



Rapport Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'Entreprise 2013

Extrait du Document de Référence Sopra 2013

Le Document de Référence 2013 est disponible dans son intégralité sur le site www.sopra.com

Le message du Président et du Directeur général	72
1. Sopra, une entreprise engagée	73
2. Notre responsabilité sociale	81
3. Notre responsabilité environnementale	90
4. Notre Responsabilité sociétale	99
5. Annexe – Table de correspondance : conformité de Sopra aux indicateurs Grenelle 2/GRI/Norme ISO 26000	108
Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le Rapport de gestion	113

Le message du Président et du Directeur général

Depuis trois ans, notre Groupe a atteint une nouvelle dimension, fruit d'un développement volontariste et rapide. De 11 650 collaborateurs en 2010, Sopra est passé à plus de 16 000 collaborateurs en 2013.

Notre taille nous conduit à être performants sous tous les angles : qualité des métiers, des offres, satisfaction de nos clients. Cette performance repose sur notre savoir-faire mais évidemment sur la qualité de nos collaborateurs et sur la culture de l'entreprise qui est le ciment d'un groupe en forte croissance.

La réputation de notre Groupe s'est ainsi construite depuis quarante-cinq ans, autour de fondamentaux solides et pérennes et sur les principes d'éthique et les valeurs qui nous caractérisent.



WE SUPPORT

En accord avec ces valeurs, notre Groupe est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, acte fondateur de notre démarche Développement Durable. Par cet engagement, Sopra 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 s'engage à promouvoir ces principes dans sa sphère d'influence et à poursuivre les efforts entrepris dans ces domaines.

Notre engagement auprès du Pacte Mondial, notre action au quotidien d'entreprise responsable et la publication de notre Rapport Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'Entreprise s'inscrivent dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble de nos parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires, fournisseurs et acteurs de la société civile.

Plus que jamais, avec le développement accéléré de Sopra dans un environnement en transformation permanente, notre politique de Développement Durable et notre Responsabilité sociétale contribuent pleinement au développement et à la cohésion du Groupe. Il nous importe de poursuivre notre croissance en veillant à faire partager nos valeurs et notre Projet d'Entreprise à nos collaborateurs et à l'ensemble de nos parties prenantes.

Pierre Pasquier
Président

Pascal Leroy
Directeur général

1. Sopra, une entreprise engagée

1.1. Activités et métiers

Sopra est un groupe européen indépendant qui présente une offre globale dans les services informatiques intégrant les métiers du Conseil, des Services technologiques et de l'Édition de logiciels. Alliant qualité industrielle et performance des services délivrés, valeur ajoutée et innovation dans les solutions apportées, Sopra a pour vocation d'accompagner les grands programmes de transformation de ses clients. Le Groupe est le partenaire de référence des grandes entreprises et organisations qui recherchent le meilleur usage du numérique pour assurer leur développement et leur compétitivité.

Ce point est développé dans la section 3 du chapitre 1 du document de référence 2013.

1.2. Gouvernance

Sopra est une société anonyme à Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration compte actuellement 10 membres, dont 4 indépendants, 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 le Directeur général, secondé depuis janvier 2014 par un Directeur général délégué.

Le fonctionnement interne de la Société repose sur une organisation opérationnelle à trois niveaux coiffée par le Comité exécutif et sur des structures fonctionnelles qui dépendent directement de la Direction générale.

Ce point est développé dans la section 7 du chapitre 1 et section 1 du chapitre 2 du document de référence 2013.

1.3. Engagements

Être capable de prendre des risques maîtrisés, de nourrir l'esprit d'entreprendre, telle est la conception de l'engagement, qui guide depuis toujours Sopra avec succès. C'est à la fois ce qui motive les collaborateurs du Groupe et ce qui garantit une qualité maximisée pour ses clients.

La préoccupation de pérennité et une démarche d'entreprise responsable constituent un prolongement naturel des valeurs de Sopra. Le souci d'une gestion rigoureuse et le respect de ces valeurs guident le Groupe dans la conduite de ses activités en cohérence avec les trois piliers du Développement Durable : Social, Environnemental et Sociétal.

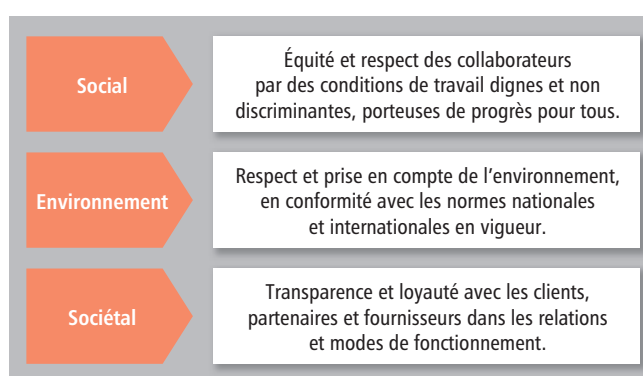
Les grands principes qui guident l'action de Sopra au quotidien sont fondés sur le respect des lois et des règlements en vigueur

dans les pays où le Groupe exerce ses activités et sur le respect de ses engagements dans la manière d'exercer au mieux ses métiers.

Portée par le management du Groupe et par l'ensemble des collaborateurs qui y sont associés, la démarche Développement Durable de Sopra est une démarche de progrès continue communiquée chaque année à ses parties prenantes à travers le présent Rapport annuel Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ⁽¹⁾ (Rapport DD-RSE). Cette démarche vise à concilier efficacité économique, équité sociale et respect de l'environnement.

Trois grands principes accompagnent nos engagements en matière de Développement Durable : l'équité, le respect et la transparence.

Nos engagements



1.3.1. SOCIAL

Sopra est un employeur de référence reconnu pour sa politique d'emploi volontariste de jeunes diplômés.

L'entreprise accorde une attention particulière à l'employabilité et au développement de ses salariés, comme en témoignent son effort de formation au travers du nombre de jours de formation dispensé ainsi que le pourcentage de la masse salariale qui lui est consacré. Sopra a la conviction que le management des femmes et des hommes doit s'inscrire dans la durée et réaffirme que la dimension Ressources humaines est un des actifs essentiels de l'entreprise.

En tant qu'employeur responsable, Sopra favorise le recrutement des jeunes en leur donnant l'opportunité d'un premier emploi et la possibilité de développer leurs compétences. L'entreprise a mis en place, depuis plusieurs années, une stratégie réussie d'intégration des stagiaires et souhaite poursuivre en 2014 les efforts engagés en matière d'alternance.

Sopra s'est engagé sur tous les sujets sociaux d'actualité et s'est doté d'une structure permanente pour faire vivre les accords et plans d'action signés au-delà du cadre légal (seniors, égalité hommes-femmes, handicap, diversité).

(1) Pour simplifier la lecture, le libellé « Rapport DD-RSE » est régulièrement utilisé dans ce document.

Cette dimension sociale est à la fois tournée vers les besoins et le bien-être des salariés, mais aussi vers ceux de la société civile, au travers notamment d'actions de solidarité ou de partenariats responsables. En tant qu'acteur local majeur, Sopra a su tisser des liens avec les principaux acteurs économiques des bassins d'emploi où il opère et s'engage au quotidien dans des partenariats durables (écoles, universités, Pôle emploi, etc.).

1.3.2. ENVIRONNEMENT

Sopra s'engage au quotidien dans une démarche de progrès impliquant la Direction générale, les Directions centrales, les Directions d'entités et l'ensemble des collaborateurs.

Le suivi des impacts environnementaux des activités du Groupe a permis en 2013 de définir des axes de progrès sur les domaines les plus pertinents. Les plans de progrès des Directions concernées menés en 2013 seront renforcés en 2014. Ils visent principalement à limiter l'usage des transports les plus polluants lors des déplacements professionnels, à rationaliser les moyens informatiques, à améliorer l'efficacité énergétique des locaux dont Sopra a la gestion, à poursuivre la dématérialisation des documents en interne et en externe et à renforcer le tri sélectif des déchets.

Depuis 2013, les entités à l'international sont intégrées progressivement dans les plans de progrès en prenant en compte les actions et plans déjà initiés dans les sociétés concernées et en s'appuyant sur les réglementations en vigueur dans les pays. En 2014, le Groupe poursuivra la construction d'un Système de Management Environnemental visant à réduire son impact sur l'environnement dans le fonctionnement de ses activités au quotidien. Plus particulièrement, Sopra poursuivra ses efforts dans l'optimisation des déplacements et en matière d'efficacité énergétique de ses sites.

Par ailleurs, Sopra a décidé de développer son engagement en faveur de l'environnement, pour une plus grande prise en compte des thématiques de l'Eau et renforcera en 2014 son action sur ce sujet majeur pour l'environnement.

1.3.3. SOCIÉTAL

La Responsabilité sociétale de l'entreprise regroupe des actions de natures très différentes.

Dans la conduite de ses affaires, Sopra s'attache à garantir les principes éthiques de lutte contre la corruption et de respect des règles de concurrence et de confidentialité.

Pour répondre à ses propres besoins, le Groupe a initié un programme d'évaluation de la Responsabilité sociétale de ses principaux fournisseurs pour qu'ils intègrent le niveau d'exigence souhaitée par Sopra. Dans les relations avec ces derniers, Sopra respecte les principes de transparence et d'équité et privilégie la qualité des services et produits proposés en cohérence avec les contraintes d'efficacité fonctionnelle et économique du Groupe.

La politique de mécénat et de partenariat est axée autour de la solidarité, de l'éducation et de l'environnement. Plus particulièrement, dans le cadre de sa démarche environnementale et humanitaire, Sopra a initié depuis 2012 un mécénat axé sur les enjeux de l'Eau avec GREEN CROSS France et Territoires, la branche française de GREEN CROSS International créée en 1993

par Mikhaïl Gorbatchev. Cet engagement, autour des thématiques majeures de l'Eau, sera renforcé en 2014. Cette démarche sociétale est complétée par d'autres actions au niveau du Groupe et par des actions de solidarité locales dans les entités en France et à l'international.

Enfin, le dialogue et la transparence avec ses parties prenantes font partie intégrante de la démarche sociétale du Groupe.

Pour 2014, Sopra poursuivra sa démarche de progrès dans ces différents domaines d'action sociétale et intégrera progressivement la démarche au niveau des entités internationales. Dans un Groupe en forte croissance depuis plusieurs années et avec un projet de développement ambitieux, la démarche sociétale de Sopra contribuera à la cohésion d'ensemble et à la mobilisation des équipes.

1.4. Faits marquants

1.4.1. SOPRA

Poursuite du Projet d'Entreprise du Groupe

Lancé en 2012, le projet « Sopra 2016 » a pour ambition de faire du Groupe l'un des leaders en France et en Europe du Conseil, de l'Intégration de systèmes, de l'Outsourcing et de l'Édition de Solutions métier.

Le positionnement choisi sur le marché est celui d'un acteur de proximité à forte valeur ajoutée, partenaire de référence des grandes entreprises et organisations qui recherchent le meilleur usage du numérique pour assurer leur développement et leur compétitivité.

L'ambition du Projet est aussi celle d'une performance économique élevée, nécessaire pour assurer le développement autonome du Groupe dans la durée. Pour servir ces ambitions, l'action collective et l'investissement sont consacrés en priorité :

- au renforcement de la présence du Groupe dans le métier de l'Édition, avec comme objectifs prioritaires : faire de Sopra Banking Software un leader européen des solutions bancaires et placer le Groupe parmi les premiers éditeurs-intégrateurs de Solutions RH en Europe ;
- à la progression du leadership et de la valeur ajoutée sur des marchés, des grands comptes et des domaines-métier choisis, en déployant chez les clients, dans la posture d'un acteur global, des offres axées sur leurs enjeux stratégiques et de nouveaux modèles de service élargissant les engagements du Groupe ;
- au développement de Sopra en Europe, de manière cohérente, autour d'une culture du Groupe renforcée ;
- à l'industrialisation accrue et l'optimisation des opérations pour assurer, dans la durée, un haut niveau de qualité, de compétitivité et de performance.

Le Projet Sopra est source d'opportunités pour tous. Il est ambitieux, donc exigeant pour le management comme pour toutes les équipes du Groupe. C'est pourquoi une attention et un effort particuliers sont apportés au développement du Capital Humain, portant à la fois sur le recrutement, le management, le parcours et la progression des compétences des collaborateurs.

Ceci doit permettre à chacun, selon ses capacités et ses aspirations, de progresser au sein des entités du Groupe et d'apporter la meilleure contribution à la réussite collective.

Création de valeur comme axe de développement

En 2013, Sopra a poursuivi sa stratégie de développement au travers de deux acquisitions ambitieuses pour renforcer son positionnement en Europe et dans l'édition : HR Access et COR&FA Banking Solutions GmbH.

L'acquisition d'HR Access, en avril 2013, vise à renforcer le positionnement de Sopra sur le marché de la gestion des Ressources humaines. Les solutions HR Access répondent aux besoins des entreprises publiques comme privées, dans tous les secteurs d'activité. HR Access et Sopra ont en commun plusieurs points forts : la qualité des produits, une capacité R&D avérée et une connaissance approfondie du secteur des Ressources humaines. L'ensemble des activités de HR Access sont consolidées depuis 1^{er} avril 2013.

En octobre 2013, Sopra a lancé le projet d'acquisition de COR&FA Banking Solutions GmbH en Allemagne (finalisation en 2014) pour permettre à Sopra Banking Software de servir sa stratégie à l'international en s'établissant sur le marché allemand. Les références actuelles de COR&FA Banking Solutions, combinées à l'expertise reconnue de Sopra Banking Software, permettront de proposer une offre sectorielle nouvelle à un portefeuille client élargi.

Premier challenge interne « Trophées de l'Innovation »

En 2013, la Direction générale a lancé le premier challenge interne « Trophées de l'Innovation » du Groupe.

L'innovation numérique est au cœur de toutes les activités du Groupe. Elle offre de formidables opportunités de performance et de développement pour ses clients. Elle se nourrit de l'expertise de chacun des collaborateurs, de leur créativité, comme de la capacité de Sopra à partager et à échanger.

Ouverts à tous les collaborateurs du Groupe, dans tous les pays, les « Trophées de l'Innovation » ont pour vocation de valoriser la créativité et la prospective sur les nouveaux usages du numérique.

Ces Trophées de l'Innovation ont mis en évidence les richesses et les capacités du Groupe à porter l'innovation auprès de ses clients et au sein de son organisation.

Parmi les 456 équipes qui ont participé au challenge, 14 ont été nominées et ont présenté leurs travaux et prototypes au Comité de sélection des Trophées de l'Innovation. En janvier 2014, 6 équipes issues des diverses entités du Groupe en France et à l'International ont été élues lauréats de ce premier challenge.

1.4.2. DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE ⁽¹⁾

- Renouvellement de l'engagement de Sopra auprès du Pacte Mondial des Nations Unies.
- Publication du Rapport Développement Durable et RSE de Sopra, vérifié par un tiers indépendant.

- Renforcement de l'engagement environnemental et humanitaire de Sopra en faveur des enjeux autour de l'Eau en partenariat avec Green Cross France & Territoires (GCFT), et signature de l'Appel pour la Haute-Mer.
- Sopra, classé en France pour la 4^e année consécutive dans l'indice RSE du Gaïa Index, qui regroupe 70 sociétés disposant des meilleures notations RSE sur un panel de 230 entreprises.



- Sopra a obtenu le niveau Gold Ecovadis.

Ecovadis est une plate-forme d'évaluation du système de management mise en place au regard des enjeux sociaux, environnementaux et éthique auxquels l'entreprise concernée est confrontée.



- Plus de 4 000 nouveaux collaborateurs ont rejoint le Groupe.
- Lancement du Programme de sensibilisation à la thématique du handicap « Changer notre regard ». Ce programme a concerné l'ensemble des collaborateurs en France.
- Diffusion à l'ensemble des collaborateurs et en externe, de « Regard singulier », le document qui permet de partager les valeurs et les fondamentaux de Sopra.
- Lancement d'une communauté Développement Durable et RSE Groupe dans les entités à l'international.

1.5. Organisation du Développement Durable

La démarche et le programme Développement Durable et RSE de Sopra sont pilotés au plus haut niveau de l'entreprise. Ils sont sous la responsabilité de la Direction générale, qui supervise la stratégie du Groupe dans ce domaine.

1.5.1. ORGANISATION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE AU NIVEAU GROUPE ET FRANCE

Une direction Développement Durable Groupe

Une Direction dédiée, la direction Développement Durable, a été créée fin 2010 pour déployer la politique Développement Durable de Sopra et assurer la coordination de la démarche de progrès avec les Directions concernées.

(1) RSE : Responsabilité sociétale de l'entreprise incluant les trois volets : Social, Environnemental et Sociétal. La RSE est la contribution de l'entreprise aux enjeux du Développement Durable.

Le rôle de la direction Développement Durable de Sopra est de piloter et coordonner l'ensemble des actions du Groupe dans les trois domaines concernés : Social, Environnemental et Sociétal. Elle pilote et gère en direct les dossiers transverses, et plus particulièrement le reporting réglementaire, dont le Rapport annuel Développement Durable et RSE, le bilan des gaz à effet de serre (BEGES), l'évaluation de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) des fournisseurs et prestataires, les principaux partenariats *Corporate* de mécénat et de solidarité, les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

Jusqu'en 2012, son rôle et son action se sont concentrés sur le périmètre France afin de bien structurer et d'ancrer dans la durée la démarche Sopra. Depuis 2013, la direction Développement Durable associée aux Directions centrales du Groupe a lancé un programme de déploiement de la démarche Développement Durable et RSE auprès des entités internationales. Progressivement, la communauté Développement Durable et RSE Groupe lancée en 2013 va s'étendre à l'ensemble des entités à l'international.

Un Comité Développement Durable

Depuis 2011, une instance spécifique, le Comité Développement Durable, a été créée en France pour définir les axes de progrès avec les responsables concernés et suivre l'évolution des plans d'actions associés à ces axes de progrès. Ce Comité regroupe les responsables des grandes Directions centrales impliquées dans la démarche du Groupe (Développement Durable, Ressources humaines, Immobilier et Achats, Moyens et Sécurité Informatiques, Juridique, Sous-traitance, Communication *Corporate*, Communication Financière, etc.) qui travaillent ainsi en parfaite coordination pour mettre en œuvre leurs programmes respectifs. Le Comité se réunit tous les deux mois, et des réunions intermédiaires sont organisées en fonction des exigences des programmes d'actions.

Pour assurer la coordination avec les entités à l'international en matière de Développement Durable et de RSE, ce Comité suivra plus particulièrement en 2014 les démarches de progrès de ces entités.

Un pôle Responsabilité Sociale, Direction des Ressources Humaines

Le volet Social du Développement Durable est un sujet majeur dans les métiers de conseil et de services informatiques. Pour traiter les dossiers handicap, égalité femme-homme, seniors, diversité, alternance, etc. du volet Social et coordonner le programme d'actions, un manager de la Direction des Ressources Humaines Groupe a été nommé en 2012. Ce responsable travaille avec les entités à l'international pour que les démarches en matière de responsabilité sociale des pays s'inscrivent dans la démarche Groupe.

Un pôle Environnement

Le pilotage des dossiers environnementaux est réparti entre la direction Immobilier et Achats (gestion des sites et achats responsables), la direction des Moyens et de la Sécurité informatique (gestion des achats informatiques et gestion énergétique des matériels informatiques) et la direction Développement Durable (bilan carbone, covoiturage, système de management environnemental Groupe, politique écogestes).

