est assurée par le « Works Council » composé de trois membres.

2.7.2. BILAN DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES PAR ENTITÉ

Les négociations collectives ont permis en 2015 la conclusion d'accords au niveau de l'UES et de certaines entités.

a. Accords de niveau UES

- Accord extension UES.
- Accord sur la durée des mandats des RP.
- Accord d'intéressement.

b. Accords au niveau des entités

Les Négociations annuelles obligatoires (NAO) ont été tenues avec les instances représentatives du personnel. Au cours de l'année 2015, les négociations collectives ayant abouti à une signature, concernent l'Accord 2015-2017 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés du périmètre Sopra Banking Software en France.

Les organisations syndicales représentatives disposent, dans le cadre d'un accord d'entreprise, de la possibilité d'effectuer une communication mensuelle et/ou trimestrielle à l'ensemble des collaborateurs (intranet, panneaux, courrier, réunions).

De la même manière, dans le cadre d'une disposition du règlement intérieur du Comité d'établissement de Sopra Steria, les listes ayant des élus dans ce Comité peuvent effectuer une information mensuelle.

I BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS FRANCE

	3 (UES)
	0 (Sopra Steria)
Nombre d'accords signés dans l'année avec les organisations syndicales et/ou le CE	1 (Sopra Banking Software)
	0 (I2S)
	5 (Sopra HR Software)
	19 (Sopra Steria)
	16 (Sopra Banking Software)
	24 (Steria)
Nombre d'accords collectifs actifs	1 (Sopra HR Software)

En France, le renouvellement des instances représentatives devrait constituer le point majeur de l'année 2016. L'enjeu est notamment d'assurer la représentation de l'ensemble des salariés après le processus de rapprochement.

2.8. Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail sont des composantes importantes de la gestion des Ressources Humaines, considérées par le Groupe comme une condition indispensable à son efficacité et sa pérennité.

Les entreprises du Groupe ne comportent pas d'activités à risque. Le Groupe a mis en place des processus et des mesures spécifiques, déclinés au niveau local, chaque entité étant soumise à la législation propre de son pays d'implantation : procédures en cas d'incendie, formation des collaborateurs à ces procédures, etc.

En France, en 2015, Sopra Steria a poursuivi son effort de formation de Sauveteurs Secouristes du Travail. Des formations initiales ou de recyclage ont été organisées. D'autre part, la plupart des sites sont équipés de défibrillateurs.

En collaboration avec la médecine du travail en France et pour veiller au bien-être des collaborateurs, des sessions de sensibilisation « gestes et postures » ont été déployées sur plusieurs sites. De plus, une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique est à disposition des collaborateurs. Cette cellule constituée de psychologues est totalement indépendante de l'entreprise. Ce service proposé aux salariés est accessible en permanence par un numéro vert, de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite.

En 2015, aucun accord en matière de santé et de sécurité au travail n'a été signé.

En 2016, le Groupe s'attachera à poursuivre et à renforcer les actions mises en place en matière de santé et de sécurité.

2.8.1. TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FRANCE

Les activités de Sopra Steria relèvent du secteur tertiaire et ne présentent pas de risques significatifs en matière d'accidents du travail. Les taux de gravité et de fréquence restent donc particulièrement faibles et liés aux aléas du quotidien.

I ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2015*	2014
Taux de fréquence des accidents du travail**	1,46 %	2,07 %
Taux de gravité des accidents du travail***	0,035 %	0,039 %

* L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA. Les salariés pris en compte pour ce calcul sont l'ensemble des salariés liés à l'employeur par un contrat de travail et ce quelle que soit la nature du contrat (contrat permanent, contrat temporaire et stagiaires).

** Mode de calcul du taux de fréquence : (Nombre d'accidents de travail avec arrêt*1 000 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année.

Mode de calcul du taux de gravité : (Nombre de jours d'arrêt de travail calendaire 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 pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées.

2.8.2. BILAN DES MALADIES PROFESSIONNELLES EN FRANCE

Depuis 2011, il n'y a pas eu de maladie professionnelle reconnue.

2.9. Principes de non-discrimination

Les négociations collectives en 2015 ont permis la conclusion d'accords au niveau de l'UES et de certaines entités.

La politique du groupe Sopra Steria en matière de lutte contre les discriminations s'inscrit dans une démarche basée sur le principe de promotion de l'égalité des chances. Cette démarche est à la fois tournée vers l'employabilité de ses salariés mais également vers les enjeux de la société civile.

Pour porter ces engagements, des orientations ou des politiques ont été définies et déclinées en accords ou plans d'actions.

2.9.1. INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le principal objectif de la politique handicap du Groupe est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, dans le respect des réglementations locales.

La définition du handicap et les réglementations locales variant d'un pays à l'autre, il est à ce jour difficile de collecter une information cohérente dans ce domaine au niveau de chaque pays.

France

Un réseau national de référents handicap volontaires a été déployé pour développer plus de proximité auprès des salariés en situation de handicap et mieux répondre à leurs attentes.

Des journées de sensibilisation ont été organisées parmi les sites du Groupe. En complément de ces actions sur le terrain, une web-série a été conçue spécifiquement et diffusée sur le portail de l'entreprise.

La représentation des étudiants en situation de handicap est faible dans l'enseignement scientifique supérieur. Dans ce contexte, le Groupe déploie un programme en interne et en externe (à destination des entreprises et des écoles).

Le parcours « Sopra Steria Handitutorat » a été poursuivi en 2015. Il s'agit d'un programme original de soutien scolaire de jeunes lycéens en situation de handicap par des étudiants ingénieurs formés au handicap et encadrés par des managers de l'entreprise.

Dans le domaine de l'« éducation pour tous », le MOOC (*Massive Open Online Course*) sur la technologie JAVA EE, a été lancé par le Groupe fin 2014. En 2015, plus de 15 000 étudiants ont suivi ce premier cours en ligne handi-accessible, pensé et réalisé en particulier pour les étudiants en situation de handicap et pour leur insertion professionnelle.

Le programme « Handivoile » organisé dans le cadre de la Course Croisière EDHEC, rassemblement de 3 000 étudiants, a été renforcé dans le cadre d'une démarche d'inclusion sociale d'étudiants valides et handicapés. Le challenge, créé en 2014, a permis en 2015 d'accompagner sept équipages handi-valides. De plus, près de 300 étudiants ont été sensibilisés au travers d'expériences marquantes sur une journée « 100 % handicap ».

Dans le cadre de partenariats avec le secteur protégé 23 postes de travailleurs en situation de handicap ont pu être créés. Le Groupe propose également à ses clients une offre de services avec des entreprises adaptées du secteur du numérique, afin d'intégrer des travailleurs handicapés dans le cadre de l'exécution de projets.

Enfin, le Groupe a poursuivi le soutien au développement de solutions techniques, concrètes et innovantes, pour faciliter la vie des personnes en situation de handicap, notamment au travers du projet Aurevi de conception de lunettes de vision enrichie.

En 2016, l'objectif est de partager les bonnes pratiques de sensibilisation au niveau du Groupe et de poursuivre les actions menées pour favoriser l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes en situation de handicap.

I TAUX D'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP EN FRANCE

Les résultats obtenus sont supérieurs au pourcentage moyen de travailleurs handicapés du secteur du numérique en France, lequel se situe aux alentours de 1,2 % (chiffre 2014, Syntec Numérique).

	2015*	2014
Taux d'emploi par l'entreprise de travailleurs en situation de handicap	2,05 %	2,08 %

Mode de calcul : Nombre de salariés en situation de handicap déclarés dans l'entreprise (Unité Travailleur Handicapé) majoré de 50 % en fonction des règles définies par l'AGEFIPH + nombre d'unité bénéficiaire issu de la sous-traitance vers le secteur adapté ou protégé divisé par l'effectif d'assujettissement. L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'AGEFIPH.

* Hors CIMPA.

2.9.2. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Groupe poursuit son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement

s'articule autour de trois axes : favoriser la mixité des parcours scientifiques, attirer plus de femmes issues des écoles d'ingénieurs, être attentif à la non-discrimination des parcours.

Bien que le contingent de femmes dans les cursus scientifiques soit faible, la représentativité des femmes dans le Groupe augmente progressivement passant de 30 % en 2014 à plus de 31 % en 2015.

La communauté Ressources Humaines internationale a été formée suite à la fusion Sopra Steria afin de partager les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque pays, notamment lors des cycles RH organisés chaque année. Les Comités Ressources Humaines veillent au respect des principes d'équité dans les décisions prises en matière de promotion, de rémunération, de mise en situation et de formation.

En 2015, en matière de formation, la proportion de femmes et d'hommes formés est cohérente avec la répartition des effectifs (France, Espagne et Inde réunis).

En France, les salaires d'embauche proposés sont identiques pour les candidates et les candidats, à qualification, compétences et expériences équivalentes. Les proportions de femmes et d'hommes promues sont équivalentes.

En outre, pour répondre à l'engagement du Groupe, des initiatives concrètes ont été déployées dans différents pays.

En France, le programme « Passer'Elles », lancé en 2014 et poursuivi en 2015, a pour objectif de promouvoir la mixité des parcours scientifiques et les métiers du numérique auprès des étudiantes. Le programme mobilise sur l'ensemble des régions des écoles partenaires et un réseau de collaboratrices ambassadrices des métiers du numérique. Les témoignages dans les écoles et des journées « portes ouvertes » ont permis de rencontrer un grand nombre d'étudiantes et de susciter des vocations.

Dans d'autres pays, des réseaux de femmes ont également été créés pour répondre aux enjeux de promotions des métiers du numérique auprès des femmes.

En Scandinavie, le réseau *Women* anime un programme spécifique de *mentoring* dédié aux collaboratrices femmes et accompagne des étudiantes pour les guider dans leur choix d'orientation vers des cursus scientifiques.

En Inde, le club *WOW – World of Women* rassemble des femmes de l'entreprise pour faciliter leurs évolutions de carrière. De plus, le programme de sensibilisation *POSH – Protection From Sexual Harassment* a été déployé pour lutter contre le harcèlement des femmes en milieu professionnel.

En 2016, l'ambition est de partager des indicateurs Groupe sur les femmes managers et d'engager une démarche de progrès. Les actions de promotion des métiers du numérique seront poursuivies, voire déployées sur de nouveaux pays, pour attirer plus de femmes dans le Groupe.

2.9.3. APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Les réformes des retraites et les évolutions sociétales, notamment, ont des répercussions fortes sur l'insertion professionnelle des jeunes et la durée de la vie professionnelle qui s'est allongée.

Dans ce contexte, le Groupe veille à respecter la représentativité des différentes générations, en prenant soin d'accompagner ses collaborateurs seniors mais aussi d'assurer le renouvellement des générations.

Les chiffres clés du Groupe

	2015*
Collaborateurs de moins de 25 ans	9 %
Collaborateurs de plus de 55 ans	8 %
Age moyen	38 ans

* L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA. Les salariés pris en compte pour ce calcul sont l'ensemble des salariés liés à l'employeur par un contrat de travail et ce quelle que soit la nature du contrat (contrat permanent, contrat temporaire et stagiaires).

L'engagement pour les Seniors en France

Pour valoriser les compétences et expériences des seniors tout en aidant les jeunes diplômés à trouver leur place dans le monde du travail, le Groupe a pris en France des engagements dans le cadre du plan d'action « contrat génération » 2015-2017. Ces engagements pour les plus de 50 ans portent notamment sur le recrutement (0,5 % de plus de 50 ans), le maintien dans l'emploi (8 % de l'effectif de plus de 50 ans) et la formation professionnelle afin de développer les talents des seniors (5 % du total des formations doivent concerner les plus de 50 ans).

En 2015, les objectifs de recrutement et de représentativité des seniors ont été atteints (1,5 % d'embauches et 13,8 % de salariés de plus de 50 ans).

Les actions de développement des compétences et de qualification des seniors ont été poursuivies. 12 % des formations réalisées ont concerné des plus de 50 ans. Des mesures ont également été prises afin d'anticiper l'évolution des carrières lors d'entretiens approfondis. Des réunions d'information des collaborateurs concernés par des aménagements de fin de carrière et la transition entre l'activité et la retraite ont été organisées.

De plus, le Groupe a favorisé la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de sa politique en faveur des seniors pour la réussite du management intergénérationnel en nommant un tuteur pour chaque nouvel embauché de moins de 26 ans.

En 2016, le Groupe s'attachera à poursuivre les efforts engagés auprès des seniors, tout en conduisant une politique volontariste de recrutement de jeunes diplômés au niveau du Groupe. Des réunions d'information sur les retraites seront organisées sur les grands sites en France.

I TAUX D'EMPLOI DES SENIORS FRANCE

Périmètre	2015*	2014
Nombre de seniors (45 ans et plus)	3 960	3 809
Pourcentage d'emplois seniors (45 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	23,4 %	22,3 %
Nombre de seniors (dont 55 ans et plus)	1 031	955
Pourcentage d'emploi seniors (55 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	6,1 %	5,6 %

* L'effectif 2015 n'inclut pas l'effectif CIMPA. Les salariés pris en compte pour ce calcul sont l'ensemble des salariés liés à l'employeur par un contrat de travail et ce quelle que soit la nature du contrat (contrat permanent, contrat temporaire et stagiaires). Périmètre couvert par pays : France (Sopra, Sopra HR Software, Sopra Banking Software et I2S), Espagne (Sopra, Sopra HR Software et Sopra Banking Software), Inde (Sopra et Steria). Hors CIMPA.

2.9.4. DIVERSITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

L'accès à l'éducation pour tous et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est au cœur de la politique sociale du Groupe, en accord avec le principe d'égalité des chances.

France

Depuis 2007, le Groupe déploie chaque année des sessions spécifiques de formation aux métiers du numérique avant l'embauche en contrat permanent. Grâce à ce dispositif, 210 jeunes ont intégré le Groupe en 2015 en contrat permanent (187 embauches en 2014).

Sopra Steria s'est associé avec Pôle Emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de jeunes diplômés non informaticiens éloignés de l'emploi. Ce partenariat permet de proposer à ces jeunes des cursus de reconversion professionnalisant, et de les faire intervenir directement, sur des projets informatiques confiés au Groupe, dans le cadre notamment de l'exécution de clauses d'insertion.

Sopra Steria participe à un dispositif de parrainage animé par l'association « Nos Quartiers ont des Talents », pour accompagner les jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires. Plus de 20 jeunes ont été parrainés en 2015 par des salariés volontaires du Groupe, afin de les accompagner dans leur recherche d'emploi. Des ateliers et tables rondes ont permis de former plus d'une cinquantaine d'étudiants aux techniques de recherche d'emploi et de recruter 3 jeunes des quartiers prioritaires.

En 2015, un séminaire de 2 jours sur le management de la diversité a été conçu avec le *Team Jolokia*⁽¹⁾ et des étudiants d'HEC. Cette initiative a permis de sensibiliser des managers du Groupe.

Royaume-Uni

Le Groupe est engagé depuis plusieurs années au côté de l'association « Career Ready » afin d'accompagner des lycéens, en échec scolaire et issus de quartiers prioritaires, dans leurs parcours scolaires. Des collaborateurs volontaires parrainent ces jeunes pour leur redonner goût aux études et susciter des vocations. Le Groupe est également partenaire du programme *Prince's trust*. Cette initiative permet à des jeunes de milieux défavorisés de reprendre confiance.

2.10. Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Sopra Steria respecte les principes et droits fondamentaux de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Sopra Steria s'engage à :

- respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités ;
- respecter l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés.

Sopra Steria met en œuvre une politique sociale visant à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés.

Sopra Steria veille tout particulièrement au respect des principes d'égalité, de diversité et de non-discrimination, tant au niveau de ses embauches que dans l'évolution professionnelle de ses salariés.

2.10.1. RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Sopra Steria s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Sopra Steria a réaffirmé cet engagement dans sa Charte éthique publiée sur l'ensemble du nouveau groupe en 2015.

Sopra Steria met en place des politiques et des procédures non discriminatoires à l'égard des représentants des salariés.

Dans les pays non dotés d'un cadre institutionnel encadrant la reconnaissance de représentants des salariés, Sopra Steria veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles.

2.10.2. REFUS DU TRAVAIL FORCÉ DES ENFANTS

Sopra Steria s'est formellement engagé, notamment par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, à lutter contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire. Cet engagement est repris dans la Charte éthique de Sopra Steria.

2.11. Impact territorial

2.11.1. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN FRANCE

En 2015, avec 1 939 recrutements de CDI en France dont près de 60 % en province, Sopra Steria reste un acteur majeur du développement de l'emploi en région.

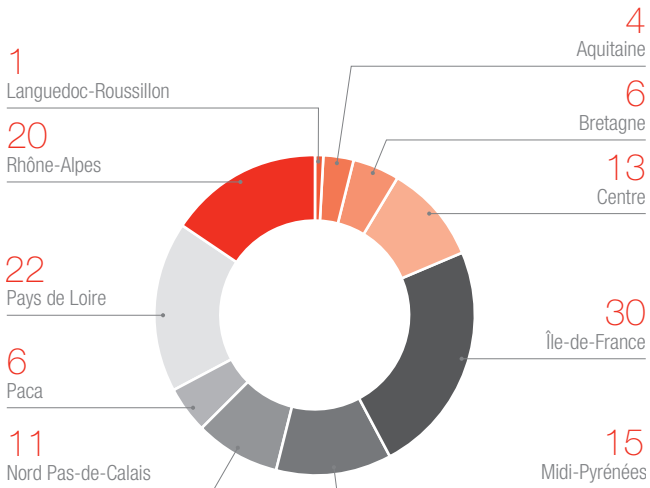
Le Groupe compte 17 606 collaborateurs en France dont près des deux tiers sont en province.

Pour servir ses clients et répondre au plus près de leurs attentes, Sopra Steria s'appuie sur ses centres de services en région et a renforcé ses équipes au sein de ses implantations régionales. Cette politique a permis la création de nombreux postes en régions.

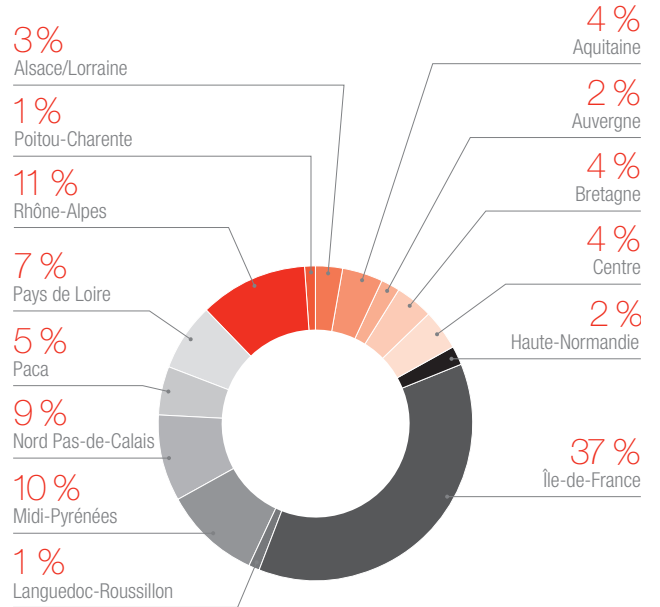
(1) *Team Jolokia est le premier équipage de voile composé de sportifs valides et en situation de handicap.*

I NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR RÉGION : APPRENTISSAGE

Les recrutements d'apprentis sont en forte progression par rapport à 2014 : +35 % de recrutements, (128 en 2015, 95 en 2014).

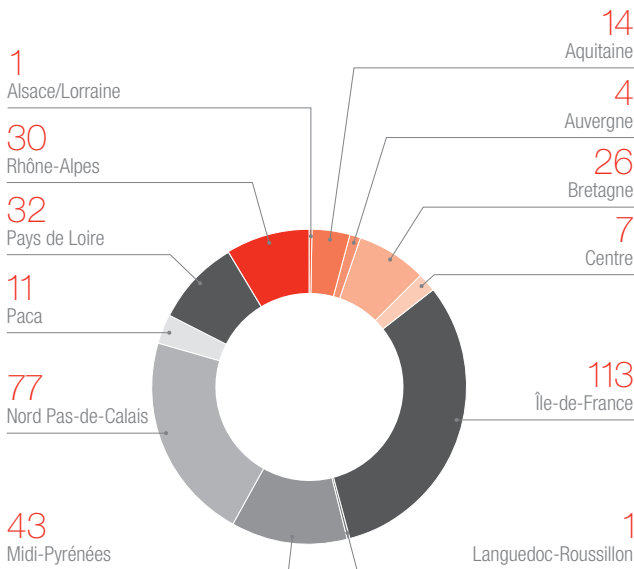


I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : POST-STAGE

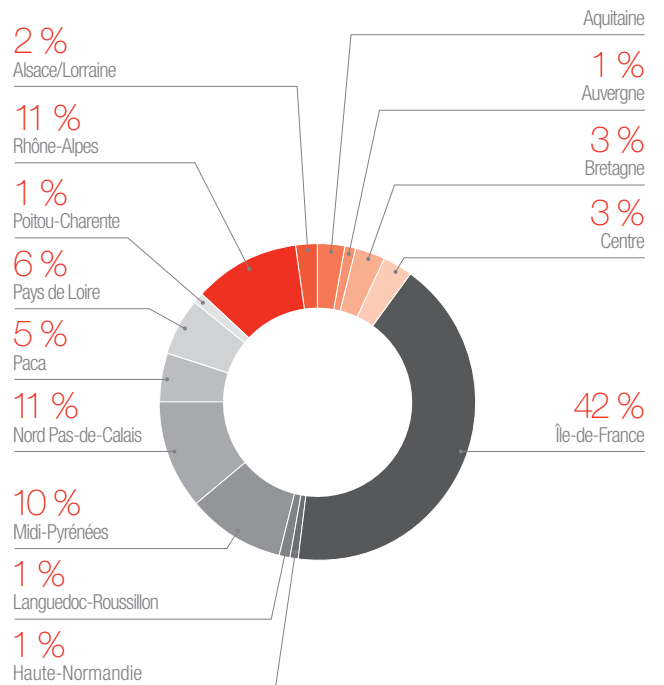


I NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR RÉGION : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les recrutements des contrats de professionnalisation sont en forte progression par rapport à 2014 + 20 % de recrutements en 2015, forte progression par rapport à 2014 (359 en 2015, 300 en 2014).



I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : EN CDI

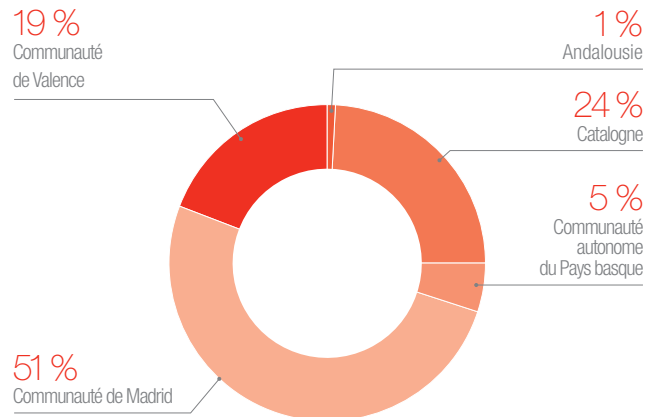


2.11.2. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN ESPAGNE

Sopra Steria confirme sa position d'acteur majeur du développement de l'emploi régional en Espagne avec 701 recrutements en CDI. À l'échelle du pays, les embauches, déjà soutenues en 2014, sont encore en nette progression sur le dernier exercice (+ 29 % par rapport à 2014).

Le recrutement reste dynamique pour les moins de 25 ans, y compris dans des régions sinistrées où le chômage, notamment celui des jeunes de moins de 25 ans, atteint des niveaux record dans l'Union européenne (près de 50 % pour les moins de 25 ans).

I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION EN CDI

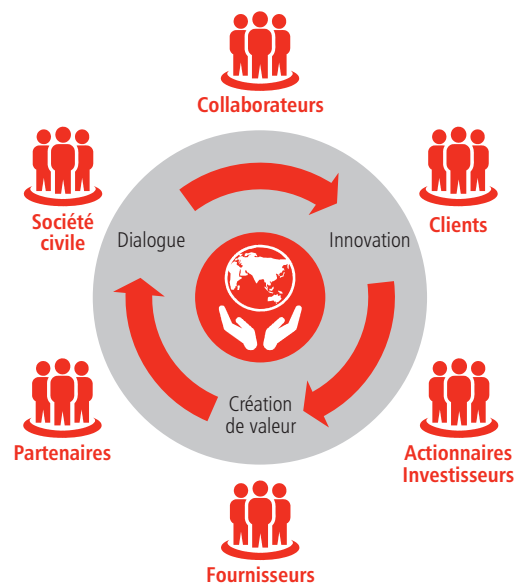


3. Responsabilité envers le Marché

3.1. Dialogue avec les parties prenantes

Une interaction responsable avec l'ensemble de nos parties prenantes s'appuyant sur trois éléments clés : le dialogue, l'innovation et la création de valeur.

La démarche de responsabilité d'entreprise de Sopra Steria s'appuie sur son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Cet engagement s'inscrit dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble des parties prenantes du Groupe : clients, collaborateurs, actionnaires et investisseurs, fournisseurs, partenaires et société civile. C'est dans cet esprit de dialogue et de transparence que Sopra Steria intègre la dimension responsabilité d'entreprise dans ses relations avec ses parties prenantes. Le présent rapport, qui s'appuie sur les actions de progrès de Sopra Steria, a ainsi été conçu pour répondre à ces exigences de transparence et d'information envers ses parties prenantes.



En 2015, Sopra Steria a entretenu un dialogue soutenu avec ses clients et partenaires au sein d'écosystèmes élargis.

Plus particulièrement en 2015, Sopra Steria a rejoint deux groupements et coalitions dans le cadre de la Conférence des Parties ou COP 21, *We Mean Business* et *Business Proposals for COP 21* pour promouvoir l'action face au changement climatique et développer de nouveaux cadres réglementaires environnementaux.

Le dialogue avec les parties prenantes s'appuie sur un dispositif Groupe d'information complet et plus particulièrement sur :

- les réseaux sociaux tant externes (Twitter, Facebook, LinkedIn et Youtube), qu'internes (SharePoint, Yammer) qui permettent de tisser un lien fort avec les différentes parties prenantes, favoriser l'attractivité, la cohésion, la collaboration et faire émerger des collectifs créateurs de valeur ;
- en 2015, la communication digitale s'est déployée au travers d'un blog externe au niveau du Groupe, dédié à l'innovation et à la transformation digitale. Mobilité, *Cloud*, *Big Data*, cyber sécurité, objets connectés, *smart cities*, innovation... autant de sujets sur lesquels les experts Sopra Steria offrent chaque semaine leurs points de vue. Les articles sont par ailleurs relayés sur les réseaux sociaux externes du Groupe ;
- les relations presse : l'information liée aux initiatives de Responsabilité d'Entreprise a eu une résonance particulière dans la presse tant nationale que régionale, généraliste, financière, économique, informatique, Ressources Humaines et environnementale.

3.1.1. CLIENTS

Pour répondre aux enjeux de la complexité croissante des projets et à l'explosion des nouveaux usages du numérique, la proximité clients associée à un dispositif industriel solide est le leitmotiv du Groupe.

Sopra Steria a su construire depuis de nombreuses années des relations durables avec ses clients pour les accompagner dans leurs grands programmes de transformation en s'appuyant sur un ensemble de valeurs et de fondamentaux associés à une démarche éthique forte. Cette approche permet de proposer des solutions innovantes, adaptées aux nouveaux usages du numérique, robustes, résilientes et sûres. Elle a permis à Sopra Steria d'être de façon durable un partenaire privilégié des grandes organisations qui continuent à faire confiance au Groupe pour les accompagner dans la durée.

Les revues et études de satisfaction clients conduites dans le cadre des projets permettent d'instaurer une relation de dialogue et de confiance durable. Enfin, Sopra Steria communique régulièrement auprès de ses clients sur son engagement responsable et ses actions de progrès.

Sécurité de l'information et protection des données

Afin d'assurer, dans le cadre de ses missions, la sécurité de ses systèmes d'information et la protection des données, Sopra Steria met en œuvre depuis plusieurs années sa Politique de Sécurité de l'Information (PSI).

3.1.2. COLLABORATEURS

Le Groupe s'est doté depuis plusieurs années d'un important dispositif de communication interne visant à informer les collaborateurs et à favoriser les échanges : portails collaboratifs d'entreprise, réseaux sociaux, communautés, newsletters. Le portail collaboratif d'entreprise partagé par les collaborateurs Sopra Steria répond ainsi à deux objectifs : d'une part, faciliter l'accessibilité à l'ensemble des informations du Groupe, qu'il s'agisse des fondamentaux, de l'information corporate ou métier ; et d'autre part, accélérer l'acquisition de savoir-faire et d'expertises. Pour cela, ce portail offre des outils performants de partage et de capitalisation et renforce la pertinence de la mise en relation entre collaborateurs, notamment grâce à des fonctionnalités de réseaux sociaux intégrés.

Ce dispositif est complété de points de rencontre réguliers à l'échelle des entités, ou ciblés en fonction du métier du collaborateur. Ils s'appuient notamment sur des systèmes d'échanges et de pilotage très structurés. L'ensemble de ces dispositifs a fait l'objet d'une harmonisation pour adresser dès 2015, de façon commune, tous les collaborateurs de Sopra Steria et pour accompagner le développement du Groupe porté par un ambitieux projet de transformation.

Les collaborateurs sont également ambassadeurs du Groupe et contribuent à la promotion de son expertise (avis d'experts, contribution aux blogs d'entreprise) comme de la marque employeur (contribution aux réseaux sociaux, aux actions de relation école). Tout au long de l'année, un calendrier soutenu d'initiatives (campagnes dédiées, événements...) adresse les candidats potentiels de Sopra Steria, employeur de référence, et permet d'accompagner ses objectifs de recrutement.

3.1.3. ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS

Sopra Steria Group est coté sur le compartiment A de NYSE Euronext Paris. Le Groupe se réfère au Code de gouvernance Afep-Medef et rend compte chaque année aux actionnaires, au chapitre 2 du document de référence, de la façon dont le Groupe en applique ses recommandations.