1.5.2. ORGANISATION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ESPAGNE

Un Responsable RSE, sous le pilotage de la Direction générale, a été nommé en 2013. Ce Responsable a plus particulièrement en charge la mise en œuvre d'un programme de solidarité et de mécénat. Les actions concernant le volet social sont pilotées par la Direction des Ressources Humaines de Sopra en Espagne en coordination avec la direction Ressources humaines Groupe.

Les actions environnementales sont gérées par le Responsable Logistique.

1.5.3. ORGANISATION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EN INDE

Créée en 2009 en Inde, la plate-forme Yogdaan a pour vocation de regrouper toutes les activités relevant du Développement Durable et de la Responsabilité sociétale pour Sopra Group India (SGI).

En 2012, l'organisme agréé Sopra India Yogdaan Trust a été créé. Le pilotage de Sopra India Yogdaan Trust est assuré par des membres de la Direction de SGI.

Les actions concernant le volet social sont pilotées par la direction des Ressources Humaines SGI, et ce en coordination avec la direction Ressources Humaines Groupe.

1.6. Reporting DD-RSE

1.6.1. ORGANISATION DE SOPRA (ORGANIGRAMME DES SOCIÉTÉS DU GROUPE)

Ce point est traité dans le chapitre 1 section 6 du document de référence.

1.6.2. DÉMARCHE

La démarche de collecte des informations requises à la rédaction de ce rapport s'appuie sur un protocole de reporting initié dès 2011. Ce protocole est revu chaque année et intègre les évolutions de la démarche de reporting du Groupe. Sur la base de la réglementation en vigueur et en tenant compte de la spécificité de ses activités, Sopra a identifié 36 thèmes du Grenelle applicables pour organiser son reporting. Le suivi de ces thèmes permet une mesure pertinente de la progression du Groupe sur les trois volets du Développement Durable : social, environnemental et sociétal.

Ce Rapport DD-RSE 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.

Par ailleurs, Sopra, 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.

a. Liste des indicateurs majeurs objets de tests de détail

Volet Social

Thème Grenelle 2	Sous-thème Grenelle 2	Indicateurs	Périmètre de test	Périmètre de publication
Emploi	Effectif total et répartition des salariés, par âge et par zone géographique	Âge moyen des collaborateurs CDI	France Inde Espagne	Groupe International (hors France) France Inde Espagne
		Ancienneté moyenne des collaborateurs CDI	France Inde Espagne	Groupe International (hors France) France Inde Espagne
		Effectif global	France Inde Espagne	Groupe International (hors France) France Inde Espagne
		Effectif global par type de contrat	France Inde Espagne	Groupe International (hors France) France Inde Espagne
		Effectif en ETP moyen	France : Sopra, Sopra Banking Software	France : Sopra, Sopra Banking Software
		Part des salariés cadres dans l'effectif global	France	Groupe France
	Embauches et licenciements	Embauches	France Inde Espagne	Groupe International France Inde Espagne
		Turnover CDI	France Inde Espagne	Groupe International France Inde Espagne
Organisation du travail	Absentéisme	Taux d'absentéisme	France : Sopra, Sopra Banking Software	France : Sopra, Sopra Banking Software
Santé et sécurité	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité ainsi que les maladies professionnelles	Taux de fréquence des accidents du travail	France : Sopra, Sopra Banking Software	France : Sopra, Sopra Banking Software
		Taux de gravité des accidents du travail	France : Sopra, Sopra Banking Software	France : Sopra, Sopra Banking Software
Formation	Le nombre total d'heures de formation	Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice	France : Sopra, Sopra Banking Software Inde Espagne	France : Sopra, Sopra Banking Software Inde Espagne
		Nombre moyen de jours de formation par collaborateur	France : Sopra, Sopra Banking Software Inde Espagne	France : Sopra, Sopra Banking Software Inde Espagne
Égalité de traitement	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Taux d'emploi des personnes handicapées	France : Sopra	France : Sopra

Volet Environnemental

Thème Grenelle 2	Sous-thème Grenelle 2	Indicateurs	Périmètre de test	Périmètre de publication
Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Quantités DEEE	France	France Inde Espagne
Utilisation durable des ressources	Consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Nombre de nouvelles machines physiques et virtuelles installées	France Inde Espagne	France Inde Espagne
		Achat de papier « vert »	France Espagne	France Espagne
Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	Nombre de systèmes de visioconférences mis en place au cours de l'exercice	France Inde Espagne	Groupe France Inde Espagne
	Rejets de gaz à effet de serre	Émissions de CO ₂ des déplacements professionnels	France Inde Espagne	France Inde Espagne

Volet Sociétal

Thème Grenelle 2	Sous-thème Grenelle 2	Indicateurs	Périmètre de test	Périmètre de publication
Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société	En matière d'emploi et de développement régional	Nombre de recrutements en alternance par région	France	France
		Répartition des recrutements par région	France Espagne	France Espagne
Relations avec les parties prenantes	Actions de partenariat ou de mécénat	Actions de partenariat ou de mécénat	France Inde Espagne	France Inde Espagne
Sous-traitance et fournisseurs	Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs de leur RSE	France	France
		Taux d'évaluation RSE des fournisseurs de rang 1	France	France

Liste des autres indicateurs du reporting

Volet Social

Thème Grenelle 2	Sous-thème Grenelle 2	Indicateurs	Périmètre de publication
Emploi	Rémunérations et leurs évolutions	Rapport entre salaire le plus bas et salaire le plus élevé	France : Sopra, Sopra Banking Software
	Autre indicateur Emploi publié	Gestion des compétences (GRI et ISO 26000)	France : Sopra, Sopra Banking Software
	Embauches et licenciements	Politique recrutement Départs	France : Sopra Groupe France Inde Espagne
Organisation du travail	Organisation du temps de travail	Organisation du temps de travail	France : Sopra, Sopra Banking Software
		Pourcentage effectif temps partiel CDI	Groupe France International (Hors France)
Relations sociales	Bilan des accords collectifs	Bilan des accords collectifs	France : Sopra, Sopra Banking Software
	Organisation du dialogue social, notamment procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Organisation du dialogue social	France : Sopra, Sopra Banking Software
Santé et sécurité	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Bilan des accords signés santé et sécurité	France : Sopra, Sopra Banking Software
	Conditions de santé et de sécurité	Conditions de santé et de sécurité	France : Sopra, Sopra Banking Software
Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	Politiques formation	France International (hors France)
	Autres indicateurs Formation publiés	Nombre de collaborateurs formés	France : Sopra, Sopra Banking Software
		Nombre de formateurs	France : Sopra, Sopra Banking Software
Égalité de traitement	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Mesures emploi et insertion handicapés	France : Sopra, Sopra Banking Software
	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Écart rémunération hommes et femmes	France : Sopra, Sopra Banking Software
		Mesures égalité hommes – femmes	France International (hors France)
	Politique de lutte contre les discriminations	Politique de lutte contre les discriminations	France
Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	France
	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Respect de la liberté d'association et droit de négociation collective	France

Volet Environnemental

Thème Grenelle 2	Sous-thème Grenelle 2	Indicateurs	Périmètre de publication
Politique générale en matière environnementale	Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Actions information environnement	Groupe France Inde Espagne
	Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement	Organisation du Développement Durable	France Inde Espagne
Pollution et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination de déchets	Politique de gestion déchets	France Inde Espagne
		Quantité de déchets triés hors DEEE	France Inde Espagne
		Taux valorisation déchets papier	France
Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau et approvisionnement en eau fonction des contraintes locales	Consommation eau sanitaire par m ²	France
		Mesures d'optimisation des consommations énergétiques	France
	Consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommations électriques m ²	France
		Durée de vie du matériel informatique	Groupe France Inde Espagne
		Consommations kWh ordinateurs professionnels	Groupe France Inde Espagne
		Achat cartouches recyclées pleines	France
Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	Politique générale déplacements	France

Volet Sociétal

Thème Grenelle 2	Sous-thème Grenelle 2	Indicateurs	Périmètre de publication
Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société	Sur les populations riveraines ou locales	Actions de développement local	France Inde Espagne
Relations avec les parties prenantes	Conditions du dialogue avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de la Société	Politique Relation écoles Dialogue avec les parties prenantes	France France
Sous-traitance et fournisseurs	Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Taux d'évaluation RSE Sous-traitants	France
		Taux d'évaluation RSE Bailleurs	France
Loyauté des pratiques Autres Indicateurs	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Politique Achats responsables	France
	Actions engagées pour prévenir la corruption	Loyauté des pratiques	Groupe
	Qualité et satisfaction clients GRI (PR5) et ISO 26000 (6.6.6)	Qualité et satisfaction clients	Groupe France Inde Espagne

1.6.3. PÉRIMÈTRE

Sopra intègre progressivement dans son Rapport annuel un reporting par pays. Pour 2013, un focus particulier a été fait sur l'Inde et l'Espagne à chaque fois que l'information était disponible. Le périmètre de reporting pour chaque thème du Grenelle est précisé dans les tableaux précédents. Les acquisitions intervenues en cours d'année 2013, HR Access (HRA) et Altime, n'ont pas été prises en compte pour une partie des indicateurs. Cependant, lorsque des données concernant ces acquisitions sont intégrées dans le reporting, l'information est précisée à chaque fois que nécessaire.

Le nombre de collaborateurs HRA comptabilisés dans les effectifs du Groupe à fin 2013, concernait 803 collaborateurs dont 304 en France et 106 en Espagne.

Le nombre de collaborateurs Altime comptabilisés dans les effectifs du Groupe à fin 2013, concernait 24 collaborateurs en France.

1.6.4. 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 RSE de Sopra.

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 ;
- **les fiches de définition des indicateurs** décrivent précisément les caractéristiques des indicateurs communiqués dans le cadre du Rapport DD-RSE ;
- **les fiches de collecte des indicateurs** permettent aux contributeurs de fournir les informations qualitatives et les données quantitatives ;

- **la base de données DD-RSE** est consolidée au niveau de la direction du Développement Durable à partir des fiches de collecte fournies par les différents contributeurs.

L'ensemble composé du protocole de reporting, des fiches indicateurs et des fiches de collecte de données qualitatives et quantitatives fournissent les informations nécessaires à la bonne compréhension des tâches et constitue le guide du contributeur.

D'autres éléments d'information sur le protocole de reporting sont disponibles sur demande auprès de la direction Développement Durable de Sopra.

Chaque année, début décembre, la direction du Développement Durable organise une réunion pour l'élaboration du plan du Rapport RSE avec les responsables des différentes fonctions concernées et les contributeurs. Cette réunion a lieu lors d'un Comité Développement Durable.

Les calculs spécifiques de certains indicateurs

Afin d'assurer une bonne compréhension des informations communiquées, Sopra s'est attaché à préciser dans le rapport, lorsque nécessaire, les définitions ou modes de calcul de certains indicateurs reportés.

Par ailleurs, si des ajustements sur certaines données antérieures sont effectués, ceux-ci sont signalés et expliqués au lecteur.

Les exclusions

Sopra publie dans son rapport des données qualitatives et quantitatives sur l'ensemble des thématiques sociales, environnementales et sociétales requises par le décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle 2. Cependant, quelques indicateurs ne sont pas abordés dans ce rapport, et ce, quand ils sont jugés non pertinents au regard de l'activité de Sopra Group. Ces informations non abordées concernent notamment les thèmes relatifs à la sécurité des consommateurs et ceux liés à l'utilisation des sols. Ces exclusions sont précisées dans la table de concordance en annexe du rapport.

2. Notre responsabilité sociale

Sopra est une entreprise qui offre à plus de 16 000 collaborateurs un environnement dynamique et des perspectives stimulantes. Celles-ci sont rendues possibles dans un Groupe dont les activités reposent sur une grande diversité des métiers, des implantations régionales et internationales, et une culture d'entreprise forte. Au-delà de son action majeure en matière de recrutement, Sopra a toujours privilégié depuis sa création le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs.

La politique de responsabilité sociale de Sopra s'inscrit dans la démarche de progrès continu qui vise à concilier l'efficacité économique et l'équité sociale.

Sopra s'est engagé sur les sujets sociaux d'actualité pour favoriser l'égalité des chances et s'est doté d'une structure permanente pour faire vivre les accords et les plans d'action signés (jeunes, seniors, égalité hommes-femmes, handicap et diversité). Le principe est de dépasser la vision purement légale et d'intégrer naturellement ces sujets dans la vie de l'entreprise.

Sopra s'appuie, pour se développer de façon durable, sur la dynamique de son Projet d'Entreprise.

Ce Projet d'Entreprise, actualisé tous les cinq ans, porte une ambition stratégique et repose sur un système de valeurs partagées. Ces valeurs, déclinées au quotidien à tous les niveaux de l'organisation, animent la dynamique managériale et contribuent à la performance opérationnelle du Groupe.

2.1. Culture Sopra

2.1.1. PARTAGE DES FONDAMENTAUX

Le système de valeurs et les fondamentaux du Groupe sont partagés par tous. Un accompagnement managérial au quotidien ainsi qu'un dispositif complet de formations dispensées par Sopra Academy, l'organisme de formation interne du Groupe, permettent aux collaborateurs d'acquérir la culture et les fondamentaux de Sopra. Ce partage est fait notamment lors des séminaires Intégration, Management, Commerce, Méthodes et Comportements.

2.1.2. INTÉGRATION DES COLLABORATEURS

L'intégration réussie des nouveaux collaborateurs est essentielle dans un Groupe dont les effectifs sont en constante évolution.

Des parcours, composés de jalons de formation, d'entretiens avec le management et d'échanges entre pairs, accompagnent l'intégration de chaque collaborateur au sein du Groupe.

Un séminaire d'intégration réunit les nouveaux collaborateurs 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.

Attentif à l'intégration de ses nouveaux collaborateurs, Sopra les réunit dans le cadre de sessions spécifiques, après dix-huit à vingt-quatre mois de présence au sein de l'entreprise. Dans le cas d'acquisition de sociétés, un dispositif d'intégration dédié complète les parcours.

2.2. Politique de l'emploi

La croissance de Sopra s'appuie sur une politique volontariste de recrutement de talents et de développement des compétences de ses collaborateurs.

2.2.1. EFFECTIFS ET ÉVOLUTION

Sopra a maintenu un niveau de croissance soutenu de ses effectifs en 2013 dans un contexte économique qui reste tendu.

3 198 nouveaux collaborateurs ont rejoint les effectifs du Groupe dont 1 418 hors de France (chiffres hors acquisitions).

Dans le même temps, les opérations de croissance externe ont permis d'intégrer en France et à l'étranger plus de 900 collaborateurs.

Au 31 décembre 2013, Sopra comptait 16 284 collaborateurs (+ 50 % par rapport à 2009), dont 6 065 hors de France (+ 32 % par rapport à 2009).

En Espagne et en Inde, la progression des effectifs a également été soutenue sur 2013 (+ 21 % en Espagne et + 18 % en Inde par rapport à 2012).

Au 31 décembre 2013, Sopra employait plus de 98 % de contrats permanents ⁽¹⁾. Cette large proportion de contrats permanents, constante depuis plusieurs années, démontre l'engagement du Groupe à proposer des emplois stables. Les contrats temporaires ⁽²⁾ sont majoritairement des contrats d'alternants en France. Ces derniers sont proposés à de futurs jeunes ingénieurs qui bénéficient ainsi d'un dispositif de tutorat en entreprise et de financement des études, ainsi que d'opportunités de recrutement.

I ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SOPRA ET PART DES CADRES

	2013	2012	2011	2010	2009
France	10 219	9 386	8 920	8 223	7 742
International (hors France)	6 065	4 917	3 690	3 426	3 094
dont Espagne	2 042	1 689	1 569	1 525	-
dont Inde	1 181	999	932	725	-
TOTAL	16 284	14 303	12 610	11 649	10 836
dont Cadres*	15 474	13 572	12 106	11 171	10 348

* La notion de cadre est spécifique à la France. Le nombre de cadres à l'international est une extrapolation à partir des chiffres France (9 747 cadres en France).

(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 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL PAR TYPE DE CONTRAT

	2013			2012		
	Contrats permanents*	Contrats temporaires**	Stagiaires	Contrats permanents*	Contrats temporaires**	Stagiaires
France	98,4 %	1,5 %	0,1 %	98,5 %	1,3 %	0,2 %
International (hors France)	95,5 %	1,9 %	0,7 %	98,1 %	1,5 %	0,3 %
dont Espagne	95,4 %	4,4 %	0,2 %	96,4 %	3,6 %	0 %
dont Inde	99,7 %	0 %	0,3 %	99,6 %	0 %	0,4 %
TOTAL	98,1 %	1,6 %	0,3 %	98,4 %	1,3 %	0,2 %

* Contrat permanent (ou Contrat à Durée Indéterminée) : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel signé avec le salarié pour une durée non déterminée.

** Contrat temporaire (ou Contrat à Durée Déterminée) : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel signé avec le salarié qui s'achève au terme d'une période définie ou sitôt terminée une tâche spécifique dont le délai de réalisation avait été estimé.

I EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FRANCE

	2013*	2012**	2011
ETP moyen France	9 460	8 932	8 257

* Hors sociétés acquises en 2013.

** Hors Adeuz et Callatj & Wouters France.

Mode de calcul : somme des effectifs en ETP à chaque fin de mois de l'année ramenée sur 12 mois. L'équivalent temps plein des salariés est calculé au prorata de leur taux d'activité.

Ancienneté, âge et sexe

Sur l'ensemble du Groupe, l'ancienneté et l'âge moyen des collaborateurs en contrat permanent (CDI en France) sont en hausse sensible depuis 2012. Cette augmentation s'explique par les acquisitions réalisées sur la période et la baisse du turnover.

	2013		2012	
	Ancienneté moyenne des contrats permanents	Age moyen des contrats permanents	Ancienneté moyenne des contrats permanents	Age moyen des contrats permanents
France	7,5	35,6	7,3	35,4
International (hors France)	5,4	35,3	5,4	35,3
dont Espagne	6,0	37,1	6,1	37
dont Inde	2,7	28,6	2,7	28,6
TOTAL	6,7	35,4	6,6	35,3

En France, l'âge moyen des personnes recrutées est de 27,3 ans (Groupe : 28,4 ans).

La répartition de l'effectif par genre au 31 décembre 2013 s'établit à 73,5 % en France (Groupe : 73,4 %) pour les hommes et 26,6 % (Groupe : 26,6 %) pour les femmes. Cette répartition est quasi stable par rapport à 2012 (France : 26 % pour les femmes, 74 % pour les hommes).

2.2.2. RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

La politique de recrutement porte en priorité et de manière volontariste sur l'embauche de jeunes diplômés BAC + 5 issus d'écoles d'ingénieurs, d'écoles de commerce ou d'universités.

Les recrutements sont effectués quasi exclusivement en contrat à durée indéterminée. Les recrutements de candidats expérimentés font l'objet d'un examen systématique permettant de vérifier que les postes à pourvoir ne peuvent être couverts par des mises en situation internes et des actions de formation.