Conformément à la législation française, Sopra Steria Group s'engage à travers son rapport Responsabilité d'Entreprise publié dans le document de référence, à communiquer chaque année sur ses actions de progrès et sur les indicateurs pertinents de son activité dans quatre domaines : social, marché, solidarité et environnement.

Dans un souci permanent de maintenir une relation de confiance et de transparence avec la communauté financière, Sopra Steria Group communique régulièrement auprès de ses actionnaires, des investisseurs institutionnels et des analystes financiers. Cette communication permanente et périodique, notamment rythmée par des publications trimestrielles, semestrielles et annuelles couvre les informations financières et extra-financières du Groupe. Chaque année, l'Assemblée générale des actionnaires et les réunions d'annonce des résultats annuels et semestriels permettent au Groupe de partager la stratégie, la performance économique et les perspectives d'évolution avec la communauté financière.

L'ensemble des informations publiées sont mises à disposition du public, en français et en anglais, dans la section « investisseurs » du site Internet du Groupe (www.soprasteria.com). Une adresse e-mail dédiée « investors@soprasteria.com » est également disponible. De plus, Sopra Steria s'exprime régulièrement sur son engagement

responsable, grâce à des communications dédiées pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires.

Sopra Steria a intégré en 2015 le CDP *Climate Change* (indice de référence international pour les investisseurs) et obtenu le score de 100B sur l'ensemble de son nouveau périmètre pour la transparence et la performance de ses initiatives environnementales.

3.1.4. FOURNISSEURS

Les directions en charge des achats pour le Groupe doivent s'assurer que leurs fournisseurs partagent les valeurs de Sopra Steria en matière de responsabilité d'entreprise. Plusieurs dispositifs ont été mis en place depuis plusieurs années par Sopra et Steria, comme par exemple l'adhésion à la charte des achats responsables et la prise en compte des règles d'éthique par les fournisseurs, la sensibilisation des membres de la direction des Achats ou l'évaluation des principaux fournisseurs. Depuis 2015, ces dispositifs, basés sur les mêmes principes directeurs, sont progressivement harmonisés au sein du Groupe.

Sopra Steria peut faire appel à de la sous-traitance dans le cas où ses engagements couvrent des activités ou services en dehors de son périmètre d'activité habituel, ou bien lorsqu'une expertise spécifique est nécessaire dans le cadre d'un projet.

Dans le cadre du recours à des compétences externes, les prestataires ou sous-traitants retenus, à qui une partie des prestations sont confiées, demeurent sous la responsabilité des entités du Groupe. Leurs prestations sont contrôlées dans les mêmes conditions que celles des autres membres des équipes de Sopra Steria.

3.1.5. PARTENAIRES

La stratégie partenaires de Sopra Steria est fondée sur les attentes de ses clients, pour leur apporter les meilleures solutions du marché, avec un excellent niveau de service dans les différents métiers du Groupe.

En construisant une relation proche et pérenne avec les plus grands éditeurs de logiciels mondiaux que sont Microsoft, IBM Software, SAP, Oracle, HP Software, Sopra Steria apporte à ses clients des solutions innovantes et éprouvées adaptées à leurs besoins.

Sopra Steria travaille au quotidien avec ses partenaires stratégiques pour que la conjugaison des expertises du Groupe et des solutions de ses partenaires permette d'accompagner les clients dans le cadre de la transformation de leur métier, de leur système d'information, et l'intégration des nouveaux usages.

Ainsi Sopra Steria apporte à ses clients la valeur ajoutée des solutions et technologies leaders du marché dans leur contexte spécifique.

Par ailleurs, la puissance des programmes de Recherche et Développement intégrant le meilleur des technologies des partenaires participe au développement des métiers du Groupe et renforce son programme d'innovation. Les consultants acquièrent dans ce contexte une expertise opérationnelle, et enrichissent leur capacité de conseil pour le bénéfice des clients.

Les solutions des partenaires stratégiques sont prises en compte dans les programmes de formation et de capitalisation, ainsi que dans la méthodologie et l'outillage des projets pour assurer un haut niveau de prestations. La relation avec les partenaires implique tous les niveaux de management du Groupe, les fonctions commerciales,

et irrigue les métiers du conseil, de l'intégration, de l'infrastructure management, et de l'édition de logiciels, dans tous les pays où le Groupe est implanté.

La gouvernance comporte un niveau de supervision assuré par un sponsor membre du Comité Exécutif, et un niveau de pilotage mis en œuvre par un Alliance Manager qui anime la collaboration dans ses différentes dimensions pour le Groupe, au sein de la Direction Grands Comptes et Partenariats.

Les cinq partenariats stratégiques sont complétés par des partenariats spécialisés, sectoriels et technologiques, mis en œuvre pour des offres et des marchés spécifiques.

3.1.6. SOCIÉTÉ CIVILE

Sopra Steria est engagé auprès d'organisations non gouvernementales (ONG) et caritatives. Le Groupe est également actif au sein d'organisations professionnelles liées à ses activités. Sopra Steria participe ainsi à l'élaboration de standards professionnels, développe l'utilisation des technologies du numérique et favorise les échanges entre les entreprises du secteur et auprès des collectivités locales.

a. Syndicats et organismes professionnels

En France, Sopra Steria est historiquement impliqué au sein du Syntec Numérique, premier syndicat professionnel de l'écosystème numérique français. En 2015, le Groupe a contribué activement au Syntec Numérique, à différents niveaux, notamment en tant que membre du Conseil d'administration, de la délégation à l'international ou en participant au groupe de travail sur la Ville Numérique.

En Inde, les entités du Groupe collaborent depuis plusieurs années avec le Nasscom (National Association of Software and Services Companies), un organisme représentant les professionnels de l'informatique.

En Espagne, le Groupe continue d'être actif auprès de l'Association de sociétés de conseil (AEC) qui regroupe les principales sociétés de Conseil et entreprises informatiques en Espagne.

Au Royaume Uni, Sopra Steria pilote le comité « Environnement, Innovation et Développement durable » de la Chambre de Commerce du Hertfordshire et contribue à la promotion locale de la Responsabilité d'Entreprise

b. *We Mean Business*

We Mean Business est un regroupement d'organismes collaborant avec des milliers d'entreprises qui reconnaissent que la transition vers une économie à faible intensité carbone est la seule façon d'assurer une croissance économique durable et prospère. Pour accélérer cette transition, *We Mean Business* a mis en place une plate-forme commune pour amplifier la voix des entreprises et catalyser les actions climatiques pour promouvoir de nouveaux cadres réglementaires.

Avec *We Mean Business*, Sopra Steria s'engage sur deux points :

- le reporting de ses actions face au changement climatique ;
- l'adoption d'objectifs de réduction de ses émissions de carbone qui s'appuient sur une méthodologie reconnue.

c. *Business Proposals for COP 21*

Business Proposals for COP 21 est une initiative internationale lancée, dans le cadre de la COP 21, par l'Afep (Association Française des Entreprises Privées), le Cercle de l'Industrie et le Medef. Son ambition est de rassembler des dirigeants d'entreprises françaises et internationales autour de principes tels que :

- l'élaboration d'un prix carbone ;
- un dialogue constructif au sein du réseau de signataires et avec les pouvoirs publics ;
- des choix de R&D et d'innovation bas carbone ;
- des choix d'investissements bas carbone.

d. *Le CR Advisory Board*

Le Comité consultatif de responsabilité d'entreprise de Sopra Steria est composé d'experts indépendants issus des pouvoirs publics, du secteur privé et de la société civile. Il accompagne le nouveau groupe pour apporter un éclairage externe notamment sur les relations avec les parties prenantes et sur sa démarche de responsabilité d'entreprise. En 2016, ce Comité poursuivra sa mission auprès de Sopra Steria.

3.2. Éthique des affaires

Dans l'exercice de ses métiers, l'éthique des affaires constitue pour Sopra Steria l'exigence première de son action au quotidien.

Cette exigence, qui s'appuie sur les engagements du Pacte Mondial des Nations Unies, est formalisée dans la Charte éthique Sopra Steria, applicable sur l'ensemble du périmètre du Groupe. La Charte éthique Sopra Steria s'appuie sur des principes éthiques communs à l'ensemble des entités.

Localement, et en fonction des législations en vigueur dans les pays où le Groupe opère, des règles complémentaires en matière d'éthique des affaires sont mises en place et suivies régulièrement.

Les principes de la charte Groupe sont fondés sur le respect des lois et règlements en vigueur dans les pays où les entités du Groupe exercent leurs activités et sur leurs engagements dans la manière d'exercer au mieux leurs métiers.

Dans la conduite de ses affaires, le Groupe s'engage à respecter et à faire respecter par les collaborateurs :

- la prévention de toute forme, directe ou indirecte, de corruption active ou passive ;
- les règles relatives à la concurrence ;
- la confidentialité des informations auxquelles chaque collaborateur a accès dans le cadre de ses missions et de ses activités.

Sopra Steria s'engage également à éviter les situations de conflit d'intérêt personnel contraires à ses intérêts.

Portée par le management qui s'assure du respect de ces règles, la Charte éthique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Sopra Steria pour garantir le bon exercice de ses activités.

Elle est communiquée aux collaborateurs *via* le réseau interne d'entreprise et des actions de sensibilisation ont été déployées en 2015 pour assurer sa prise en compte au sein de la nouvelle organisation.

Sopra Steria a lancé en 2015 un groupe de travail pour renforcer le suivi d'application des principes de la Charte et accompagner les enjeux du nouveau groupe. Ce travail sera poursuivi pour déployer un nouveau dispositif de contrôle et de suivi en 2016.

3.3. Politique d'achats responsables

La politique des achats responsable définit un cadre global décliné localement.

Sopra Steria est particulièrement attentif à la problématique des achats responsables. Une politique de sélection des fournisseurs et prestataires, basée sur les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, a été harmonisée en 2015.

3.3.1. CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES

En 2015, la Charte des achats responsables Sopra Steria a été déployée dans les principaux pays d'implantation du Groupe.

Elle énonce les principes fondamentaux d'équité et de transparence de la fonction achats.

Elle est diffusée en annexe des contrats fournisseurs, dans le cadre des nouveaux contrats comme des renouvellements. Son déploiement sera progressivement étendu à l'ensemble des pays en 2016.

En 2016, ce dispositif sera complété d'une charte éthique dédiée aux acheteurs du Groupe.

3.3.2. ÉVALUATION DES FOURNISSEURS

Le Groupe a mis en place depuis plusieurs années en France, une démarche d'évaluation de ses fournisseurs en matière de responsabilité d'entreprise. Ce programme d'évaluation permet de suivre la conformité des fournisseurs aux meilleures pratiques environnementales, sociales et éthiques.

a. *Ecovadis*

En 2015, le dispositif *Ecovadis* d'évaluation de la responsabilité d'entreprise des fournisseurs a été mis en place au niveau des achats centralisés par le Groupe, en France et au Royaume-Uni. Ce programme vise l'harmonisation des pratiques d'achats responsables du nouveau groupe. L'évaluation a porté sur plus de 20 critères dans les domaines de l'éthique des affaires, du social, de l'environnemental et de la *supply chain*.

L'évaluation *Ecovadis* tient compte des exigences réglementaires locales (devoir de vigilance des sociétés mères en France, UK Bribery Act et UK Modern Slavery Act au Royaume-Uni).

En 2015, 43 des grands fournisseurs du Groupe ont été évalués *via* *Ecovadis*. Les résultats de cette campagne vont permettre d'ajuster les dispositifs d'achats.

En 2016 Sopra Steria va déployer *Ecovadis* à d'autres pays du Groupe tels que la Belgique, le Luxembourg, la Pologne et l'Espagne. L'évaluation *Ecovadis* sera également étendue à un ensemble plus large de fournisseurs identifiés comme stratégiques.

b. CDP Supply Chain

En 2015, 64 des grands fournisseurs de Sopra Steria ont répondu au questionnaire *CDP Supply Chain* au niveau des achats Groupe, de la France, du Royaume Uni, de l'Allemagne, de la Belgique et de la Pologne. 65 % d'entre eux ont engagé leurs propres fournisseurs dans les enjeux du changement climatique.

3.3.3. ACHATS DE PRODUITS ET SERVICES RESPONSABLES

Sopra Steria privilégie l'achat de produits et services à faible impact environnemental :

- matériels informatiques au catalogue (PC) labellisés Energy Star et EPEAT Gold ou Silver ;
- achat de papier labellisé FSC, PEFC ou Blue Angel issus de forêts gérées durablement ;
- produits de restauration issus du commerce équitable et durable ;
- lors de la renégociation de ses contrats, Sopra Steria s'attache à augmenter la part de produits « verts » (fournitures de bureau...). 25,5 % des fournitures achetées à Office Dépôt dans les pays ayant recours à ce fournisseur, étaient « vertes » en 2015, soit certifié FSC, Blue Angel, PEFC ou NF environnement, à base de produits recyclés ou recyclables, rechargeables, sans PVC ou contenant moins de produits chimiques. D'autre part, en 2015, 75 % des commandes effectuées auprès de ce fournisseur ont été dématérialisées ;
- en 2015, Sopra Steria a introduit de nouveaux services plus durables tels que des véhicules professionnels électriques en Allemagne et étudie leur mise en place pour la France et le Royaume-Uni ;
- Sopra Steria a généralisé l'utilisation de produits de nettoyage « biologiques et verts » par les entreprises de nettoyage auxquelles il a recours.

Achats solidaires

- Sopra Steria collabore avec de nombreuses entreprises du secteur adapté et protégé. Pour renforcer son engagement sur ce secteur, le Groupe a signé un partenariat avec Atimic, une entreprise adaptée du secteur du numérique. Cette collaboration a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap sur des projets technologiques menés pour les clients de Sopra Steria. Elle permet également aux clients de Sopra Steria de bénéficier directement des unités bénéficiaires issues des prestations de service de l'entreprise adaptée Atimic.
- Sopra Steria fait également appel aux entreprises du secteur adapté et protégé pour des services tels que le recyclage de ses DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), l'entretien des locaux, la gestion d'une partie des mailings des prestations de restauration et la création d'objets publicitaires.

En 2016, les bonnes pratiques d'achats responsables seront déployées sur l'ensemble du Groupe.

3.4. Satisfaction client

Les relations de longue durée avec nos grands clients sont un indicateur important du niveau de leur satisfaction.

Sopra Steria a mis en place depuis plusieurs années une approche client s'appuyant sur une politique grands comptes pour l'ensemble des secteurs adressés. Les clients stratégiques sont identifiés et choisis selon des critères de performance, de potentiel de développement et de compatibilité avec les métiers et les géographies du Groupe.

Sopra Steria a développé des approches spécifiques visant à construire des relations de long terme avec ses clients stratégiques.

Ainsi, la majorité de ses grands comptes sont des clients du Groupe depuis plus de 10 ans. Cette relation dans la durée reflète la qualité des services rendus et la satisfaction que les clients en retirent.

La satisfaction des clients de Sopra Steria est étroitement liée à la qualité des produits et services délivrés par le Groupe et à l'amélioration constante du Système Qualité mis en place.

Les revues ou études de satisfaction clients conduites par les entités Sopra Steria permettent d'améliorer la qualité des services délivrés, en prenant en compte les attentes des clients lors des revues client.

La politique Qualité est portée par un engagement fort du management Sopra Steria, avec comme axe principal la satisfaction des exigences des clients tout en maintenant une bonne performance, garante de l'indépendance dans les choix qui leur sont proposés.

Toutes les entités Sopra Steria (Europe et Inde) sont certifiées ISO 9001 par des organismes habilités.

Le Groupe a également pris en compte la préoccupation croissante de ses clients sur la sécurité des données en définissant des règles précises et les bonnes pratiques de confidentialité qui s'appliquent à la production.

3.5. Savoir-faire et services

La transformation numérique doit permettre aux entreprises et organisations d'accompagner leurs enjeux de Développement durable.

Sopra Steria, leader européen de la transformation numérique, apporte une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations. La durabilité passe par la transformation numérique. Ainsi, Sopra Steria associe de fortes compétences métier et technologiques pour aider ses clients dans l'amélioration des SI au service de leur performance, en s'appuyant sur des services tels que : optimisation, dématérialisation, sécurisation, mobilité et accessibilité, pour accompagner et anticiper l'impact de la révolution digitale pour un monde plus durable.

3.5.1. LE DIGITAL AU SERVICE D'UNE ÉCONOMIE BAS CARBONE

Si le numérique a transformé la façon dont nous vivons, il nous pousse à aller plus loin, au service d'un monde plus durable. Sopra Steria accompagne ses clients dans leur démarche environnementale et propose ainsi des services pour une économie à faible impact carbone qui passe par la maîtrise de la consommation d'énergie et des ressources.

Smart City

Sopra Steria accompagne les métropoles européennes dans la construction de leurs stratégies numériques dans le cadre des démarches *Smart Cities*. Le numérique est ainsi mis au service de la qualité de vie des citoyens et d'un développement économique durable. La *Smart City* réinvente des services améliorés par une utilisation efficace des ressources, des pratiques économes et respectueuses de l'environnement. Le numérique contribue à la performance du fonctionnement du territoire, à l'optimisation de la mobilité urbaine, au développement de l'économie numérique, à la participation citoyenne et à la construction d'un territoire durable, agréable et respectueux des normes environnementales.

Sopra Steria développe des services innovants, du conseil à l'hébergement, en passant par l'intégration et l'édition de solutions. Le digital permet de diminuer l'impact carbone, au travers de la gestion de l'énergie ou du transport (*smart grid, smart building, smart harbor, smart rail*) et de concevoir les nouveaux services de la ville de façon innovante et participative grâce à une démarche de co-innovation, de codesign, d'open innovation favorisant le développement par l'intelligence collective.

Energy Management :**Smart Metering – Smart Grid – Smart Building – Grid Balancing**

Pour divers clients du secteur de l'Énergie, Sopra Steria contribue à la mise au point de dispositifs intelligents de maîtrise de la demande en énergie par les consommateurs. Ainsi, Sopra Steria accompagne le déploiement de compteurs communicants et intelligents en France pour des opérateurs d'électricité et de gaz sur le marché des particuliers. Ces compteurs permettent au consommateur de mieux maîtriser sa consommation d'énergies et donc de mieux réguler sa demande auprès des opérateurs.

Sopra Steria participe à un consortium ayant pour objectif de développer un réseau électrique de quartier permettant d'optimiser la consommation énergétique à l'échelle d'un quartier ou d'une ville. Il s'agit d'IssyGrid®, premier réseau de quartier intelligent en France, créé à Issy-les-Moulineaux. Il préfigure une nouvelle manière d'optimiser la gestion énergétique des quartiers et de la ville de demain.

Pour les bâtiments tertiaires, le Groupe a développé un dispositif d'amélioration de la performance énergétique associée au confort utilisateur (température, qualité de l'air).

Smart Usage :**Smart Home**

Dans le cadre de ses travaux autour de la maîtrise de l'énergie à l'échelle d'un logement, Sopra Steria propose à ses clients de l'Immobilier et de l'Énergie des services leur permettant d'adresser les nouveaux enjeux de l'efficacité énergétique.

Transport

Sopra Steria accompagne :

- les grands opérateurs dans la réduction de l'empreinte écologique des transports, leur sécurisation, l'attractivité et l'accessibilité de l'offre de transport urbain et le report vers des moyens de transports collectifs ;
- les écosystèmes locaux dans la définition de nouvelles politiques de transport respectueuses des contraintes environnementales en optimisant notamment la gestion des flux et l'optimisation du trajet intermodal.

3.5.2. LE CONSEIL EN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Sopra Steria a développé plusieurs services de conseil autour du pilotage de la Responsabilité d'Entreprise.

- Grâce à une méthodologie qui s'appuie sur ITIL, Sopra Steria accompagne ses clients dans l'intégration de la dimension Développement durable au management du système d'information, et l'alignement de la performance environnementale sur leur stratégie Développement durable. Cette approche globale permet également de promouvoir l'inclusion numérique en prenant en compte l'impact des activités sur les communautés locales. Sopra Steria a déployé ce service, *Sustainable Service Delivery*, auprès de grands clients du secteur public notamment au Royaume-Uni.
- Accompagnement aux reporting et benchmarks Responsabilité d'Entreprise. Le Groupe propose des services de conseil en reporting, benchmark et plans d'actions associés.

3.5.3. UNE DÉMARCHE D'INNOVATION PARTICIPATIVE POUR DE NOUVEAUX SERVICES

Sopra Steria développe depuis plusieurs années une démarche d'innovation très active.

DigiLab : en 2015, la co-innovation digitale, source de création de valeur dans un contexte de révolution du numérique, a associé Sopra Steria et ses clients autour de la mobilité, de l'Internet des objets et de la réalité augmentée. Impliquant les métiers, utilisateurs finaux des solutions mises en œuvre, cette démarche raccourcit les étapes de conception, optimise le processus et favorise l'accès du digital au plus grand nombre.

Cette démarche est notamment portée par les DigiLab, déployés à travers le Groupe, en France (Paris, Toulouse, Lille), au Royaume Uni (Londres), en Espagne (Madrid), en Allemagne (Berlin), et depuis février 2016 en Inde (Noida).

- Trophée de l'Innovation Sopra Steria : en 2015, cette initiative interne a mobilisé près de 600 équipes et donné lieu à 15 prototypes. Parmi les projets gagnants, trois d'entre eux ont associé innovation et Développement durable :
 - une plate-forme entre collectivités locales et citoyens pour le recyclage des déchets ;
 - un système de surveillance de la pollution des eaux en temps réel grâce au M2M (*Machine To Machine*) et à l'loT (*Internet of Things*) ;
 - la biométrie au service de la prévention de la contamination du bétail.

- Innovation sociale collaborative avec nos clients en France et au Royaume-Uni : dans le cadre de ses contrats de prestation, Sopra Steria accompagne ses clients pour développer des actions innovantes dans le domaine social. Le Groupe soutient ainsi l'entrepreneuriat social local en mettant à disposition son expertise et en associant managers, équipes clientes et futurs entrepreneurs.
- En France, Sopra Steria s'investit en tant que partenaire privilégié d'initiatives d'innovation participative telle que le TUBà, tube à expérimentation urbain, point de rencontre entre les usagers et les nouveaux services numériques de la ville. Ce lieu, situé à la gare de Lyon-Part-Dieu, permet de démocratiser l'accès au numérique et de co-concevoir avec les usagers les services de demain.
- Au niveau européen et mondial, Sopra Steria participe pleinement au projet H2020 FESTIVAL financé par la Commission Européenne et jumelé avec un projet Japonais similaire basé à Osaka. Au travers de cette initiative, il s'agit de construire un outil de test des services numériques en impliquant collectivités, universités, fournisseurs de services informatiques, opérateurs de réseau et citoyens pour co-concevoir les nouveaux services numériques des territoires intelligents.
- Investissements responsables : en 2015, au sein de son écosystème et avec son partenaire *Natural Capital Partners*, Sopra Steria s'est engagé dans deux nouvelles initiatives innovantes :
 - *Water Certificates Gold Standard* : le groupe a fait l'acquisition de 1 000 certificats « *Water Benefit Certificates* » pour financer un million de litres d'eau potable pour la région de Bangalore en Inde. Cette initiative permet de financer le projet « *WaterHealth India* » qui propose des solutions évolutives et durables de traitement de l'eau dans des communautés mal desservies. Le standard *Water Benefit* s'appuie sur un mécanisme d'engagement de résultat pour favoriser des investissements responsables en faveur de projets répondant à un haut niveau d'exigence pour une qualité et des résultats durables.
 - *PowerPlus™* : en 2015, Sopra Steria a été la première entreprise à mettre en œuvre cette solution développée par *Natural Capital Partners*. Au travers de ce dispositif innovant, Sopra Steria investit dans des énergies renouvelables. *PowerPlus™* permet de produire l'équivalent de la consommation électrique des *Data Centers* de Sopra Steria en Inde, en investissant dans un projet d'énergie renouvelable, en l'occurrence un projet d'éoliennes dans le sud de l'Inde (Tamil Nadu).

4. Engagement Solidaire

Soutenir les communautés locales en favorisant l'accès à l'éducation, l'inclusion numérique, l'employabilité et l'accès à l'eau.

Sopra Steria reconnaît l'importance de la société civile et des communautés locales. En 2015, le Groupe a confirmé son engagement dans le domaine de la solidarité auprès de publics vulnérables en privilégiant quatre domaines : l'inclusion numérique, l'éducation, l'employabilité et l'accès à l'eau. Pour mettre en œuvre ces programmes, qui sont également complétés par des actions de solidarité répondant à des enjeux locaux, le Groupe s'appuie sur des mécénats avec des organisations d'intérêt général, des programmes locaux engageant les collaborateurs, ainsi que deux fondations et un trust en France et en Inde.

4.1. Actions en faveur de l'inclusion numérique

Dans un monde connecté, l'acquisition de compétences numériques et les multiples usages qui en découlent sont un facteur important d'intégration sociale, culturelle et professionnelle. Les technologies du numérique peuvent par ailleurs contribuer à créer des solutions où innovation digitale et innovation sociale interagissent de manière constructive.

FRANCE

La Fondation Sopra Steria-Institut de France, soutient des projets où les technologies du numérique contribuent à l'intégration sociale et professionnelle de publics vulnérables dans trois domaines : l'éducation et la formation, les solutions innovantes destinées à faciliter le quotidien de ces personnes et l'entrepreneuriat social. Les projets sont parrainés par des collaborateurs bénévoles qui accompagnent les associations et apportent leurs conseils et expertise. Chaque année la Fondation soutient quatre à cinq nouveaux projets. En 2015, celle-ci soutenait 12 projets associatifs parrainés par des collaborateurs Sopra Steria, dont une école en Inde.

En 2016, la Fondation, qui devient Fondation Sopra Steria - Institut de France, continuera à soutenir de nouveaux projets dans le domaine de l'inclusion numérique, dont le prix Étudiants.

Job IRL premier réseau social pour l'orientation professionnelle des 14-25 ans

Job IRL est le premier réseau social pour l'orientation professionnelle des 14-25 ans s'appuyant sur des professionnels de tous les métiers. Le nouveau portail collaboratif JobIRL <http://www.jobirl.com> a été lancé au printemps 2015, avec le soutien de la Fondation et de bénévoles pour le développement de l'application mobile. 13 000 jeunes et 2 000 professionnels sont déjà inscrits. En décembre, de jeunes lycéens motivés par les métiers de l'informatique ont été accueillis au siège Sopra Steria pour un entretien avec une consultante. L'interview a été retransmise au journal de TF1 en décembre.

La consigne numérique solidaire doc.dépôt est une solution logicielle permettant à des personnes sans abri de sauvegarder leurs documents et informations personnelles. La Fondation a poursuivi en 2015 son soutien à ce projet proposé par un collaborateur, qui a fondé l'association Adileos, pour aider les personnes en grande difficulté ainsi que leurs accompagnants sociaux. La solution a déjà été adoptée par plusieurs structures d'aide sociale des Hauts de Seine.

Ce soutien se poursuivra en 2016 avec le financement d'un module d'alerte météo à destination des sans-abri.

L'équipe de l'école d'ingénieurs ECE, lauréate du Prix Étudiants 2014 de la Fondation a imaginé une solution autour d'un verre connecté permettant une meilleure surveillance de l'hydratation des personnes âgées. Les étudiants ont soutenu leur projet en 2015 en présentant un prototype de bracelet connecté à un verre d'eau. Le lien a ensuite été établi avec un projet similaire développé par une équipe d'étudiants de l'ESCP accueillie dans l'incubateur de l'École Polytechnique. La Fondation apporte son soutien financier au projet Dry Care Auxivia, pour développer la partie logicielle du projet, avec le soutien de l'équipe ECE et du parrain Sopra Steria.

En 2015, la Fondation a poursuivi son soutien auprès d'Interface Handicap, portail novateur sur les solutions et services numériques accessibles à tous types de handicaps. L'association est fortement sollicitée sur des formations autour de l'accessibilité et a souhaité améliorer l'ergonomie et l'accessibilité de son site Internet. Grâce au mécénat financier de la Fondation et l'accompagnement d'un parrain Sopra Steria, l'équipe d'Interface Handicap a pu faire progresser son site.

ROYAUME-UNI

Les actions d'inclusion numérique se construisent de manière interactive avec les clients et des associations dans le cadre de l'événement annuel *Community Matters* et grâce au programme de bourses et d'abondements sur des projets proposés par les collaborateurs. Ces actions ont pour objectif de développer l'acquisition de compétences numériques favorisant l'employabilité et d'insérer les petites entreprises et les associations dans l'économie digitale. Elles contribuent également à l'inclusion sociale en donnant accès à des services et ressources, incluant l'entourage familial ou amical.

Lab IT pour une collectivité locale au Royaume-Uni

Pour une collectivité locale cliente, Sopra Steria équippa huit centres sociaux en ordinateurs à destination de personnes en situation de handicap, de personnes âgées et de chômeurs. Une centaine de personnes auront ainsi accès à Internet et à une formation permettant de développer leurs compétences sur plusieurs années. L'installation des équipements et la formation sont assurées par des bénévoles Sopra Steria.

Sopra Steria a remporté le Prix « Contribution Employeur remarquable de l'année » du collège d'Oldham pour avoir accompagné le collège dans la mise en œuvre de cours d'informatique préparant les élèves aux métiers d'aujourd'hui et de demain. Sopra Steria est signataire de la charte du gouvernement britannique sur l'inclusion numérique.

POLOGNE

Depuis 2012, Sopra Steria soutient des orphelinats dans la région de Katowice, en créant des salles informatiques et en organisant des cours d'anglais avec l'aide de bénévoles de l'entreprise. Trois salles informatiques ont ainsi été créées et une quinzaine d'enfants a déjà pu bénéficier des cours. En 2015, une nouvelle salle informatique a été installée et 12 bénévoles ont dispensé des cours à des groupes d'enfants. L'opération est financée par une collecte annuelle effectuée auprès des collaborateurs et par le soutien de sous-traitants locaux.

ITALIE

Sopra Steria a mis en place une salle informatique pour des jeunes de 14 à 19 ans en situation de handicap mental, en partenariat avec l'ANFFAS, une association regroupant les familles de ces enfants. Les 12 ordinateurs installés permettront aux jeunes de progresser dans leurs techniques d'apprentissage de l'informatique et du web.

4.2. Actions en faveur de l'éducation

L'éducation est un facteur majeur de création de richesse dans une société et un catalyseur d'intégration sociale.