Pour mettre en œuvre la politique de recrutement définie par la Direction générale, les plans annuels suivants sont établis :

- le plan de recrutement recense les besoins externes par filière, par niveau d'expérience et par entité opérationnelle. Dans le cadre de la démarche budgétaire, chaque entité, en fonction des objectifs qui lui sont assignés, établit des prévisions d'évolution de ses effectifs. Ce plan de recrutement est élaboré en fonction des métiers et des évolutions prévues à moyen terme. Il s'articule avec le plan de formation et les mises en situation envisagées ;

■ **le plan de communication** intègre l'ensemble des actions permettant d'assurer le *sourcing* des Curriculum Vitae. Ce plan permet de sélectionner les meilleures candidatures et de proposer aux entités des dossiers ciblés correspondant à leurs besoins. Il a également pour objectif d'améliorer la visibilité et l'attractivité de la marque employeur ;

■ **le plan relations écoles** est destiné à favoriser le recrutement de diplômés d'écoles cibles, de stagiaires (essentiellement en pré-embauche) ainsi que d'alternants. Depuis de nombreuses années, Sopra développe des partenariats avec des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce et des universités dont les formations correspondent aux besoins de ses métiers. Ce plan sert de guide à l'ensemble des unités opérationnelles afin de mobiliser les acteurs opérationnels de proximité ;

■ **le plan stagiaires et alternants**, fixe l'objectif quantitatif de recrutement sur ces populations, organise le recensement des offres et leur diffusion auprès des écoles. Ce plan est directement issu des éléments budgétaires de chacune des entités opérationnelles. Il cible les écoles et les formations dans lesquelles Sopra souhaite recruter des stagiaires et des alternants.

En 2013, afin de servir l'ambition de croissance et de montée en valeur de ses activités, Sopra a renforcé son implication sociale et sociétale sur trois axes d'intervention :

- le renforcement de l'attractivité de la marque employeur ;
- le développement des partenariats avec les écoles cibles du Groupe ;
- la contribution au développement régional.

La balance nette des embauches est largement positive pour l'ensemble du Groupe avec près de 1 000 embauches (dont plus de 450 en France, plus de 200 en Espagne et près de 200 en Inde).

La progression des embauches entre 2012 et 2013 au niveau Groupe est de 22 %. La contribution de l'International à cette hausse est forte (+ 50 % par rapport à 2012). L'Espagne et l'Inde représentent à eux seuls plus de 60 % des embauches à l'international.

Sopra a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux professionnels (« *Work with us* » sur LinkedIn, « *Social Job Sharing* » via Facebook,...) et a poursuivi sa forte implication auprès des écoles lui permettant d'augmenter le nombre d'alternants et de stagiaires.

De plus, Sopra a obtenu en France le label « *Happy Trainees* ». Cette distinction, résultat d'une enquête auprès de plus de 14 000 étudiants, récompense les entreprises les plus remarquables en matière de condition d'accueil et de déroulement des stages.

En 2014, Sopra poursuivra cette démarche volontariste en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment auprès de ses écoles cibles. L'ambition est d'étendre progressivement à l'ensemble des pays et à la communauté Ressources humaines les bonnes pratiques en matière de recrutement, d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'emploi et de promotion de la diversité.

EMBAUCHES

	2013*	2012**	2011
France	1 780	1 676	1 814
International (hors France)	1 418	941	-
dont Espagne	458	302	-
dont Inde	420	254	-
TOTAL	3 198	2 617	

* Hors sociétés acquises en 2013.

** Hors Delta Informatique, société acquise en 2011.

DÉPARTS

	2013	2012	2011*
France	1 310	1 236	1 371
International (hors France)	839	664	-
dont Espagne	224	188	-
dont Inde	237	182	-
TOTAL	2 149	1 900	-

* Hors Delta Informatique, société acquise en 2011.

Les licenciements représentent moins de 5 % des départs en France.

Évolution du turnover des contrats permanents

Sur l'ensemble du Groupe, le *turnover* baisse d'un demi-point sur l'année (baisse d'un point sur la France). Cette évolution est attribuable à la fidélité des collaborateurs et aux effets d'un marché « atone ».

	2013	2012	2011
France	8,3 %	9,2 %	12 %
International (hors France)	11,1 %	10,6 %	-
dont Espagne	7,6 %	8,4 %	-
dont Inde	17,8 %	15,2 %	-
TOTAL	9,4 %	9,7 %	12,5 %

2.2.3. POLITIQUE DE FORMATION

Sopra Academy, l'organisme de formation interne de Sopra

L'un des objectifs de Sopra en matière de gestion des Ressources humaines est d'accroître en permanence le savoir-faire des collaborateurs et d'anticiper leur évolution professionnelle.

Le système de valeurs et les fondamentaux du Groupe doivent être partagés et connus de l'ensemble des collaborateurs pour favoriser une culture commune et la cohésion du Groupe.

Pour répondre à ses enjeux majeurs, le Groupe s'appuie sur son organisme de formation interne, Sopra Academy, et sur son système de *Knowledge Management* (gestion des connaissances).

Ce dispositif permet d'accompagner l'évolution de Sopra par l'intermédiaire des plans de développement des compétences et de partage des connaissances, avec pour objectifs de :

- servir la vision stratégique de l'évolution des métiers inscrite dans le Projet d'Entreprise ;
- diffuser les fondamentaux et encourager la capitalisation des pratiques grâce au *Knowledge Management* ;
- favoriser l'intégration des nouveaux recrutés et des sociétés acquises ;
- faciliter l'internationalisation du Groupe ;
- répondre aux attentes des collaborateurs en termes de développement personnel ;
- valoriser les talents des collaborateurs ;
- mettre en œuvre les dispositions réglementaires pour la formation professionnelle.

Grâce à ses programmes de formation et à son système d'échanges, Sopra Academy contribue à garantir le niveau d'excellence et d'adaptabilité des collaborateurs.

L'offre de formation et le *Knowledge Management*

À travers un large réseau de plus de 480 formateurs et intervenants, Sopra Academy diffuse une offre complète de formation : séminaires d'accueil et d'intégration, formations au management, aux métiers et aux offres du Groupe, développement personnel, apprentissage des méthodes et outils, des technologies et solutions, etc.

De plus, le *Knowledge Management* appuie et complète les formations. Il couvre les domaines du plan de formation, facilite le partage des fondamentaux du Groupe et la capitalisation sur les pratiques à travers ses communautés organisées par filières métiers, offres et savoir-faire. Avec l'ensemble des Directions et des *Community Managers*, Sopra Academy anime le Group *Knowledge Portal*, plate-forme d'échange au service de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le parcours et le développement des talents

Pour accompagner le développement des talents, Sopra Academy propose des parcours de formation par filière métier. En 2013, Sopra Academy a enrichi les parcours dédiés aux managers et aux commerciaux afin qu'ils acquièrent des savoir-faire indispensables à leur prise de fonction. Également, des parcours sont proposés également aux consultants pour faciliter l'appropriation des méthodes et des outils internes au Groupe.

De nouveaux modules de formation ont été bâtis pour répondre aux enjeux de montée en valeur sur l'innovation technologique et les nouveaux usages.

Le développement des compétences managériales

La capacité des managers à gérer globalement les affaires, à motiver et développer les équipes, ainsi qu'un fort charisme entrepreneurial à tout niveau, sont indispensables à la réussite du projet Sopra.

Quelle que soit leur filière métier, la formation des managers vise à développer l'ensemble des compétences managériales nécessaires

(commerce, production, gestion des Ressources humaines et finances).

Au sein de ses parcours, Sopra Academy a conduit en 2013 pour l'ensemble des managers du Groupe, un séminaire résidentiel reprenant les fondamentaux culturels de Sopra en matière de management.

En 2014, les parcours de formation seront renforcés en appui du Projet d'Entreprise, auprès de l'ensemble du management en charge de son déploiement. Les objectifs poursuivis concernent en particulier la montée en valeur continue de nos prestations auprès de nos clients, le partage de la culture Groupe et des bonnes pratiques, ainsi que le développement des compétences sur l'ensemble de nos filières afin d'adresser les domaines métier, les technologies et l'innovation recherchés.

I NOMBRE D'HEURES ET DE JOURS DE FORMATION FRANCE

	2013*	2012**	2011***
Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice			
France	229 887	231 784	225 400
Espagne	33 977		
Inde	68 066		
Nombre de jours ⁽¹⁾ de formation dispensés au cours de l'exercice			
France	32 841	33 112	32 200
Espagne	4 247		
Inde	8 368		
Nombre moyen de jours de formation par personne			
France	3,5	3,8	3,9
Espagne	2,4		
Inde	7,8		

* Hors sociétés acquises en 2013.

** Hors Adeuza et Callatay & Wouters France.

*** Hors Delta Informatique, société acquise en 2011.

(1) En France, une journée de formation = 7 heures.

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

2.2.4. DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

L'anticipation des besoins et l'adaptation des Ressources humaines sont indispensables pour servir avec succès le Projet d'Entreprise de Sopra, tout en maintenant un haut niveau de motivation des collaborateurs.

Par la dynamique du Projet d'Entreprise et la diversité de ses métiers, Sopra offre un cadre motivant et propice au développement de parcours professionnels multiples.

Tout collaborateur rejoignant le Groupe s'inscrit dans une perspective de développement de ses compétences et d'évolution de carrière.

Le Référentiel Métiers

Le Référentiel Métiers décrit l'ensemble des métiers du Groupe (filiales Conseil, Services technologiques, Édition de logiciels, Outsourcing applicatif, management, Chef de projet, commerce, fonctions supports). Il permet aux collaborateurs d'appréhender les exigences de leur métier et les chemins de carrières possibles au sein des différentes filières.

Le Référentiel Métiers est un outil essentiel permettant aux managers de guider le développement professionnel des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes, de leurs motivations et des priorités du Groupe. C'est aussi un support nécessaire pour attirer de nouveaux talents en cohérence avec la stratégie métier de Sopra et pour faciliter l'intégration des collaborateurs dans le cadre d'acquisitions de sociétés.

Le Référentiel Métiers est également un outil majeur du dispositif d'évaluation des compétences et de développement des collaborateurs.

Afin de soutenir l'évolution des services du Groupe vers toujours plus de valeur ajoutée, le Référentiel Métiers fait l'objet d'actualisations régulières en termes d'évolution des filières quel que soit le métier.

Un système d'évaluation continue

L'évaluation des collaborateurs est la clé de voûte du dispositif de développement des Ressources humaines.

Sopra dispose d'un système d'évaluation et de suivi de carrière lui permettant d'acquérir une connaissance et un suivi régulier de ses collaborateurs. Ce système s'appuie sur les évaluations de missions et sur les évaluations annuelles.

Ces évaluations, dans lesquelles le collaborateur prend une part active, sont partagées au sein de comités Ressources humaines animés conjointement par le management et la Direction des Ressources Humaines et la direction Transformation, Offre et Marketing.

Face à la croissance et à l'internationalisation du Groupe, le rôle des managers de proximité est déterminant pour assurer le suivi de carrière des collaborateurs et valoriser leur montée en compétences. Pour 2014, l'effort de formation et l'animation des managers de proximité seront maintenus.

2.2.5. RÉMUNÉRATIONS ET LEUR ÉVOLUTION

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.

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.

I RAPPORT ENTRE LE SALAIRE LE PLUS BAS ET LE SALAIRE LE PLUS ÉLEVÉ FRANCE (CONTRATS PERMANENTS)

	2013***	2012**
Rapport entre salaires de base annuels bruts le plus bas et le plus élevé	13,0	13,0
Rapport entre salaires de base annuels plus variable bruts le plus bas et le plus élevé	16,7	16,1
Nombre de collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 20 000 €*	0	2
Nombre de collaborateurs dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 26 000 €, soit 2 000 € x 13 mois	41	54
Salaire de base moyen annuel brut (en euros)	44 243 €	43 929 €

* Le salaire annuel brut le plus bas s'élève à 19 266 € en 2012 et 20 251 € en 2013 et ne concerne qu'une personne.

** Hors Adeuza et Callataj & Wouters France.

*** Hors sociétés acquises en 2013.

En 2012 les données ont été recalculées hors mandataires sociaux et la même base d'effectif a été appliquée sur l'ensemble des indicateurs ci-dessus (effectif en contrat permanent présent toute l'année).

2.3. Organisation du travail

L'ensemble des entités de Sopra respecte les législations locales applicables ainsi que les usages des branches professionnelles des pays concernés.

En France, Sopra 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 ; celles-ci sont en général autorisées pour une durée allant de six mois à un an renouvelable. Au 31 décembre 2013, en France, les salariés à temps partiel représentent 6 % de l'effectif total.

Des dispositifs particuliers d'organisation du travail sont mis en œuvre dans le cadre d'engagements contractuels pris auprès des clients.

I POURCENTAGE DE L'EFFECTIF À TEMPS PARTIEL FRANCE

	2013	2012	2011
% temps partiel contrats permanents	6 %	6 %	6 %

I ABSENTÉISME FRANCE

Le taux d'absentéisme est en augmentation depuis 2011.

	2013**	2012	2011*
% absentéisme	2,24 %	2,14 %	2,08 %

Mode de calcul : ratio entre le nombre de jours d'absence réelle calendaire/nombre de jours théoriques de travail demandé. Il a été calculé sur la base d'un équivalent temps plein moyen en prenant en compte les absences pour maladie, accidents du travail et de trajet.

* Pour 2011, l'indicateur a été recalculé selon la règle de calcul appliquée en 2012.

** Hors sociétés acquises en 2013.

2.4. Relations sociales

Les éléments présentés dans ce paragraphe concernent exclusivement le périmètre France (hors HRA et Altime).

L'organisation des instances représentatives du personnel de Sopra se structure autour d'un Comité central d'entreprise dans le cadre de l'UES ⁽¹⁾ existante avec son ancienne filiale Axway Software (participation de Sopra à hauteur de 25,72 %) et sa filiale à 100 % Sopra Banking Software.

Sopra dispose d'un Comité d'établissement, de Délégués du personnel sur 20 sites et de 16 CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Sopra Banking Software dispose d'un Comité d'établissement, de Délégués du personnel sur 6 sites et de 6 CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

En 2013, le Comité central d'entreprise a été réuni à cinq reprises, le Comité d'établissement de Sopra a été convoqué pour 12 réunions ordinaires et 6 réunions extraordinaires. Les CHSCT sont réunis quatre fois par an à titre ordinaire et ponctuellement pour des consultations extraordinaires qui ont porté notamment sur les aménagements de locaux, des évolutions du règlement intérieur et de la charte informatique.

Concernant Sopra Banking Software, le Comité d'établissement et les Délégués du personnel ont été désignés pour la première fois au mois d'avril 2013 et les CHSCT au mois de juin 2013. Le Comité d'établissement de Sopra Banking Software a été réuni pour 9 réunions ordinaires et 4 réunions extraordinaires.

Les NAO (Négociations annuelles obligatoires) ont été tenues avec les instances représentatives du personnel.

Au cours de l'année 2013, les négociations collectives ont abouti à la signature :

- d'un avenant à l'accord d'intéressement couvrant Sopra et Sopra Banking Software ;
- d'un avenant à l'accord de participation et d'un accord sur le déblocage anticipé de la participation tant au sein de Sopra qu'au sein de Sopra Banking Software ;

- d'un accord sur la prime de partage des profits au sein de Sopra ;
- d'un accord en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences portant sur le contrat de génération et d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Sopra Banking Software.

Les organisations syndicales disposent, dans le cadre d'un accord d'entreprise, de la possibilité d'effectuer une communication mensuelle et trimestrielle à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet. De la même manière, dans le cadre d'une disposition du règlement intérieur du Comité d'établissement de Sopra Group, les listes ayant des élus dans ce Comité peuvent effectuer une information mensuelle.

En 2014, Sopra Group et Sopra Banking continueront à s'inscrire dans un processus de négociation avec leurs partenaires sociaux, avec un calendrier de négociations soutenu.

I BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS FRANCE

	2013	2012	2011
Nombre d'accords signés dans l'année avec les organisations syndicales et/ou le CE	4 (Sopra) 5 (Sopra Banking Software)	16	4
Nombre d'accords collectifs actifs	15 (Sopra) 15 (Sopra Banking Software)	20	13

2.5. Santé et sécurité

Les éléments présentés dans ce paragraphe concernent le périmètre France.

En 2013, Sopra a poursuivi son effort de formation de Sauveteurs Secouristes du Travail pour l'ensemble de ses sites. À cet effet, des formations de recyclage et des formations initiales ont été organisées. Tous les sites sont équipés de défibrillateurs.

Les collaborateurs bénéficient d'une plate-forme de covoiturage. Sopra a poursuivi sa politique de qualité en matière d'aménagement des locaux.

Pour 2014, dans le cadre du plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences, Sopra s'engage à mettre en place des sessions de sensibilisation de type « gestes et postures » ou « travail sur écran » avec l'aide de la médecine du travail.

(1) UES : Unité Économique et Sociale.

I TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL FRANCE

	2013**	2012	2011
Taux de fréquence des accidents du travail	0,81	0,64	0,59
Taux de gravité des accidents du travail*	0,010	0,007	0,055

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.

** Hors sociétés acquises en 2013.

MALADIES PROFESSIONNELLES EN FRANCE

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

2.6. Principes de non-discrimination

La politique de Sopra en matière de lutte contre les discriminations s'inscrit dans une démarche volontariste de promotion de la diversité.

Pour porter ces engagements, Sopra dispose d'une structure dédiée dont l'objectif est d'animer et de piloter les accords et plans d'actions relatifs à la Responsabilité sociale de l'entreprise, notamment sur l'emploi des personnes handicapées, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion des jeunes ainsi que l'accompagnement des salariés seniors. Pour ces domaines, des orientations, des objectifs ou des politiques ont été définis et sont déclinés en accords ou plans d'action.

2.6.1. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (FRANCE)

La Mission Handicap a pour principal objectif de favoriser l'emploi durable des travailleurs en situation de handicap.

Dans la continuité de l'année 2012 (année de création de la Mission handicap), l'année 2013 a permis d'intensifier les actions engagées sur les cinq axes de la politique Handicap (recrutement, maintien dans l'emploi, formation et sensibilisation, relations avec le secteur protégé, soutien au développement technique).

La réussite de nos objectifs de recrutement est en partie liée à notre capacité à innover et à proposer des rencontres de qualité dans un cadre convivial. À cet effet, des journées de recrutement spécifiques ont été organisées sur sept grands bassins d'emploi. Ces moments ont permis d'une part de sensibiliser des managers, mais aussi de recruter des profils expérimentés et des jeunes diplômés en

situation de handicap, sans emploi et en recherche de reconversion professionnelle. Un programme de formations spécifiques adapté à nos métiers a été proposé à ces jeunes.

Un plan de formation d'envergure sur la thématique handicap a été déployé auprès de l'ensemble de la communauté Ressources humaines. De plus, pour répondre à l'objectif de sensibilisation de tous nos collaborateurs, et notamment ceux en mission chez le client, des contenus originaux et variés (vidéos virales, témoignages d'experts et de collaborateurs, quizz,...) ont été mis en avant sur le portail de l'entreprise. Ce dispositif a eu un fort retentissement auprès des collaborateurs et généré près de 10 000 consultations sur la semaine de l'événement.

Les opérations de sensibilisation ont permis d'encourager des collaborateurs handicapés à engager une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et d'adaptation du poste de travail aux conséquences du handicap.

De plus, le partenariat avec l'Unea ⁽¹⁾ et l'amélioration du processus de recherche d'entreprises du secteur protégé ont permis de redynamiser la politique d'achat au sein du Groupe. Une des conséquences a été la signature de contrats qui a permis de créer 10 postes en sous-traitance pour des personnes en situation de handicap du secteur protégé.