FRANCE

La Fondation a soutenu l'École de la Deuxième Chance à Marseille, qui propose un outil de développement de micro-entrepreneuriat dans un cursus adapté aux jeunes sans diplômes ni qualifications. Cette initiative a pour objectif d'ajouter au socle de compétences fondamentales disponibles sur la plate-forme web de l'école, les bases de la création et de la gestion d'une micro-activité. Des sessions de sensibilisation ont été menées auprès des jeunes pour susciter des projets.

La Fondation a continué en 2015 à accompagner les Apprentis d'Auteuil dans l'implémentation d'un laboratoire d'EXAO (Expérimentation Assistée par Ordinateur) à destination des jeunes de l'établissement de Bagneux situé dans une zone d'éducation prioritaire. À terme, le laboratoire doit permettre à plus de 400 jeunes d'expérimenter les matières scientifiques grâce à l'outil informatique.

INDE

Le programme éducatif du Groupe s'adresse aux enfants pauvres des zones rurales. En 2015, plus de 63 000 enfants en ont bénéficié, dans une cinquantaine d'écoles, regroupant les activités de la fondation Steria India et du Yogdaan Trust de Sopra India.

Une attention particulière est accordée à l'utilisation des outils informatiques, à la connaissance de l'anglais, au sport et aux initiatives de sensibilisation à l'environnement ; l'accent est mis sur l'éducation des filles.

La fondation fournit notamment des enseignants, des équipements pour les cours de récréation, des cours d'informatique, des

suppléments alimentaires à base de lait, des uniformes scolaires et des chaussures.

Cet engagement se poursuit au collège et au lycée, au travers de laboratoires informatiques modernes, de logiciels d'apprentissage de l'anglais, de cours de préparation aux examens. Ce programme comprend également des activités non-scolaires telles que le sport, le théâtre...

Six nouveaux laboratoires informatiques ont été convertis à l'énergie solaire, le total s'élevant désormais à 15. Deux volontaires Sopra Steria ont effectué des congés solidaires en octobre 2015 organisés par la Fondation Steria – Institut de France, pour participer à l'installation de panneaux solaires dans l'école de Thiruporur à proximité de Chennai, où étudient 800 jeunes filles.

Enfin, le partenariat signé en 2014 entre la Fondation Steria India et un acteur majeur de l'économie indienne, pour accompagner cette entreprise dans le déploiement de son programme de solidarité, s'est concrétisé dans deux écoles à Hyderabad (Andhra Pradesh) et Jamshedpur (Jharkhand), destinées à des enfants défavorisés.

ESPAGNE

L'augmentation de la pauvreté des enfants, liée à la crise économique et sociale a incité Sopra Steria à soutenir la fondation Balia pour les enfants à travers deux actions : le don d'équipements informatiques pour le centre éducatif de Séville, et le lancement d'une campagne de bénévolat auprès des collaborateurs pour effectuer du soutien scolaire auprès des enfants.

MAROC

Le bureau des actions sociales de Sopra Banking Software a lancé un projet éducatif en zone rurale, dans le village de Zaouia, près de Casablanca. Une dizaine d'ingénieurs bénévoles ont aménagé et équipé une salle informatique en ordinateurs, connexion Internet et tables dans un foyer féminin de jeunes collégiennes et lycéennes, « Dar Taliba ». Les membres du bureau des actions sociales prévoient en 2016 de donner des cours de soutien aux jeunes filles dans différents domaines afin de lutter contre l'échec scolaire.

4.3. Actions en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle

Étudier, se former, acquérir de nouvelles compétences, connaître les codes et rouages de l'entreprise permettent de se préparer et de prendre confiance en ses capacités pour entrer sur le marché de l'emploi.

FRANCE PLANÈTE URGENCE

Le mécénat initié depuis de nombreuses années par le Groupe avec l'ONG Planète Urgence permet à des collaborateurs du Groupe en France de participer à des missions de **congés solidaires** en apportant leurs compétences à des projets initiés par des acteurs

locaux dans les pays en voie de développement. Depuis 2011, ce programme a déjà permis à des collaborateurs du Groupe d'assurer une quarantaine de missions en Afrique, en Asie et en Haïti.

Dans le cadre d'un partenariat avec Passerelles Numériques, un collaborateur Sopra Steria est parti en congés solidaires au Cambodge pour aider le Centre de Formation de l'association (CIST – *Center for Information Systems Training*), qui forme de jeunes khmers défavorisés au métier d'administration de réseaux et développement web.

INDE

Un programme de bourses universitaires, financé par un événement annuel de collecte de fonds avec la contribution de collaborateurs, de clients et de sympathisants, permet aux étudiants à fort potentiel de poursuivre leurs études supérieures. Aujourd'hui, 361 élèves ont bénéficié de ce programme, dont 76 nouveaux en 2015. En 2015 deux boursiers ont intégré le cursus universitaire médical.

Un Centre de Développement de Carrières (*Career Development Centre – CDC*) a été créé à Chennai, en partenariat avec la fondation NIIT et parrainé par Sopra Steria Norvège. À fin 2015, 1 492 étudiants avaient pu suivre des cours et 301 étudiants avaient trouvé un emploi.

Sopra Steria soutient également un programme de formation professionnelle dans des centres de couture, à destination des femmes, pour leur permettre de créer leur entreprise.

ROYAUME-UNI

Sopra Steria offre, dans le cadre de ses engagements avec ses clients des collectivités locales, des opportunités d'emploi et de qualification pour des jeunes à travers son programme d'apprentissage. En 2015, 29 nouveaux apprentis ont été recrutés, pour un total de 51.

NORVÈGE

Sopra Steria organise depuis plusieurs années des cours d'informatique pour les femmes immigrées, en collaboration avec la Church City Mission d'Oslo.

ESPAGNE

Sopra Steria a participé fin 2015 aux journées d'insertion socioprofessionnelles du quartier Chamberi de Madrid, dont l'objectif était de faciliter l'accès à l'emploi de personnes en situation d'exclusion.

4.4. Droit et accès à l'eau

Sopra Steria est engagé dans une action majeure pour l'humanité, le droit à l'eau. Cet engagement s'appuie sur l'accompagnement, sous forme de mécénat financier, d'organisations internationales qui œuvrent pour une plus grande prise en compte des thématiques de l'eau : accès, assainissement, prévention et lutte contre les pollutions. Le Groupe est ainsi mécène de grands projets auprès de Green Cross, 1001fontaines, TCHAPE et Planet Water Foundation.

GREEN CROSS FRANCE & TERRITOIRES

Le Groupe a poursuivi en 2015 son engagement auprès de Green Cross France & Territoires (GCFT). Green Cross est une ONG internationale créée en 1993 par Mikhaïl Gorbatchev dont l'un des enjeux majeurs est le droit et l'accès à l'eau. Le mécénat financier de Sopra Steria permet notamment d'aider l'association dans le développement de ses activités de plaidoyer en France mais aussi dans le cadre d'événements internationaux. Pour 2016, une action élargie à l'organisation au niveau international est à l'étude.

1001 FONTAINES

Le Groupe a mis en place en 2014 un mécénat avec 1001fontaines pour une durée de 2 ans. Il s'agit d'une association de solidarité internationale visant à améliorer durablement la santé des populations rurales des pays en développement, en leur permettant de produire et de consommer une eau de boisson saine au quotidien.

L'objectif de ce mécénat, est de financer la mise en place d'une station de production d'eau saine dans une région de Madagascar dépourvue de réseau d'adduction d'eau. La station financée par Sopra Steria est opérationnelle depuis fin 2015 et devrait alimenter en eau potable environ 2 000 personnes.

Pour 2016, le mécénat a été reconduit pour la construction d'une nouvelle station dans un village de la région.

TCHAPE

Sopra Steria a décidé de soutenir financièrement en 2015 et 2016, l'ONG TCHAPE qui œuvre en Afrique pour la protection de l'environnement, l'accès à l'eau potable et la scolarisation des enfants soldats. Ce projet, qui a reçu le label COP 21, met l'accent sur la dimension environnementale de la survie de populations nomades autochtones ou réfugiées autour du lac Tchad, dont le niveau a diminué de 90 % depuis 1998. L'objectif est de mettre en place un projet d'agriculture et d'agroforesteries, grâce au forage de puits, dans les zones de Wadi-Djeddi et d'El-Khiezi où vivent ces populations.

PLANET WATER FOUNDATION

Le Groupe a lancé en 2015 le projet *Aqua Water Tower* au Ganage Junior College de Pune (Inde) en partenariat avec Planet Water Foundation (PWF). L'objectif de cette initiative est de fournir de l'eau potable à plus de 4 000 enfants de l'école soutenue par le Groupe. Le système *Aqua Tower* utilise la technologie de purification d'eau « ultrafiltration » qui nécessite très peu de maintenance. PWF a assuré une formation à l'utilisation et à l'entretien de ce système à certains membres du personnel de l'école ainsi qu'aux collaborateurs du groupe Sopra Steria en Inde impliqués dans ce projet. En 2015, cinq écoles ont été ainsi équipées de tours d'eau potable, en partenariat avec Planet Water Foundation, donnant accès à l'eau potable à plus de 17 000 enfants. Le mécénat sera étendu en 2016 à d'autres écoles.

4.5. Initiatives locales

En 2015, plusieurs pays ont mis en œuvre des programmes solidaires, soit par collecte de fonds auprès des collaborateurs soit par soutien financier direct du Groupe.

FRANCE

Depuis 2014, le Groupe a initié deux mécénats en faveur de la culture pour soutenir :

- la Fondation Royaumont pour la conservation de l'abbaye, le soutien de jeunes artistes en favorisant leur insertion professionnelle et la promotion d'œuvres artistiques anciennes et nouvelles ;
- le festival d'Auvers-sur-Oise pour faire découvrir de nouveaux talents musicaux et les aider à lancer leur carrière artistique.

ROYAUME-UNI

Dans le cadre de la campagne de collecte solidaire *Community Matters*, le Groupe offre des bourses et des abondements sur les projets proposés par les collaborateurs.

Ainsi, une bourse a été attribuée à un collaborateur membre de l'association *Child Education Nepal* UK suite au tremblement de terre au Népal, pour contribuer à la construction de logements temporaires.

En 2015, le programme de collecte porté par les collaborateurs a permis de soutenir plus de 90 associations et projets solidaires couvrant de nombreuses causes : éducation, écoles, santé, recherche médicale, sport, aide aux sans-abri, etc.

NORVÈGE

L'événement *The Challenge* a permis, grâce à des compétitions entre les équipes, de financer des programmes éducatifs en Inde dans l'école et le Centre de Développement Professionnel (CDC – *Career Center*) parrainés par la Scandinavie. Cette action a été complétée par un système de prélèvement volontaire sur salaire permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de participer au programme de financement d'élèves boursiers en Inde.

INDE

Deux catastrophes naturelles ont touché l'Inde en 2015 : le tremblement de terre au Népal, à proximité de nos sites de New Delhi et les inondations à Chennai. Des actions d'urgence ont été mises en place pour venir en aide aux victimes du tremblement de terre. Dans le cas des inondations, plus de 100 familles ont bénéficié d'actions de secours à proximité de notre site de Chennai et des aides financières ont été accordées aux personnes les plus touchées parmi le personnel et les sous-traitants de Sopra Steria.

Parmi les actions d'aide aux populations locales, la santé revêt une importance particulière, notamment le suivi dentaire et oculaire. Ainsi, le Groupe a mis en place, avec le support de structures médicales, des centres ophtalmologiques mobiles et dentaires au sein de villages et d'écoles.

Dans le cadre de la campagne *Swatch Bharat'*, un programme « Inde propre » initié par le Gouvernement indien, Sopra Steria s'est engagé dans le domaine de l'assainissement et a contribué à la construction et à la maintenance de sanitaires dans neuf écoles et un village en 2015.

ALLEMAGNE

Les collaborateurs peuvent choisir de faire prélever automatiquement leur arrondi de salaire pour financer des projets associatifs proposés par l'entreprise. Sopra Steria Consulting abonde la somme collectée. En 2015, cette action a permis de parrainer une école en Inde et un projet local dans le centre de soins palliatifs pour enfants de Sternenbrücke à Hamburg.

ITALIE

Une collecte de jouets sur les sites de Milan et de Parme a été organisée par des collaborateurs pour des enfants en prison, en faveur de l'association Telefono Azzuro. Pour soutenir les actions de l'association Giocamico auprès des enfants de l'hôpital pédiatrique de Parme, Sopra Steria a également sponsorisé et organisé la vente d'un livre pour enfants écrit par un collaborateur.

ESPAGNE

Depuis plusieurs années, une collecte de produits alimentaires a été organisée sur le site Sopra Steria de Madrid, pour la Banque Alimentaire qui redistribue gratuitement les collectes aux différents organismes caritatifs de la ville.

5. Responsabilité Environnementale

Comparées à des industries lourdes, les activités de services informatiques et de prestations intellectuelles développées par Sopra Steria ont un impact limité sur l'environnement. Cependant en tant que leader européen de la transformation numérique, Sopra Steria a mis en place une politique environnementale visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et l'impact environnemental de ses activités.

Sopra Steria vise à devenir un fournisseur de services informatiques européen écoresponsable reconnu, capable de gérer la durabilité de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement, et d'en faire bénéficier ses clients. Innover en matière de Développement Durable, réduire nos émissions de gaz à effet de serre, préserver les ressources et promouvoir le recours aux énergies renouvelables sont les axes majeurs de notre politique environnementale. La maîtrise de l'impact environnemental de Sopra Steria est ainsi devenue, dans nos modes de gestion et de production, un enjeu important et fait l'objet d'une démarche Groupe globale impliquant l'ensemble des directions et les collaborateurs.

La Conférence des Parties ou COP 21, qui s'est achevée à Paris en décembre 2015, a mis en avant l'importance d'engagements et d'actions concrètes de la part des acteurs économiques pour rendre le monde plus durable. Sopra Steria s'est ainsi engagé aux côtés de *We Mean Business*, mouvement initié par CDP dans le cadre de cette conférence, pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 15 % d'ici 2020 par rapport à 2014. Cet engagement porte sur les scopes 1, 2 et 3 (émissions de gaz à effet de serre générées par les déplacements professionnels, la consommation énergétique des bureaux et des *Data Centers on-site et off-site*).

Pour cela, le Groupe travaille à la réduction de ses déplacements professionnels, de la consommation énergétique de ses locaux et de ses infrastructures informatiques.

L'efficacité énergétique est poursuivie au travers de la réduction des consommations énergétiques et la préférence donnée à la fourniture en énergies renouvelables.

Le Groupe veut également favoriser les initiatives de certains pays afin de réduire l'envoi de déchets en centre d'enfouissement des déchets.

De nouvelles initiatives ont été lancées en 2015 et seront poursuivies en 2016 comme l'investissement dans les énergies renouvelables à Chennai et à Pune en Inde avec PowerPlus™ pour « décarboner » le réseau électrique local.

Enfin, pour renforcer son action, Sopra Steria a également fait le choix de compenser l'empreinte carbone issue de la consommation énergétique de ses *Data Centers* et de ses déplacements professionnels.

En 2015, cette démarche environnementale a été récompensée par le CDP qui a attribué à Sopra Steria la notation maximale au CDP Climate Change pour sa transparence, et placé Sopra Steria sur le *Carbon Disclosure Leadership Index*.

Au-delà de l'action pour réduire son impact environnemental, Sopra Steria a poursuivi son engagement pour une plus grande prise en compte des thématiques de l'eau et a renforcé ses actions dans ce domaine.

Une modélisation scientifique de l'empreinte carbone du Groupe sera lancée dès 2016 (*Science Based Target*).

L'ensemble de ces initiatives est développé en interne par le Groupe pour accompagner sa démarche environnementale, mais peut être proposé aux clients dans le cadre de missions nécessitant une approche environnementale.

L'ensemble des initiatives, mises en œuvre au cours de l'année 2015, a permis de réduire de 4 % les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du Groupe par rapport à 2014.

De plus, l'effort engagé par le Groupe a permis de passer la part d'énergie renouvelable à 20,4 % sur l'ensemble de la consommation électrique, et à 50,3 % sur l'ensemble du parc *Data Centers on-site et off-site*.

5.1. Politique environnementale

Une politique environnementale élargie à l'ensemble du nouveau groupe.

Sopra Steria est engagé dans une politique de responsabilité environnementale volontariste en cohérence avec les exigences économiques de ses activités.

Depuis 2015, Sopra Steria a mis en place un programme de management environnemental signé par la Direction générale et déployé sur l'ensemble du Groupe.

Cette politique s'inscrit dans une démarche de progrès continu pour laquelle Sopra Steria s'engage à communiquer chaque année sur les efforts entrepris et les résultats obtenus.

Ce programme regroupe l'ensemble des engagements du Groupe et s'appuie sur un Système de Management Environnemental (SME). Les principaux engagements concernent la limitation des émissions de gaz à effet de serre avec l'objectif de réduire de 15 % ses émissions d'ici 2020 par rapport à la base 2014, et la compensation carbone des *Data Centers* et voyages d'affaires.

Pour mettre en œuvre son programme d'actions, Sopra Steria a développé des outils et acquis une forte expérience dans la maîtrise de l'impact environnemental de ses activités, ce qui lui permet de proposer à ses clients des services pour les accompagner dans leur propre démarche environnementale.

Ces services concernent la mise en place de dispositifs d'*Energy Management* et de *Smart Usage* pour une gestion intelligente de l'énergie. Ces dispositifs sont développés dans la partie 3.5 de ce présent rapport.

5.2. Compensation carbone

Les déplacements professionnels et les *Data Centers* certifiés carbone neutre grâce à la compensation carbone

Concernant les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation énergétique de ses *Data Centers* et de ses déplacements professionnels en 2015, Sopra Steria a obtenu la certification CarbonNeutral®.

Cette politique s'inscrit dans le prolongement du programme de réduction de l'impact carbone des *Data Centers* : mutualisation et modernisation des *Data Centers*, virtualisation des serveurs, utilisation d'énergies renouvelables. Ce programme permet de proposer aux clients du groupe Sopra Steria des services qui s'appuient sur une infrastructure informatique neutre en carbone.

Le but de la compensation carbone est de corriger les émissions de gaz à effet de serre du Groupe en investissant dans des projets préservant les ressources naturelles ou développant l'utilisation d'énergies renouvelables.

Parmi les projets soutenus par le Groupe figurent la construction d'éoliennes dans le nord et le sud de l'Inde et la mise en place de turbines hydrauliques pour produire de l'électricité dans le nord-ouest de la Chine.

5.3. Système de Management Environnemental

Un Système de Management Environnemental garant de l'harmonisation des pratiques du Groupe

Sopra Steria a mis en place un Système de Management Environnemental (SME) garant de l'harmonisation des pratiques du Groupe et qui intègre la certification ISO 14001 de certains de ses sites.

Bien que les risques environnementaux soient jugés non significatifs au regard d'autres risques, le Groupe s'efforce d'en limiter les effets et s'attache à les cartographier afin de mettre en place des plans de levée de risques sur ses sites certifiés ISO 14001.

Le SME implique les directions fonctionnelles concernées, la Direction industrielle, le réseau des référents Environnement et l'ensemble des collaborateurs. Il vise à identifier progressivement l'empreinte environnementale des activités du Groupe, à en évaluer et réduire l'impact.

Les principaux objectifs du SME concernent les sujets suivants :

- **Énergies et ressources (bureaux et *Data Centers*)** : maîtriser la consommation des énergies et ressources (électricité, gaz, fioul, eau, papier, etc). Recourir aux énergies renouvelables. Compenser les gaz à effet de serre des *Data Centers*. Mener un programme d'amélioration continue des sites du Groupe, choisir les nouveaux locaux bénéficiant des dernières normes environnementales.
- **Déplacements professionnels** : donner la priorité aux moyens de transport bas carbone. Favoriser l'utilisation des systèmes de communication digitale (conférences *via* web/visio). Compenser les émissions de gaz à effet de serre des voyages d'affaires.
- **Cycle de vie des produits et Déchets** : promouvoir un cycle de vie des produits plus durable (produits verts et bios), développer le tri sélectif sur site. Recycler de manière responsable les déchets électriques et électroniques.
- **Fournisseurs** : évaluer les fournisseurs du Groupe sur leur démarche RSE en s'appuyant sur les partenaires les plus avancés dans ce domaine. Renforcer la politique d'achats responsables privilégiant produits et services à faible impact environnemental.
- **Parties prenantes** : communiquer les engagements du Groupe auprès de l'ensemble des parties prenantes, développer l'écoresponsabilité auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Dans la majorité des pays où le Groupe est implanté, le Système de Management Environnemental est établi selon la norme ISO 14001. Des vérifications indépendantes concernant les émissions ont également été menées par Sopra Steria en Inde et au Royaume-Uni conformément à la norme ISO 14064-3. Le tableau ci-dessous indique les certifications obtenues par pays du Groupe en 2015.

I CERTIFICATIONS ENVIRONNEMENTALES

Pays	ISO 14001	ISO 14064-3
Allemagne	X	-
Belgique	X	-
Danemark	X	-
Espagne	X	-
France	X	-
Inde	X	X
Maroc	-	-
Norvège	X	-
Pologne	X	-
Royaume-Uni	X	X
Singapour	-	-
Suède	X	-
Suisse	-	-

Le Groupe recherche la meilleure intégration entre les diverses certifications qualité (ISO 9001), sécurité des données (ISO 27001), Management IT (ISO 20000) et environnementale (ISO 14001) en fonction des périmètres des certifications, de la valeur ajoutée apportée aux clients du Groupe et de l'optimisation du fonctionnement de ses activités.

5.4. Organisation et sensibilisation

Au-delà de la gestion énergétique de ses bâtiments et de ses infrastructures informatiques, le Groupe a mis en place un réseau de référents et déployé une démarche d'écoresponsabilité auprès des collaborateurs. Cette démarche s'appuie sur des campagnes de sensibilisation et le guide des écogestes.

Les thématiques adressées concernent les déplacements, le papier, l'électricité, l'eau et le recyclage.

5.4.1. ORGANISATION POUR PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

Le groupe Sopra Steria a mis en place une organisation issue de ses deux entités d'origine afin de prendre en compte les questions environnementales. Cette organisation se décline de la manière suivante :

Au sein des directions

Plusieurs directions fonctionnelles sont associées à la démarche environnementale. Elles définissent, avec la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable et son pôle responsabilité environnementale, la politique environnementale du Groupe qui est placée sous la responsabilité de la Direction générale.

La Direction immobilier, la Direction Achats et la Direction des Systèmes d'Information sont plus particulièrement engagées dans la politique environnementale du Groupe.

Le réseau des référents environnement

Sopra Steria s'est doté d'un réseau de référents environnement qui coordonne les actions environnementales mises en place dans

chaque entité du Groupe. Les référents environnement rapportent auprès du pôle responsabilité environnementale Groupe de la mise en place de ces actions. Ils analysent les résultats obtenus, les difficultés rencontrées, proposent des plans d'amélioration lors d'un point bimestriel avec le pôle responsabilité environnementale.

5.4.2. SENSIBILISATION DES SALARIÉS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe a mis en place depuis plusieurs années une démarche d'écoresponsabilité auprès de ses collaborateurs.

a. Les campagnes d'écoresponsabilité

La maîtrise des impacts environnementaux du Groupe a fait l'objet d'un nouveau programme de sensibilisation auprès des collaborateurs en 2015. Des campagnes ont été déployées par les gestionnaires de sites au sein des locaux par le biais du guide des écogestes et d'une campagne d'affiches rappelant les thèmes majeurs des gestes écoresponsables.

Ces campagnes de formation et d'information ont été reprises et relayées sur l'ensemble des outils de communication du Groupe.

b. Les supports d'information auprès des nouveaux collaborateurs

L'information sur la démarche environnementale du Groupe est diffusée auprès des nouveaux collaborateurs via les séminaires d'intégration.

c. Autres actions

Sopra Steria informe régulièrement les collaborateurs sur sa stratégie de Responsabilité d'Entreprise, ses programmes d'engagement et ses résultats. D'autre part, le Groupe implique les collaborateurs pour recueillir des suggestions d'amélioration. En France par exemple, une adresse mail dédiée permet aux collaborateurs d'adresser leurs remarques, questions ou suggestions à la Direction Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise, qui relaie les informations aux directions concernées.

5.5. Déplacements professionnels

Des déplacements professionnels certifiés carbone neutre

5.5.1. POLITIQUE DÉPLACEMENTS

Sopra Steria est présent dans plus d'une vingtaine de pays et établi sur de nombreux sites répartis sur l'ensemble de ces pays, notamment en France, au Royaume-Uni et en Inde. Ceci génère de nombreux déplacements qui ont un impact sur l'environnement.

Dans ce contexte, Sopra Steria a fait le choix d'être carbone neutre pour ses déplacements professionnels mais aussi de réduire le nombre de déplacements en mettant en place un plan d'actions sur plusieurs axes :

- limitation des déplacements pour les réunions internes et externes grâce à l'équipement de matériels de visioconférence et au recours aux nouvelles technologies de l'information sur les sites du Groupe ;

- incitations pour privilégier dès que cela est possible les modes de transport les moins polluants, notamment pour les voyages de courte durée ou les trajets quotidiens chez les clients. L'utilisation des transports en communs, et les initiatives de covoiturage sont privilégiées.

L'optimisation des déplacements est un objectif majeur qui intègre les exigences de proximité client.

5.5.2. PRINCIPALES INITIATIVES

Train Green Energy en Allemagne

En Allemagne, Sopra Steria a totalement repensé sa politique de transport. La Direction privilégie les trajets en train et a mis en place un abonnement au programme *Green Energy* d'un opérateur ferroviaire. À travers ce programme, les trajets longue distance parcourus sur le territoire allemand dans le cadre d'un abonnement avec cet opérateur, ou au prix d'un supplément par trajet spécifique, s'effectuent exclusivement avec des énergies renouvelables. Ainsi, 92 % des déplacements effectués en train par les collaborateurs du Groupe en Allemagne sont considérés comme neutres en carbone.

Metro shuttle service et Noida Cab service en Inde

Un service de navettes entre la plus proche station de métro située à une vingtaine de kilomètres de Noida et le site de Sopra Steria SEZ a pu être mis en place afin de diminuer les trajets individuels domicile-travail pour se rendre sur le site. Cette initiative a permis de réaliser une baisse des émissions de gaz à effet de serre de 18 % des déplacements domicile-travail en Inde.

Voitures électriques intégrées aux flottes du Groupe

Une politique d'achat de voiture électrique est en cours d'étude pour la France. Certains pays du Groupe comme l'Allemagne ont pu déjà acquérir des voitures électriques.

5.5.3. BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DE SERRE

Pour identifier les axes de progrès, le Groupe suit chaque année le bilan des émissions de gaz à effet de serre des déplacements professionnels de ses collaborateurs. Ce suivi permet d'identifier de nouvelles pistes de progrès pour limiter le recours aux transports les plus polluants sans compromettre la qualité du service délivrée aux clients du Groupe.

I ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS – ROUTE - AIR - RAIL

(en t. eq. CO ₂)	2015
France	16 512
Allemagne Autriche*	5 221
Royaume-Uni	3 364
Belgique	2 086
Inde	1 526
Espagne	1 057
Norvège	507
Luxembourg	422
Italie	279
Maroc	264
Suisse	261
Tunisie	125
Pologne	114
Danemark	92
Suède	54
Singapour	45
Cameroun	38
Pays-Bas	25
Algérie	5
Côte d'Ivoire	4
Gabon	4
TOTAL SOPRA STERIA 2015**	32 005
RAPPEL TOTAL SOPRA STERIA 2014	33 562
Réduction des émissions	-4,6 %

* Ont été soustraites les émissions dues aux déplacements en train considérés neutres en carbone effectués par le Groupe en Allemagne.

** Pour le périmètre, les données de voyages aériens, ferroviaires et routes sont réelles à 75,5 %.

Pour les pays dont les données sont estimées, celles-ci sont basées sur les informations provenant des pays dont les profils de déplacements des employés sont similaires aux leurs. Pour une meilleure lisibilité, les chiffres ont été arrondis à l'unité la plus proche.

En 2014, le total des émissions de gaz à effet de serre du Groupe dues aux déplacements professionnels atteignait 33 562 t. eq. CO₂. En 2015, les émissions ont été ramenées à 32 005 t. eq. CO₂ et représentent un total de 54 % des émissions totales du Groupe.

La part importante du total des émissions de gaz à effet de serre en France s'explique par l'importance des activités, le nombre d'implantations en régions et la gestion des activités en Inde.

Deux phénomènes expliquent les émissions importantes de déplacement en Allemagne. L'activité de Sopra Steria en Allemagne est majoritairement centrée sur des projets de consulting qui requièrent de fréquents déplacements auprès des clients. D'autre part, le système de maillage du transport ferré allemand est régional ce qui implique un recours plus important au transport aérien et routier pour les déplacements inter-régions.

Le volume total des émissions du Royaume-Uni est directement lié à la gestion des projets réalisés en Inde. Les activités du Royaume-Uni en BPO et BPS y représentent en effet un volume important.

Réduction de plus de 4 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe sur les trajets professionnels

Les nombreuses initiatives développées en 2015 (campagne de sensibilisation, services de navettes, pilotage des coûts) ont permis une réduction de plus de 4 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe sur ses trajets professionnels, sans compromettre la proximité entretenue avec les clients.

Les efforts entrepris depuis fin 2014, dès le rapprochement des entités du Groupe, pour collecter et renforcer la qualité des données, ont permis d'augmenter le pourcentage de données réelles fourni pour 2015. En 2016, Sopra Steria continuera ses efforts et initiatives afin de poursuivre la réduction de ses émissions dues aux déplacements professionnels.

5.6. Bureaux et consommations d'énergie

De nouveaux bureaux aux dernières normes environnementales et un pilotage des consommations d'énergie

Recherchant à limiter l'impact environnemental de ses activités, le Groupe travaille à la réduction de la consommation énergétique de ses locaux.

Pour ses nouveaux bureaux, la politique de Sopra Steria est de privilégier des bâtiments peu consommateurs en énergie. Plusieurs sites du Groupe bénéficient des nouvelles normes environnementales, d'autres innovent et anticipent les réglementations.