Le projet de recherche Aurevi a été lancé, en partenariat avec l'école des Mines d'Ales et un laboratoire ophtalmologique. Il a pour objectif la mise au point d'un dispositif destiné à accroître la mobilité des personnes malvoyantes. En outre, le soutien au développement technique du projet TADEO (plate-forme de services pour les malentendants) est maintenu.

Le taux d'emploi de personnes handicapées de Sopra en France est de 1,23 % au 31 décembre 2013. La progression du taux d'emploi est autant liée à l'accroissement du taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap qu'à celui issue de la sous-traitance vers le secteur adapté et protégé.

I TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES FRANCE

	2013***	2012*	2011**
Taux d'emploi de travailleurs handicapés par l'entreprise	1,23 %	0,87 %	0,94 %

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'Agephip + nombre d'unité bénéficiaire issu de la sous-traitance vers le secteur adapté ou protégé divisé par l'effectif d'assujettissement.

* Hors Adeuza et Callataj & Wouters France.

** Hors Delta Informatique, société acquise en 2011.

L'effectif assujetti est calculé selon les règles définies par l'Agephip. Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne sont pas comptabilisés dans ce calcul.

*** Hors sociétés acquises en 2013 et Sopra Banking Software.

En 2014, Sopra va poursuivre ses actions afin d'atteindre tous les objectifs de l'accord d'entreprise triennal 2012 – 2014, tout en mettant l'accent sur des engagements sociétaux et des projets innovants.

(1) Unea : Union nationale des entreprises adaptées.

2.6.2. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Groupe renouvelle son engagement autour de trois axes prioritaires : favoriser la mixité des parcours scientifiques, attirer plus de femmes issues des écoles d'ingénieurs et être attentif à la non-discrimination des parcours.

En 2013, dans le cadre de la Course Croisière EDHEC, les opérations de sponsoring d'équipage 100 % féminin ont été reconduites auprès de l'EDHEC et de Centrale Paris. Un pilote a également été lancé avec une association locale en région Rhône-Alpes pour promouvoir les métiers de l'informatique auprès de lycéennes et collégiennes au travers de témoignages de collaboratrices Sopra. De plus, à l'occasion de la journée de la femme une opération de sensibilisation a été organisée au travers d'une campagne de cooptation « au féminin ».

En matière de formation et de gestion de carrière, la proportion de femmes et d'hommes formés est cohérente avec la répartition des effectifs. Il en est de même, pour les promotions.

Sopra propose des salaires d'embauche identiques aux candidates et aux candidats, à qualification, compétences et expériences équivalentes. En 2013, les écarts de rémunération constatés par classification entre les femmes et les hommes restent situés dans une fourchette de 3 %. Ces écarts font l'objet d'une analyse approfondie lors des cycles d'évaluation et de révision des situations.

De plus, Sopra veille à ce que les personnes ayant pris un congé maternité ou un congé d'adoption bénéficient des mêmes conditions d'augmentation que l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Un guide de la parentalité est disponible sur l'intranet à l'ensemble des collaborateurs.

En 2014, une réflexion globale sera engagée sur la thématique du leadership au féminin afin de comprendre et de lever les éventuels freins liés à la promotion des femmes.

Enfin, le Groupe va poursuivre les actions de sensibilisation interne et étendre les opérations de promotion des métiers d'ingénieurs auprès des lycéennes à d'autres régions françaises.

L'ambition de la communauté Ressources humaines International est de partager et d'enrichir les bonnes pratiques et expériences sur ce thème.

2.6.3. SENIORS

En 2013, Sopra a favorisé la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de notre politique en faveur des seniors pour la réussite du management intergénérationnel.

En 2014, Sopra s'attachera à déployer les thématiques issues du plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences. L'objectif du dispositif est de favoriser l'embauche des jeunes

tout en maintenant dans l'emploi les seniors en activité. Il est également prévu de poursuivre les actions permettant l'anticipation de l'évolution des carrières et l'information des collaborateurs concernés par des aménagements de fin de carrières et la transition entre activité et retraite.

I TAUX D'EMPLOI DES SENIORS FRANCE

	2013	2012	2011
Nombre de seniors (45 ans et plus)	1 828	1 590	1 445
Pourcentage d'emplois seniors (45 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	17,9 %	16,9 %	16,6 %
Nombre de seniors (dont 55 ans et plus)	450	386	326
Pourcentage d'emploi seniors (55 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	4,4 %	4,1 %	3,8 %

2.6.4. DIVERSITÉ ET INSERTION DES JEUNES EN RECHERCHE D'EMPLOI (FRANCE)

L'accès à l'éducation pour tous et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est au cœur de la politique RSE de Sopra.

En 2013, des actions ont été menées auprès d'étudiants sur des cursus ingénieurs et universitaires destinés à favoriser la diversité sociale (handicap, égalité femmes/hommes...). Sopra a ainsi renouvelé son engagement avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents ». Une dizaine de jeunes diplômés, issus de quartiers sensibles, sont parrainés par des salariés volontaires de l'entreprise pour les accompagner dans leur recherche d'emploi. De plus, pour favoriser l'insertion professionnelle de jeunes diplômés issus de filières non informatique, une journée de découverte des métiers de l'informatique a été organisée pour la première année et a remporté un vrai succès avec des embauches à la clé.

Le Groupe a de plus accompagné des étudiants en situation de handicap sur le choix de filières et financé des adaptations d'équipements afin de pallier les conséquences du handicap en milieu éducatif. Il a aussi promu un programme original de soutien scolaire de jeunes lycéens en situation de handicap (le parcours « Sopra Group Handitutorat »).

En 2014, Sopra va poursuivre les actions menées auprès des étudiants et renforcer le partenariat avec « Nos Quartiers ont des Talents », en lançant avec l'association le premier Club des parrains VIP (afin d'accroître l'efficacité de l'accompagnement dans la recherche d'emploi de jeunes diplômés issus des quartiers sensibles).

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

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

Sopra 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.

2.7.1. RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Sopra s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Sopra a réaffirmé cet engagement dans sa Charte éthique publiée en 2012.

Sopra 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 veille à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles.

2.7.2. REFUS DU TRAVAIL FORCÉ DES ENFANTS

Sopra 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.

3. Notre responsabilité environnementale

Comparé à des industries lourdes, les activités d'édition, de services et de prestations intellectuelles développées par Sopra ont un impact limité sur l'environnement. Cependant, les activités du Groupe avec des implantations à l'international, génèrent des déplacements, nécessitent beaucoup d'infrastructures et de matériels informatiques et produisent de nombreux documents. Le Groupe est par ailleurs implanté sur de multiples sites à l'International et en France pour assurer la proximité la plus pertinente avec ses grands clients, ce qui implique d'intégrer une gestion des locaux adaptée aux contraintes environnementales.

La maîtrise de l'impact environnemental du Groupe est donc devenue, dans ses modes de gestion et de production, un enjeu important et fait l'objet d'un programme d'amélioration continue impliquant les directions fonctionnelles concernées et les collaborateurs.

Par ailleurs, en 2013, Sopra a décidé de renforcer son engagement en faveur de l'environnement pour une plus grande prise en compte des thématiques de l'eau au sens large : accès à l'eau, assainissement, prévention et lutte contre les pollutions. L'eau est, avec l'alimentation, un élément indispensable à la vie et au quotidien. Près d'un milliard de personnes n'a pas accès à l'eau potable. Plus de 2,6 milliards de personnes n'ont pas accès à des services d'assainissement. Enfin, l'eau ne connaît pas de frontières. Son partage est source de tension et de conflits entre les états. Dans ce cadre, Sopra a renforcé, en 2013, son soutien auprès de l'ONG Green Cross, dont il est mécène en France depuis 2012. Ce point est développé dans le paragraphe 4.1.4 de ce rapport.

Pour 2014, les deux axes de travail de la démarche de progrès du Groupe concernent donc l'amélioration de l'impact environnemental de ses activités, et le développement de sa contribution pour l'accès

et la préservation de l'eau. Cette démarche environnementale impliquera progressivement les entités internationales et les sociétés récemment acquises.

3.1. Prise en compte des impacts environnementaux

En France, les collaborateurs du Groupe sont associés à une démarche d'écoresponsabilité pour que la limitation de l'impact sur l'environnement devienne l'affaire de tous. Il s'agit de favoriser les initiatives et d'éviter le gaspillage d'énergies non renouvelables dans les modes de fonctionnement. Pour les sensibiliser et les aider dans leurs actions au quotidien, un guide des écogestes a été conçu et diffusé dès 2009, et remis à jour en 2013. Ce guide accompagné d'un ensemble d'initiatives du Groupe fait l'objet de campagnes de sensibilisations régulières auprès des collaborateurs. Des relais sur l'ensemble des sites ont pour rôle d'accompagner leur bonne application.

3.1.1. ORGANISATION POUR PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

Dans le cadre du programme Développement Durable du Groupe, plusieurs directions fonctionnelles sont associées à la démarche environnementale et définissent, avec la direction Développement Durable et sous la responsabilité de la Direction générale, la politique environnementale Groupe. Cette politique est définie chaque année et synthétisée dans une note qui regroupe l'ensemble des grands

domaines d'actions pertinents pour Sopra. Chaque Direction impliquée par la politique environnementale pilote ses actions. La coordination du plan d'ensemble est effectuée lors des réunions du Comité Développement Durable.

Les deux Directions suivantes sont plus particulièrement engagées dans la politique environnementale du Groupe et ont mis en place des relais pour gérer leurs plans de progrès :

La direction Immobilier et Achats

Les principaux acteurs directement impliqués dans la démarche environnementale sont :

- le Directeur de la direction Immobilier et Achats ;
- un responsable en charge de la politique immobilière et du choix des bâtiments (intégrant les normes environnementales) ;
- un responsable en charge de la coordination et du suivi des actions environnementales des sites en France ;
- un responsable des achats en central, chargé du suivi de la politique Achats responsables de Sopra en France ;
- un responsable en charge de la gestion des voyages par entité/pays ;
- un responsable des achats de fournitures de bureau et des consommables informatiques par entité/pays ;
- les gestionnaires de site, (hors France, sous l'autorité des Directions pays).

La direction des Moyens et de la Sécurité informatique

La direction des Moyens et de la Sécurité informatique (DMSI) gère l'ensemble des moyens et ressources informatiques du Groupe.

Les principaux acteurs impliqués dans la démarche environnementale sont :

- le Directeur de DMSI ;
- un responsable en charge de la coordination des actions environnementales pour DMSI. Il a également en charge les relations avec la direction Immobilier et Achats (salles machines, rénovation et extensions de sites) ;
- un responsable en charge du service « Worstations » qui comprend :
 - la politique d'équipement (entre autres PC, imprimantes, photocopieurs),
 - la gestion du stock « matériel »,
 - le traitement des DEEE ⁽¹⁾.

Concernant la déclinaison dans les pays, et pour des sujets tels que le tri sélectif hors DEEE, la gestion des déplacements ou les achats, la gestion est opérée par les entités locales.

En Inde et en Espagne, un responsable DD-RSE par pays assure la coordination des actions environnementales des entités concernées.

3.1.2. INITIATIVES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Un peu partout dans le Groupe, les initiatives en faveur de l'environnement se multiplient.

L'emménagement dans de nouveaux locaux ou la rénovation de sites existants sont à chaque fois propices pour impulser une

nouvelle dynamique en faveur de l'environnement et repenser les écogestes. Des bureaux aux dernières normes où lumière, chauffage et climatisation sont programmés pour se couper le week-end, parkings à vélo, développement du tri sélectif, machines à café de nouvelle génération pour limiter le gaspillage des gobelets, autant d'actions qui concourent au final à limiter l'empreinte environnementale du Groupe.

De nombreux collaborateurs adhèrent à la démarche environnementale du Groupe et s'impliquent en mettant en place des initiatives locales : commandes de paniers bio, mise en place de collectes d'ampoules et de piles usagées sur des sites du Groupe, voire chez le client,...

En France, la démarche environnementale de l'entreprise s'appuie principalement au niveau central sur les actions de la direction Immobilier et Achats, de DMSI et de la direction Développement Durable. En local, la démarche s'appuie également sur les initiatives des Directions de sites.

Parmi les actions en place ou lancées en France en 2013, nous pouvons noter : la mise en place de systèmes de coursiers à vélo entre les sites d'une localisation proche, le développement du covoiturage, la diffusion du guide des écogestes et des chartes « Impressions » et « PC », le renforcement du tri sélectif du papier par mise à disposition de containers spéciaux dans chaque bureau sur plusieurs sites, la limitation des impressions par l'impression recto verso par défaut.

Un programme environnemental a été mis en place progressivement en France depuis 2011. Il regroupe les actions spécifiques mises en œuvre par les Directions impliquées dans la maîtrise de l'impact environnemental du Groupe. En 2014, pour renforcer son action en faveur de l'environnement, la construction d'un Système de Management Environnemental (SME) sera poursuivie en France.

En 2013, une initiative de certification ISO 14001 a été lancée sur l'un des sites de la région Aquitaine (Colomiers). D'autres démarches de certification de sites seront explorées dès 2014 en s'appuyant sur ce projet pilote.

En Espagne, Sopra a mis en place en 2013 un programme d'amélioration continue impliquant les directions fonctionnelles concernées ainsi que l'ensemble des collaborateurs.

Le Responsable RSE, sous le pilotage de la Direction générale définit une politique environnementale en coordination avec la direction Immobilier et Achats, la direction des Moyens et de la Sécurité informatique et la direction de la Communication.

Ce programme d'amélioration s'appuie sur un Système de Management Environnemental (SME), établi selon la norme UNE-EN ISO 14001. Les principaux objectifs du SME concernent :

- la formation des collaborateurs dans le cadre des mesures d'efficacité énergétique ;
- une meilleure gestion des déchets par la mise en place d'un système de tri sélectif ;
- l'implication des fournisseurs dans la démarche environnementale du Groupe.

Sopra Group Espagne dispose ainsi de la certification ISO 14001 sur deux implantations : Séville et une partie du site de Manoteras.

En tant qu'entreprise responsable, Sopra Group India (SGI), qui regroupe plus de 1 200 collaborateurs en Inde (Noïda et Bangalore)

(1) DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques.

a mis en place depuis plusieurs années un programme d'actions pour une meilleure gestion de l'environnement. Ce programme porté par Yogdaan (l'organisme agréé Sopra Group India Yogdaan Trust), concerne :

- la gestion des moyens informatiques. Ce point est détaillé dans le paragraphe 3.3.1 ;
- la sensibilisation et l'implication des collaborateurs aux enjeux de l'environnement et aux écogestes ;
- la mise en place du tri sélectif pour le papier.

Parmi les autres actions mises en place, SGI a soutenu en 2013 une association, dont l'objet est de fabriquer et de vendre des produits issus de matières recyclées.

3.1.3. ACTIONS DE FORMATION ET D'INFORMATION DES SALARIÉS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

La maîtrise de l'impact environnemental du Groupe a fait l'objet d'un programme de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs en France, en Espagne et en Inde en 2013.

Les collaborateurs du Groupe sont associés à une démarche d'écoresponsabilité. Pour les sensibiliser, un guide des écogestes et des consignes rappelant les grands enjeux environnementaux dans les métiers du Groupe sont régulièrement diffusés à l'ensemble des collaborateurs que ce soit en France, en Espagne ou en Inde. Ce dispositif de sensibilisation est relayé sur l'ensemble des outils de communication interne du Groupe (newsletter Groupe, intranet), et auprès des relais sur site. Chaque pays a mis en place un dispositif d'information et de sensibilisation à travers des notes d'information, l'intranet ou des newsletters dédiés.

Par exemple, en France, une adresse mail dédiée permet aux collaborateurs d'adresser leurs remarques, questions ou suggestions à la direction du Développement Durable qui relaie les informations aux Directions concernées.

L'information sur la démarche environnementale du Groupe, via le guide des écogestes, est diffusée dans le guide d'accueil, communiqué à tous les nouveaux collaborateurs qui intègrent le Groupe en France.

En 2014, une démarche de sensibilisation est prévue à travers les séminaires d'intégration destinés aux nouveaux collaborateurs en France.

Enfin, l'ensemble des collaborateurs est sensibilisé aux enjeux environnementaux notamment à travers les actions de partenariat et de solidarité réalisées par leur entité d'appartenance.

En France, Sopra est mécène de Green Cross France et Territoires (GCFT) et s'engage sur la thématique de l'eau auprès de cette association d'envergure internationale œuvrant en faveur de l'environnement.

Un programme de sensibilisation des principales entités à l'international a été lancé en 2013 auprès des responsables concernés afin d'intégrer progressivement l'ensemble du Groupe à la démarche environnementale initiée en France.

Pour 2014, les principaux objectifs de progrès concernent la diffusion homogène de supports Groupe relatifs aux thématiques Développement Durable et la sensibilisation aux enjeux environnementaux pour l'activité du Groupe. L'accès aux outils

Groupe et la sensibilisation des collaborateurs se feront via le Réseau Collaboratif d'Entreprise et progressivement, pour les pays, dans le cadre des séminaires d'intégration.

La construction d'un Système de Management Environnemental Groupe va se poursuivre en 2014. Il adressera en priorité la France, puis progressivement les entités internationales au regard de l'avancement de leur propre programme (Espagne).

3.2. Gestion des déchets

Deux catégories de déchets sont principalement triées et traitées par des sociétés spécialisées :

- les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ;
- les autres déchets qui regroupent le papier, les cartouches d'encre usagées et les piles.

Par ailleurs, sur quelques sites, le recyclage des canettes est organisé mais les quantités concernées ne sont pas comptabilisées dans les tableaux présentés dans ce document.

3.2.1. GESTION DES DEEE

France

En 2013, afin d'assurer le traitement de ses déchets informatiques, Sopra 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 handicapées.

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.

Espagne

En 2013, Sopra a travaillé avec la société « Cuadrado » pour traiter ses déchets informatiques. Cuadrado offre les mêmes conditions de traçabilité et de recyclage que les prestataires utilisés pour la France.

Inde

Sopra Group India a lancé l'initiative « passer au vert » pour une meilleure durabilité de son infrastructure informatique et améliorer l'efficacité de ses équipements. Pour le traitement de ses déchets informatiques (PC en particulier), SGI a travaillé en 2013 avec la société Greenscape, basée à New Delhi. Les équipements informatiques usagés mais réutilisables, ont, pour leur part, été donnés à des associations ou des écoles.

Pour 2014, l'objectif principal du Groupe est de poursuivre son programme de gestion des déchets informatiques.

Pour une gestion rigoureuse du traitement de ses déchets informatique des différentes entités du Groupe, le pilotage et la coordination du programme sont traités en central en coordination avec les entités par pays.

I QUANTITÉS DE DEEE

(en kg)	2013	2012	2011
France	11 809	4 510	nd
Espagne	653	nd ⁽¹⁾	nd
Inde	368	nd	nd

(1) nd : non disponible.

France : Hors sociétés acquises en 2013.

Espagne : HRA inclus.

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

Concernant l'Inde, la donnée disponible de ce tableau ne concerne que les PC.

Le volume des DEEE peut varier de manière importante d'une année sur l'autre en fonction du renouvellement du matériel des sociétés acquises. Ainsi, en 2013, près de 6 tonnes de DEEE ont été récoltées sur le site de Tours (stock de Delta Informatique, société intégrée en 2012).

3.2.2. GESTION DES DÉCHETS PAPIER ET CONSOMMABLES

France

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

- par des sociétés spécialisées gérées directement par le Groupe et fournissant un suivi précis des quantités évacuées ;
- par les municipalités ou par des prestataires non gérés par le Groupe (immeubles multilocataires).

En 2013, une politique de tri sélectif du papier par bureau a été mise en place sur plusieurs sites en France. Cette politique permet d'augmenter de manière significative le volume collecté des déchets papier et sera donc poursuivie en 2014 sur de nouveaux sites.

Le plan de progrès 2014 vise à suivre de manière précise les quantités triées et à étendre ce système de tri sélectif par bureau sur de nouveaux sites en Île-de-France et en régions. Pour cela, Sopra a une politique de gestion directe du tri sélectif avec des sociétés privées spécialisées qui assurent une meilleure traçabilité en fournissant des bordereaux de suivi des déchets.

Inde

Dans le cadre de sa démarche d'entreprise responsable, Sopra Group India a mis en place une politique soutenue de valorisation des déchets papier. 85 % de l'ensemble des déchets papier de la société est recyclé, ce qui représente pour 2013 près de deux tonnes de papier.

Pour le traitement de ces déchets papier, SGI a travaillé en 2013 avec la société Green O Tech, basée à New Delhi.

Le plan de progrès 2014 consiste à poursuivre cette politique.

Espagne

Pour la gestion de ses déchets papier, Sopra Group Espagne travaille avec un prestataire spécialisé DCD (Destruccion Confidencial de Documentacion, S.A.). Des conteneurs pour le papier usagé sont installés près des imprimantes. Un recyclage des cartouches d'imprimantes ou toner vides est également 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.

En 2014, deux axes de progrès sont prévus :

- une campagne d'information interne sur le tri sélectif (affiches dans les cafétérias et diffusion d'un guide du recyclage) ;
- la mise en place progressive du tri sélectif dans chaque bureau.

I QUANTITÉS DE DÉCHETS HORS DEEE (PAPIER, CARTOUCHES USAGÉES, PILES)

(en kg)	2013			2012			2011		
	Papier	Cartouches	Piles	Papier	Cartouches	Piles	Papier	Cartouches	Piles
France	27 001	4 112	89	19 920	4 403	181	18 090	4 089	15
Espagne	11 090	170	nd	20 490	145	nd	nd	nd	nd
Inde	1 982	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

France : Hors sociétés acquises en 2013.

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

En France, les données ne concernent que les données fournies par les prestataires gérés directement par le Groupe. En 2012, les quantités France ne concernent que l'Île-de-France. En 2013, les données concernent l'Île-de-France et les régions.

En Espagne, le déménagement sur le site de Manoteras a permis d'effectuer un important tri de vieux papiers.

3.3. Utilisation durable des ressources

3.3.1. GESTION DES MOYENS INFORMATIQUES

Les moyens informatiques sont gérés de manière centralisée à la direction des Moyens et de la Sécurité informatique. Ceci assure une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, sources d'économies d'énergies.

De par son activité de développement de logiciels et de gestion de projets informatiques pour le compte de ses clients, Sopra dispose d'un important parc de serveurs. Ce parc contribue pour une large part au bilan environnemental de l'entreprise (matériau, consommation énergétique, puissance de climatisation). Dans une logique de maîtrise des coûts économiques et écologiques, Sopra assure depuis longtemps une gestion rigoureuse de ce parc, en mutualisant les équipements et en mettant en œuvre des solutions permettant de diminuer la consommation énergétique des postes de travail.

Maîtrise des consommations d'énergie

Depuis plusieurs années, Sopra 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. Ce programme s'est poursuivi et a été déployé sur l'ensemble des filiales. Il permet de limiter la consommation d'énergie lorsque les collaborateurs n'utilisent pas leur ordinateur pendant des durées prolongées dans la journée. 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.

De même, les ordinateurs fixes ou portables et les serveurs sélectionnés par Sopra respectent les normes des constructeurs (Energy Star 5.0) et privilégient une faible consommation énergétique. Les ordinateurs portables sont également équipés de batteries de trois cellules qui permettent un temps de rechargement court.

Concernant le parc des photocopieurs et imprimantes, Sopra a développé une démarche de rationalisation du nombre de matériels informatiques et d'usage raisonné des consommables. Dans ce sens, la connexion au réseau est considérée comme un facteur de réduction du nombre de machines, car les photocopieurs peuvent fonctionner comme imprimante et scanner (*scan to mail*). En 2013, près de 90 % des photocopieurs étaient connectés au réseau avec une fonction recto verso.

Pour 2014, un plan de meilleure gestion des impressions est prévu, avec notamment l'impression Noir & Blanc et recto verso par défaut.

Virtualisation des infrastructures informatiques

Sopra a mis en place depuis plusieurs années un plan de virtualisation de ses infrastructures informatiques. 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.

En 2014, le Groupe va poursuivre sa politique de virtualisation des serveurs sur l'ensemble des pays qui contribue à diminuer l'empreinte environnementale de ses activités.

Maîtrise du parc informatique

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

Les matériels informatiques utilisés par Sopra sont référencés dans une base de données gérée avec le logiciel HP – *AssetCenter*. 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 et permet d'identifier et de remplacer les matériels obsolètes ou ceux dont l'utilisation ne correspond plus aux standards des métiers du Groupe.

Même après la sortie du parc et le recyclage, Sopra 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, Sopra cède la majeure partie de son matériel à un organisme certifié. De plus, 15 % des PC en fin de vie sont donnés à des établissements scolaires ou à des associations caritatives.

Durée de vie du matériel informatique

Depuis 2009, Sopra a renouvelé la majeure partie de son parc d'ordinateurs professionnels au profit d'ordinateurs moins consommateurs d'énergie. Les constructeurs continuent à faire évoluer leurs offres en proposant des gammes d'ordinateurs avec des performances environnementales accrues, ce qui donne encore des perspectives de progrès pour le Groupe lors des prochains renouvellements.

Parallèlement, un des principes majeurs mis en œuvre depuis plusieurs années est d'allonger le plus possible la durée de vie du matériel en tenant compte des exigences technologiques nécessaires à l'exercice de nos activités.

Ainsi, le renouvellement régulier du parc informatique avec des ordinateurs toujours plus économes en énergie et une politique d'allongement de la durée de vie du matériel informatique permettent de limiter de manière conséquente l'impact environnemental du Groupe.

Afin d'assurer la traçabilité, le matériel informatique est régulièrement inventorié, à la fois physiquement par les équipes techniques du Groupe, mais aussi à distance par la collecte d'informations depuis le réseau.

L'objectif est pour 2014 de changer de gamme d'ordinateurs portables au profit d'un modèle Hewlett-Packard, équipé de la nouvelle génération de processeur Intel moins consommateur en énergie. Ce matériel respecte la norme EnergyStar 5.2. Une migration massive des ordinateurs fixes et portables de Windows XP qui arrivent en fin de support, vers Windows 7 plus performant dans la gestion de l'alimentation est également planifiée. Cette migration entraînera le remplacement d'une partie du parc PC, contribuant ainsi à son rajeunissement.

I DURÉE DE VIE DU MATÉRIEL INFORMATIQUE

(en nombre d'années)	2013		2012		2011	
	LPT	PC	LPT	PC	LPT	PC
France	2,37	3,38	2,89	3,82	4,25	
Espagne	2,15	2,95	nd		nd	
Inde	2,05	3,35	nd		nd	
Groupe	2,29	3,27	2,91	3,83	nd	

France et Espagne : sociétés acquises en 2013 incluses.

LPT pour laptop : ordinateur portable.

PC pour Personal Computer : poste fixe.

Le remplacement progressif du matériel dans le cadre de la migration vers Windows 7 explique le rajeunissement du parc d'ordinateurs fixes et portables constaté en 2013.

I CONSOMMATION ANNUELLE DES ORDINATEURS PROFESSIONNELS

(en kWh)	2013		2012		2011	
	LPT	PC	LPT	PC	LPT	PC
France	54	152	54	152	57	178
Espagne			nd	nd	nd	nd
Inde						
Groupe						

France et Espagne : sociétés acquises en 2013 incluses.

LPT pour laptop : ordinateur portable.

PC pour Personal Computer : poste fixe.

La consommation annuelle des ordinateurs professionnels, portables ou fixes, n'a pas évolué par rapport à 2012 car les gammes d'ordinateurs n'ont pas été modifiées en 2013.

I NOMBRE DE NOUVEAUX SERVEURS PHYSIQUES ET VIRTUELS

(en nombre de serveurs)	2013		2012		2011	
	Serveurs physiques	Serveurs virtuels	Serveurs physiques	Serveurs virtuels	Serveurs physiques	Serveurs virtuels
France						
Nouveaux serveurs	143	1 101	144	916	204	562
Espagne						
Nouveaux serveurs	4	21	nd		nd	
Inde						
Nouveaux serveurs	7	46	nd		nd	

France et Espagne : Hors sociétés acquises en 2013 pour les serveurs physiques.

Les serveurs comptabilisés sont ceux installés dans les locaux du Groupe.

3.3.2. DÉMATÉRIALISATION DES DOCUMENTS

La mise en place d'actions concrètes de dématérialisation des documents et la sensibilisation des collaborateurs permettent de réduire l'usage du papier et la consommation d'énergie liée à l'impression. La dématérialisation permet également de diminuer le transport physique des documents. Et enfin, moins de papier imprimé, c'est moins de déchets à traiter.

La dématérialisation des documents au sein du Groupe concerne les différents journaux internes de Sopra (journal Groupe et journaux des divisions fonctionnelles et opérationnelles diffusés via l'intranet), les rapports d'activités produits mensuellement par chaque collaborateur, la gestion des congés et absences, les demandes informatiques, les achats et les factures de voyages.

En France, de nouveaux projets ont été déployés en 2013, notamment la dématérialisation des bulletins de paie et la gestion des notes de frais.

Concernant les bulletins de paie, les collaborateurs qui le souhaitent peuvent recevoir une version dématérialisée de leurs bulletins de paie via un coffre numérique sécurisé Digiposte géré en partenariat avec La Poste.

Concernant la gestion des notes de frais, l'application Expense a été déployée en France auprès de l'ensemble des collaborateurs. Accessible via l'intranet, cette nouvelle application permet de générer des gains importants du fait de la taille du Groupe en France, à la fois sur les impressions, sur le transport de documents entre les différents services du Groupe en France et sur l'archivage.

Pour 2014, la dématérialisation des notes de frais devrait s'étendre à d'autres pays.

Sopra a également commencé à mettre en place en France la dématérialisation des factures pour certains clients. Un projet pilote a été lancé avec succès auprès d'un grand client et sera étendu progressivement à de nouveaux clients dès 2014.

3.3.3. GESTION DES DÉPLACEMENTS

Politique déplacements

Sopra est implanté en France et à l'international. En France, le Groupe a de nombreux sites répartis sur l'ensemble de l'hexagone. Ses clients sont eux-mêmes implantés sur tout le territoire français et à l'international. Par ailleurs, Sopra a développé des Centres de service *Offshore* en Espagne, au Maroc et en Inde et la gestion de leurs activités implique des déplacements. Ces multiples implantations génèrent donc des déplacements en avion, en train et en voiture, ayant un impact sur l'environnement.

Ainsi, une démarche de réduction des déplacements a été instaurée depuis plusieurs années afin de réduire l'impact des déplacements en adoptant l'utilisation du système de visioconférence ou en favorisant à chaque fois que c'est possible le moyen de transport le moins polluant (train).

Dans ce contexte et pour réduire le nombre de déplacements, Sopra a mis en place un plan d'action sur plusieurs axes :

Limitation des déplacements pour les réunions internes et externes grâce à l'équipement de matériels de visioconférence sur la plupart des sites du Groupe ;

Incitations pour privilégier à chaque fois que cela est possible les modes de transport les moins polluants, notamment pour les voyages en France ou les trajets quotidiens chez les clients.

En 2013, la Direction générale a renouvelé les consignes liées aux règles des déplacements auprès du management de l'ensemble du Groupe.

I NOMBRE DE NOUVEAUX SYSTÈMES DE VISIOCONFÉRENCE MIS EN PLACE

(en nombre de visioconférences)	2013		2012		2011	
	Nouvelles	Cumul	Nouvelles	Cumul	Nouvelles	Cumul
France	6	40	7	34	7	27
Espagne	1	6	0	5	1	5
Inde	0	9	5	9	1	4
Groupe	9	74	16	65	10	49

Hors sociétés acquises en 2013.

Pour 2014, l'objectif est d'avoir au moins un système de visioconférence par site en France.

Pour l'Espagne, l'installation d'un nouveau système de visioconférence est prévue sur le site de Madrid Manoteras.

Pour l'Inde, deux nouveaux systèmes de visioconférence sont prévus sur le deuxième site de Noida.

Suivi du bilan carbone des déplacements professionnels

Pour identifier les axes de progrès, Sopra suit depuis plus de trois ans le bilan carbone des trajets et voyages en avion, en train et en voiture constituant l'essentiel des déplacements professionnels de ses collaborateurs. Ce bilan carbone permet d'identifier les pistes de progrès pour limiter les transports les plus polluants. C'est le cas notamment pour plusieurs destinations en France pour lesquelles le passage au train permet une réduction conséquente des émissions de CO₂.

Le bilan carbone des déplacements, notamment avion et train, sera progressivement suivi dans les différents pays du Groupe.

Centralisation de la gestion des voyages

France

Afin de mieux gérer les déplacements professionnels, la gestion des voyages en France a été confiée à deux prestataires qui centralisent

la gestion de l'essentiel des déplacements professionnels : une agence de voyage pour les trajets en avion et en train, et une société de location de voitures.

L'utilisation de véhicules personnels pour les longs déplacements professionnels en France est limitée aux nécessités de service et lorsque l'usage du train et de l'avion ne sont pas adaptés.

Concernant les déplacements courts, l'utilisation des taxis et des véhicules personnels est restreinte lorsque les transports en commun sont facilement accessibles.

Les règles concernant les déplacements professionnels sont diffusées via l'Intranet et s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Espagne

En Espagne, les déplacements en avion et en train sont gérés par une seule agence de voyages.

Inde

Les déplacements professionnels ne concernent que l'avion. Ils sont gérés par trois agences de voyage.

En 2014, le Groupe poursuivra sa politique de limitation des déplacements et veillera à optimiser l'utilisation des systèmes de visioconférence par toutes les entités en France et à l'International.

I ÉMISSIONS DE CO₂ DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

(en teqCO_2)	2013		2012	
	Avion et train	Voitures de location et particulières	Avion et train	Voitures de location et particulières
France	6 487	2 272	5 629	2 251
Espagne	332	94		nd
Inde	961 (avion)	nd		nd

France : Hors sociétés acquises en 2013.

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

Les émissions de CO₂ relatives aux voitures particulières concernent uniquement les déplacements professionnels. Les voitures de fonction ne sont pas prises en compte dans les calculs.

3.3.4. GESTION DES LOCAUX

Sur l'ensemble de ses sites en France et en fonction des règlements nationaux à l'international, Sopra favorise la mise en place de mesures contribuant à la préservation de l'environnement :

- l'aménagement des locaux avec des postes de travail ergonomiques privilégiant la qualité des conditions de travail des collaborateurs ;
- l'installation de systèmes de chauffage et de climatisation modernes et respectueux des règles environnementales lors de leurs renouvellements ;
- la maintenance préventive des installations pour économiser l'énergie ;
- l'utilisation de produits non toxiques et non dangereux par les prestataires de nettoyage ;
- l'installation de fontaines à eau, directement reliées au réseau de distribution d'eau potable, dans un objectif de limiter l'utilisation de bouteilles en plastique ;
- la sensibilisation des collaborateurs à la mise en œuvre des bonnes pratiques édictées dans le guide des écogestes ;
- l'incitation régulière des gestionnaires de sites au respect de l'environnement et des bonnes pratiques. En tant que correspondants directs au quotidien pour le tri sélectif sur sites, ces gestionnaires rappellent les bonnes pratiques et mettent en place la communication *ad hoc*. Ils vérifient également la mise en place progressive d'équipements basse consommation au fur et à mesure du renouvellement des installations.

Concernant les orientations de Sopra en matière de nouveaux locaux, la politique est de privilégier des bâtiments éligibles aux nouvelles normes RT 2012, BBC (Bâtiment Basse Consommation) et HQE® (Haute Qualité Environnementale). Ces choix sont faits en cohérence avec les critères du Groupe pour favoriser d'abord la qualité de l'environnement de travail.

Construction de nouveaux sites aux nouvelles normes environnementales

Sopra a ouvert en juin 2013 le nouveau site de sa Direction régionale Rhône Alpes à Limonest près de Lyon. Ce site d'une surface supérieure à 8 000 m² pouvant accueillir plus de 800 postes de travail regroupe l'ensemble des effectifs du Groupe sur la région lyonnaise. Il a été réalisé dans le souci d'offrir un environnement de travail de qualité pour les collaborateurs et de respecter les meilleures normes environnementales. Il est certifié BBC et Haute Qualité Environnementale.

En 2013, Sopra a lancé la construction d'un nouveau bâtiment à Colomiers près de Toulouse. Ce site d'une surface de près de 4 000 m² pourra accueillir environ 400 postes de travail. Sa mise en service est prévue au dernier trimestre 2014. Ce site répond aux nouvelles normes RT 2012 et bénéficiera d'une certification HQE avec une consommation énergétique réglementaire inférieure de 30 % à la consommation réglementaire maximale de la RT2012

Consommation d'eau

En ce qui concerne la consommation d'eau, Sopra 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, Sopra s'attache à obtenir progressivement l'information auprès de ces derniers.

I CONSOMMATION D'EAU SANITAIRE ANNUELLE PAR M² EN FRANCE

(en m ³ /m ²)	2013	2012	2011
France	0,30	0,29	nd

Moyenne des consommations d'eau calculée sur la base des consommations de cinq sites représentatifs de l'activité en France.

Consommation d'énergie et mesures prises

De manière plus générale concernant l'utilisation raisonnée des ressources en France, des actions de sensibilisation sont régulièrement faites auprès des collaborateurs via le guide des écogestes et les outils de communication du Groupe. Des campagnes seront poursuivies en 2014 pour inciter les collaborateurs à limiter la consommation d'énergie dans leur fonctionnement quotidien.

Des actions ont été mises en place en 2013 pour optimiser le fonctionnement des locaux de Sopra Group Espagne :

- installation de fontaines à eau directement reliées au réseau de distribution d'eau potable dans l'objectif de limiter l'utilisation de bouteilles plastiques ;
- installation de robinets disposant d'un capteur automatique de mouvement afin d'éviter le gaspillage d'eau sur le site de Madrid Manoteras ;
- installation de sèche-mains automatiques ultrarapides sur le site de Madrid Alcalá.

I CONSOMMATION ÉLECTRIQUE ANNUELLE PAR M² EN FRANCE

(en kWh/m ²)	2013	2012	2011
France	167,6	178,23	170

Détail des consommations obtenues sur 23 sites, sur un total de 38 sites en France.

3.3.5. ACHATS RESPONSABLES – ENVIRONNEMENT

France

Sopra a initié dès 2011 l'utilisation d'un papier reprographie de norme SFI sur l'ensemble de ses sites français. En 2012, d'autres papiers labellisés FSC/PEFC/Blue Angel ont complété les achats de papier.

Depuis 2012, l'intégralité des papiers utilisés en interne en France sont des papiers labellisés, issus de forêts gérées durablement.

En 2013, les campagnes régulières de sensibilisation pour limiter les impressions et la mise en place progressive de la programmation des imprimantes en mode recto verso sur les sites ont permis de poursuivre la baisse de consommation de papier entamée depuis 2011.

Espagne

Depuis 2012, Sopra Group Espagne a mis en place une politique d'achat de papier prenant en compte la dimension environnementale. Ainsi, Sopra utilise du papier vert bénéficiant de traitements favorables à l'environnement (ISO 14001). En 2013, Sopra a complété sa gamme de papier vert d'un nouveau papier labellisé Blauer Engel, bénéficiant d'un écolabel européen.

Inde

Sopra Group India a engagé une réflexion sur la possibilité de se fournir en papier « vert » pour ses impressions. Sopra Group India utilise du papier recyclé pour un usage hors impression.

Pour 2014, SGI étudie la possibilité d'utiliser du papier vert, pour ses impressions, qui soit compatible avec son matériel.

Le papier « vert » labellisé utilisé dans les entités du Groupe en France et en Espagne concerne les labels suivants :

- Labels SFI (*Sustainable Forestry Initiative*), PEFC (*Programme for the Endorsement of Forest Certification*), SFC (*Forest Stewardship Council*) : papier issu d'une gestion durable de la forêt ;
- Label Blue Angel : papier issu d'un traitement respectueux de l'environnement ;
- Papier ISO 14001 (sans chlore).

I ACHATS DE PAPIER « VERT » LABELLISÉ

(en kg)	2013	2012	2011
France	60 716	61 187	70 167
Espagne	4 378	5 401	nd

France et Espagne : hors sociétés acquises en 2013.

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

Nombre de cartouches recyclées pleines achetées dans l'année

Concernant les cartouches utilisées pour les imprimantes, le choix a été fait depuis plusieurs années en France d'acheter des cartouches recyclées. Cette politique s'est poursuivie en 2013. Les achats de cartouches recyclées pleines sont en décroissance en 2013 du fait du remplacement progressif des imprimantes (utilisant ce type de cartouches recyclées) par des photocopieurs en réseau multifonctions dont les cartouches d'encre sont gérées directement par le prestataire.

I ACHAT DE CARTOUCHES RECYCLÉES PLEINES FRANCE

(en nombre de cartouches)	2013	2012	2011
France	1 366	1 674	1 541

Hors sociétés acquises en 2013.

4. Notre Responsabilité sociétale

4.1. Impacts territorial, économique et social de l'activité

4.1.1. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN FRANCE

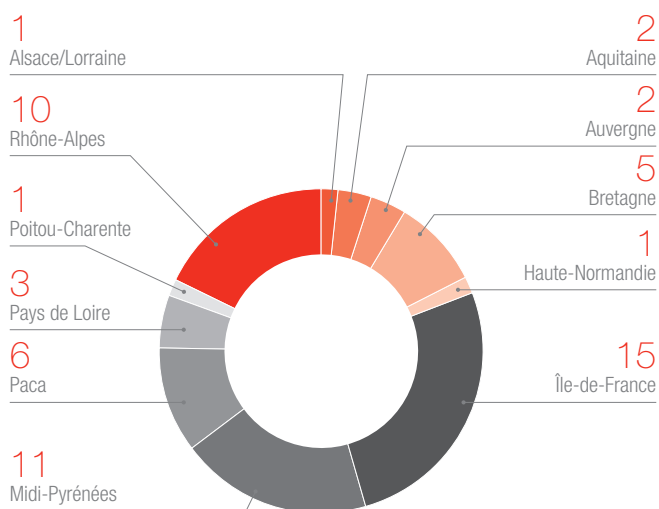
En 2013, avec 1 780 recrutements en France dont près de 70 % en province, Sopra continue d'être un acteur majeur du développement de l'emploi en régions.

Sopra compte 10 219 collaborateurs en France dont les deux tiers sont répartis dans les bases en province.

Pour servir ses clients et répondre au plus près de leurs attentes, Sopra a développé des centres de services en régions et renforce ses équipes au sein de ses implantations régionales. Cette politique a permis la création de nombreux postes et a généré un nombre significatif de recrutements pour les entités régionales.

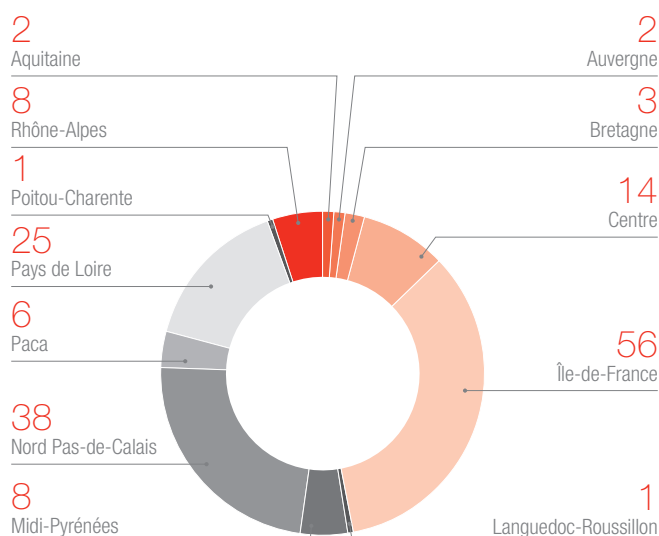
I NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR RÉGION : APPRENTISSAGE

57 recrutements en 2013

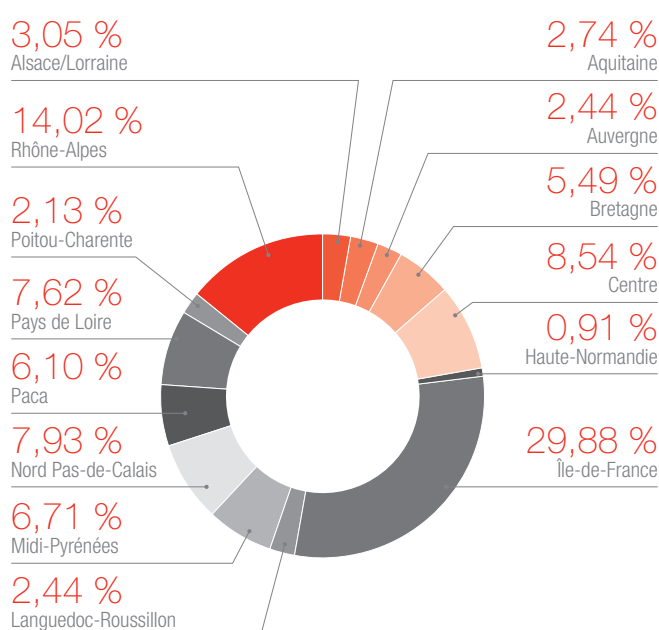


I NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR RÉGION : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

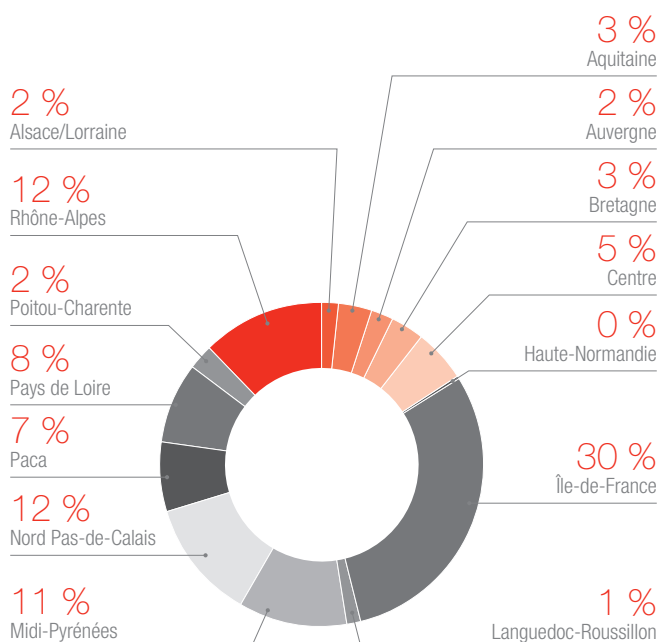
164 recrutements en 2013 idem en 2012



I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : POST-STAGE



I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : EN CDI

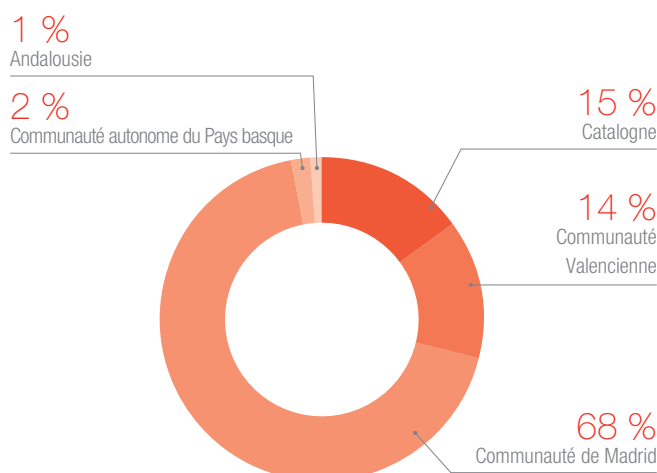


4.1.2. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN ESPAGNE

Sopra accentue sa position d'acteur majeur du développement de l'emploi régional en Espagne. À l'échelle du pays, les embauches, déjà soutenues en 2012, sont en nette progression sur le dernier exercice (+ 51 % par rapport à 2012).

Le recrutement est dynamique dans des régions sinistrées comme l'Andalousie ou la Communauté de Valence, bassins où le chômage et notamment celui des jeunes de moins de 25 ans atteint des taux record (plus de 50 %) dans l'Union européenne.

I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : EN CDI



4.1.3. RELATIONS AVEC LES POPULATIONS LOCALES

Deux principes majeurs guident Sopra dans sa capacité à agir pour aider les populations locales dans les zones géographiques où le Groupe est implanté :

- favoriser l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- soutenir des actions solidaires et associer les collaborateurs.

Favoriser l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes

De nombreuses activités ont été organisées par Sopra et ses collaborateurs afin de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes.

En France, Sopra a renouvelé son engagement avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents », par laquelle des jeunes diplômés issus des quartiers sensibles sont parrainés par des collaborateurs dans leur recherche d'emploi. Les journées de découverte des métiers de l'informatique organisées cette année en France, Inde et Espagne en collaboration avec des universités ou établissements d'enseignement supérieur ont permis, entre autres, à Sopra de présenter ses métiers à des filières non informatiques.

Sopra Group Espagne a, de plus, organisé une conférence sur la manière de préparer un entretien d'embauche dans le cadre du Forum d'emploi 3U organisé par l'Université Complutense de Madrid, l'Université Polytechnique de Madrid et l'Université Nationale d'Éducation à Distance.

En tant qu'entreprise responsable, Sopra Group India, qui regroupe plus de 1 200 collaborateurs en Inde (Noïda et Bangalore), a mis en place depuis plusieurs années des programmes d'aide auprès des populations défavorisées ou en situation de handicap. En 2012, l'organisme agréé Sopra Group India Yogdaan Trust a été créé. Financé par des contributions mensuelles provenant de plus de 900 employés de SGI avec le soutien de l'entreprise, l'organisme est chargé de mettre en œuvre toutes les activités RSE de SGI.



SGI est engagé dans une initiative NASSCOM (*National Association of Software and Services Companies*) destinée à combler le fossé entre monde industriel et monde académique. Les collaborateurs bénévoles, ont dispensé des cours à des dizaines d'étudiants au sein des Universités d'IPEC et d'ITS autour de compétences techniques et comportementales.

En 2014, Sopra souhaite multiplier et consolider ses actions de formation et d'insertion professionnelle, notamment à destination des jeunes, en privilégiant la mise en place des actions suivantes :

- rapprochement avec des organismes publics gérant les personnes en recherche d'emploi (équivalents de Pôle Emploi en France) ;
- aide au recrutement des jeunes diplômés (simulation d'entretiens d'embauche en Espagne, poursuite des actions de parrainage avec « Nos Quartiers ont des Talents » et création du premier Club des parrains VIP en France) ;
- renforcement des programmes de stages et d'alternants offerts par le Groupe.

Soutenir les actions solidaires

La politique du Groupe en faveur de la solidarité concerne également les collaborateurs qui s'impliquent dans des actions initiées par Sopra ou sont eux-mêmes à l'initiative de ces actions.

En Inde, une cinquantaine de collaborateurs appartenant à l'équipe Yogdaan de Sopra Group India, ont contribué bénévolement en 2013 aux activités de solidarité de SGI.

Don du sang

Ces actions solidaires ont pris notamment la forme d'opérations de don du sang ponctuelles ou récurrentes, organisées sur certains sites Sopra. Elles permettent de sensibiliser les collaborateurs et de faciliter leur implication dans ces démarches solidaires. Ces opérations de don du sang sont organisées depuis plusieurs années au sein des sites français. En 2013, sur les sites de Colomiers, Annecy, Albi, Nantes et Rodez, plusieurs opérations ont ainsi été organisées. Sopra Group Espagne et Sopra Group India ont également organisé des opérations de don du sang sur leurs sites.

Collecte alimentaire et produits de premiers secours

Sopra Group Espagne a invité en novembre 2013 l'ensemble de ses collaborateurs à s'impliquer dans une première « Opération kilo », au cours de laquelle une collecte de denrées alimentaires a été effectuée pour la banque alimentaire de Madrid, sur les sites de Manoteras et Alcalá. L'ensemble des produits a été récolté au profit de personnes en difficulté (handicapés physiques et mentaux, personnes âgées et enfants défavorisés, familles marginalisées, toxicomanes, etc.).

Une collecte de vêtements d'hiver a été réalisée au mois de janvier 2013 par Sopra Group India. Les couvertures et vêtements de laine réunis ont été donnés à Gyan Shakti Vidyalaya, une école destinée aux non-privilegiés. Ces actions solidaires ont également permis à Sopra Group India de soutenir les populations du Uttarakhand, un état montagneux au Nord de l'Inde, touché par des inondations. Au mois de juin 2013, de fortes pluies ont causé des inondations dévastatrices et des glissements de terrain dans cet État qui ont endommagé des maisons, des sites de pèlerinage, et des plantations sur pied. Des milliers de personnes ont été déplacées et ont perdu leurs proches. Sopra Group India a organisé une collecte pour rassembler des fonds et fournir du matériel de premier secours aux fondations Goonj et Uday qui interviennent sur les régions affectées.

Actions valorisant le recyclage

Sopra Group India a soutenu en 2013 l'organisation non gouvernementale Trash to Cash qui emploie des personnes handicapées pour la fabrication de produits issus de déchets environnementaux. Des ventes de produits issus de matières recyclées par cette association, ont été organisées dans les locaux de Sopra Group India. De même, en France, en 2013, des ordinateurs portables réformés par le Groupe ont été donnés à des écoles de la région d'Albi.

Actions solidaires avec le handicap

Enfin, certaines actions solidaires lancées par des entités de Sopra ont eu pour but d'établir un lien avec le monde du handicap. Sopra Group India a sponsorisé en 2013 l'une des équipes de football de l'Association Indienne des Aveugles. De même, Sopra Group Espagne a parrainé le Club Rangers de Valencia qui regroupe une

équipe de joueurs de basket-ball en fauteuil roulant. Le Président de ce club est un collaborateur à mobilité réduite de Sopra à Valence.

En 2014, Sopra souhaite poursuivre ces actions de solidarité impliquant ses collaborateurs et favoriser les initiatives solidaires sur l'ensemble des sites.

4.1.4. ACTIONS DE PARTENARIATS ET DE MÉCÉNAT

France

En France, Sopra a mis en place des actions de mécénat centrées plus particulièrement autour d'actions de solidarité, humanitaires et environnementales.

Planète Urgence



Le partenariat avec Planète Urgence s'est poursuivi en 2013 avec huit missions portées par des collaborateurs du Groupe en France.

Planète Urgence soutient des actions de « renforcement de capacités » en faveur des adultes ; c'est dans ce domaine que Sopra a choisi d'orienter son action. Il ne s'agit pas de se substituer aux organisations locales. Ce sont ces organisations locales qui définissent les besoins et les objectifs auxquels Planète Urgence et ses partenaires contribuent au travers du congé solidaire.

Les congés solidaires effectués par les collaborateurs du Groupe ont principalement concerné des missions de formation en bureautique ou de mise en place d'outils de gestion. Les pays concernés se situent en Afrique (Bénin, Cameroun, Madagascar...), en Asie (Indonésie, Inde, Népal...) et en Haïti.

Planète Urgence intervient dans des pays stables, où il n'y a pas de conflit ou de crise ouverte. Si ces pays sont en développement, ils ne sont pas en situation d'urgence immédiate, mais plutôt confrontés à une « gestion de la pénurie » très contraignante pour les populations. Via ses équipes en France et sur place, et grâce à son réseau d'interlocuteurs nationaux et internationaux, l'association s'assure des évolutions politiques, institutionnelles et sécuritaires des pays où elle intervient. Elle adapte son dispositif à tout changement ou hypothèse crédible d'évolution d'une situation donnée.

Cependant, face à divers événements géopolitiques survenus sur deux destinations très demandées par les volontaires (élections à Madagascar, instabilité des pays limitrophes au Bénin) Sopra a décidé de fermer temporairement ces deux destinations. Même si les risques évalués par Planète Urgence restaient très limités, Sopra a fait le choix de suspendre temporairement les demandes de congés solidaires sur ces deux zones et d'attendre que les alertes, mêmes minimales soient levées. Ceci a eu pour conséquence de restreindre le nombre de congés solidaires en 2013. Les deux destinations sont à nouveau ouvertes aux collaborateurs du Groupe et les demandes des collaborateurs devraient retrouver en 2014 un rythme plus soutenu : 20 collaborateurs pourront bénéficier du programme sur les différentes entités du Groupe en France.

Afin de renforcer le programme des congés solidaires, des actions de communications seront déployées en s'appuyant notamment sur des témoignages du Groupe et sur une campagne de sensibilisation auprès des nouveaux collaborateurs.

Green Cross France & Territoires



Dans le cadre de sa démarche environnementale et humanitaire, Sopra a initié dès 2012 un mécénat avec Green Cross France et Territoires (GCFT), branche française de Green Cross International créée en 1993 par Mikhaïl Gorbatchev. Green Cross s'engage depuis sa création pour le droit à l'eau, thème majeur sur lequel Sopra a décidé de s'engager. Il s'agit d'encourager une plus grande prise en compte des thématiques de l'eau au sens le plus large (accès, assainissement, prévention et lutte contre les pollutions). L'eau est avec l'alimentation un élément essentiel à la vie. Près d'un milliard de personnes n'a pas accès à l'eau potable. Le soutien de Sopra s'effectue sous deux formes : un don financier à l'Association pour l'aider dans le développement de ses activités et un mécénat de compétences pour soutenir des projets portés par GCFT sur la thématique de l'eau.

En 2013, Sopra a accompagné GCFT sur un projet visant à réduire la prolifération des algues vertes en Bretagne. Ce projet se matérialise par la mise en place d'un prototype visant à démontrer la viabilité économique de conditions d'élevage porcin durables garantissant la préservation des nappes phréatiques.

Sept collaborateurs de Sopra (du Senior consultant au Directeur) se sont investis sur ce projet auprès de GCFT. Pour 2014, Sopra a décidé de confirmer son engagement auprès de GCFT en renforçant son soutien financier et en poursuivant son mécénat de compétences. Sopra a décidé d'inscrire ce partenariat dans la durée en se positionnant comme un mécène majeur de l'association.

D'autre part, en juin 2013, Sopra a signé l'Appel pour la Haute Mer.

La Haute Mer n'appartient à personne. Aujourd'hui, elle est en partie devenue un lieu de non droit. Des solutions existent. La Haute Mer, doit être gérée dans l'intérêt général, comme un « bien commun de l'humanité ». Partout la société civile se mobilise et avec elle des nations. Ainsi, la conférence internationale pour l'Appel de la Haute Mer organisée à Paris le 11 avril au Conseil Économique, Social et Environnemental, a débouché sur la rédaction de l'Appel de Paris pour la Haute Mer, qui marque un nouveau tournant dans la volonté d'agir. Cet appel, qui a été signé par de nombreuses personnalités politiques, économiques et par des entreprises et des grandes organisations, vise à mobiliser toutes les forces vives de la société civile, pour agir auprès des gouvernements, partenaires économiques et réseaux afin d'obtenir l'ouverture de négociations

pour un accord ambitieux à l'Assemblée générale des Nations Unies de 2014 la Haute Mer.

Par ailleurs, pour sensibiliser ses clients aux enjeux de l'eau, Sopra a organisé le 26 novembre 2013 une conférence au Musée de la Marine. Des responsables de Green Cross ont ainsi exposé les grands enjeux de l'eau pour notre planète autour de trois thèmes : les océans, les pôles et les tensions géopolitiques transfrontalières.

Enfin, en décembre 2015, Paris accueillera la 21^e conférence des parties sur le climat. C'est un jalon essentiel qui permettra non seulement de déterminer le plan d'actions post 2015 dans l'adaptation du changement climatique, mais également de faire converger les enjeux climat, eau, énergie, biodiversité et de développement humain. Ce plan d'actions nécessite une mobilisation coordonnée de la société civile. C'est ainsi que dans la perspective du Forum Mondial de l'Eau prévue en avril 2015 en Corée, Sopra accompagnera GCFT dans son plaidoyer et ses actions de sensibilisation autour de l'eau. Il s'agira notamment de travailler à la rédaction du livret « L'eau, des clés pour agir » pour sensibiliser l'opinion et les décideurs. En 2014, Sopra participera à l'élaboration de ce livret, en particulier sur la partie concernant les enjeux.

Team Jolokia

Team Jolokia est le premier équipage de voile composé de sportifs valides et en situation de handicap à détenir un record océanique, celui d'avoir parcouru Lorient – l'Île Maurice en un peu plus de 68 jours.

L'équipage en majorité bénévole est renouvelé partiellement tous les ans à travers un recrutement exigeant basé sur la conciliation de la performance sportive et de la diversité. Il comprend donc des femmes et des hommes de nationalités diverses, de tous âges et de toutes origines sociales, valides ou en situation de handicap.

Sopra a décidé de s'associer à l'aventure humaine du *Team Jolokia* en devenant mécène de l'Association début 2013 et pour au moins deux ans. Ce mécénat prend la forme d'un soutien financier mais permet également aux cadres de l'équipage de se voir offrir une tribune auprès des étudiants pour dialoguer autour de la thématique de la diversité comme catalyseur de performance.

En 2013, c'est à l'occasion de la Course Croisière Edhec que les étudiants ont notamment pu naviguer sur le voilier du *Team Jolokia*, un VOR 60, référence très connue du grand public et partager ainsi l'aventure de l'association.

Le rallye des Gazelles

La division Aeroline de Sopra et Sopra Banking Software ont été sponsors d'un équipage de l'édition 2013 du rallye Aïcha des Gazelles. Il s'agit d'une course dans le désert marocain ouvert uniquement aux femmes, qui, pendant dix jours, doivent rallier des balises en un minimum de kilomètres à l'aide d'une simple boussole et de cartes.

Une collaboratrice de Sopra a parcouru plus de 2 500 km dans le désert pour rejoindre la ville d'Essaouira, arrivée de cette course mythique. L'équipage a soutenu les couleurs de l'association Les Enfants de la Terre qui apporte son aide à de nombreux enfants et a distribué du matériel médical dans des villages traversés par le rallye.

Inde

En 2013, Sopra Group India (SGI) a été partenaire et mécène de plusieurs associations ou organisations non gouvernementales, parmi lesquelles la Fondation Om, la mission Ramakrishna Vivekananda, les crèches Nomades et Inde Alphabétisation.

Fondation OM

La Fondation OM est un organisme caritatif agréé œuvrant pour améliorer les conditions de vie des personnes défavorisées par des actions en faveur de l'éducation et de l'emploi. Créée en 2002, elle a pour mission d'ouvrir des possibilités à la tranche défavorisée de la population en lui apportant gratuitement une éducation de qualité, des denrées alimentaires et des services sanitaires.

L'école de la Fondation OM, initiative phare du programme d'enseignement de la Fondation OM, a commencé avec seulement 20 élèves de la classe défavorisée et en compte aujourd'hui environ 300 provenant des régions reculées.

Sopra Group India a ainsi lancé en association avec l'école de la Fondation Om un projet intitulé « Encourager l'éducation par un bénévolat régulier ». En 2013, les bénévoles de Sopra Group India ont régulièrement fait du tutorat auprès des élèves de la Fondation Om dans le cadre d'activités variées telles que la prise de parole en public, la danse, les arts ou l'artisanat.

Mission Ramakrishna Vivekananda

Sopra Group India a financé la rénovation d'espaces de vie de la mission et employé une enseignante tutrice pour accompagner les enfants et étudiants. Celle-ci aide les élèves à terminer leurs devoirs et préparer leurs examens mensuels et annuels. Les bénévoles de Sopra Group India ont par ailleurs dispensé des cours d'informatique aux élèves de la mission.

Crèches Nomades

Sopra Group India est partenaire des Crèches Nomades, une ONG qui gère des garderies pour les enfants de populations marginalisées et nomades, majoritairement des travailleurs de la construction.

Inde Alphabétisation

SGI s'est associé à Inde Alphabétisation pour fournir des lanternes solaires à un village du Haryana, l'un des États de l'Inde. Les lanternes ont été procurées par Sway Techno Solutions et données aux familles qui n'ont pas accès à l'électricité dans le village.

En 2014, Sopra Group India va continuer de soutenir la Fondation OM, la Mission Ramakrishna Vivekananda et les Crèches Nomades et prévoit de s'associer plus étroitement encore à des ONG travaillant sur les thématiques de l'éducation, l'environnement et du développement local.

Espagne

En 2013, Sopra Group Espagne a initié une démarche sociétale incluant des actions solidaires. Diverses pistes ont été identifiées pour construire un plan de partenariat et de mécénat. Une première action concrète a été mise en place à travers un partenariat avec Fundtrafic, association d'aide aux victimes d'accident. Cette association est inscrite au registre du Ministère espagnol de la Santé des Services Sociaux et de l'Égalité. Parallèlement, dans le cadre de la « prévention des risques au travail », une première session de sensibilisation sur la prévention des risques routiers a eu lieu fin 2013.

Enfin, en s'appuyant sur la démarche initiée par le Groupe en France, Sopra Group Espagne a noué des contacts avec GREEN GROSS Espagne. Sopra Group Espagne souhaite établir en 2014 un mécénat avec l'association. Ce mécénat aurait pour but de renforcer l'engagement de l'entreprise en faveur de l'environnement sur la thématique de « L'Eau ».

Dans le cadre de ce mécénat, deux axes principaux de collaboration ont été identifiés :

- le sponsoring d'un événement sur l'eau : Dialogue international « Le droit à l'eau comme instrument de paix et de développement » ;
- l'organisation de débats sur le Développement Durable « Forum Environnement Sopra » avec la participation de clients actuels et potentiels de Sopra et la présence de personnalités du secteur de l'environnement.

4.2. Charte des achats responsables et évaluation RSE des fournisseurs

4.2.1. CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES

Dans le cadre de sa démarche Développement Durable, Sopra est particulièrement attentif à la problématique des achats responsables. Ainsi, le Groupe a initié depuis 2011 en France une politique de sélection de ses fournisseurs et prestataires, en pleine conformité avec les principes établis par le Pacte Mondial des Nations Unies dont Sopra est signataire. Une charte des achats responsables, s'appuyant sur les grands principes du Pacte Mondial, est déployée progressivement auprès des principaux fournisseurs du Groupe en France.

Pour les entités à l'international, cette charte fera l'objet d'un programme de déploiement progressif à partir de 2014.

La charte des achats responsables énonce les principes fondamentaux d'équité et de transparence de la fonction achats et détermine les rôles et les responsabilités du réseau achats.

La diffusion de cette charte se fait en l'annexant aux contrats des fournisseurs réguliers pour recueillir leur adhésion (nouveaux contrats et renouvellements de contrats).

4.2.2. ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS

En 2013, Sopra a poursuivi la démarche d'évaluation de ses fournisseurs selon le processus développé en 2012. La charte des achats responsables de Sopra et le questionnaire d'évaluation RSE ont été adressés en France aux fournisseurs de rang 1 de la direction Immobilier et Achats et de la direction des Moyens et de la Sécurité informatique. Le rang 1 est déterminé d'une part par le volume de chiffre d'affaires réalisé avec Sopra et d'autre part en fonction d'activités sensibles dans le domaine social (exemple intérim) ou environnemental (exemple société d'entretien des locaux). Le questionnaire d'évaluation RSE mesure l'implication des fournisseurs de rang 1 dans les trois domaines : social, environnemental et sociétal. Un système de notation qualifie les réponses de chaque fournisseur selon une échelle de valeurs. Ce programme est piloté à la direction Développement Durable.

I TAUX D'ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS FRANCE

(en nombre et en % de fournisseurs)	2013				2012			
	Achat	DMSI	Logistique	Total	Achat	DMSI	Logistique	Total
Fournisseurs rang 1 (en nombre)	15	8	26	49	13	8	26	47
Fournisseurs rang 1 évalués (en nombre)	12	8	22	42	8	8	19	35
Fournisseurs rang 1 évalués (en %)	80 %	100 %	85 %	86 %	62 %	100 %	73 %	74 %

À fin 2013, 86 % des fournisseurs de rang 1, en cumul, ont fait l'objet d'une évaluation par Sopra. Cela représente les deux tiers du chiffre d'affaires réalisé avec l'ensemble des fournisseurs réguliers.

Parallèlement une démarche de sensibilisation a été lancée auprès des fournisseurs en RSE faible. Cette démarche est associée à la mise en place d'un suivi personnalisé.

En 2014, l'objectif est de maintenir à un niveau élevé le pourcentage de fournisseurs de rang 1 évalués.

4.2.3. ÉVALUATION RSE DES SOUS-TRAITANTS (PROJETS) ET DES BAILLEURS

Concernant la sous-traitance, un projet pilote d'évaluation RSE a été lancé fin 2012 auprès d'un panel de sous-traitants en France. En 2013, les résultats obtenus ont permis de mieux caractériser les sous-traitants de rang 1 et d'adapter les procédures d'évaluation pour ce type de fournisseurs. La généralisation de la démarche d'évaluation RSE pour la sous-traitance est prévue en 2014.

Concernant les bailleurs, une démarche d'évaluation a été initiée en 2013. Elle s'appuie sur l'analyse du Diagnostic de Performance Énergétique (DPE) associé aux locaux loués à Sopra.

I TAUX D'ÉVALUATION RSE DES BAILLEURS FRANCE

(en nombre et en % de bailleurs)	2013
Bailleurs (en nombre)	40
Bailleurs évalués (en nombre)	11
Bailleurs évalués (en %)	28 %

4.3. Loyauté des pratiques

Dans l'exercice de ses métiers, l'éthique des affaires constitue depuis la création de Sopra l'exigence première de son action au quotidien. Cette exigence est formalisée dans la Charte éthique de Sopra qui s'inscrit dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble de ses parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires, fournisseurs et acteurs de la société civile.

Cette charte est fondée sur le respect des lois et règlements en vigueur dans les pays où le Groupe exerce ses activités, et sur ses engagements dans la manière d'exercer au mieux ses métiers.

La Charte éthique de Sopra a notamment pour objet de définir les principes éthiques qui concourent à ce que le Groupe ait un développement économique transparent et équitable avec ses clients, partenaires et fournisseurs, dans ses relations et ses modes de fonctionnement.

Sopra ne tolère aucune forme de corruption ou de détournement en vue d'obtenir un avantage commercial.

Sopra, dans la conduite de ses affaires, s'engage à respecter et à faire respecter par ses 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 au sein du Groupe.

Sopra s'engage également à éviter les situations de conflit d'intérêt personnel contraires aux intérêts du Groupe.

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

Cette charte a été déployée en 2013 aux entités internationales qui en ont organisé sa diffusion.

Un programme de sensibilisation et de formation est prévu pour 2014 afin que les règles du Groupe, en matière d'éthique des affaires et de lutte contre la corruption, soient intégrées au quotidien à tous les niveaux de l'entreprise.

4.4. Qualité et satisfaction client

La satisfaction des clients est étroitement liée d'une part à la qualité des produits et services fournis par Sopra et d'autre part à la mise en œuvre et à l'amélioration constante d'un Système de management de la qualité.

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

Le Système Qualité de Sopra est au service de cette politique Qualité. Sa finalité n'est pas uniquement de corriger les non-conformités ou les dysfonctionnements au moment où ils se présentent, il est aussi construit pour les prévenir et améliorer de manière continue les processus de Sopra afin qu'ils demeurent constamment efficaces, compétitifs et pertinents face aux attentes de ses clients.

4.4.1. DES PROCESSUS PARTAGÉS AVEC LES CLIENTS

Sur les projets, les équipes partagent avec leurs clients la manière de produire, les moyens et l'organisation nécessaires à la qualité des services ou des livrables. Des indicateurs partagés peuvent ainsi être mis en place, permettant de mesurer la satisfaction des exigences convenues et/ou la satisfaction perçue par les différentes parties prenantes (client et Sopra).

4.4.2. UNE QUALITÉ RECONNUE

Toutes les entités Sopra (Europe et Inde) sont certifiées ISO 9001 par des organismes habilités. Cette certification témoigne de la volonté du Groupe d'accroître la satisfaction de ses clients en prenant en compte les évolutions de l'environnement de Sopra et en améliorant en permanence ses processus.

4.4.3. ÉVOLUTION DU SYSTÈME QUALITÉ

En 2012, Sopra a mis à jour son modèle de production multilocalisée. Cette adaptation permet de mieux intégrer les attentes et les enjeux des clients. Les critères de répartition entre plusieurs sites de production prennent en compte aussi bien les types de projets, leur cycle de vie et les aspects économiques, que les compétences disponibles ou les risques.

Une partie des activités des projets peut ainsi être réalisée dans un Centre de Services, en France, en Europe ou hors d'Europe.

Un Centre de Services a pour objectifs principaux l'optimisation des projets et la qualité du *delivery*. Il se caractérise par une vocation d'excellence dans la production et l'industrialisation.

Le contrôle de la qualité globale d'une production multilocalisée reste soumis aux règles de gouvernance standard du Groupe.

En 2013, Sopra a poursuivi la transformation du Système Qualité Groupe vers une couverture internationale homogène et renouvelé son Système Qualité lié à l'Édition de progiciel pour tenir compte des évolutions du métier d'Éditeur. Le Groupe a également pris en compte la préoccupation croissante de ses clients sur la sécurité en précisant les règles et bonnes pratiques de confidentialité qui s'appliquent à la production.

Enfin, les équipes projet ont réalisé un effort accru pour recueillir la satisfaction client lors des instances de pilotage.

Pour 2014, les objectifs sont d'améliorer le déploiement du Système Qualité sur l'ensemble des activités et des géographies, d'assurer la cohérence des certifications pour offrir un système de management global et d'améliorer la prise en compte des programmes et des portefeuilles de projets dans le Système Qualité. Pour atteindre ces objectifs, le Groupe travaillera sur les axes suivants :

- poursuite du déploiement du Système Qualité à l'international vers l'ensemble des équipes, en s'appuyant sur une offre d'outils industrialisés ;
- adaptation du Système Qualité aux évolutions des métiers du *Consulting* ;
- mise en cohérence avec les outils collaboratifs en cours de déploiement ;
- amélioration du partage d'informations lors de la préparation des offres pour les clients par le déploiement du nouvel outil Commerce.

4.4.4. ÉCOUTE ET MESURE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

L'ensemble des canaux d'information est mis en œuvre pour s'assurer de la satisfaction des clients :

- les fonctions en charge de l'offre et de l'innovation sont à l'écoute du marché et contribuent à élaborer et améliorer l'offre de services du Groupe ;
- les structures de management et/ou commerciales rencontrent régulièrement les clients avec lesquels Sopra conduit des projets ou pour lesquels le Groupe effectue des prestations en délégation de compétences ;
- les projets disposent de Comités de pilotage, le plus souvent de fréquence mensuelle, où la satisfaction client est évaluée et confrontée, selon les projets, avec les indicateurs mis en place ;
- les bilans de mission des collaborateurs permettent d'alimenter également le dispositif de mesure.

Les structures Qualité dans les différentes divisions ont la responsabilité de la mise en œuvre locale de mesures ou d'indicateurs complémentaires en fonction de leur contexte particulier.

4.5. Relations avec les personnes et organisations intéressées par l'activité

4.5.1. POLITIQUE RELATIONS ÉCOLES

Pour servir ses objectifs de recrutements, dont environ 70 % correspondent à des ingénieurs et des cadres débutants ou de moins de deux ans d'expérience, Sopra poursuit en France, une politique de partenariat fort auprès des écoles et universités, tant en région Île-de-France qu'en province. Cette politique menée dans le cadre des relations écoles est fondée sur le concept de proximité et a pour objectifs :

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

La politique Relations écoles permet à Sopra de participer activement aux grands événements de la vie des établissements d'enseignement à tous niveaux :

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

Dans ce contexte, Sopra a mis en place une organisation structurée entre la direction des Ressources Humaines et les unités opérationnelles afin d'améliorer la proximité et de répartir les actions à mener. En 2013, Sopra a conduit en France, plus de 400 actions avec environ 130 écoles et universités partenaires, dont

70 % en province. Cette forte présence a été couronnée de succès avec plus de 530 stagiaires de fin d'études qui ont réalisé leur stage chez Sopra ainsi que 90 nouveaux alternants (de type apprentissage ou contrat de professionnalisation diplômant uniquement) ayant entamé leur cycle en 2013.

Sopra partenaire de la 45^e Course Croisière EDHEC

Pour la septième année consécutive, Sopra a sponsorisé le premier événement sportif étudiant européen : la « Course Croisière EDHEC », qui s'est tenue à Brest en avril 2013.

Exemples de nouvelles actions menées en 2013 auprès des écoles :

- le sponsoring d'une course à pied organisée le 11 avril 2013 par *Cheer'up Centrale Lille* pour récolter des fonds pour l'association de lutte contre le cancer visant à accompagner les projets de jeunes adultes atteints d'un cancer ;
- le parrainage de l'association *Les Enfoiros* de l'INSA Toulouse pour lever des fonds pour *les Restos du Cœur*.

Afin de servir les ambitions de croissance et de montée en valeur de Sopra, la direction du Recrutement poursuivra en 2014 en France, la dynamique mise en place sur la politique Relations écoles en :

- renforçant le dispositif acteurs écoles, notamment pour les écoles les plus prestigieuses d'Île-de-France en s'appuyant sur la nomination en novembre 2013 de près de 20 sponsors issus de la Direction du Groupe ;
- privilégiant les actions de contenu qui permettent de mieux expliquer les métiers du Groupe aux étudiants.

De plus, Sopra poursuivra le développement de sa politique en faveur de contrats d'alternants diplômants pour accompagner la mutation des écoles et des universités partenaires du Groupe sur cette thématique.

Ces objectifs de progrès sont intégrés au plan d'actions qui accompagne chaque année la politique de Sopra dans le cadre des relations avec les écoles. Pour l'année scolaire 2013-2014, Sopra prévoit plus de 450 actions avec environ 140 écoles et universités partenaires.

Cette politique Relation écoles est progressivement partagée avec les entités à l'International pour en faire une démarche Groupe.

4.5.2. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Très naturellement, en tant qu'entreprise responsable, l'engagement de Sopra auprès du Pacte Mondial des Nations Unies s'inscrit dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble des parties prenantes du Groupe : clients, collaborateurs, actionnaires, sous-traitants, fournisseurs, partenaires, etc.

C'est dans cet esprit de dialogue et de transparence que Sopra a intégré la dimension Développement Durable et Responsabilité sociale de l'entreprise dans ses relations avec ses parties prenantes. Le présent rapport a ainsi été conçu pour répondre à ces exigences de transparence et d'information envers les parties prenantes. Axé historiquement sur le reporting du périmètre France, il s'est enrichi cette année d'éléments de reporting des entités du Groupe en Espagne et en Inde.

Un organisme tiers indépendant mandaté par Sopra s'est assuré de la présence des informations requises par l'article 225 de la Loi Grenelle 2 (telles que listées à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce) et a vérifié l'ensemble de ce rapport. Sa vérification est présentée en pages 119 et 120 du présent rapport.

Clients

Esprit d'excellence, esprit de progrès, esprit de pérennité fédèrent l'ensemble des actions du Groupe pour apporter le meilleur service à ses clients.

Au carrefour des technologies et des métiers de ses clients, les activités de Sopra nécessitent un savoir-faire, une curiosité et un professionnalisme éprouvés à tous les niveaux de l'entreprise.

Pour répondre aux enjeux, à la complexité croissante des projets et à l'explosion des nouveaux usages des technologies, l'écoute des clients est le *leitmotiv* du Groupe associé à un dispositif industriel solide.

Sopra a su construire depuis de nombreuses années des relations durables avec ses clients pour les accompagner dans leurs grands programmes de transformation. Pour cela, le Groupe a développé un ensemble de valeurs d'éthique professionnelle et s'appuie sur des fondamentaux qui accompagnent en permanence le fonctionnement et les activités de services du Groupe.

Cette approche dans la gestion des relations avec ses clients et dans la conduite de ses missions a permis à Sopra de devenir de façon durable un partenaire privilégié des grandes organisations qui continuent à faire confiance au Groupe pour les accompagner dans la durée.

En matière de Développement Durable et de Responsabilité sociale de l'entreprise, Sopra est amené à communiquer régulièrement auprès de ses clients sur son engagement et ses actions de progrès.

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. Ce dispositif comprend un ensemble d'outils de communication et de points de rencontre réguliers à l'échelle du Groupe, des entités, ou ciblés en fonction du métier du collaborateur. Il s'appuie notamment sur le système d'échanges et de pilotage très structuré du Groupe et une attention particulière est portée à la diffusion et au respect des valeurs fortement centrées sur la dimension humaine et collective. Parmi les actions majeures menées en 2013 en matière de communication interne, figurent la prise en compte de l'enquête de perception collaborateurs menée fin 2012 et la conception d'un portail collaboratif d'entreprise.

L'enquête de satisfaction lancée fin 2012 auprès de l'ensemble des collaborateurs a permis d'identifier deux axes de progrès majeurs, notamment l'adaptation des outils et moyens au développement du Groupe et le partage du Projet d'Entreprise. Ces deux points ont donné lieu à un important travail de refonte du dispositif d'échanges et d'information (nouveau portail collaboratif d'entreprise) et de mobilisation du management sur la communication et la déclinaison du Projet d'Entreprise auprès de leurs collaborateurs.

Le Groupe prévoit de lancer une nouvelle enquête de perception auprès de ses collaborateurs fin 2014.

Face au fort développement du Groupe et de ses effectifs, porté par un ambitieux projet de transformation, le Groupe a souhaité se doter d'un puissant outil collaboratif adapté à ses nouveaux enjeux et a lancé en 2013 la construction d'un nouveau portail collaboratif d'entreprise.

Point d'accès unique aux informations et applications du Groupe, ce portail collaboratif d'entreprise a deux objectifs : d'une part, faciliter l'accessibilité à l'ensemble des informations du Groupe, qu'ils s'agissent 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 offrira des outils performants de partage et de capitalisation et renforcera la pertinence de la mise en relation entre collaborateurs.

Le nouveau portail collaboratif d'entreprise sera mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs au 1^{er} semestre 2014.

Actionnaires

Sopra est cotée sur le compartiment B de NYSE Euronext Paris depuis 1990.

Le présent Rapport Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est publié dans le document de gestion afin de communiquer sur la démarche de Développement Durable et de Responsabilité sociétale de l'entreprise, et sur les actions de progrès du Groupe en France. Conformément à la législation française, Sopra s'engage à communiquer chaque année sur ses actions de progrès et sur les indicateurs pertinents de son activité dans les trois domaines concernés : Social, Environnemental et Sociétal.

Dans un souci permanent de maintenir une relation de confiance et de transparence avec ses actionnaires, Sopra publie régulièrement une communication à ses actionnaires, aux investisseurs institutionnels et aux analystes financiers. Cette communication couvre les informations financières et extra-financières du Groupe.

Conformément aux obligations, aux recommandations des autorités boursières et aux bonnes pratiques du marché, la publication des informations financières trimestrielles, semestrielles et annuelles rythme les échanges du Groupe avec la communauté financière.

Instaurées depuis de nombreuses années, des rencontres sont l'occasion de partager avec ce public la stratégie, la performance économique et les perspectives d'évolution de Sopra. Il s'agit :

- de l'Assemblée générale des actionnaires ;
- des annonces de résultats annuels et semestriels.

Sopra a également développé le site finance du Groupe (www.finance.sopra.com) en français et en anglais afin de faciliter l'accès aux informations publiées aux marchés.

L'adresse e-mail dédiée « investors@sopra.com » permet de renforcer également le système d'échanges.

Fournisseurs

Les directions en charge des Achats pour le Groupe doivent s'assurer que leurs fournisseurs partagent les valeurs de Sopra en matière de Responsabilité sociétale de l'entreprise. Pour cela, elles veillent en permanence à ce que les risques associés soient gérés tout au long du processus de sélection jusqu'au suivi de la relation commerciale.

En France, une démarche d'évaluation spécifique a été mise en place par le Groupe pour vérifier la prise en compte des enjeux

du Développement Durable par ses fournisseurs. Ce point est détaillé dans la section 4.2 du présent chapitre « Charte des achats responsables et évaluation RSE des fournisseurs ».

Sous-traitants

Sopra dispose de compétences qui couvrent d'une part ses activités de conseil, de services technologiques et d'édition de logiciels, et d'autre part les prestations associées à ces activités (formation, organisation, accompagnement, maintenance).

Sopra 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.

Une procédure du Guide des procédures Qualité décrit précisément la manière dont Sopra établit le cahier des charges du sous-traitant, le choisit, contractualise la relation, pilote la prestation du sous-traitant, en surveille la qualité et recette les fournitures. Un bilan de la prestation sous-traitée est ensuite effectué.

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

Partenaires

La stratégie partenariats de Sopra est d'abord fondée sur les attentes de ses clients, pour leur apporter le meilleur niveau de service dans les différents métiers du Groupe.

En construisant une relation proche et pérenne avec les grands éditeurs de logiciels que sont Microsoft, IBM Software, SAP et Oracle, Sopra œuvre au quotidien pour apporter à ses clients des solutions innovantes et éprouvées adaptées à leurs besoins spécifiques.

Sopra porte une attention constante à ces partenaires stratégiques pour que la conjugaison des expertises du Groupe et 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 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, 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 mise en œuvre par un Alliance Manager qui anime la collaboration dans

ses différentes dimensions pour le Groupe, au sein de la direction Grands Clients et Partenariats.

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

Société civile

Depuis de nombreuses années, Sopra est impliqué au sein d'organisations liées à ses activités.

En France, un membre du Comité exécutif Groupe, a été élu en 2013 au Conseil d'administration du Syntec Numérique.

Son rôle est d'apporter le poids, l'expérience et la représentativité de Sopra dans les différents comités et commissions organisés par Syntec Numérique afin de promouvoir et défendre les intérêts de membres auprès des autorités gouvernementales.

Il est également co-Président de la commission internationale dont l'objet est d'aider les membres de Syntec Numérique dans leur développement à l'international et d'augmenter le rayonnement de Syntec Numérique en dehors de France.

Syntec Numérique est le principal représentant des professionnels de l'industrie numérique auprès de différents organismes institutionnels et des pouvoirs publics français et européens. Il regroupe 1 200 adhérents représentant 80 % du chiffre d'affaires du secteur.

En Inde, Sopra Group India est fortement impliqué depuis plusieurs années auprès du NASSCOM, un organisme représentant les professionnels de l'Informatique. Sopra Group India participe ainsi, grâce à l'implication du management et des collaborateurs, à une initiative du NASSCOM visant à réduire l'écart entre le monde professionnel et celui de l'Université.

En Espagne, Sopra est membre de l'Association de sociétés de conseil (AEC) qui regroupe les principales sociétés de Conseil et entreprises informatiques en Espagne. L'AEC a été créée en 1977 et constitue la référence du secteur en Espagne. Sopra participe de façon active auprès de l'AEC pour notamment promouvoir l'image des activités de Conseil et d'Intégration de systèmes, en renforçant les standards de professionnalisme, d'éthique et de qualité, développer l'utilisation des technologies de l'information et favoriser les échanges entre les entreprises du secteur.

Par ailleurs, Sopra participe à différentes Commissions dont celles des Relations de travail et du secteur public.

Enfin, le Groupe a initié depuis plusieurs années, de nombreux partenariats avec des écoles, des universités ou des organisations non gouvernementales pour apporter ses compétences en faveur de personnes et de populations défavorisées ou œuvrer en faveur de l'environnement. Cette approche sera renforcée et déployée dans l'ensemble des entités du Groupe dès 2014.

5. Annexe – Table de correspondance : conformité de Sopra aux indicateurs Grenelle 2/Global Reporting Initiative/Norme ISO 26000

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI 4	ISO 26000
VOLET SOCIAL			
Actions menées et orientations prises par la Société pour prendre en compte les conséquences sociales de son activité	2.1 Culture Sopra 4.5.2 Dialogue avec les parties prenantes		6.2 Gouvernance de l'organisation 6.4 Relations et conditions de travail
a) Emploi			
■ L'effectif total	2.2.1 Effectifs et évolution	LA1 Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	6.4 Relations et conditions de travail
■ La répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	2.2.1 Mais NA pour zone géographique		6.4.3 Emploi et relations employeur/employé
■ Les embauches et les licenciements	2.2.2 Recrutements et départs		
■ Les rémunérations et leur évolution	2.2.5 Rémunérations et leur évolution	LA 11 Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle	
	2.2.3 Politique de formation 2.2.4 Développement des talents		

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI 4	ISO 26000
b) Organisation du travail			
■ L'organisation du temps de travail	2.3 Organisation du travail		6.4 Relations et conditions de travail
■ L'absentéisme	2.3 Organisation du travail	LA6 Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	6.4.7 Santé et sécurité au travail
c) Relations sociales			
■ L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	2.4 Relations sociales		6.4 Relations et conditions de travail 6.4.5 Dialogue social
■ Le bilan des accords collectifs	2.4 Relations sociales		
d) Santé et sécurité			
■ Les conditions de santé et de sécurité au travail	2.5 Santé et sécurité	LA5 pourcentage de l'effectif total représenté dans des Comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.7 Santé et sécurité au travail
■ Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Il n'existe pas d'accord signé sur ce sujet	LA8 Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats	
■ Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	2.5 Santé et sécurité	LA6 Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	
■ Les maladies professionnelles			
e) Formation			
■ Les politiques mises en œuvre en matière de formation	2.2.3 Politique de formation	LA10 Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	6.4 Relations et conditions de travail 6.4.3 Emploi et relations employeur/employé
■ Le nombre total d'heures de formation	2.2.3 Politique de formation	LA9 Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	
f) Égalité de traitement			
■ Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	2.6 Principes de non-discrimination	LA13 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes, par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels	6.3.7 Discrimination et groupes vulnérables 6.3.10 Principes fondamentaux et droits au travail
■ Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	2.6 Principes de non-discrimination		
■ La politique de lutte contre les discriminations	2.6 Principes de non-discrimination	HR3 Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI 4	ISO 26000
g) Promotion et respect des stipulations des conventions de l'OIT relatives :			
■ au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	2.7 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT	HR4 Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté ou est fortement menacé, et mesures prises pour le respect de ce droit	
■ à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	2.7 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT	HR3 Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	
■ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	2.7 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT		
■ à l'abolition effective du travail des enfants	2.7 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'OIT		

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI	ISO 26000
VOLET ENVIRONNEMENTAL			
a) Politique générale en matière environnementale			
■ L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	3.1.1 Organisation pour prendre en compte les questions environnementales 3.1.2 Initiatives en faveur de l'environnement		6.2 Gouvernance de l'organisation
■ Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	3.1.3 Actions de formation et d'information des salariés en faveur de l'environnement		
■ Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Sopra n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
■ Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours	Sopra n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
b) Pollution et gestion des déchets			
■ Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Sopra n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
■ Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	3.1 Prise en compte des impacts environnementaux 3.2 Gestion des déchets	EN23 Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	6.5.3 Prévention de la pollution
■ La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	3.1 Prise en compte des impacts environnementaux 3.2 Gestion des déchets 3.3 Utilisation durable des ressources	EN23 Poids total de déchets, par type et par mode de traitement EN15 Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	6.5.3 Prévention de la pollution 6.5.3 Prévention de la pollution

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI	ISO 26000
c) Utilisation durable des ressources			
■ La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	3.3.4 Gestion des locaux	EN8 Volume total d'eau prélevé par source	6.5.4 Utilisation durable des ressources
■ La consommation de matières première et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	3.3 Utilisation durable des ressources	EN3 Consommation énergétique au sein de l'organisation EN6 Réduction de la consommation énergétique EN10 Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée	
■ La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables			
■ Utilisation des sols	Sopra n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
d) Changement climatique			
■ Les rejets de gaz à effet de serre	3.3.3 Gestion des déplacements	EN15 Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	6.5.5 Atténuation des changements climatiques et adaptation
■ L'adaptation aux conséquences du changement climatique	3.3 Utilisation durable des ressources	EN19 Réduction des émissions de gaz à effet de serre EN3 Consommation énergétique au sein de l'organisation EN6 Réduction de la consommation énergétique EN10 Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée	
e) Protection de la biodiversité			
■ Les mesures prises pour protéger ou développer la biodiversité	Sopra n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI	ISO 26000
VOLET SOCIÉTAL			
a) Impact territorial, économique et social de l'activité			
■ En matière d'emploi et de développement régional	4.1.1 Emploi et développement régional	EC7 Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	6.8 Communautés et développement local
■ Sur les populations riveraines et locales	4.1.2 Emploi et développement régional en Espagne	EC8 Impacts économiques indirects substantiels, y compris importance de ces impacts	
b) Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la Société			
■ Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	4.5 Relations avec les personnes et organisations intéressées par l'activité		
	4.4 Qualité et satisfaction clients	PR5 Résultats des enquêtes de satisfaction client	6.7 Questions relatives aux consommateurs
■ Les actions de partenariat ou de mécénat	4.1.4 Actions de partenariats et de mécénat		

Grenelle 2	Rapport DD-RSE 2013 Sopra	GRI	ISO 26000
c) Sous-traitance et fournisseurs			
■ La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	4.2 Charte des achats responsables et évaluation RSE des fournisseurs	EC9 Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels	
■ L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, de leur responsabilité sociale et environnementale		EN32 Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	6.6.6 Promotion de la Responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur
d) Loyauté des pratiques			
■ Les actions engagées pour prévenir la corruption	4.3 Loyauté des pratiques	SO4 Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	6.6 Loyauté des pratiques
■ Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Sopra n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme			
	4.1.4 Actions de partenariats et de mécénat (dans le cadre du partenariat avec <i>Green Cross</i> qui œuvre pour l'accès à l'eau potable pour tous)		

Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le Rapport de gestion

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société Sopra Group désigné organisme tiers indépendant, dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le Cofrac, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2013, présentées dans le Rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code du 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 au protocole de reporting utilisé par Sopra (ci-après le « Référentiel ») et disponible auprès de la direction du Développement Durable du Groupe.

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 d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

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 au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de trois personnes sur une période s'étalant du 4 novembre 2013 au 24 février 2014.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel 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 ⁽¹⁾.

1. 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 du commerce.

En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code du 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 au paragraphe 1.6.4 du Rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le Rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. 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 du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- 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.

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

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, 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 de pays que nous avons sélectionnés ⁽²⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution, 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 83 % des effectifs et entre 78 % et 100 % des informations quantitatives environnementales.

Pour les autres informations RSE, 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 au Référentiel.

Paris, le 24 avril 2014

L'un des Commissaires aux comptes,

Mazars

Christine Dubus
Associé

Emmanuelle Rigaudias
Associé RSE
et Développement Durable

(1) Les informations quantitatives et qualitatives concernées sont présentées en annexe du rapport.

(2) Les pays sélectionnés sont les suivants : France, Espagne et Inde

Annexe : les informations RSE considérées comme les plus importantes

	Informations vérifiées	Périmètre des tests
Social	Effectif global, répartition par âge et type de contrats	France, Espagne et Inde
	Effectif ETP moyen	
	Âge moyen des collaborateurs CDI	
	Ancienneté moyenne des collaborateurs CDI	
	Embauches	
	Turnover CDI	
	Part des salariés cadres dans l'effectif	France
	Taux d'absentéisme	France : Sopra et Sopra Banking Software
	Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail	
	Nombre d'heures de formation	
	Nombre moyen de jours de formation par collaborateur	
Environnemental	Taux emploi des personnes handicapées	France : Sopra
	Quantité de DEEE	France
	Nombre de nouvelles machines physiques et virtuelles installées au cours de l'exercice	France, Inde et Espagne
	Nombre de nouveaux systèmes de visioconférences mis en place au cours de l'exercice	
	Achat de papier vert	
Sociétal	Émissions de CO ₂ tous transports usage professionnel	
	Répartition des recrutements par région	France et Espagne
	Actions de partenariat et de mécénat	France, Espagne et Inde
	Système d'évaluation des fournisseurs	France
	Taux d'évaluation RSE des fournisseurs.	