5.6.1. GESTION DES LOCAUX

Sopra Steria poursuit la mise en œuvre de mesures contribuant à la préservation de l'environnement :

- aménagement de postes de travail ergonomiques privilégiant la qualité des conditions de travail des collaborateurs ;
- maintenance préventive des installations pour économiser l'énergie ;
- utilisation de produits non toxiques et non dangereux par les prestataires de nettoyage ;
- sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques édictées dans le guide des écogestes ;
- mobilisation régulière des gestionnaires de sites au respect de l'environnement et au déploiement des bonnes pratiques.

Concernant la pollution des sols, l'impact de l'activité de Sopra Steria, dans les locaux que le Groupe occupe, n'est pas significatif sur l'environnement.

5.6.2. NOUVEAUX SITES AUX DERNIÈRES NORMES ENVIRONNEMENTALES

La politique de Sopra Steria est de privilégier des bâtiments éligibles aux nouvelles normes RT 2012, BBC (Bâtiment Basse Consommation), HQE® (Haute Qualité Environnementale) et BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*). Ces choix sont faits en cohérence avec les critères du Groupe pour privilégier la qualité de l'environnement de travail.

En France, plusieurs sites du Groupe bénéficient de ces nouvelles normes environnementales :

- *Green Office*® Meudon, bâtiment à la pointe des dernières technologies en matière de normes environnementales, est ainsi doté d'un cogénérateur biomasse et de panneaux solaires. Il est certifié HQE-BBC® Bâtiment tertiaire et HQE® Exploitation, et également BREEAM – Excellent Europe 2008 ;
- le site de Limonest près de Lyon, d'une surface supérieure à 8 000 m² est également certifié Bâtiment Tertiaire HQE-BBC® ;
- le nouveau bâtiment construit à Colomiers près de Toulouse répond aux nouvelles normes RT 2012 et bénéficie d'une certification HQE® avec une consommation énergétique réglementaire inférieure de 30 % à la consommation réglementaire maximale ;
- les nouveaux bâtiments en construction :
 - l'extension (2 800 m²) prévue à Limonest comportera une certification BREEAM *Very good*,
 - le nouveau site de regroupement d'Aix en Provence (> 4 000 m²) sera certifié HQE®,
 - le projet prévu à Lille (5 000 m²) sera certifié BREEAM *Very good*.

5.6.3. PILOTAGE DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE DES BUREAUX ET DATA CENTERS ON-SITE

La consommation d'énergie dans les bureaux et *Data Centers on-site* (situés dans les locaux du Groupe) est responsable d'une partie importante des émissions du Groupe. Un travail est mené pour réduire la consommation et étendre le recours aux sources d'énergies renouvelables pour alimenter les bâtiments comme en Suède, en Allemagne, au Danemark, en Suisse et au Royaume-Uni où l'énergie utilisée est entièrement renouvelable sur les sites dédiés du Groupe.

Sopra Steria privilégie, tout en tenant compte de ses contraintes locales, les énergies ayant un faible impact environnemental.

I CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES BUREAUX
ET DATA CENTERS ON-SITE

(en kWh)	2015		% d'énergie renouvelable dans la consommation électrique
	Scope 1	Scope 2	
France	2 935 112	28 318 240	
Royaume-Uni	5 462 020	12 176 192	70 %
Inde	2 900 089	11 683 878	
Allemagne		2 336 655	93 %
Belgique	854 529	2 168 009	48 %
Norvège		1 826 841	
Espagne		1 673 062	
Pologne	24 384	779 636	
Italie	156 620	722 564	
Suisse	115 833	653 056	99 %
Danemark		333 333	100 %
Tunisie		243 495	
Suède		138 156	100 %
Maroc		168 947	
Luxembourg	174 543	165 457	100 %
Singapour		79 481	
Cameroun		24 474	
Algérie		3 158	
Côte d'Ivoire		2 368	
Gabon		2 368	
TOTAL 2015	12 623 129	63 562 544	20,4 %
RAPPEL TOTAL 2014	11 565 292	64 214 986	

I ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES BUREAUX
ET DATA CENTERS ON-SITE

(en t. eq. CO ₂)	2015	
	Scope 1	Scope 2
Inde	653	9 687
Royaume-Uni	1 067	6 270
France	284	2 336
Allemagne	0	855
Pologne	5	533
Espagne	0	484
Belgique	158	411
Italie	29	288
Tunisie	0	142
Maroc	0	98
Danemark	0	69
Luxembourg	32	65
Singapour	0	40
Norvège	0	38
Suisse	9	25
Cameroun	0	14
Suède	0	10
Algérie	0	2
Côte d'Ivoire	0	1
Gabon	0	1
TOTAL 2015	2 237	21 381
RAPPEL TOTAL 2014	2 328	21 335

Scope 1 : Combustions des combustibles nécessaires aux opérations détenues ou contrôlées par le Groupe (pétrole, fioul, gaz).

Scope 2 : Énergie consommée par le Groupe (électricité, systèmes de chaleur, de vapeur ou refroidissements).

Les facteurs d'émissions utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus de la définition location-based et de la méthodologie DEFRA du Department for Environment, Food and Rural Affairs britannique.

Location-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de l'origine géographique.

Malgré une phase de transition entre anciens et nouveaux sites qui a pu générer temporairement une double consommation énergétique, la consommation globale des bureaux et *Data Centers on-site* du Groupe en 2015 est restée stable par rapport à celle de 2014.

Suite à la transposition de la Directive européenne sur la politique énergétique (Directive UE 2012/27), un audit énergétique des sites de certains pays du Groupe a été mené. Ces audits menés en France, au Royaume-Uni et en Allemagne ont permis de renforcer les plans d'améliorations déjà en place (*relamping* progressif, analyse des consommations et changement de fournisseurs dans le cadre de l'ouverture du marché de l'énergie...).

Les efforts entrepris par le Groupe en 2016 permettent une fourniture d'énergie renouvelable à hauteur de 20,4 % sur l'ensemble de la consommation électrique du Groupe. En France, le recours à une centrale d'achat autour de laquelle est regroupée une quinzaine d'entreprises, va permettre dès janvier 2016 la fourniture d'électricité partiellement renouvelable.

Des bureaux à énergie positive pilotés par le dispositif SI@GO®

Green Office® Meudon est un bâtiment Bepos à énergie positive. Il produit 100 % d'énergie renouvelable (cogénération biomasse et panneaux solaires). Sopra Steria, qui l'occupe depuis juillet 2011, est l'un des pionniers dans l'anticipation de la réglementation thermique RT 2020. L'ensemble des productions et consommations d'énergies du bâtiment est piloté par le dispositif d'*energy management* SI@GO®, développée par Sopra Steria. Ce bâtiment est certifié HQE® Exploitation.

5.6.4. FOURNITURE EN ÉNERGIE RENOUVELABLE

PowerPlus en Inde

En 2015, Sopra Steria s'est impliqué dans la production d'énergies renouvelables en étant la première entreprise à mettre en œuvre PowerPlus™, solution de référence du marché des énergies propres.

Au travers de ce dispositif innovant, Sopra Steria investit dans des énergies renouvelables. PowerPlus™ permet de produire l'équivalent de la consommation électrique des *Data Centers* de Sopra Steria en Inde, en investissant dans un projet d'éoliennes dans le sud de l'Inde (Tamil Nadu). Développée par Natural Capital Partners, la solution est conforme aux normes internationales en vigueur. Il s'agit d'un des rares produits éco énergétiques permettant des investissements supplémentaires dans des énergies renouvelables, reliées au réseau électrique. Toutes les transactions PowerPlus™ sont tracées et consignées dans le registre de la solution. Ainsi, l'ensemble des informations chiffrées (sur le réseau électrique, le mix énergétique résiduel et les facteurs d'émission) sont disponibles sur : <http://www.powerplus.energy/registry.html>
Ce dispositif permet aujourd'hui de compenser 628 MWh.

Utilisation de 100 % d'énergie renouvelable au Royaume-Uni, en Suède, en Suisse, en Allemagne et au Danemark

Dans ces pays, et lorsque les bâtiments sont gérés par Sopra Steria, l'énergie utilisée est entièrement renouvelable. Profitant de ressources naturelles importantes favorisant l'utilisation d'énergie renouvelable, la Scandinavie fait partie des pionniers dans ce secteur.

Récupération de l'excès de chaleur et refroidissement éco-intelligent

En Suède, Sopra Steria est installé à Stockholm dans un bâtiment écologique créé en 2010 et doté des dernières innovations technologiques en matière d'efficacité énergétique : le *Kungsbrohuset*. Ce bâtiment récupère l'excès de chaleur produit par les 250 000 passagers qui transitent quotidiennement par la gare centrale toute proche pour chauffer l'immeuble. Quant au refroidissement du bâtiment, un système éco-intelligent a été mis en place utilisant l'eau du canal Klara Sjö.

5.6.5. CONSOMMATION D'EAU

En ce qui concerne la consommation d'eau, Sopra Steria ne consomme que de l'eau du réseau de ville pour un usage principalement sanitaire. L'évaluation précise des consommations d'eau pour l'ensemble du Groupe reste complexe, car elle dépend des systèmes de gestion des charges communiqués par les différents bailleurs. Cependant, le Groupe s'attache à obtenir progressivement l'information.

5.7. Infrastructures informatiques et Data Centers

Une optimisation des infrastructures informatiques et des *Data Centers* certifiés carbone neutre

5.7.1. CHOIX DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES

Energy Star

Les ordinateurs fixes ou portables et les serveurs Sopra Steria respectent les normes des constructeurs (Energy Star 5.0 et 5.2) et génèrent une faible consommation énergétique. Les ordinateurs portables sont également équipés de batteries de trois cellules qui permettent un temps de rechargement court ou sont équipés d'un système de recharge rapide (Expresscharge™).

EPEAT

Les nouveaux ordinateurs utilisés par le Groupe intègrent la norme EPEAT. *Electronic product environmental assessment tool* (EPEAT) est un écolabel permettant au consommateur d'évaluer l'effet d'un produit informatique sur l'environnement. Il distingue les produits certifiés en trois catégories répondant à différents critères de performance environnementale (*Gold, Silver et Bronze*).

Ces ordinateurs intégrés au parc informatique labellisés EPEAT sont Gold ou Silver.

5.7.2. VIRTUALISATION DES INFRASTRUCTURES INFORMATIQUES

Le plan de virtualisation des infrastructures informatiques de Sopra Steria se poursuit. Cette technologie permet la mutualisation et l'optimisation des ressources matérielles des centres informatiques.

Les objectifs de cette démarche se traduisent par :

- une augmentation de la capacité de traitement en réduisant le nombre de machines physiques et, par conséquent, la consommation électrique ;
- l'acquisition de machines plus compactes et plus économes en énergie ;
- des gains de place significatifs dans les centres informatiques en limitant leurs extensions ;
- un allongement de la durée de vie des matériels informatiques.

5.7.3. OPTIMISATION DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES DATA CENTERS ON-SITE ET OFF-SITE

Les *Data Centers on-site* sont les *Data Centers* situés dans les locaux du Groupe. Les *Data Centers off-site* sont ceux hébergés chez des tiers.

I CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES DATA CENTERS (ON-SITE ET OFF-SITE)*

(en kWh)	2015	% d'énergie renouvelable
Royaume-Uni	14 594 689	86 %
France	10 973 842	
Norvège	3 161 922	
Inde	2 205 746	
Suisse	1 102 860	100 %
Allemagne	1 006 860	97 %
Belgique	950 880	100 %
Danemark	353 796	
Pologne	361 003	
Luxembourg	170 990	100 %
Suède	325 215	
TOTAL 2015	35 207 802	
RAPPEL TOTAL 2014	37 573 771	
Réduction des consommations	-6,3 %	50,3 %

* Un *Data Center* ou assimilé est un regroupement d'équipements informatiques, qui bénéficie, au sens de la définition IMSL, d'un espace avec contrôle d'accès, d'espaces sécurisés pour les projets, d'une climatisation, et d'un onduleur.

I ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES DATA CENTERS (ON-SITE ET OFF-SITE)

(en t. eq. CO ₂)	2015	
	Scope 1	Scope 2
Royaume-Uni		7 421
Inde	115	1 714
France		644
Allemagne		480
Pologne	5	282
Danemark		104
Belgique	12	180
Luxembourg		67
Norvège		43
Suisse		33
Suède		5
TOTAL 2015	132	10 973
RAPPEL TOTAL 2014	109	11 256
Réduction des émissions (Scopes 1+2)		-1,5 %

Scope 1 : Combustions des combustibles nécessaires aux opérations détenues ou contrôlées par le Groupe (pétrole, fioul, gaz).

Scope 2 : Énergie consommée par le Groupe (électricité, systèmes de chaleur, de vapeur ou refroidissement).

Les facteurs d'émissions utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus de la définition location-based et de la méthodologie DEFRA du Department for Environment, Food and Rural Affairs britannique.

Location-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de Gaz à effet de Serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de l'origine géographique.

Baisse de la consommation énergétique et part d'énergie renouvelable dans les *Data Centers on-site* et *off-site* du Groupe.

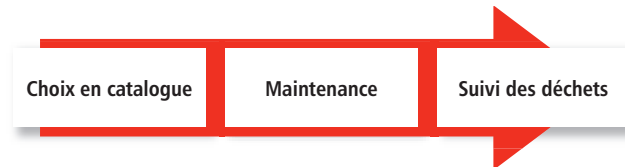
La consommation énergétique ainsi que les émissions de gaz à effet de serre des *Data Centers* situés dans les locaux du Groupe ou chez des tiers ont diminué en 2015 par rapport à 2014 grâce à d'importantes mesures d'optimisation du parc.

De plus en 2015, l'énergie consommée par les *Data Centers* du Groupe (*on-site* et *off-site*) provient à 50,3 % de sources renouvelables.

En 2016, ces mesures d'optimisation sont poursuivies tant en matière d'utilisation d'énergies renouvelables que de l'optimisation des *Data Centers* du Groupe.

5.8. Gestion du cycle de vie des produits

Une gestion du cycle de vie des produits, du choix en catalogue au suivi des déchets



Sopra Steria est engagé dans une démarche d'achat responsable privilégiant produits et services à faible impact environnemental. Du choix des produits en catalogue à la gestion de la vie des produits, et des déchets, Sopra Steria suit chaque étape de la vie de son parc informatique et de ses consommables.

5.8.1. ACHATS DURABLES

a. Achat d'équipements informatiques Energy Star et EPEAT

Le catalogue des fournisseurs d'équipement informatique du Groupe a pour obligation de référencer les équipements bénéficiant des normes Energy Star et EPEAT.

b. Achat de consommables « verts »

Au sein du Groupe, les entreprises de nettoyage utilisent exclusivement des produits « Biologiques et verts ». De plus, les commandes effectuées chez un des fournisseurs de consommables bureautiques sont principalement effectuées sous forme de commandes électroniques et relatives à des produits verts.

En France et en Espagne, le Groupe développe l'utilisation du papier de reprographie labellisé. Le Groupe utilise depuis 2011 du papier de norme SFI sur l'ensemble de ses sites français. L'intégralité des papiers utilisés sont des papiers labellisés (FSC, PEFC, Blue Angel), issus de forêts gérées durablement. En Espagne, l'intégralité du papier acheté est labellisé FSC.

D'autre part, dans le cadre de la campagne de sensibilisation des collaborateurs aux écogestes, une communication spécifique a été lancée pour limiter les impressions, dans un double souci de réduire l'usage du papier et de rationaliser l'utilisation des outils d'impression.

5.8.2. MAÎTRISE DE LA DURÉE DE VIE DES PRODUITS

a. Maîtrise du parc informatique

Sopra Steria gère de manière très précise le parc des matériels informatiques utilisés dans un souci de maîtrise des coûts et de respect de l'environnement.

Ces matériels informatiques utilisés sont référencés dans une base de données gérée avec le logiciel *HP – AssetCenter*. Le parc Steria est en cours d'intégration progressive à cette base de données. Les informations techniques, financières et d'utilisation mises à jour tout au long de la vie du matériel permettent d'une part

d'optimiser la durée de vie du matériel et d'autre part de s'assurer, qu'en fin de vie, celui-ci soit correctement recyclé.

La qualité des informations collectées contribue à la maîtrise du parc informatique de Sopra Steria et permet d'identifier et de remplacer les matériels obsolètes ou ceux dont l'utilisation ne correspond plus aux standards des métiers du Groupe.

b. Maîtrise des consommations

Depuis plusieurs années, le Groupe a mis en place un modèle de gestion optimisée de l'énergie et harmonisé son parc informatique avec des matériels moins consommateurs d'énergie. Par ailleurs, diverses actions ont été mises en place, comme l'extinction de l'écran au bout de quinze minutes et la mise en veille prolongée. Ceci permet de limiter la consommation d'énergie lorsque les collaborateurs n'utilisent pas leur ordinateur pendant des durées prolongées. Une sensibilisation régulière est également faite *via* l'intranet, pour inciter les collaborateurs à éteindre ou à mettre en veille leur ordinateur lors des périodes longues de non-utilisation.

Concernant le parc des photocopieurs et imprimantes, le Groupe a développé une démarche de rationalisation du nombre de matériels informatiques et d'usage raisonné des consommables. La connexion au réseau permet également la réduction du nombre de machines avec des photocopieurs qui peuvent fonctionner comme imprimante et scanner (*scan to mail*) et bénéficient d'une impression Noir et Blanc et recto verso par défaut.

5.8.3. GESTION DE FIN DE VIE DES PRODUITS ET GESTION DES DÉCHETS

a. Gestion de fin de vie des équipements électriques et électroniques

Pour le recyclage de ses Déchets d'Équipements Électroniques et Électriques (DEEE), Sopra Steria a recours à des prestataires spécialisés, notamment du secteur adapté. Une fois vérifiés, les matériels non recommercialisables deviennent des DEEE et sont orientés vers des sites de démantèlement agréés pour traitement et dépollution. Plusieurs formes de recyclage sont possibles : recyclage complet du matériel, des pièces détachées ou des matériaux bruts. Même après la sortie du parc et le recyclage, le Groupe conserve dans sa base de données les informations sur la destination finale de chaque matériel. Pour une gestion écologique de la fin de vie du matériel électrique et électronique, le Groupe cède la majeure partie de son matériel à des organismes certifiés. Enfin, une partie des PC en fin de vie est donnée à des établissements scolaires ou à des associations caritatives.

I QUANTITÉ DE DEEE

(en kg)	2015	% Revente	% Réutilisation	% Recyclage
Inde	107 181	75 %		25 %
Royaume-Uni**	25 674	11 %	89 %	
France	20 939		43 %	56 %
Allemagne**	2 605			98 %
Norvège	1 317		NC	
Suisse**	688			100 %
Italie*	627	30 %	50 %	
Suède	566		NC	
Espagne	454			
Danemark*	142		NC	
Pologne	53			100 %
TOTAL	160 246 ***			

* Données estimées basées sur les informations provenant des pays ayant le même profil de consommation.

** Données incluses estimées pour Sopra Banking Software et/ou Sopra HR Software.

*** Total Quantité de DEEE 2014 = 44 260 kg (données mises à jour grâce à de nouvelles informations disponibles).

Périmètre Sopra : France, Inde, Espagne.

Périmètre Steria : tous pays sauf France, Head Quarter, Singapour, Maroc.

Le volume des DEEE peut varier de manière importante d'une année sur l'autre en fonction du renouvellement d'une partie du matériel

Pour une meilleure lisibilité, les chiffres ont été arrondis à l'unité la plus proche.

Les données réelles en matière de DEEE ont été très largement améliorées en 2015 par rapport à 2014. Le Groupe a mené tout au long de 2015 une importante politique d'homogénéisation des processus de traitement des DEEE au sein des pays du Groupe. Lorsque la configuration géographique du pays le permet, un seul prestataire de traitement des DEEE a été choisi afin de couvrir l'intégralité du territoire de ce pays. Les fournisseurs sont incités à fournir des bordereaux de suivi des déchets mais également à produire des statistiques sur le type de traitement effectué (revente, réutilisation, recyclage intégral).

France

En 2015, afin d'assurer le traitement de ses déchets informatiques, le Groupe a travaillé avec deux sociétés spécialisées, *ATF Gaia*, pour les sites en région et *Tricycle Environnement* pour les sites d'Île-de-France et de Tours.

ATF Gaia organise la collecte d'une majeure partie des DEEE depuis Annecy qui est le site de stockage des matériels informatiques. Cette société emploie des personnes en situation de handicap.

Cette organisation de la gestion des déchets informatiques sur deux zones permet de limiter les transports de matériels en fin de vie.

Ces deux prestataires organisent la collecte des DEEE en offrant une traçabilité importante des déchets informatiques et en proposant plusieurs formes de recyclage :

- le recyclage complet du matériel ;
- le recyclage des pièces détachées ;
- le recyclage des matériaux ;
- la destruction sécurisée des disques et des cartouches magnétiques.

Royaume-Uni

Le Royaume-Uni privilégie la réutilisation par des organismes caritatifs des équipements informatiques dans sa politique de gestion des DEEE. Un schéma d'optimisation de collecte sera mis en place en 2016 afin d'améliorer le processus de gestion des déchets.

Inde

En 2015, un renouvellement du matériel informatique a généré une quantité importante de DEEE. Néanmoins, la grande majorité de ces déchets a été revendue à un fournisseur qui se charge du démantèlement et de la revente des matières premières.

b. Gestion des déchets papier

(en kg)	2015	% recyclé	% détruit
Royaume-Uni	146 900	100 %	
France*	96 269	89 %	13 %
Allemagne**	45 214	98 %	2 %
Inde	27 217	100 %	
Norvège	7 670	100 %	
Suisse**	3 549	99 %	
Danemark***	827	100 %	
Suède	802	100 %	
TOTAL	328 448		

* Sites pour lesquelles un système de BSD a été mis en place.

** Données incluses estimées pour Sopra Banking Software et/ou Sopra HR Software.

*** Données estimées basées sur les informations provenant des pays ayant le même profil de consommation.

En 2015, le suivi de la consommation de papier dans le Groupe a fait l'objet d'une attention particulière.

Ainsi, certaines initiatives originales de tri et de recyclage ont été lancées par les pays tel que le *closed-loop paper recycling* au Royaume Uni, étape importante de l'économie circulaire, qui utilise un circuit fermé de recyclage du papier, permettant de recycler la quasi-totalité du papier utilisé sur les sites Sopra Steria au Royaume Uni. Cette initiative a ainsi permis le recyclage en 2015 de 146 tonnes de papier au Royaume-Uni.

Pour les bâtiments et les installations que Sopra Steria contrôle, le Groupe a mis en place des politiques locales visant à réduire les quantités de déchets ordinaires générés. Sopra Steria collabore également avec les propriétaires des bâtiments afin de développer le tri sélectif et sa valorisation optimale lors du recyclage.

France

Le tri sélectif mis en place sur de nombreux sites en France s'opère de deux manières :

- par des sociétés spécialisées gérées par le Groupe et fournissant un suivi précis des quantités évacuées et une meilleure traçabilité en fournissant des bordereaux de suivi des déchets ;
- par les municipalités ou par des prestataires non gérés par le Groupe (immeubles multilocataires).

De nouveaux sites ont été équipés en 2015 (Paris – Manhattan, Orléans, Rouen, Strasbourg, Annecy, Lille Urban, Toulouse). Les corbeilles à papier individuelles sont progressivement remplacées par des bacs à recyclage. En fonction du type de tri sélectif mis en place sur chaque site, le tri s'effectue également pour les bouteilles en plastique, les canettes, le verre et les piles usagées.

Inde

Le Groupe a mis en place une politique soutenue de valorisation des déchets papier qui a permis de recycler une grande partie des déchets papier produits.

Le traitement des déchets papier est effectué par les sociétés Green O Tech, basée à New Delhi, IPCA et Rohit Enterprises.

Espagne

Pour la gestion de ses déchets papier, le Groupe a travaillé avec un prestataire spécialisé DCD (*Destruction Confidencial de Documentacion*, SA). Des conteneurs pour le papier usagé sont installés près des imprimantes. Un recyclage des cartouches d'imprimantes ou toner vides est également mis en place avec un prestataire spécialisé, Grupo Columbia. Les déchets organiques ainsi que les plastiques et emballages sont également triés puis pris en charge par les municipalités.

Depuis 2014, une démarche de tri sélectif (déchets organiques, plastiques, emballages et verre) a été mise en place systématiquement pour l'ensemble des collaborateurs. Le recyclage des piles, la gestion des déchets papier et le recyclage des cartouches d'imprimantes sont également effectués.

Royaume-Uni

Depuis 2011, Sopra Steria a fait le choix d'un recyclage en circuit fermé du papier, aujourd'hui étendu à l'ensemble des sites.

De plus, un tri des cartouches d'imprimantes et toner, des bouteilles en plastique, des canettes, de verre et des piles usagées est mis en place sur tous les sites. Depuis 2014, la totalité des déchets gérés par les sites britanniques de Sopra Steria a été retraitée par le recyclage sans qu'aucun déchet n'ait été envoyé en centre d'enfouissement des déchets, la réutilisation et la production d'énergie des déchets non recyclable. Le succès de ce programme *Zero waste to landfill* est le résultat de quatre années d'engagement, de sensibilisation des collaborateurs, de mise en place de nouvelles méthodes de recyclage et d'amélioration de la réutilisation des équipements.

5.9. Réduction des gaz à effet de serre du Groupe

Une réduction des gaz à effet de serre en ligne avec l'objectif de réduction à l'horizon 2020

I ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE SCOPES 1, 2, 3

(en t. eq. CO ₂)		2015		2014	
		Location-based	Market-based	Location-based	Market-based
	Scope 1	2 237	2 237	2 328	2 328
Bureaux et Data center on-site	Scope 2	21 379	15 723	21 335	14 098
Data center off-site	Scope 3	4 725	1 227	5 482	1 998
Déplacements professionnels		33 244	32 005	35 006	33 562
TOTAL		61 648	48 955	64 151	49 658
Réduction des émissions par rapport à 2014		- 4,0 %			

Location-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie sur un système de facteur d'émission issu de la zone géographique couverte.

Market-based : Méthode de calcul du Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre émises, qui s'appuie un système de facteur d'émission issu de la source d'énergie fournie.

Moins d'émissions de gaz à effet de serre produits, plus d'énergie renouvelable achetée par le Groupe

En 2015, l'utilisation de 20 % d'énergie renouvelable dans les consommations énergétiques du Groupe a permis d'éviter l'émission de plus de 12 500 t. eq. CO₂. Au total en 2015, le Groupe a réduit ses émissions de gaz à effet de serre de 4 % sur le total des émissions, un très bon début au regard de l'objectif de réduction fixé à 15 % d'ici 2020 (sur une base 2014).

Les émissions sur lesquelles l'effort d'amélioration est concentré sont celles sur lesquelles le Groupe a un contrôle direct (énergie des bureaux, des Data Centers on-site et des voyages professionnels) ou une influence significative (Data Centers gérés pour le Groupe par des fournisseurs externes).

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

Exercice clos le 31 décembre 2015

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Sopra Steria, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1058 ⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le Rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels », dont un résumé figure dans le Rapport de gestion et disponibles sur demande au siège de la société.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

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

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le Rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de cinq personnes entre novembre 2015 et mars 2016 pour une durée d'environ sept semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

I – Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de Développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le Rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au paragraphe « Démarche et note méthodologique » du Rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le Rapport de gestion des Informations RSE requises.

II – Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

(1) Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

(2) ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

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

- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de Développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante et de la Direction Développement Durable du Groupe, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le Rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités et de Directions que nous avons sélectionnées ⁽²⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 56 % des effectifs et entre 9 % et 73 % des informations quantitatives environnementales.

Pour les autres Informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Fait à Paris La Défense, le 21/04/2016

L'organisme tiers indépendant

Mazars SAS

Bruno Pouget
Associé

Emmanuelle Rigaudias
Associée RSE
& Développement durable

(1) Informations sociales : Effectif global, répartition par âge et type de contrats ; Effectif ETP moyen ; Part des salariés cadres dans l'effectif ; Âge moyen des collaborateurs CDI ; Ancienneté moyenne des collaborateurs CDI ; Embauches ; Turnover CDI ; Nombre d'heures et de jours de formation ; Nombre moyen de jours de formation par collaborateur ; Taux d'emploi des personnes handicapées ; Taux d'absentéisme ; Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail.

Informations environnementales : Consommations d'énergie (bureaux et On-site Data Centers ; Consommations d'énergie des Data Centers (On-site et Off-site) ; Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux consommations d'énergie des bureaux et On-site Data Centers ; Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux consommations d'énergie des Data Centers (On-site et Off-site) ; Émissions de gaz à effet de serre liées aux voyages d'affaires ; Quantité de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

(2) **Sopra Steria France** (Effectif global, répartition par âge et type de contrats ; Effectif ETP moyen ; Part des salariés cadres dans l'effectif ; Âge moyen des collaborateurs CDI ; Ancienneté moyenne des collaborateurs CDI ; Embauches ; Turnover CDI ; Taux d'emploi des personnes handicapées ; Taux d'absentéisme ; Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail ; Nombre d'heures et de jours de formation ; Nombre moyen de jours de formation par collaborateur).

Sopra Steria France - sites de Vélizy et Annecy (Consommations d'énergie des bureaux et Data Centers On-site ; Consommations d'énergie des Data Centers Off-site ; Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux consommations d'énergie des bureaux et On-site Data Centers ; Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux consommations d'énergie des Data Centers On-site et Off-site).

Sopra HR Software Espagne (Nombre d'heures et de jours de formation ; Nombre moyen de jours de formation par collaborateur).

Sopra Steria Inde (Nombre d'heures et de jours de formation ; Nombre moyen de jours de formation par collaborateur).

Steria limited Royaume-Uni (Effectif global, répartition par âge et type de contrats ; Effectif ETP moyen ; Part des salariés cadres dans l'effectif ; Âge moyen des collaborateurs CDI ; Ancienneté moyenne des collaborateurs CDI ; Embauches ; Turnover CDI).

Sopra Steria Royaume-Uni – sites de Hemel Hempstead et Edinbourg (Consommations d'énergie des bureaux et Data Centers On-site ; Consommations d'énergie des Data Centers Off-site ; Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux consommations d'énergie des bureaux et On-site Data Centers ; Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux consommations d'énergie des Data Centers On-site et Off-site).

Sopra Steria Royaume-Uni (Émissions de gaz à effet de serre liés aux voyages d'affaires ; Quantité de déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE).