

3

Rapport Responsabilité d'Entreprise 2014

1. Sopra Steria, un groupe engagé	70
2. Responsabilité sociale	75
3. Responsabilité environnementale	85
4. Responsabilité sociétale	95
Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le Rapport de gestion	106
Annexe – Table de correspondance : conformité de Sopra Steria aux indicateurs Grenelle 2 / <i>Global Reporting Initiative</i> / Norme ISO 26000	108
Annexe : les informations RSE considérées comme les plus importantes au regard de l'activité de Sopra Steria	114

1. Sopra Steria, un groupe engagé

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

Depuis plus de quarante-cinq ans, la réputation du groupe s'est construite autour de fondamentaux solides et pérennes, sur des principes d'éthique et des valeurs qui le caractérisent.



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

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

Dans un groupe en fort développement avec un Projet d'Entreprise ambitieux, la démarche de responsabilité d'entreprise contribue à la cohésion d'ensemble et à la mobilisation des équipes.

Il importe à Sopra Steria de poursuivre sa croissance en veillant à faire partager ses valeurs et son Projet d'Entreprise à ses collaborateurs et à l'ensemble de ses parties prenantes.

1.1. Activités et métiers

Sopra Steria, leader européen de la transformation numérique, propose l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché : Conseil, Intégration de systèmes, édition de solutions métier et *Business Process Services*. Le groupe apporte ainsi une réponse globale aux enjeux de développement et de compétitivité des grandes entreprises et organisations. Combinant valeur ajoutée et innovation dans les solutions apportées, ainsi que performance des services délivrés, Sopra Steria accompagne ses clients dans leurs programmes de transformation, aussi complexes soient-ils, et les aide à faire le meilleur usage du numérique.

Ce point est développé dans la section 3 du chapitre 1 du document de référence 2014.

1.2. Gouvernance

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

Le Conseil d'administration compte actuellement 16 administrateurs et un censeur.

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

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

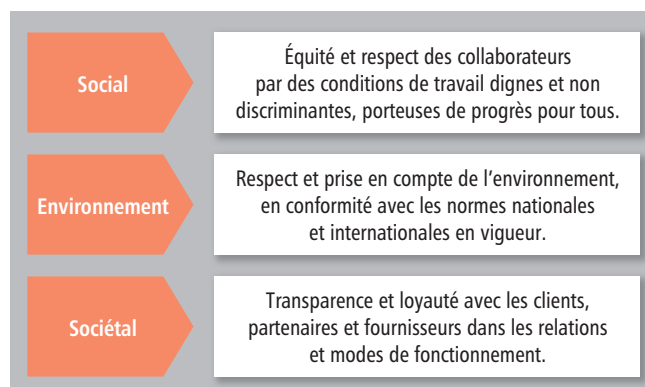
Ce point est développé dans le chapitre 2 et la section 6 du chapitre 1 du document de référence 2014.

1.3. Engagements

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

Portée par le management de Sopra Steria et par l'ensemble des collaborateurs qui y sont associés, la démarche de responsabilité d'entreprise est une démarche de progrès continue communiquée chaque année aux parties prenantes à travers le présent Rapport Responsabilité d'Entreprise. Cette démarche vise à concilier efficacité économique, équité sociale et respect de l'environnement.

Trois grands principes accompagnent les engagements du groupe en matière de responsabilité d'entreprise : équité, respect et transparence.



1.3.1. SOCIAL

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

Le groupe accorde une attention particulière à l'employabilité et au développement de ses salariés, comme en témoignent son investissement de formation au travers du nombre de jours de formation dispensés, ainsi que le pourcentage de la masse salariale qui lui est consacré. Sopra Steria 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 Steria 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 2015 les efforts engagés en matière d'insertion professionnelle de jeunes diplômés.

Sopra Steria 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 femmes-hommes, handicap, diversité).

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 Steria a su tisser des liens avec les principaux acteurs économiques des bassins d'emploi où le groupe opère et s'engage au quotidien dans des partenariats durables (écoles, universités, Pôle Emploi en France, etc.).

1.3.2. ENVIRONNEMENT

La maîtrise de l'impact environnemental du groupe Sopra Steria fait l'objet d'un programme d'amélioration continue impliquant toutes les entités, les directions concernées et l'ensemble des collaborateurs.

Ce programme est axé principalement sur quatre domaines d'action :

- les déplacements professionnels

Le groupe a mis en œuvre un plan d'équipement de moyens de communication à distance pour limiter les déplacements professionnels notamment en avion et compense les émissions de CO₂ liées aux voyages d'affaires ;

- la gestion des infrastructures et moyens informatiques

Sopra Steria a mis en place une gestion optimisée de ses infrastructures et systèmes informatiques. Le groupe a également opté pour la compensation carbone de ses *Data Centers* ;

- la gestion des locaux

Au-delà de la rénovation de nombreux sites, Sopra Steria se dote progressivement de nouveaux bâtiments aux meilleures performances environnementales du marché : bâtiments à énergie positive, certifiés HQE®, BBC et THPE ;

- la gestion des déchets

Depuis plusieurs années, le groupe a mis en place la gestion des déchets de ses équipements informatiques d'une part et des déchets de bureaux d'autre part, en travaillant avec des sociétés spécialisées.

Le programme environnemental du groupe Sopra Steria s'appuiera dès 2015 sur les initiatives majeures initiées par Sopra et Steria pour rester dans les meilleurs standards en matière d'environnement. Ce programme ambitieux sera déployé progressivement en interne pour tenir compte des contraintes économiques et organisationnelles du groupe.

De plus, grâce à cette démarche développée en interne, le groupe propose à ses clients des offres de conseil et de services pour les accompagner dans leurs démarches environnementales, que ce soit sur la gestion des locaux et de l'énergie, les déplacements professionnels, la gestion des infrastructures et moyens informatiques ou encore sur la gestion des déchets.

1.3.3. SOCIÉTAL

La responsabilité sociétale de l'entreprise regroupe des actions de nature très différente et adresse aussi bien le marché, les collaborateurs, les partenaires et les fournisseurs que la société civile.

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

Pour assurer une chaîne d'approvisionnement responsable, le groupe a initié une démarche d'Achats Responsables et d'évaluation en matière de responsabilité d'entreprise auprès de ses principaux fournisseurs. Cette démarche initiée notamment en France, vise un déploiement progressif sur l'ensemble des entités du groupe.

La politique de mécénat est principalement axée autour de la solidarité et de l'éducation auprès des publics fragilisés. Elle favorise également une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux et humanitaires notamment concernant le droit et l'accès à l'eau potable dans des zones particulièrement sensibles.

Enfin, le dialogue et la transparence avec ses parties prenantes font partie intégrante de la démarche sociétale du groupe et le présent rapport en constitue l'un des axes majeurs de communication.

En 2015, Sopra Steria poursuivra sa démarche de progrès dans ces différents domaines d'action et déploiera progressivement, en fonction des résultats obtenus, les projets initiés sur des périmètres test, au niveau des entités internationales.

1.4. Faits marquants

- Dix ans d'engagement du groupe aux principes universels du Pacte Mondial des Nations Unies.
- Sopra classé parmi le top 5 des entreprises de services par le Gaïa Index, avec une note générale de 91 sur 100. L'indice Gaïa est spécialisé dans l'analyse extra-financière quantitative des ETI cotées et non cotées. Il regroupe 70 sociétés disposant des meilleures notations RSE sur un panel de 230 entreprises.



- Sopra obtient pour la deuxième année consécutive le niveau Gold, niveau le plus élevé du classement EcoVadis. EcoVadis est la première plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer d'une part leurs performances environnementale, sociale et éthique et d'autre part celles de leurs fournisseurs.



- Le CDP attribue à Steria, pour la deuxième année, la note maximale de 100A au CDP *Climate Change* pour son approche en matière de responsabilité environnementale. Le CDP récompense chaque année les entreprises leaders mondiales dans le domaine du changement climatique. Steria est classée au CDP, 1^{re} entreprise française dans le domaine des Technologies de l'Information à avoir obtenu le score maximal de 100 pour la transparence des informations fournies et le rang A pour sa prise en compte des enjeux du changement climatique dans ses activités.



- Sopra Steria adhère au programme CDP *Supply Chain*, qui regroupe 66 entreprises au niveau international évaluant d'une manière commune les informations relatives aux enjeux environnementaux de leurs fournisseurs clés. Ce point est développé dans la section 4.5.2 Évaluation RSE des fournisseurs, de ce présent rapport.

Dans le cadre de ce programme, Steria a également été évalué en tant que fournisseur et a obtenu la note de 100A au CDP Supplier Climate Performance Leadership Index.

- Sopra Steria obtient la Certification CarbonNeutral® grâce à la compensation des émissions de Gaz à Effet de Serre 2014 liées à ses déplacements professionnels et à ses *Data Centers*.



- Déploiement d'une grande campagne internationale éco-responsable auprès des collaborateurs.
- Renforcement de l'engagement environnemental et humanitaire de Sopra Steria en faveur des enjeux autour de l'Eau en signant un nouveau mécénat auprès de 1001fontaines, association qui œuvre pour donner accès à l'eau potable à des populations défavorisées.
- Sopra Steria compte parmi les principaux recruteurs en Europe avec le recrutement de 6 890 nouveaux collaborateurs.
- Signature d'un nouvel Accord Handicap 2015-2017 pour Sopra Steria en France.
- Lancement par le groupe du premier MOOC (Massive Open Online Course) handi-accessible JAVA EE. Il s'agit d'un cours en ligne, gratuit et accessible à tous sur Internet sur une technologie JAVA EE, compétence recherchée par les entreprises du secteur numérique.
- Steria reçoit le trophée d'argent des Victoires du Capital Humain dans la catégorie RSE (Décideurs magazine).
- Le programme éducatif des activités de Steria en Inde récompensé par le prix Asia de la meilleure pratique RSE (*Asia's Best CSR practice*) et le prix ABP News de l'Excellence globale et du leadership en RSE (*Global CSR Excellence and Leadership Award*).
- Réalisation du premier Rapport Responsabilité d'Entreprise Sopra Steria, qui intègre les informations 2014 des entités fusionnées.

1.5. Organisation de la responsabilité d'entreprise

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

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

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

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

Le rôle de cette direction est de piloter et coordonner l'ensemble des actions du groupe dans les trois domaines concernés : social, environnemental et sociétal. Elle pilote les programmes transverses et notamment le *reporting* réglementaire, dont le Rapport Responsabilité d'Entreprise, l'évaluation du groupe par des organismes externes, les principaux partenariats *Corporate* de mécénat et de solidarité, les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

La responsabilité d'entreprise du groupe Sopra Steria est gérée au travers de trois pôles interdépendants en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale et coordonnés par la Direction DD-RE groupe.

1.5.2. UN PÔLE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le volet social de la responsabilité d'entreprise est un sujet majeur dans les métiers de conseil et de services informatiques. Il est géré au sein de la Direction des Ressources Humaines groupe. Pour traiter les dossiers handicap, égalité femme-homme, seniors, diversité, alternance, etc. du volet social et coordonner le programme d'actions, un manager en charge de la responsabilité sociale travaille avec les différentes entités du groupe pour que les actions en matière de responsabilité sociale de ces entités s'inscrivent dans la démarche groupe.

1.5.3. UN PÔLE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Le pilotage des dossiers environnementaux est géré par le pôle responsabilité environnementale du groupe en coordination avec la Direction DD-RE groupe. Ce pôle, piloté par un responsable groupe, s'appuie sur un réseau de référents environnement et les directions supports concernées, notamment les directions groupe Immobilier (gestion énergétique des sites, gestion des déchets), achats (achats responsables), moyens et sécurité informatique (gestion des achats informatiques, gestion énergétique des matériels informatiques, gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques). Le pôle responsabilité environnementale prend notamment en charge avec la Direction industrielle le déploiement du système de management environnemental (SME), la certification ISO 14001 et ISO 14064-3 de certains sites, le bilan des Gaz à Effet de Serre (GES) et la gestion des évaluations externes du CDP.

1.5.4. UN PÔLE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Ce pôle recouvre deux domaines :

- le domaine Solidarité traite des actions en faveur des personnes défavorisées et notamment pour leur donner accès à l'éducation et à l'emploi. Ces actions sont gérées soit à la Direction DD-RE groupe dans le cadre de mécénats, soit par les fondations associées au groupe et basées en France et en Inde, soit directement à l'initiative des entités qui associent leurs collaborateurs mais aussi certains clients ;
- le domaine marché concerne la responsabilité économique du groupe en matière d'impact territorial, d'éthique des affaires, d'achats responsables et de satisfaction clients. Ce volet intègre également le dialogue avec les parties prenantes.

Les sujets du volet marché sont traités par les directions fonctionnelles concernées (ressources humaines, juridique, audit & contrôle interne, achats, moyens et sécurité informatique, qualité, sous-traitance, communication *corporate* et communication financière) avec le support de la Direction DD-RE.

1.5.5. UN COMITÉ DÉVELOPPEMENT DURABLE – RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Le Comité développement durable et responsabilité d'entreprise, a été créé pour définir les axes de progrès avec les responsables concernés et suivre l'évolution des plans d'actions associés à ces axes. Ce Comité regroupe les responsables des grandes directions centrales impliquées dans la démarche du groupe (développement durable et responsabilité d'entreprise, ressources humaines, immobilier, achats, moyens et sécurité informatiques, juridique, sous-traitance, communication *corporate*, communication financière, etc.) qui travaillent ainsi en coordination pour mettre en œuvre leurs programmes respectifs. Le Comité se réunit tous les deux à trois mois, et des réunions intermédiaires sont organisées en fonction des exigences des programmes d'actions.

1.5.6. UN CR ADVISORY BOARD

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

Ce Comité consultatif est composé de trois experts indépendants issus du Gouvernement et de la société civile, ainsi que des responsables groupe de chacune des composantes de la politique de responsabilité d'entreprise. Ce Comité s'est réuni trois fois en 2014.

Les principales missions de ce Comité consistent à :

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

En 2014, le Comité consultatif comptait les trois experts indépendants suivants :

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

1.6. Reporting

1.6.1. ORGANIGRAMME DES SOCIÉTÉS ACTIVES DU GROUPE

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

1.6.2. DÉMARCHE ET NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les activités de Sopra Group et du groupe Steria ayant fait l'objet d'un rapprochement fin 2014, le groupe Sopra Steria a fait le choix, pour une meilleure lisibilité du *reporting* des entités regroupées, de produire un Rapport Responsabilité d'Entreprise unique pour 2014. Ce rapport constitue le chapitre 3 du document de référence 2014 de Sopra Steria.

La démarche de collecte des informations requises à la rédaction de ce rapport s'appuie sur un protocole de *reporting*. Ce protocole est revu chaque année pour intégrer les changements de périmètre du groupe et les évolutions de la démarche de *reporting*. Au-delà des démarches de responsabilité d'entreprise qui peuvent être spécifiques à chaque entité d'origine, les exigences réglementaires du Grenelle 2 fixent un cadre avec des thématiques précises qui permettent une meilleure lisibilité du *reporting* intégré. Le rapport 2014 s'attache à produire pour le nouveau groupe les informations les plus pertinentes des activités de ses deux entités d'origine. En 2015, une nouvelle feuille de route sera établie pour prendre en compte le nouveau contexte groupe et harmoniser les programmes issus des entités d'origine de Sopra Steria dans une démarche de progrès cohérente avec les enjeux du groupe.

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

Ce Rapport Responsabilité d'Entreprise comprend un nombre significatif d'informations en rapport avec l'article 225 de la Loi Grenelle 2, en cohérence avec les principes généraux des lignes directrices du GRI (*Global Reporting Initiative*) et respectant autant que possible les volets de la norme ISO 26000. À ce sujet, une table de correspondance est introduite en annexe du rapport. Le rapport 2014 comprend 54 indicateurs pour le groupe Sopra Steria dont 3 indicateurs clés de performance (KPI *Key Performance Indicator*), 31 indicateurs quantitatifs et 20 indicateurs qualitatifs.

Par ailleurs, Sopra Steria, en application de l'article L. 225-102.1 alinéa 7 du Code de commerce a nommé Mazars Organisme Tiers Indépendant pour vérifier la présence et la sincérité des informations publiées prévues par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

Périmètre de reporting

Afin de garantir le respect de la réglementation, le groupe a élaboré un processus de *reporting* permettant la collecte des informations requises et la valorisation des résultats de cette collecte dans le présent document.

Le volet social du groupe comporte 35 indicateurs dont 23 indicateurs quantitatifs et 12 indicateurs qualitatifs.

Pour le volet environnement, 8 indicateurs ont été définis dont 3 indicateurs clés de performance (KPI *Key Performance Indicator*), 4 indicateurs quantitatifs et 1 indicateur qualitatif.

Le volet Sociétal comporte 11 indicateurs dont 4 indicateurs quantitatifs et 7 indicateurs qualitatifs.

Certains indicateurs spécifiques à Sopra ou à Steria et auparavant communiqués par les deux entités ne sont pas communiqués pour 2014 en raison du contexte de la fusion.

La politique de responsabilité d'entreprise de Sopra Steria s'applique à l'ensemble des entités du groupe. Les effectifs publiés dans le chapitre social du présent rapport prennent en compte les salariés de Delta Development Systems Algérie, Sopra Banking Côte d'Ivoire, Sopra Banking Gabon, représentant 11 personnes, filiales dont les comptes ne sont pas consolidés par le groupe.

Pour 2014, sur le périmètre Sopra, le focus a été fait à chaque fois que possible sur la France, l'Inde, le Royaume Uni et l'Espagne.

En fonction des indicateurs, le périmètre géographique recouvre :

- l'ensemble des activités du groupe Sopra Steria au niveau mondial (= Sopra Steria Group) ;
- l'ensemble des activités du groupe Sopra au niveau mondial (= Sopra Group) ;
- l'ensemble des activités du groupe Steria au niveau mondial (= Steria Group) ;
- les activités du groupe Sopra par pays (ex : Sopra France, Sopra Royaume-Uni, Sopra Espagne, Sopra Inde). Pour chaque pays, sont incluses toutes les filiales du groupe Sopra (Sopra Banking Software et Sopra HR Software notamment) ;
- les activités du Groupe Steria par pays (ex : Steria France, Steria Royaume-Uni, Steria Inde, Steria Allemagne et Autriche). Pour les indicateurs environnementaux et sociétaux, les joint-ventures de Steria (SSCL et NHS SBS) ne sont pas incluses dans le *reporting*. Les données relatives à la société Beamap achetée courant 2014 par Steria ne sont pas incluses dans les indicateurs environnementaux et sociétaux.

Le *reporting* de Responsabilité d'Entreprise porte sur l'année calendaire du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014. Les exceptions au *reporting* calendaire sont précisées pour les données concernées.

Processus et Outils de reporting

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

- l'identification des données et la préparation de la collecte ;
- la collecte, la consolidation des données et le contrôle de cohérence pour produire les indicateurs ;

- l'utilisation des indicateurs pour publication dans le Rapport Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria.

Les outils du *reporting* sont les suivants :

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

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

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

Collecte des données

La coordination du processus de *reporting* de responsabilité d'entreprise est sous la responsabilité de la Direction DD-RE. Des coordinateurs par volet (environnement, social et sociétal) sont responsables de la collecte des données. Les données sont collectées auprès d'un réseau de contributeurs grâce à des fiches de collecte par indicateur. Ces fiches de collecte, disponibles en français et en anglais précisent les définitions, le périmètre concerné, l'unité, les modes de calcul, les sources d'information utilisées, les contacts référents et les contrôles réalisés.

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

Pour le *reporting* du volet social, le groupe a décidé de se doter en 2014 de l'outil Indicia pour collecter et consolider les données sociales.

Un protocole de *reporting* groupe a été rédigé à partir des protocoles initiaux de Sopra d'une part et de Steria d'autre part. Ce protocole détaille l'ensemble du processus de *reporting* mis en place en 2014. Des extraits ou la totalité de ce protocole est disponible sur demande auprès de la Direction Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise du groupe.

Calculs spécifiques de certains indicateurs

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

Exclusions

Sopra Steria 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 significatifs au regard de l'activité de Sopra Steria. Ces informations non significatives 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.

Précisions méthodologiques et limites

En raison du contexte de fusion, et sauf exception, aucune donnée antérieure à 2014 n'est communiquée dans ce présent rapport. Le *reporting* établi pour 2014 constituera la base de comparaison pour évaluer les progrès effectués sur le nouveau périmètre Sopra Steria.

Les précisions et limites méthodologiques par indicateur sont détaillées au sein du rapport.

Contrôles et vérification

Une fois les données collectées et contrôlées, au moyen de tests de cohérence dont la traçabilité est assurée à des fins d'audit, ces données sont consolidées par la Direction Développement Durable et Responsabilité d'Entreprise de Sopra Steria qui en assure le contrôle final et la bonne cohérence. Une première version du rapport est rédigée à partir de ces données par les responsables de pôle, puis finalisée par le responsable du rapport avant de transmettre le rapport final pour vérification auprès de l'organisme tiers indépendant.

2. Responsabilité sociale

Le groupe Sopra Steria offre à plus de 37 000 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, sur des implantations régionales et internationales, et une culture d'entreprise forte. Au-delà de son action majeure en matière de recrutement et d'impact territorial, le groupe a également privilégié l'évolution

professionnelle de ses collaborateurs au travers d'un plan d'actions de formation ambitieux.

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

Sopra Steria s'est engagé sur les sujets sociaux d'actualité pour favoriser l'égalité des chances et dispose d'une structure

permanente pour faire vivre les accords et les plans d'actions 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 Steria s'appuie, pour se développer de façon durable, sur la dynamique de son Projet d'Entreprise.

Ce Projet d'Entreprise, actualisé régulièrement, 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 du groupe

2.1.1. PARTAGE DES FONDAMENTAUX

Un accompagnement managérial au quotidien ainsi qu'un dispositif complet de formations dispensées par Sopra Steria Academy, l'organisme de formation interne du groupe, permettent aux collaborateurs d'acquiescer la culture et les fondamentaux du groupe.

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.

Un séminaire d'intégration « Esprit de groupe » 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 du *delivery*.

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

2.2. Politique de l'emploi

Depuis plusieurs années, la croissance du groupe s'appuie en particulier sur une politique volontariste de recrutement de talents et de développement des compétences de ses collaborateurs. Des opérations de croissance externes constituent également un levier fort de développement du groupe et d'augmentation de son volume d'activité. Ainsi, en 2014, le groupe Sopra et le groupe Steria, aux métiers et à l'implantation internationale en forte complémentarité, se sont rapprochés pour former un ensemble de plus de 37 000 collaborateurs. Le périmètre de consolidation 2014 des données présentées ici porte sur le groupe Sopra Steria ainsi constitué. Les données des années antérieures portant sur le périmètre Sopra Group uniquement, la comparaison avec les années antérieures n'est donc pas pertinente et les chiffres 2014 doivent servir de nouvelle base de comparaison pour les années futures.

2.2.1. EFFECTIFS ET ÉVOLUTION

Le groupe Sopra Steria nouvellement constitué comptait 37 358 collaborateurs au 31 décembre 2014. Désormais, 54 % d'entre eux sont basés hors de France (contre 37 % sur le périmètre Sopra Group en 2013), principalement au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, en Inde et en Scandinavie.

I ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SOPRA STERIA ET PART DES CADRES

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

* Périmètre Sopra Group.

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

Sopra Steria comptait plus de 97,2 % de contrats permanents ⁽¹⁾ au 31 décembre 2014. 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 (au

31 décembre 2014, les contrats d'alternants représentaient 87 % des CDD). 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. Ce type de contrat a particulièrement progressé en France en 2014.

(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

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

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

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

I EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FRANCE

ETP moyen	16 511
-----------	--------

I ANCIENNETÉ, ÂGE ET SEXE

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

(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.

La répartition de l'effectif en France au 31 décembre 2014 s'établissait pour les hommes à 74,4 % et pour les femmes à 25,6 %.

En revanche, au niveau du groupe, les femmes représentaient fin 2014 plus de 30 % des effectifs. Ceci est dû à l'intégration des équipes de Steria du Royaume-Uni et de l'Inde, dont plus de 40 % de la population est féminine.

2.2.2. RECRUTEMENTS ET TURNOVER

Politique de recrutement

La politique de recrutement de Sopra Steria 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.

En France, l'âge moyen des personnes recrutées est de 27,9 ans (groupe : 29,6 ans).

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 division opérationnelle. Dans le cadre de la démarche budgétaire, chaque division, 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 (majoritairement en pré-embauche) ainsi que d'alternants. Depuis de nombreuses années, le groupe 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 ainsi que les acteurs RH.

Le programme des relations écoles s'articule autour de trois types d'actions :

- **actions ciblées sur l'égalité femmes-hommes** avec le parrainage et le financement de cursus d'étudiantes d'écoles d'ingénieurs, telles l'EISTI et Centrale Paris (bourse Sébastienne Guyot) ; la promotion de parcours scientifiques et des métiers du numérique auprès d'étudiantes au travers de témoignages de collaboratrices lors de conférences, telles « Filles et maths » à l'ENSIMAG et « La féminisation en entreprise » à l'université de Grenoble,
- **actions ciblées sur le social**, avec le financement de trois associations dans le cadre de la Course Croisière EDHEC, ayant pour objectif l'accompagnement et la sensibilisation des élèves d'écoles primaires de milieux défavorisés aux sports de voile, l'organisation de la Conférence-Forum de recrutement avec « Nos Quartiers ont des Talents » : lieu d'échanges avec les entreprises pour les jeunes diplômés et les étudiants des universités situés dans les quartiers prioritaires ;

Sponsoring et événements

- Sponsoring du « Challenge Centrale Lyon », tournoi sportif étudiants, et notamment de l'atelier de sensibilisation au handi-basket ;
- Participation au « Challenge du Monde des Grandes Écoles » avec l'intervention de la Mission handicap sur le stand ;
- Sponsoring d'une équipe de l'école ISTIA pour le *4L Trophy* : Raid sportif humanitaire ;
- Organisation du « Prix étudiant de la Fondation Steria Institut de France, challenge étudiant soutenant des projets innovants et mettant les technologies de l'information au service de publics en difficulté.

■ **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 Steria souhaite recruter des stagiaires et des alternants.

En 2014, afin de servir l'ambition de croissance et de montée en valeur de ses activités, Sopra Steria a renforcé son action sociale et sociétale selon trois axes :

- le renforcement de l'attractivité de sa marque employeur ;
- le développement des partenariats avec un éventail élargi d'écoles cibles ;
- la contribution au développement régional.

Sopra Steria a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux professionnels en y intégrant une approche plus internationale (audiences spécifiques en Espagne, Inde, Norvège et Royaume-Uni sur les pages carrières de LinkedIn) et a poursuivi son action auprès des écoles.

De plus, sur le périmètre France, le renouvellement du label *Happy Trainees* a été obtenu. 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 2015, Sopra Steria 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 et départs

Sur l'ensemble du groupe Sopra Steria, le rythme des embauches reste dynamique avec un volume similaire (rapporté à l'effectif total) à celui des années 2012-2013.

En France, la grande majorité des départs sont volontaires et pour 2014, les licenciements ont concerné 134 collaborateurs.

EMBAUCHES

France	2 493
International (Hors France)	4 397
dont Espagne	663
dont Inde	1 618
TOTAL	6 890

ÉVOLUTION DU TURNOVER DES CONTRATS PERMANENTS

France	10,0 %
International (hors France)	19,9 %
dont Espagne	7,8 %
dont Inde	36,9 %
TOTAL	15,3 %

Le *turnover* en Inde est le reflet de métiers très orientés sur le *Business Process Outsourcing*.

2.3. Politique de formation

2.3.1. SOPRA STERIA ACADEMY, LE DISPOSITIF DE FORMATION INTERNE DU GROUPE

Sopra Steria Academy contribue à garantir le niveau d'excellence et d'adaptabilité des collaborateurs.

L'un des objectifs de Sopra Steria en matière de gestion des Ressources Humaines est d'anticiper et d'accompagner, tout au long de la carrière, le développement des compétences et le savoir-faire de chacun de ses collaborateurs.

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 ces enjeux majeurs, le groupe s'appuie sur Sopra Steria Academy dont les objectifs sont de :

- servir la vision stratégique de Sopra Steria par le développement des compétences métiers ;
- diffuser les fondamentaux et encourager la capitalisation des pratiques grâce au *Knowledge Management* ;
- favoriser l'intégration des nouveaux recrutés et des sociétés acquises ;
- 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 ;
- faciliter l'internationalisation du groupe.

2.3.2. L'OFFRE DE FORMATION ET LE *KNOWLEDGE* MANAGEMENT

Sopra Steria Academy propose une offre de formation autour de dix domaines : Fondamentaux groupe, Management, Stratégie & Offres, Commerce, Comportement, Qualité & Méthodes, Métiers & Secteurs, Technologies, Solutions, Langues & Bureautique.

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

Ces parcours sont animés par un réseau de plus de 500 formateurs internes et consultants externes.

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

Sopra Steria Academy au service de la transformation

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

Le développement des compétences managériales

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

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

Au sein de ses parcours, Sopra Steria Academy a notamment conduit en 2014 pour l'ensemble des managers du groupe, un programme visant le partage des fondamentaux de management.

I NOMBRE D'HEURES ET DE JOURS DE FORMATION

	Nombre d'heures de formation dispensées au cours de l'exercice*
France	369 854
Espagne	60 018
Inde	150 735
	Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'exercice*
France	52 836
Espagne	7 502
Inde	18 842
	Nombre moyen de jours de formation par personne*
France	3,2
Espagne	3,5
Inde	3,3

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

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

2.3.3. DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

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

Par la dynamique du Projet d'Entreprise et la diversité de ses métiers, Sopra Steria 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 Sopra Steria décrit l'ensemble des métiers du groupe (filiales Conseil, Management de Projet, Services technologiques, Édition de logiciels, *Outsourcing* applicatif, Management, 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 clé pour attirer de nouveaux talents et pour faciliter l'intégration dans le cadre d'acquisitions de sociétés notamment.

Le Référentiel Métiers fait l'objet d'actualisations régulières de façon à rester en cohérence avec les évolutions du groupe et celles du marché.

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

Un système d'évaluation continue

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

Sopra Steria dispose d'un système d'évaluation et de développement 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 industrielle.

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.

En 2015, l'effort de formation et l'animation des managers de proximité se poursuivront pour l'ensemble du groupe.

2.4. 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. Elle vise à reconnaître les talents en récompensant à la fois la performance individuelle et la performance collective.

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

En France, de nouveaux métiers de gestion d'infrastructures sont intégrés dans l'activité du groupe et nécessitent des profils de techniciens avec une rémunération adaptée. Le salaire de base moyen s'en trouve impacté.

I RÉMUNÉRATIONS FRANCE

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

* Le salaire annuel brut le plus bas s'élève à 19 825 € en 2014 et ne concerne qu'une personne.

2.5. Organisation du travail

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

En France, l'organisation du temps de travail doit permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les demandes de temps partiels ne sont pas imposées, elles répondent à un choix du salarié. Sopra Steria répond favorablement aux demandes de travail à temps partiel émises par les salariés lorsqu'elles sont compatibles avec la vie du service ou des projets ; celles-ci sont en général autorisées pour une durée allant de six mois à un an, renouvelable.

Au 31 décembre 2014, les salariés à temps partiel représentent en France 6 % de l'effectif total.

ABSENTÉISME EN FRANCE

Le taux d'absentéisme en 2014 est de 3 %. Ce taux est calculé sur la base des effectifs équivalent temps plein moyen. Il prend en compte les absences liées aux maladies, aux accidents du travail et aux accidents de trajet. Il s'agit du ratio entre le nombre de jours d'absence réelle calendaire et le nombre de jours théoriques de travail demandé.

2.6. Relations sociales

Le groupe a connu en 2014 un dialogue social soutenu dû au contexte de rapprochement entre les deux groupes Sopra et Steria. Au-delà des réunions ordinaires et des instances de chacune des

entités, un nombre important de réunions dédiées au projet de rapprochement ont été tenues.

De plus, le groupe veille à ce que, dans chacune des filiales, le dialogue social soit instauré avec les collaborateurs selon les modalités en vigueur dans les pays. Ces modalités peuvent être différentes en fonction des législations locales.

2.6.1. ORGANISATION PAR ENTITÉ

Les éléments présentés ci-dessous concernent exclusivement le périmètre France en 2014 et reprennent entité par entité l'organisation et le bilan de l'activité.

Sopra

L'organisation des instances représentatives du personnel repose sur 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 25,47 %) et sa filiale à 100 % Sopra Banking Software. Sopra dispose également 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).

En 2014, le Comité central d'entreprise a été réuni à sept reprises, le Comité d'établissement a été convoqué pour 12 réunions ordinaires et 16 réunions extraordinaires. Les CHSCT se sont réunis quatre fois à titre ordinaire et au moins deux fois à titre extraordinaire dans le cadre du rapprochement entre Sopra et Steria. De plus, dans le cadre du processus de rapprochement entre Sopra et Steria, une instance de coordination des 16 CHSCT a été mise en place pour mener les travaux d'expertise. Cette instance qui s'est réunie à 5 reprises entre le 11 juin 2014 et le 15 septembre 2014, a émis un avis à l'issue des travaux d'expertises menées avec son expert.

Steria

L'organisation des instances représentatives du personnel était structurée autour d'un Comité central d'entreprise au niveau de l'UES Steria, de 8 Comités d'établissements, de 15 CHSCT et 15 instances, et de Délégués du personnel sur 15 sites. Les échanges au sein de ces différentes instances locales ou nationales étaient complétés à l'échelle européenne par le Comité d'entreprise européen.

En 2014, le Comité central d'entreprise de l'UES Steria a été réuni 13 fois à titre ordinaire et 23 fois à titre extraordinaire.

Les 8 Comités d'établissement, outre les 12 réunions à titre ordinaire, ont tenu en moyenne 4 réunions extraordinaires dans le cadre, notamment du projet de rapprochement entre Sopra et Steria.

Les CHSCT, outre leurs 4 réunions ordinaires annuelles ont été réunies à plusieurs reprises à titre extraordinaire, notamment au titre du projet de rapprochement. Toujours dans le cadre de ce projet, une instance de coordination du CHSCT a été mise en place et a émis un avis à l'issue des travaux d'expertises menées avec son expert.

Sopra Banking Software

Les instances représentatives du personnel sont constituées d'un Comité d'établissement, de 6 Délégués du personnel présents sur 6 sites, de 6 CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et 4 instances.

En 2014, le Comité d'établissement a été réuni pour 12 réunions ordinaires et 4 réunions extraordinaires.

Sopra HR Software

Sopra HR Software est dotée des instances représentatives suivantes : un Comité d'entreprise, 7 Délégués du personnel et un CHSCT. Cette instance a été renouvelée en décembre 2014, à l'expiration des mandats des anciens membres.

En 2014, le Comité d'entreprise a été réuni pour 11 réunions ordinaires et 8 réunions extraordinaires.

2.6.2. BILAN DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES 2014

Les NAO (Négociations annuelles obligatoires) ont été tenues avec les instances représentatives du personnel. Au cours de l'année 2014, les négociations collectives ayant abouti à la signature concernent :

- l'Accord 2015-2017 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés couvrant le périmètre Sopra Steria ;
- 2 Avenants n° 1 à l'accord de Plan d'Épargne d'Entreprise couvrant l'un Sopra Group et l'autre Sopra Banking Software ;
- 2 Avenants n° 2 à l'accord de Plan d'Épargne d'Entreprise couvrant l'un Sopra Group et l'autre Sopra Banking Software ;
- 2 Avenants n° 3 à l'accord de Plan d'Épargne d'Entreprise couvrant l'un Sopra Group et l'autre Sopra Banking Software ;
- l'Avenant à l'accord d'intéressement couvrant Sopra Group et Sopra Banking Software ;
- l'Accord de substitution suite à l'intégration des salariés de HCM au 1^{er} juillet 2014 couvrant le périmètre Sopra HR Software ; l'Accord relatif à la prime de partage des profits couvrant le périmètre Sopra HR Software ;
- l'Avenant n° 6 à l'accord relatif au système de garanties collectives de remboursement des frais médicaux couvrant le périmètre Sopra HR Software ;
- l'Avenant n° 4 à l'accord relatif au système de garanties collectives « Incapacité - Invalidité - Décès » couvrant le périmètre Sopra HR Software ;
- le protocole d'accord d'intégration de DSRH couvrant le périmètre Sopra HR Software.

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

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

(1) UES : Unité Économique et Sociale.

I BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS FRANCE

	5 (Sopra)
	4 (Sopra Banking Software)
Nombre d'accords signés dans l'année avec les organisations syndicales et/ou le CE	0 (Steria)
	5 (Sopra HR Software)
	16 (Sopra)
	13 (Sopra Banking Software)
	24 (Steria)
Nombre d'accords collectifs actifs	13 (Sopra HR Software)

Le dialogue social représente un levier essentiel d'une bonne intégration des nouveaux collaborateurs issus de Steria. Le renouvellement des instances représentatives devrait constituer le point majeur de l'année 2015, l'enjeu étant notamment d'assurer la représentation de l'ensemble des salariés après le processus de rapprochement.

2.7. Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail sont des sujets traités au niveau local, chaque entité du groupe étant soumise à la législation propre de son pays d'implantation.

Toutes les entités ont mis en place des mesures de prévention : procédures en cas d'incendie, formation des collaborateurs à ces procédures, etc.

En France, en 2014, Sopra Steria 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. La plupart des sites sont équipés de défibrillateurs. Le groupe a poursuivi sa politique qualité en matière d'aménagement des locaux.

En collaboration avec la médecine du travail et pour veiller au bien-être des collaborateurs, des sessions de sensibilisation « gestes et postures » ont été déployées sur plusieurs sites. De plus, une cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique a été mise à disposition des collaborateurs. Cette cellule constituée de psychologues est totalement indépendante de l'entreprise. Ce service proposé aux salariés est accessible de manière totalement anonyme, confidentielle et gratuite, par un numéro vert, par mail et par chat, ouvert 7j/7 et 24h/24.

Il n'y a pas eu d'accord signé en 2014 avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail.

En 2015, le groupe s'attachera à poursuivre et à renforcer les actions mises en place en matière de santé et de sécurité.

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

Les activités de Sopra Steria relèvent du secteur tertiaire et ne présentent pas de risques significatifs en matière d'accidents

du travail. Les taux de gravité et de fréquence restent donc particulièrement faibles et liés aux aléas du quotidien.

I ACCIDENTS DU TRAVAIL

Taux de fréquence des accidents du travail	2,07 %
Taux de gravité des accidents du travail*	0,039 %

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

Mode de calcul du taux de gravité : (Nombre de jours d'arrêt de travail calendaire (suite accident de travail)*1 000)/Total du nombre d'heures travaillées des effectifs en cumul sur l'année.

* Les prolongations des arrêts de travail pour des accidents de travail survenus l'année N-1 ne sont pas comptabilisées.

2.7.2. MALADIES PROFESSIONNELLES EN FRANCE

Depuis 2011, il n'y a pas eu de maladie professionnelle reconnue. En effet, les métiers du groupe sont peu exposés aux maladies professionnelles.

2.8. Principes de non-discrimination

La politique du groupe Sopra Steria en matière de lutte contre les discriminations s'inscrit dans une démarche volontariste de promotion de l'égalité des chances.

Pour porter ces engagements, le groupe 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 en situation de handicap, 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'actions.

2.8.1. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (FRANCE)

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

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

En France, le groupe a intensifié les actions engagées en interne et en externe sur les cinq axes de la politique Handicap : recrutement, formation et sensibilisation, maintien dans l'emploi, relations avec le secteur protégé, soutien au développement technique.

La réussite des objectifs de recrutement du groupe est en partie liée à sa capacité à innover en proposant différents formats de rencontres combinant simultanément des actions de recrutement

et des moments de sensibilisation originaux. À cet effet, en 2014, la tournée nationale « Handitour » a été organisée sur 11 sites. L'opération s'inscrivait dans la continuité des « Handidates » et « VipTour » déployés sur 7 sites en 2013.

En parallèle de ces actions de recrutement, un plan de sensibilisation d'envergure des collaborateurs et d'étudiants sur la thématique du handicap a été mis en œuvre selon deux modalités : du présentiel pour favoriser la proximité, du numérique pour s'adresser au plus grand nombre.

Vis-à-vis des collaborateurs, des journées de sensibilisation (HandiTour, HandiFood Truck) ont eu lieu sur 18 sites du groupe. Ces moments conviviaux ont permis à un grand nombre de collaborateurs d'expérimenter une situation de handicap au travers d'une inversion des rôles ou d'expériences de vie (2 200 collaborateurs ont été rencontrés en avril, mai et novembre). En complément de ces actions sur le terrain, des contenus et formats originaux ont été mis en avant sur le portail du groupe. Ce dispositif national (publication de vidéos, témoignages d'experts, quizz) a eu un fort impact auprès des collaborateurs lors de la semaine nationale du handicap (SEPH), avec plus de 10 000 consultations.

Les étudiants sont au cœur de la politique handicap du groupe. L'objectif est triple : favoriser l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes en situation de handicap, préparer les étudiants futurs cadres au management de la diversité et sensibiliser les collaborateurs. À cet effet, le groupe a maintenu son engagement sur le parcours « Sopra Steria Handitutorat », un programme original de soutien scolaire de jeunes lycéens en situation de handicap, par des étudiants ingénieurs formés au handicap et encadrés par des managers de l'entreprise.

Dans le cadre du HandiFood Truck, le groupe a organisé des rencontres sur deux campus d'écoles d'ingénieurs. Au total, plus de 500 étudiants ont été sensibilisés au handicap lors de ces moments conviviaux. Ces rencontres ont également été l'occasion pour des jeunes en situation de handicap de tisser des liens et de développer leur réseau avec des pairs.

Sous l'impulsion du groupe, et pour la première fois, des équipages mixtes handi-valides ont participé à la Course Croisière Edhec (CCE). Trois équipages ont été accompagnés dans leur constitution. Cette expérience a permis de démontrer que le handicap et la performance sont compatibles. De plus, cette opération a renforcé la proximité avec des futurs stagiaires en situation de handicap et contribué à sensibiliser plus de 300 étudiants au travers d'expériences originales et marquantes sur une journée « 100 % handicap ».

Toujours dans le domaine de l'éducation, le groupe est à l'origine du premier MOOC (Massive Open Online Course). Ce premier cours en ligne, libre et accessible à tous sur Internet (handi-accessible), sur la technologie JAVA EE, compétence recherchée par les entreprises du secteur numérique, a un double objectif : proposer aux étudiants en situation de handicap une formation certifiante et participer ainsi à leur insertion professionnelle, promouvoir « la formation pour tous ».

En outre, le groupe a poursuivi ses actions en faveur de l'emploi dans le secteur protégé. Dans le cadre de son accord d'entreprise, 22 postes de travailleurs en situation de handicap ont pu ainsi être créés par Sopra Steria dans des entreprises du secteur protégé.

Enfin, le soutien pour le développement de solutions techniques, concrètes et innovantes, pour faciliter la vie des personnes en situation de handicap a bénéficié de l'avancée de deux

projets phares. Le projet TADEO, plateforme de services pour les malentendants, lancé en 2007, a atteint aujourd'hui le stade d'une solution finalisée en phase d'industrialisation.

Le projet AUREVI de conception de lunettes de vision enrichie a pour sa part bénéficié d'un soutien financier significatif depuis 2012. Le produit est à ce jour en phase de prototypage.

Le groupe a participé à la création du site « Handi-numérique », premier portail handicap et numérique en France. Ce site doit permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir les métiers du numérique et de profiter de nombreuses opportunités de carrière dans le secteur.

Au 31 décembre 2014, le taux d'emploi des salariés en situation de handicap de Sopra Steria en France est de 2,08 %.

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

Taux d'emploi par l'entreprise de travailleurs en situation de handicap	2,08 %
---	--------

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

En 2015, le principal objectif est de déployer le nouvel accord handicap sur le périmètre de Sopra Steria Group. En France, l'objectif est la poursuite des actions menées avec comme priorité de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap notamment au travers de programme destinés à faciliter l'accès à l'enseignement supérieur. Au niveau du groupe, l'objectif porte sur le partage des bonnes pratiques auprès de l'ensemble de la communauté RH.

2.8.2. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le groupe renouvelle son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement s'articule autour de trois axes : favoriser la mixité des parcours scientifiques, attirer plus de femmes issues des écoles d'ingénieurs et être attentif à la non-discrimination des parcours.

En France, afin de répondre à ces engagements, un plan de formation et une réflexion globale sur les stéréotypes et le leadership ont été déployés en 2014 auprès de la communauté Ressources Humaines. Des actions d'amélioration ont été mises en œuvre afin de lever un certain nombre de freins repérés sur les dispositifs de recrutement et de promotion des femmes.

Une partie des équipes du recrutement a déjà été sensibilisée aux valeurs et aux pratiques de promotion de l'égalité femmes-hommes pour renforcer l'attractivité du groupe auprès des candidates.

En parallèle, une enquête de perception a été lancée sur la pertinence du dispositif de reprise après un congé maternité ou d'adoption. La consultation a permis d'identifier des points de progrès, dont la résolution fera l'objet d'un plan d'actions en 2015. Les guides d'entretiens (avant et au retour d'un congé maternité ou d'adoption) et de parentalité seront disponibles sur l'intranet pour l'ensemble des collaborateurs.

Le groupe participe régulièrement dans les écoles d'ingénieurs à des actions de promotion de parcours d'exception de femmes ingénieurs pour attirer plus de femmes dans les métiers du numérique. Au niveau national, Sopra Steria a participé à des manifestations d'envergure, telles « Ingénieuse '14 » organisée par la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs et « Trophée Excellencia » organisée par la Commission « Femmes du numérique » dans le cadre du Syntec Numérique. Une collaboratrice a été distinguée (lauréate sur « Ingénieuse '14 ») et deux partenariats ont été signés avec des écoles d'ingénieurs pour soutenir des étudiantes sur des parcours d'excellence (soutien financier et coaching).

Deux pilotes ont également été lancés avec deux associations locales, l'une en région Rhône-Alpes et l'autre à Rennes, pour promouvoir auprès des lycéennes et collégiennes l'enseignement des sciences et des technologies. L'objectif est de susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs au travers de témoignages de collaboratrices Sopra Steria. 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 ». Contractuellement, il est prévu dans les engagements liant le groupe à des cabinets de recrutement que ces derniers doivent présenter autant de candidatures femmes que de candidatures hommes.

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.

Les salaires d'embauche proposés sont identiques pour les candidates et les candidats, à qualification, compétences et expériences équivalentes. En 2014, 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.

En 2015, 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 est de partager et d'enrichir les bonnes pratiques et expériences sur ce thème au niveau de l'ensemble du groupe à l'international.

2.8.3. SENIORS

En 2014, Sopra Steria a favorisé la transmission des savoirs et des compétences, composante majeure de sa politique en faveur des seniors pour la réussite du management intergénérationnel. L'objectif du dispositif est de favoriser l'embauche des jeunes tout en maintenant dans l'emploi les seniors en activité.

Dans ce cadre, des actions de développement des compétences et de qualification des seniors ont été poursuivies afin de favoriser leur employabilité. Des mesures ont été prises afin de permettre l'anticipation de l'évolution des carrières, l'information des collaborateurs concernés par des aménagements de fin de carrières et la transition entre l'activité et la retraite.

En 2015, le groupe s'attachera à poursuivre les efforts engagés auprès des seniors, tout en conduisant une politique volontariste de recrutement de jeunes diplômés. Des réunions d'information sur les retraites seront organisées sur les grands sites.

I TAUX D'EMPLOI DES SENIORS FRANCE

Nombre de seniors (45 ans et plus)	3 809
Pourcentage d'emplois seniors (45 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	22,3 %
Nombre de seniors (dont 55 ans et plus)	955
Pourcentage d'emploi seniors (55 ans et plus) par rapport à l'effectif au 31/12	5,6 %

2.8.4. 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 sociale de Sopra Steria Group. En 2014, des actions ont ainsi été poursuivies auprès d'étudiants sur des cursus ingénieurs et universitaires destinés à favoriser la diversité sociale (handicap, égalité femmes-hommes...).

En France, pour favoriser l'insertion professionnelle de jeunes diplômés non informaticiens sans emploi, Sopra Steria s'associe avec Pôle Emploi pour leur proposer des cursus de reconversion professionnalisants. Le groupe met en place chaque année des sessions spécifiques avec un dispositif de formation aux métiers du numérique avant l'embauche en contrat permanent. En 2014, 188 jeunes ont intégré le groupe en contrat permanent grâce à ce dispositif, soit un tiers de plus qu'en 2013.

De plus, pour accompagner les jeunes diplômés issus des quartiers sensibles, Sopra Steria participe à un dispositif de parrainage animé par « Nos Quartiers ont des Talents » (association spécialisée dans l'insertion des jeunes diplômés de quartiers prioritaires). Ainsi, 10 jeunes ont été parrainés par des salariés volontaires du groupe afin de les accompagner dans leur recherche d'emploi. Des ateliers et tables rondes ont également permis de former plus d'une cinquantaine d'étudiants aux techniques de recherche d'emploi.

En outre, Sopra Steria Group a renforcé son engagement avec cette association en lançant le premier Club des parrains VIP (PDG ou membres de Comités Exécutifs de grandes entreprises). Cette initiative a permis d'accroître l'efficacité de l'accompagnement des jeunes dans la recherche d'emploi, et de lancer une réflexion sur la transférabilité des compétences.

Afin de pallier les conséquences du handicap en milieu éducatif, le groupe a par ailleurs accompagné des étudiants en situation de handicap sur le choix de filières et financé des adaptations d'équipements.

Afin de promouvoir la formation pour tous, le groupe est à l'origine du premier MOOC handi-accessible sur la technologie JAVA EE. Cette compétence est recherchée par les entreprises du secteur numérique, avec des opportunités d'emploi pour les candidats ayant réussi le parcours de formation.

En 2015, Sopra Steria prévoit de poursuivre les actions menées auprès des étudiants, notamment au travers du partenariat avec « Nos Quartiers ont des Talents », mais également de s'ouvrir à d'autres associations de jeunes diplômés des quartiers prioritaires pour renforcer les actions de proximité. Un effort particulier portera sur l'identification de dispositifs au service de « l'éducation pour tous », dans la logique de ceux proposés aux étudiants en situation de handicap.

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

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

Sopra Steria s'engage à :

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

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

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

2.9.1. RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

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

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

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

2.9.2. REFUS DU TRAVAIL FORCÉ DES ENFANTS

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

3. Responsabilité environnementale

En tant que fournisseur de services informatiques et de prestations intellectuelles, Sopra Steria a mis en place un programme d'actions pour réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre et limiter ainsi l'impact environnemental de ses activités. Le groupe a également développé des offres pour aider ses clients à mieux gérer leurs consommations énergétiques et à limiter leurs émissions de Gaz à Effet de Serre. Ainsi, Sopra Steria vise à devenir un fournisseur de services informatiques européen éco-responsable reconnu, capable de gérer la durabilité de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement mais aussi de répondre aux besoins de ses clients en offrant des services et des solutions qui les aident à devenir plus durables.

Comparées à des industries lourdes, les activités de services informatiques et de prestations intellectuelles développées par Sopra Steria ont un impact limité sur l'environnement. Cependant, le groupe est implanté sur de multiples sites dans une vingtaine de pays, ce qui génère de nombreux déplacements. Les activités de Sopra Steria nécessitent d'importantes infrastructures informatiques qui consomment de l'énergie. Enfin, de par sa taille et le nombre de projets gérés, le groupe produit de nombreux documents qui font l'objet, depuis plusieurs années, d'un important programme de dématérialisation.

La maîtrise de l'impact environnemental de Sopra Steria est donc devenue, dans ses modes de gestion et de production, un enjeu important et fait l'objet d'une démarche groupe globale impliquant les directions fonctionnelles concernées et les collaborateurs. Le groupe a ainsi décidé de travailler à la réduction de la consommation énergétique de ses locaux, de ses infrastructures informatiques et de ses déplacements professionnels. Sopra Steria

a également fait le choix de compenser son empreinte carbone issue de la consommation énergétique de ses *Data Centers* et de ses déplacements professionnels.

En 2014, cette démarche environnementale a été récompensée par le CDP qui a attribué à Steria la notation maximale au CDP *Climate Change* pour son programme de responsabilité environnementale.

Enfin, en 2014, Sopra Steria a poursuivi son engagement en faveur de l'environnement pour une plus grande prise en compte des thématiques de l'eau et a renforcé ses mécénats dans ce domaine.

3.1. Prise en compte des impacts environnementaux

Sopra Steria a choisi d'adopter une démarche environnementale s'appuyant sur un Système de Management Environnemental qui intègre la certification ISO 14001 de ses principaux sites.

Plus particulièrement et au-delà de la gestion énergétique de ses bâtiments et de ses infrastructures informatiques, le groupe a mis en place une démarche participative d'éco-responsabilité auprès de ses collaborateurs. Cette démarche s'appuie notamment sur le guide des éco-gestes diffusé à l'ensemble des collaborateurs. En 2014, une campagne d'affichage a été lancée sur la quasi-totalité des pays du périmètre Sopra afin de sensibiliser les salariés aux éco-gestes.

Cette campagne a concerné cinq grandes thématiques : l'eau, les déplacements, le papier, l'électricité et le plastique.

Une campagne de sensibilisation « living green » a également été déployée sur l'ensemble du périmètre Steria et a fait l'objet d'actions tout au long de l'année.

Une nouvelle campagne d'éco-responsabilité est prévue en 2015 pour l'ensemble du groupe.

D'autre part, pour limiter l'impact environnemental des déplacements des collaborateurs qui constitue une part importante du bilan des Gaz à Effet de Serre, Sopra Steria a mis à la disposition de ses salariés en France une plateforme de covoiturage. En 2014, des animations pour encourager la pratique du covoiturage ont été réalisées sur certains sites de province qui font face à des enjeux particuliers liés aux déplacements.

Sopra Steria, exerce des activités dont l'impact sur l'environnement est moindre par rapport à d'autres activités économiques. Bien que les risques environnementaux soient jugés non significatifs au regard d'autres risques, le groupe s'efforce d'en limiter les effets et s'attache à les cartographier afin de mettre en place des plans de levée de risques sur ses sites certifiés ISO 14001 (ce point est détaillé dans le paragraphe 3.1.2. Initiatives en faveur de l'environnement).

3.1.1. ORGANISATION POUR PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

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

Au sein des directions

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

La Direction immobilier et achats et la Direction des systèmes informatiques (DSI) sont plus particulièrement engagées dans la politique environnementale du groupe.

Le réseau des référents environnement

Sopra Steria s'est doté d'un réseau de référents environnement qui coordonne les actions environnementales mises en place dans les différentes entités du groupe. Les référents environnement rapportent auprès du pôle responsabilité environnementale groupe de la mise en place de ces actions. Ils analysent les résultats obtenus, les difficultés rencontrées, proposent des plans d'amélioration lors d'un point établi tous les deux mois avec le pôle responsabilité environnementale.

3.1.2. INITIATIVES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Système de Management Environnemental et certifications ISO

Sopra Steria souhaite mettre en place en 2015 un programme environnemental prenant en compte le nouveau périmètre du groupe, les spécificités des différents métiers et le contexte des pays où Sopra Steria est implanté. Ce programme regroupera les principales initiatives réalisées par les deux entités d'origine

en matière de management environnemental qui s'appuient plus particulièrement sur la norme ISO 14001. Ce programme implique les directions fonctionnelles concernées, le réseau des référents Environnement et l'ensemble des collaborateurs.

Ce programme d'amélioration s'inscrit dans un Système de Management Environnemental (SME) qui vise à identifier progressivement l'empreinte environnementale des activités de Sopra Steria, à en évaluer l'impact et à la réduire.

Les principaux objectifs du SME concernent :

- la formation des collaborateurs dans le cadre du déploiement des éco-gestes (sur les thématiques des déplacements, des impressions, de l'efficacité énergétique, du plastique et de l'eau) ;
- l'optimisation de la gestion énergétique des sites ;
- une meilleure gestion des déchets avec le renforcement du tri sélectif ;
- l'implication des fournisseurs dans la démarche environnementale du groupe.

Dans la majorité des pays où le groupe est implanté, le Système de Management Environnemental est établi selon la norme UNE-EN ISO 14001. Des vérifications indépendantes concernant les émissions ont également été menées par Steria en Inde et au Royaume-Uni conformément à la norme ISO 14064-3. Le tableau ci-dessous indique les certifications obtenues dans chaque pays du groupe en 2014.

I CERTIFICATIONS ENVIRONNEMENTALES

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

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

Les campagnes d'éco-responsabilité

La maîtrise des impacts environnementaux du groupe Sopra Steria a fait l'objet de programmes de sensibilisation auprès des collaborateurs en 2014. Des campagnes ont été déployées par les

gestionnaires de sites au sein des locaux par le biais du guide des éco-gestes et des affiches rappelant les thèmes majeurs des gestes éco-responsables.

Ces campagnes de formation et d'information ont été reprises et relayées sur l'ensemble des outils de communication du groupe, à la fois internes par le biais des notes d'information, des *newsletters* groupe et de l'intranet, mais également par la communication externe utilisant les réseaux sociaux.

Les supports d'information auprès des nouveaux collaborateurs

Plus particulièrement en France, l'information sur la démarche environnementale du groupe est diffusée auprès des nouveaux collaborateurs *via* les séminaires d'intégration. Des supports, comme le guide d'accueil, sont également communiqués pour les collaborateurs qui intègrent le groupe.

Autres actions

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

Sopra Steria organise également des visites et des présentations des dispositifs et des solutions informatiques intelligentes de gestion de l'énergie mises en place sur le lieu de travail par exemple en France (Green Office® Meudon).

Enfin, l'ensemble des collaborateurs est sensibilisé aux enjeux environnementaux à travers les actions de partenariat et de solidarité organisées par le groupe qui font l'objet d'une communication régulière *via* l'intranet et les *newsletters*.

3.1.4. DOMAINES D'ACTIONS

Le programme d'actions environnementales mis en place par le Système de Management Environnemental couvre 4 domaines majeurs pour Sopra Steria :

- la gestion des déplacements professionnels ;
- la gestion des moyens informatiques ;
- la gestion des locaux et leur optimisation énergétique ;
- la gestion des déchets.

3.2. Gestion des déplacements

3.2.1. POLITIQUE DÉPLACEMENTS

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

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

- limitation des déplacements pour les réunions internes et externes grâce à l'équipement de matériels de visioconférence 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 de courte durée ou les trajets quotidiens chez les clients.

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

I NOMBRE DE NOUVEAUX SYSTÈMES DE VISIOCONFÉRENCE

Nombre de visioconférences	Nouveaux	Cumul
Sopra	14	88
Steria	0	55
TOTAL SOPRA STERIA	14	143

3.2.2. BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Pour identifier les axes de progrès, le groupe suit chaque année le bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre des déplacements professionnels de ses collaborateurs. Ce suivi permet d'identifier de nouvelles pistes de progrès pour limiter le recours aux transports les plus polluants.

I ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

SOPRA

(en T eq. CO ₂)	Air - Rail - Route
TOTAL SOPRA*	18 126

STERIA

(en T eq. CO ₂)	Air - Rail - Route
TOTAL STERIA	16 880
Sont soustraits les déplacements en train considérés neutres en carbone effectués par Steria Allemagne	- 1 444
TOTAL STERIA**	15 436
TOTAL SOPRA STERIA	33 562

* Pour le périmètre Sopra, les données des voyages aériens et ferroviaires de l'Inde, de l'Espagne et de la France sont réelles. Les autres données, non disponibles, sont estimées. 54 % de la donnée globale Sopra est estimée. Sopra HR Access n'est pas incluse dans les données Sopra relevées.

** Pour le périmètre Steria, les données Singapour, Suède et Maroc sont estimées. 1 % de la donnée globale Steria est estimée.

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

3.2.3. COMPENSATION CARBONE DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Le groupe Sopra Steria a décidé de déployer sur son nouveau périmètre la politique carbone neutre initiée par Steria.



Ainsi le groupe obtient la certification CarbonNeutral® en compensant les émissions de Gaz à Effet de Serre générées par ses déplacements professionnels effectués en 2014.

Le but de la compensation carbone est de corriger les émissions de Gaz à Effet de Serre du groupe en investissant dans des projets préservant les ressources naturelles ou développant l'utilisation d'énergies renouvelables.

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

3.3. Gestion des Moyens Informatiques

Les moyens informatiques sont gérés de manière centralisée à la Direction des systèmes informatiques. Ceci assure une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, sources d'économies d'énergies. La DSI intègre progressivement dans son pilotage les équipements informatiques du périmètre Steria.

De par son activité de développement de logiciels et de gestion de projets informatiques pour le compte de ses clients, Sopra Steria dispose d'un important parc de serveurs. Ce parc contribue pour une large part au bilan environnemental de l'entreprise (matériaux, consommation énergétique, puissance de climatisation). Dans une logique de maîtrise des coûts économiques et écologiques, le groupe assure 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.

3.3.1. MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

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

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

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

3.3.2. VIRTUALISATION DES INFRASTRUCTURES INFORMATIQUES

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

Les objectifs de cette démarche se traduisent par :

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

3.3.3. MAÎTRISE DU PARC INFORMATIQUE

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

Les matériels informatiques utilisés par Sopra Steria sont référencés dans une base de données gérée avec le logiciel HP – AssetCenter. Le parc Steria est en cours d'intégration progressive à cette base de données. Les informations techniques, financières et d'utilisation mises à jour tout au long de la vie du matériel permettent d'une part d'optimiser la durée de vie du matériel et d'autre part de s'assurer, qu'en fin de vie, celui-ci soit correctement recyclé.

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

Même après la sortie du parc et le recyclage, Sopra Steria conserve dans sa base de données les informations sur la destination finale de chaque matériel. Pour une gestion écologique de la fin de vie du matériel électrique et électronique, le groupe cède la majeure partie de son matériel à un organisme certifié. Enfin, une partie des PC en fin de vie est donnée à des établissements scolaires ou à des associations caritatives.

3.3.4. BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DES DATA CENTERS

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

SOPRA

(en kWh)	Consommation
TOTAL SOPRA (ANNECY, PUTEAUX, LYON)	3 745 513

STERIA

(en kWh)	Consommation
Royaume Uni	14 048 039
France	4 465 262
Norvège	3 545 603
Allemagne	2 787 687
Inde	1 688 889
Suisse	922 379
Belgique	916 621
Suède	697 997
Danemark	415 500
Pologne	360 918
Luxembourg	297 575
TOTAL STERIA	30 146 469
TOTAL SOPRA STERIA	33 891 982

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

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

SOPRA 2014

(en T eq.CO ₂)	Émissions de Gaz à Effet de Serre des Data Centers
TOTAL SOPRA (ANNECY, PUTEAUX, LYON)	228

STERIA 2014

(en T eq.CO ₂)	Émissions de Gaz à Effet de Serre des Data Centers
Royaume Uni	6 943
France	272
Norvège	46
Allemagne	1 934
Inde	1 347
Suisse	28
Belgique	180
Suède	21
Danemark	131
Pologne	311
Luxembourg	115
TOTAL STERIA	11 328
TOTAL SOPRA STERIA	11 556

Les serveurs et Data Centers comptabilisés sont ceux installés dans les locaux du groupe (on-site) et ceux installés hors des locaux Sopra Steria mais utilisés sur des projets du groupe (off-site).

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

La méthode de calcul de l'efficacité énergétique (PUE) dans les Data Centers a été utilisée pour calculer les données Steria et ajustée pour le périmètre Sopra.

Si l'on prend en compte l'utilisation des sources d'énergies renouvelables sur le périmètre Steria en 2014, qui représentent 65 % de l'électricité utilisée par les Data Centers on-site et off-site, les émissions de Gaz à Effet de Serre passent de 11 328 tonnes eq.CO₂ à près de 3 107 tonnes eq.CO₂, soit **une réduction de 8 221 tonnes eq.CO₂**.

3.3.5. COMPENSATION CARBONE DES DATA CENTERS



Concernant les émissions de Gaz à Effet de Serre liées à la consommation énergétique en 2014 de ses Data Centers, Sopra Steria a obtenu la certification CarbonNeutral®. Cette politique s'inscrit dans le prolongement du programme de réduction de l'impact carbone des Data Centers : mutualisation et modernisation des Data Centers, virtualisation des serveurs, utilisation d'énergies renouvelables. Ce programme permet de proposer aux clients du groupe Sopra Steria des services qui s'appuient sur une infrastructure informatique neutre en carbone.

3.4. Gestion des locaux

Sur l'ensemble de ses sites en France et en fonction des réglementations nationales à l'international, Sopra Steria poursuit la mise en œuvre de mesures contribuant à la préservation de l'environnement :

- aménagement de postes de travail ergonomiques privilégiant la qualité des conditions de travail des collaborateurs ;
- installation de systèmes de chauffage et de climatisation modernes et respectueux des règles environnementales lors de leurs renouvellements ;
- maintenance préventive des installations pour économiser l'énergie ;
- utilisation de produits non toxiques et non dangereux par les prestataires de nettoyage ;
- 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 ;
- sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques édictées dans le guide des éco-gestes ;
- incitation régulière des gestionnaires de sites au respect de l'environnement et au déploiement des bonnes pratiques.

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

3.4.1. CHOIX DE NOUVEAUX SITES AUX DERNIÈRES NORMES ENVIRONNEMENTALES

La politique de Sopra Steria est de privilégier des bâtiments éligibles aux nouvelles normes RT 2012, BBC (Bâtiment Basse Consommation) 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.

Ainsi, plusieurs sites du groupe en France bénéficient de ces nouvelles normes environnementales :

- le *Green Office* à Meudon, bâtiment à la pointe des dernières technologies en matière de normes environnementales, est ainsi doté d'un cogénérateur biomasse et de panneaux solaires. Il est certifié HQE® Bâtiment tertiaire et HQE® Exploitation, BBC, et également BREEAM – Excellent Europe 2008 (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*) ;
- le site de Limonest près de Lyon, intégré courant 2013, d'une surface supérieure à 8 000 m² est également certifié BBC et HQE® ;
- le nouveau bâtiment construit à Colomiers près de Toulouse répond aux nouvelles normes RT 2012 et bénéficie d'une certification HQE® avec une consommation énergétique réglementaire inférieure de 30 % à la consommation réglementaire maximale.

3.4.2. CONSOMMATION D'EAU

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

3.4.3. CONSOMMATION D'ÉNERGIE

La consommation d'énergie dans les bureaux et *Data Centers* on-site est responsable d'une partie importante des émissions du groupe. Un travail est mené depuis plusieurs années sur le périmètre Steria pour réduire la consommation et étendre le recours aux sources d'énergies renouvelables pour alimenter les bâtiments. Sopra Steria privilégie donc les énergies ayant un faible impact environnemental, le but étant de réduire l'impact environnemental du groupe au niveau mondial.

I CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES BUREAUX ET DATA CENTERS ON-SITE

(en kWh)	Scope 1	Scope 2
Total Sopra*	3 833 385	30 093 462
Total Steria**	6 352 627	36 948 882
TOTAL SOPRA STERIA	10 186 012	67 042 344

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

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

* Pour le périmètre Sopra, les données électricité France et Royaume-Uni sont en majorité réelles. Ces consommations réelles représentent 50 % de la donnée électricité globale Sopra. Les autres données sont estimées.

** Pour le périmètre Steria, les données Singapour et Maroc, qui représentent moins de 1 % de la donnée globale Steria, sont estimées. Une partie des consommations de chauffage est estimée.

Les consommations d'énergie réelles sont basées sur les factures des fournisseurs, les factures des propriétaires ou les relevés de compteurs. Lorsque les informations ne sont pas disponibles, les consommations d'énergie sont estimées sur la base des consommations de référence au m².

Pour certains pays, lorsque les consommations réelles ne sont que partiellement disponibles, les consommations sont estimées sur la base des consommations de référence par personne, établies sur les données des pays similaires en terme de climat et de business model.

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

3.4.4. ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ÉNERGIE

La consommation d'énergie 2014 et les émissions de Gaz à Effet de Serre du périmètre Steria ont diminué de près de 20 % sur un an.

D'autre part, si l'on prend en compte l'utilisation des sources d'énergies renouvelables sur le périmètre Steria en 2014, qui représentent plus de 38 % de l'électricité utilisée par les bureaux et *Data Centers on-site*, les émissions de Gaz à Effet de Serre – scope 2 passent de 15 246 tonnes eq. CO₂ à 9149 tonnes eq. CO₂, soit **une réduction de 6 097 tonnes eq. CO₂**.

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

(en tonnes eq. CO₂)

	Scope 1	Scope 2
Total Sopra	656	4 859
Total Steria	1 161	15 246
TOTAL SOPRA STERIA	1 817	20 105

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

Récupération de l'excès de chaleur

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

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

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

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, la politique de gestion des déchets électroniques définie et mise en place sur les sites Steria a fait l'objet d'une évaluation externe. Cette évaluation externe établie sur les deux fournisseurs, Else Refining & Recycling Ltd et Dell, a permis de valider la bonne exécution des opérations pratiquées.

Espagne

En 2014, 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 par Sopra pour la France.

Inde

Sopra 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), Sopra a travaillé 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.

En 2014, le groupe a collecté un peu plus de 38 tonnes de Déchets d'Équipements Électroniques et Électriques, dont plus de 64 % ont été recyclés et/ou revendus.

Pour une gestion rigoureuse du traitement des DEEE des différentes entités du groupe, le pilotage et la coordination du programme sont traités en central en coordination avec les entités par pays. Ce pilotage s'appliquera en 2015 à l'ensemble du nouveau périmètre Sopra Steria.

3.5. Gestion des déchets

La gestion des déchets concerne deux catégories de déchets qui sont principalement triés et traités par des sociétés spécialisées :

- les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) ;
- les autres déchets de bureau qui regroupent le papier, les cartouches d'encre usagées, les cannettes, les bouteilles plastiques et les piles.

3.5.1. GESTION DES DEEE

France

En 2014, 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.

I QUANTITÉ DE DEEE

(en kg)

Sopra*	7 758
Steria**	30 447
dont Royaume Uni	26 125
TOTAL SOPRA STERIA	38 205

* Données recyclage inclus, réemploi exclu. Périmètre Sopra : France, Inde, Espagne.

** Données recyclage et réemploi inclus. Périmètre Steria : tous pays sauf France, Head Quarter, Singapour, Maroc.

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

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

3.5.2. GESTION DES DÉCHETS PAPIER ET CONSOMMABLES

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

France

Le tri sélectif mis en place sur 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 et une meilleure traçabilité en fournissant des bordereaux de suivi des déchets ;
- par les municipalités ou par des prestataires non gérés par le groupe (immeubles multi-locataires).

En France, le tri sélectif du papier est déjà en place sur de nombreux sites. Les corbeilles à papier individuelles sont progressivement remplacées par des bacs à recyclage. En fonction du type de tri sélectif mis en place sur chaque site, le tri s'effectue également pour les bouteilles en plastique, les canettes, le verre et les piles usagées.

Inde

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

Le traitement des déchets papier est effectué par la société Green O Tech, basée à New Delhi.

Espagne

Pour la gestion de ses déchets papier, Sopra a travaillé avec un prestataire spécialisé DCD (*Destrucción Confidencial de Documentación*, SA). Des conteneurs pour le papier usagé sont installés près des imprimantes. Un recyclage des cartouches d'imprimantes ou toner vides est également mis en place avec un

prestataire spécialisé, Grupo Columbia. Les déchets organiques ainsi que les plastiques et emballages sont également triés puis pris en charge par les municipalités.

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

Royaume-Uni

En collaboration avec le propriétaire d'un des immeubles, Steria a fait le choix d'un recyclage en circuit fermé du papier. Le groupe traite également le recyclage de ses déchets en confiant une partie de ces déchets à des organismes caritatifs.

3.6. Autres actions

3.6.1. ACHAT DE PAPIER « VERT »

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

L'intégralité du papier acheté par Sopra Espagne est labellisé FSC.

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

Au Royaume Uni, la totalité du papier utilisé sur l'un des sites Steria a été recyclée par un fournisseur spécialisé puis réutilisé sur le site d'origine (circuit fermé de recyclage du papier). Aucun produit chimique n'est impliqué dans le processus. La qualité environnementale du produit utilisé est attestée par le standard COSHH (*Control of Substances Hazardous to Health*).

3.6.2. DÉMATÉRIALISATION DES DOCUMENTS

La mise en place d'actions concrètes de dématérialisation des documents et la sensibilisation des collaborateurs ont permis de réduire ces dernières années l'impression et le transport de documents. La dématérialisation a également permis de réduire la quantité de déchets papier à traiter.

Les différents journaux internes de Sopra Steria sont diffusés électroniquement, via le portail interne ou par email. La dématérialisation concerne également la gestion administrative de l'activité dont les rapports d'activité produits mensuellement par chaque collaborateur, la gestion des congés et absences, les demandes informatiques, les bulletins de paie, les achats et les factures de voyages. Une harmonisation des outils et processus a été lancée dès 2014 pour intégrer le périmètre Steria.

3.7. Le développement durable pour les clients du groupe

Sopra Steria contribue à diminuer l'empreinte environnementale de ses clients, en proposant notamment la mise en place de solutions permettant une gestion intelligente de l'énergie de type « Smart Energy Management ».

À travers divers projets mis en œuvre, Sopra Steria aide ses clients à réduire leur production de Gaz à Effet de Serre et à mieux maîtriser leur demande d'énergie. Le groupe travaille ainsi en collaboration avec des opérateurs d'énergie pour mettre à la disposition des clients des solutions innovantes de type « Smart Home » et « Smart Building » dont la vocation est d'équiper les nouvelles constructions individuelles ou collectives de solutions permettant de maîtriser la consommation énergétique.

Réduction de la production de Gaz à Effet de Serre

Sopra Steria collabore avec un producteur d'énergie pour améliorer la performance de son parc de production hydraulique français à travers la rénovation de son modèle d'exploitation et de maintenance. Cette rénovation permet de réduire la sollicitation des moyens de production thermique à flamme, plus polluants en raison de leur recours au gaz, au pétrole et au charbon.

Smart Meter et Smart Grid

Pour divers clients des secteurs de l'habitat et de l'énergie, Sopra Steria contribue à la mise au point de solutions intelligentes de maîtrise de la demande en énergie par les consommateurs finaux.

Ainsi, Sopra Steria accompagne le déploiement de compteurs communicants et intelligents en France pour le marché des particuliers d'un opérateur énergétique. Ces compteurs permettent au consommateur final de mieux maîtriser sa consommation d'énergie et donc de mieux réguler sa demande auprès de l'opérateur.

Smart Home

Dans le cadre de la réglementation thermique sur le détail des usages de consommation, Sopra Steria fournit une plateforme permettant aux consommateurs de visualiser le détail d'usage de leurs consommations en énergie ainsi qu'un benchmark entre les logements d'une même résidence.

Smart Building

Le groupe a développé, pour le compte d'un groupe immobilier, une solution d'amélioration de la performance énergétique associée au confort utilisateur (température, qualité de l'air) pour les bâtiments tertiaires.

Smart City

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

Conseil en Développement Durable

En Grande Bretagne, Sopra Steria a accompagné une administration en charge du territoire dans le pilotage et la mise en œuvre de sa politique Développement Durable. La transformation de l'infrastructure de ses *Data Centers* a ainsi permis une réduction de la consommation d'énergie de 50 % et une réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre de 540 tonnes par an.

De plus, Sopra Steria propose un panel d'offres et de solutions visant à améliorer la performance environnementale des entreprises. Ces offres et solutions permettent notamment :

- l'optimisation de processus permettant de consolider des infrastructures, applications et données (*via* la mise en place de serveurs virtuels en hébergement *cloud*, la dématérialisation et la mutualisation des services...) ;
- l'amélioration de la gestion de la consommation des ordinateurs de bureau ;
- la gestion des émissions carbone et du *reporting* associé *via* des solutions IT.

4. Responsabilité sociale

4.1. Impact territorial

4.1.1. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN FRANCE

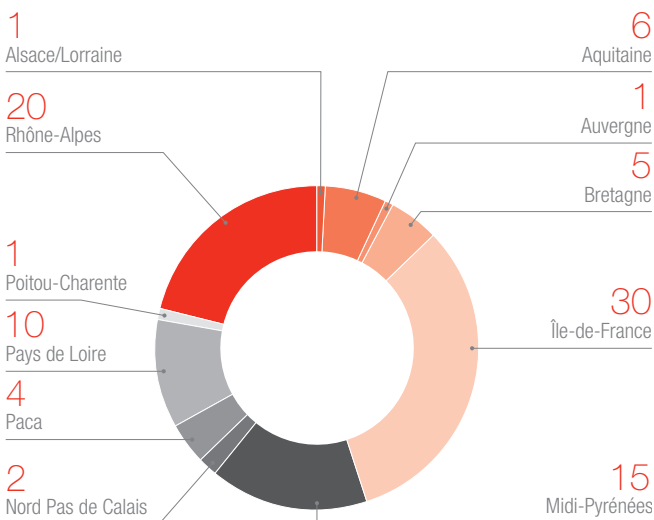
En 2014, avec 1 889 recrutements de CDI en France dont plus de 60 % en province, Sopra Steria est un acteur majeur du développement de l'emploi en régions.

Le groupe compte 17 048 collaborateurs en France dont près de deux tiers sont répartis sur les sites en province.

Pour servir ses clients et répondre au plus près de leurs attentes, Sopra Steria mise sur ses 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.

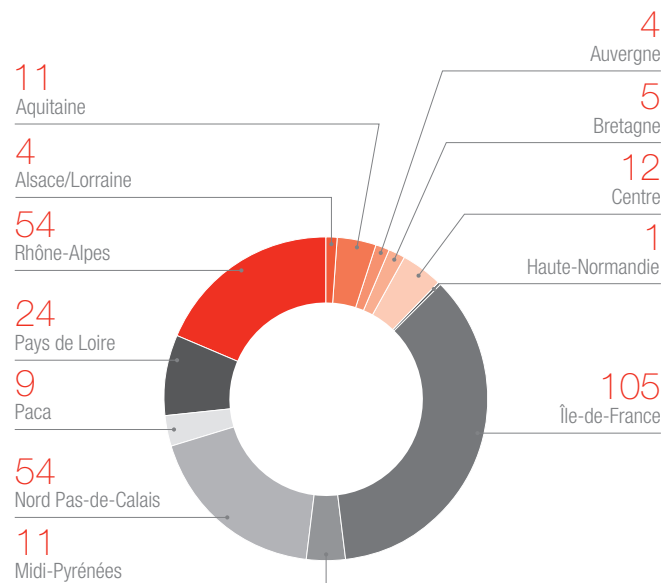
■ NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR RÉGION : APPRENTISSAGE

95 recrutements en 2014 en forte progression par rapport à 2013.

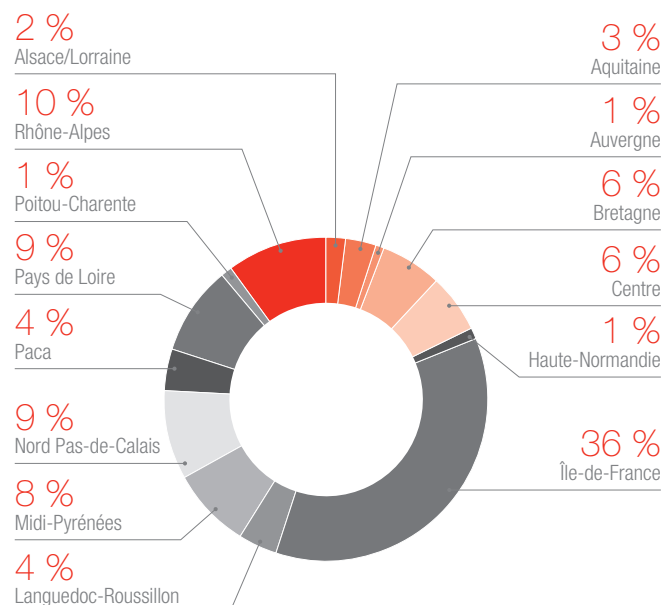


■ NOMBRE DE RECRUTEMENTS D'ALTERNANTS PAR RÉGION : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

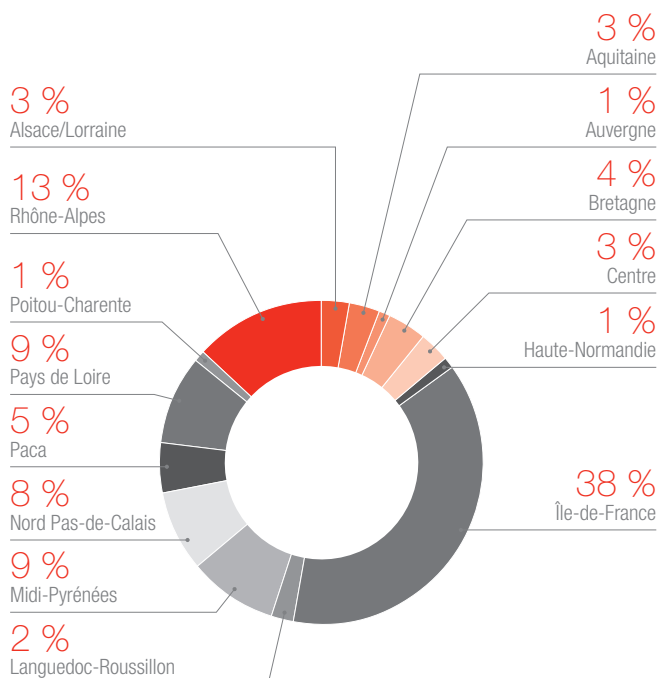
300 recrutements en 2014, en très forte progression par rapport à 2013.



■ POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : POST-STAGE



I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION : EN CDI



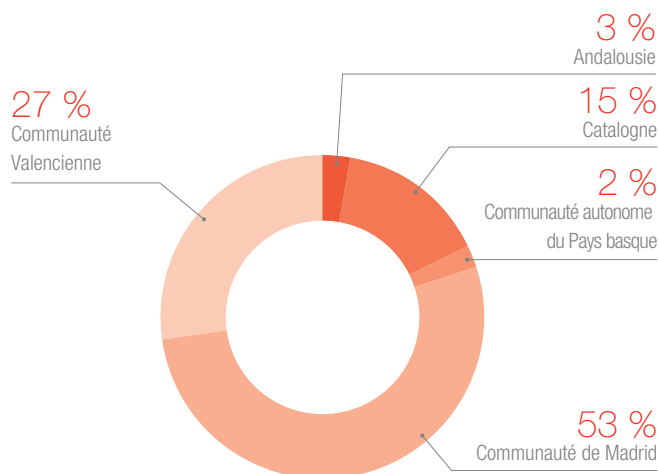
En décembre 2014, à l'occasion de l'ouverture d'un nouveau site Sopra Steria à Boulogne sur Mer, le Président de la République française était présent aux côtés de Pierre Pasquier et du Maire de Boulogne, qui souhaite que sa municipalité devienne la nouvelle ville du numérique. Sopra Steria compte plus de 1 000 collaborateurs dans la région et souhaite recruter largement pour accompagner son développement et renforcer ses implantations dans cette zone. L'ouverture de ce nouveau site ouvre la voie à de nombreux projets innovants susceptibles d'attirer de nouveaux talents, essentiellement de jeunes diplômés ingénieurs issus des universités et écoles spécialisées de la région.

4.1.2. EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL EN ESPAGNE.

Sopra Steria accentue sa position d'acteur majeur du développement de l'emploi régional en Espagne avec 544 recrutements en CDI. À l'échelle du pays, les embauches, déjà soutenues en 2013, sont encore en nette progression sur le dernier exercice (+ 19 % par rapport à 2013).

Le recrutement est très dynamique y compris 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 atteignent des taux records (plus de 50 %) dans l'Union européenne.

I POURCENTAGE DE RECRUTEMENTS PAR RÉGION EN CDI



4.1.3. POLITIQUE RELATIONS ÉCOLES

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

La politique des relations écoles se décline selon 3 objectifs :

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

La politique Relations Écoles déployée en proximité des écoles, permet au groupe de contribuer à la préparation de la vie professionnelle des étudiants et de participer activement aux grands événements de la vie des établissements d'enseignement à tous les niveaux :

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

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

En 2014, plus de 500 actions ont été menées par le groupe auprès de 150 écoles et universités partenaires, dont 70 % en province. Cette forte présence a été couronnée de succès avec l'accueil de plus de 500 stagiaires de fin d'études et plus de 200 nouveaux alternants chez Sopra Steria. Un chiffre en nette croissance.

Sopra partenaire de la 46^e Course Croisière EDHEC

Pour la huitième année consécutive, Sopra a sponsorisé le premier événement sportif étudiant européen : la « Course Croisière EDHEC », qui s'est tenue aux Sables-d'Olonne du 28 avril au 02 mai 2014. Une journée 100 % handicap a été proposée aux étudiants avec une animation spécifique de sensibilisation.

Exemples de nouvelles actions menées en 2014 auprès des écoles :

- participation au Challenge du Monde des Grandes Écoles, événement qui fédère 250 écoles et universités autour de différentes épreuves sportives avec en parallèle un forum de recrutement et de sensibilisation au handicap ;
- parrainage de la remise des diplômes de l'École des Mines de Nantes pour la promotion 2014.

Afin de servir les ambitions de croissance et de montée en valeur de Sopra Steria, la direction du recrutement poursuivra en 2015 en France, la dynamique mise en place auprès des écoles en privilégiant les actions permettant de présenter les métiers du numérique aux étudiants.

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

Ces objectifs de progrès sont intégrés au plan d'actions qui accompagne chaque année la politique de Sopra Steria dans le cadre des relations avec les écoles. Pour l'année scolaire 2014-2015, Sopra Steria prévoit plus de 550 actions avec environ 150 écoles et universités partenaires.

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

4.1.4. RELATIONS AVEC LES POPULATIONS LOCALES

En 2014, au travers des entités pays ou des fondations présentes en France et en Inde, des actions de solidarité en faveur des populations locales ont été organisées dans les principales zones géographiques où le groupe est implanté.

Trois principes guident Sopra Steria dans sa démarche d'aide aux populations locales :

- favoriser l'éducation et l'insertion professionnelle, en s'appuyant notamment sur les technologies du numérique ;
- soutenir des actions en faveur du handicap ;
- agir pour la santé et apporter un soutien sur des situations de crise.

Plus particulièrement au niveau de Steria, un événement solidaire groupe a été mis en œuvre depuis plusieurs années, le *One Day Challenge*. Il s'agit d'un événement annuel qui regroupe les initiatives des collaborateurs et des entités et qui associe des clients en organisant des collectes de fonds dans les différents pays d'implantation de Steria. Les fonds sont destinés à financer les opérations solidaires des différents pays et plus particulièrement en Inde via la Fondation Steria India qui gère les programmes locaux.

Actions en faveur de l'éducation et de l'insertion professionnelle

L'accès à l'éducation, à l'informatique et à l'emploi est au cœur du programme solidaire du groupe. En 2014, les entités et les fondations du groupe ont mis en place des actions de formation et d'insertion professionnelle en travaillant avec des organismes publics gérant les personnes en recherche d'emploi, en apportant un soutien au recrutement pour de jeunes diplômés, en renforçant les programmes de stages et d'alternants offerts par le groupe.

En France

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

Par exemple, le groupe 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.

Dans le cadre d'un événement solidaire associant des collaborateurs du groupe en France, une collecte de fonds a permis de soutenir le Collège de Montauban-de-Bretagne en contribuant au financement d'un tableau numérique intelligent adapté à l'enseignement d'enfants souffrant de troubles de l'apprentissage (dyslexie...). Ce type de tableau permet de mettre en œuvre une pédagogie spécifique pour faciliter l'apprentissage du langage, de la lecture et du calcul.

La Fondation Steria-Institut de France, créée en 2001 par Steria, soutient des projets où les technologies du numérique contribuent à l'intégration sociale et professionnelle de publics défavorisés dans trois domaines : l'éducation et la formation, les solutions innovantes destinées à faciliter le quotidien de ces personnes et l'entrepreneuriat social.

Les projets sont parrainés par des collaborateurs bénévoles qui accompagnent les associations et apportent leurs conseils et expertise, quel que soit leur métier. Chaque année la Fondation soutient 4 à 5 nouveaux projets. En 2014, celle-ci a accompagné 14 projets issus de 11 associations, 3 écoles d'ingénieurs et 1 école en Inde.

Parmi les associations soutenues en 2014 par la Fondation, figure Job IRL, premier réseau social pour l'orientation professionnelle des 14-25 ans s'appuyant sur des professionnels de tous les métiers. Pour développer une application mobile accessible à partir d'un téléphone intelligent et ainsi mieux sensibiliser les jeunes, l'association a pu bénéficier du soutien de plusieurs bénévoles Steria.

La Fondation accompagne également les Apprentis d'Auteuil dans un projet d'EXAO (Expérimentation Assistée par Ordinateur) à destination de jeunes d'un établissement situé dans une zone d'éducation prioritaire. Ce laboratoire d'EXAO doit permettre à plus de 400 jeunes d'expérimenter les matières scientifiques (physique-chimie et SVT) sous un angle nouveau grâce à l'outil informatique.

La Fondation a par ailleurs organisé 6 congés solidaires en Inde pendant l'été 2014, dans l'école de Mahabalipuram soutenue par Steria France, dans le cadre du programme de parrainage d'écoles en Inde. Les collaborateurs volontaires, encadrés par leurs collègues indiens, ont notamment développé une base de données pour les 500 enfants de l'école, participé à la création d'une bibliothèque et donné des cours de français.

Enfin, la Fondation organise chaque année un Prix Étudiants qui récompense les projets conjuguant innovation technologique et solidarité. Le prix a récompensé en 2014, l'équipe étudiante de l'ECE, pour le projet *Dry Care*, un système permettant de mesurer et de suivre l'hydratation des personnes âgées, grâce à un bracelet électronique relié à une balance. Les étudiants ont reçu une aide financière pour la réalisation de leur projet et sont parrainés par un collaborateur du groupe.

En Inde

La présence du groupe en Inde a naturellement conduit à un important programme éducatif en faveur des populations les plus démunies dans cette région du Monde.

Depuis 2011, Sopra India Yogdaan Trust apporte son soutien aux communautés locales notamment à travers des actions de formation et d'insertion professionnelle, comme par exemple des sessions de formation aux nouvelles technologies au sein de l'université Indraprastha Engineering & ITS College et de l'ITS (Institute of Technology and Sciences). Ainsi en 2014, à l'IPEC, des étudiants ont été formés à la conception du cycle de développement d'un logiciel, la formalisation de besoins, la conception, la recette et les bonnes pratiques de codage ou le développement de *soft skills*. À l'ITS, un groupe d'étudiants a été ainsi choisi pour réaliser un projet lié aux nouvelles technologies avec l'aide d'un expert du groupe.

Sopra India Yogdaan Trust a sponsorisé un événement organisé par Teach for India, une ONG visant à éliminer l'inégalité d'éducation en Inde. Cet événement avait comme objectif de minimiser la disparité entre élèves issus d'écoles publiques et privées, à travers le partage de compétences et de savoir-faire.

À l'occasion du *Teacher's day*, Sopra India Yogdaan Trust a fait un don couvrant les frais de scolarité d'une vingtaine d'élèves.

Sous l'égide de la Fondation Steria India, divers programmes sont menés depuis plusieurs années, parmi lesquels :

- un programme éducatif dans 47 écoles en Inde ;
- un programme de parrainage géré par la Fondation est proposé aux différents pays pour soutenir des écoles. En 2014, 9 pays et entités Steria ont participé à ce programme ;
- un programme boursier pour financer les études supérieures de jeunes sur 4 ans. Depuis son lancement en 2006, 84 étudiants bénéficiaires diplômés ont trouvé un emploi ;
- l'installation de 2 Centres de Développement de Carrières (CDC) financés par la Norvège (2013) et l'Inde (2010). L'objectif de ces centres de formation est de permettre à des stagiaires de suivre des formations courtes pouvant déboucher sur un emploi. À fin 2014, plus de 400 stagiaires de ces centres ont trouvé un emploi.

Enfin, un partenariat a été signé en 2014 entre la Fondation Steria India et un acteur majeur de l'économie indienne, afin d'accompagner cette entreprise dans le déploiement de son programme de solidarité. Au travers de ce partenariat, la Fondation, très active sur des projets solidaires de développement local, apporte son expertise pour la création de deux écoles à Hyderabad et Jamshedpur, destinées à des enfants défavorisés.

En Espagne

Le groupe a participé fin 2014 aux Journées d'insertion socioprofessionnelle organisées par le quartier madrilène de Chamberí, afin d'apporter sa contribution pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de recherche d'emploi

et particulièrement des jeunes diplômés. À cette occasion, ainsi que dans le cadre des Forums d'emploi des universités UAM (Universidad Autónoma de Madrid) au mois de février, et UAX (Universidad Alfonso X el Sabio) au mois de mars, Sopra Steria a organisé plusieurs conférences sur la manière d'élaborer un CV et d'effectuer un entretien d'embauche.

En Norvège

Steria coopère avec la Church City Mission d'Oslo depuis 6 ans. En 2014, 30 collaborateurs bénévoles ont donné des cours d'informatique à des femmes immigrées.

Actions en faveur du handicap

Pour lutter contre le risque de marginalisation et d'isolement de personnes handicapées visuelles, une bibliothèque numérique francophone a été déployée en 2014, avec plus de 30 000 ouvrages accessibles en format audio numérique (format DAISY) sur le site www.bnfa.fr. Ce projet a été développé par BrailleNet, le GIAA (Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes) et l'ABA avec le soutien de la Fondation Steria - Institut de France.

La Fondation a également apporté une aide au projet d'implémentation d'un service web d'aide aux familles de personnes handicapées, Répi'Lib, pour l'association Rhône-Alpes des Infirmités Moteurs Cérébraux : <http://repilib.fr>. L'objectif est de mettre en relation des personnes demandeurs d'aide et des aidants et, ainsi, de soulager les familles et d'encourager l'autonomie des personnes en situation de handicap.

En 2014, la Fondation a poursuivi son soutien auprès d'Interface Handicap, portail novateur sur les technologies de l'information et de la communication accessibles à tous types de handicaps. L'association, fortement sollicitée sur des formations autour de l'accessibilité, a souhaité revoir en 2014 son site Internet et proposer une application mobile accessible sur tablettes, smartphones, etc.

Dans le cadre des actions solidaires en soutien aux personnes handicapées, Sopra a poursuivi en Espagne pour 2014 le parrainage du Club Rangers de Valencia, équipe de joueurs de basket-ball en fauteuil roulant dont le Président est un collaborateur du groupe, lui-même à mobilité réduite. Enfin, le groupe a participé en novembre 2014 au Forum d'emploi destiné aux personnes en situation de handicap, organisé chaque année par la région de Madrid.

Actions liées à la santé et à des situations d'urgence

Santé

Diverses initiatives ont été organisées dans les différents pays du groupe en 2014.

En Espagne, le groupe a parrainé au mois de décembre 2014 la 1^{re} édition de la course solidaire organisée par la Fédération Espagnole pour la lutte contre la mucoviscidose. Depuis 2013, un partenariat a été mis en place entre Sopra et Fundtrafic, association d'aide aux victimes d'accidents inscrite au registre du Ministère espagnol de la Santé des Services Sociaux et de l'Égalité. Dans le cadre de la prévention des risques du travail, plusieurs campagnes de sensibilisation sur la prévention des risques routiers ont été adressées aux collaborateurs espagnols.

En Inde, parmi les actions d'aide aux populations locales, on peut citer la mise en place d'un centre dentaire au sein de l'école publique MR Public School à Ghaziabad, en association avec

l'organisation Happy You et le ITS Dental College. Happy You a été créé en mai 2014 avec comme objectif de promouvoir la nécessité d'une bonne santé dentaire. Au sein du camp, des dentistes ont proposé des soins gratuits et sensibilisé les élèves et les professeurs de l'école à l'hygiène dentaire.

Comme chaque année, des opérations de don du sang, ponctuelles ou récurrentes, ont été réalisées sur différents sites du groupe, notamment en France, en Espagne et en Inde.

Au Royaume Uni, des collaborateurs Steria se sont engagés bénévolement auprès de leurs clients. Par exemple, des équipes mixtes ont activement collecté des fonds pour l'hôpital Christie de Manchester, spécialisé dans le traitement et la recherche sur le cancer. D'autres bénévoles Steria ont, avec leurs clients, collecté des fonds en faveur de l'association Breakthrough Breast Cancer.

Situations d'urgence : collecte alimentaire et dons de premier secours

En Espagne, Sopra a participé à des actions de collecte d'aliments pour la Banque alimentaire de Madrid. Cette dernière redistribue gratuitement les collectes aux différents organismes caritatifs officiels de la Communauté de Madrid qui soutiennent les personnes défavorisées ou en difficulté.

En Inde, la Fondation Steria India a apporté son soutien aux victimes des inondations dans les régions d'Uttarakhand, Jammu et Cashemire où plus de 4 000 villages ont été dévastés avec 6 000 disparus. Différentes collectes et actions de soutien ont été organisées, à titre d'exemple :

- collecte alimentaire et de produits de premiers secours pour les victimes de l'inondation de la région Jammu et Cashemire, en collaboration avec les associations Goonj ;
- organisation d'actions de reconstructions pour plusieurs villages victimes de l'inondation d'Uttarakhand, en collaboration avec l'association Noida Lok Manch (NLM) ;
- collecte et don de vêtements d'hiver distribués aux associations Goonj et Help Us to Help the Child (HUHC).

D'autre part, diverses actions d'aide aux populations défavorisées ont été mises en place, comme la distribution d'une centaine de lampes solaires aux élèves de l'école Saraswati Vidya Mandir du village Pakhal qui n'ont pas accès à l'électricité (en partenariat avec « Literacy India & Sway Techno Solutions »).

4.2. Mécénats

Sopra Steria reconnaît l'importance de la société civile et des communautés locales. Le groupe a choisi d'inscrire son engagement dans le domaine de la solidarité auprès de publics fragilisés, sur de grands enjeux sociétaux comme l'accès à l'eau et dans le domaine de la culture. Pour mettre en œuvre ses programmes, Sopra Steria s'appuie sur des mécénats avec des organisations en lien avec ses engagements.

4.2.1. EN FRANCE



Planète Urgence

Le mécénat initié depuis de nombreuses années par Sopra avec l'ONG Planète Urgence permet à des collaborateurs du groupe en France de transmettre leurs compétences en participant à des projets initiés par des acteurs locaux dans les pays en voie de développement. Les collaborateurs partent en mission sur leurs congés et l'entreprise finance une partie des frais de fonctionnement de Planète Urgence et les frais de formation et de déplacements liés aux missions.

Depuis 2011, ce programme a déjà permis à des collaborateurs du groupe d'assurer plus de 30 missions dans 7 pays différents, en Afrique, en Asie et en Haïti. En 2014, 9 missions ont été conduites au Bénin, au Cambodge, en Haïti, à Madagascar et au Népal. Les congés solidaires effectués en 2014 par les collaborateurs ont principalement concerné des missions de formation en bureautique, de mise en place de systèmes informatiques ou d'outils de gestion.

Ce mécénat est reconduit en 2015 pour l'ensemble du groupe en France.

Green Cross France & Territoires



L'engagement initié par Sopra en 2012 auprès de Green Cross France & Territoires (GCFT) a été renforcé en 2014. Green Cross est une ONG internationale créée en 1993 par Mikhaïl Gorbatchev dont l'un des enjeux majeurs est le droit et l'accès à l'eau. Le partenariat signé avec le groupe et qui se poursuit en 2015, s'est concrétisé en 2014 par un mécénat financier pour aider l'Association dans le développement de ses activités en France et par un mécénat de compétences. Ainsi, Sopra a contribué à la rédaction d'un livret, « L'eau, des clés pour agir », pour sensibiliser divers publics aux enjeux de l'eau.

Ce livret présente l'importance d'une meilleure gestion de l'eau au niveau mondial. L'eau est le seul bien public rare et non substituable, nécessaire à la vie. C'est donc un élément indispensable de notre

quotidien, qui soulève à la fois des enjeux d'accès et de maîtrise de la ressource, mais également des questions opérationnelles d'usage et de prévention des pollutions. Dans le présent livret, des pistes de solutions concrètes sont abordées sur différents plans, notamment l'accès à l'eau, l'assainissement, l'évolution des usages et l'apport des technologies. Pour 2015, une diffusion du livret élargie à l'international est prévue avec l'aide de Sopra Steria.

Le groupe a également soutenu fin 2014 l'expédition en Antarctique de Luc Hardy, explorateur et Vice-Président de GCFT, dont la mission scientifique était de mener une campagne océanographique dans la région à travers l'étude des changements que l'océan subit sur le long terme suite au réchauffement climatique. Les résultats de l'expédition et les données scientifiques recueillies alimenteront le programme « eau et océans » de GCFT et, pourront contribuer à ses plaidoyers climat et océans en prévision de la conférence COP21 – Paris 2015.

1001fontaines



Pour renforcer son engagement autour des enjeux de l'eau, Sopra a initié en 2014 un nouveau mécénat avec 1001fontaines, association de solidarité internationale visant à améliorer durablement la santé des populations rurales des pays en développement en leur permettant de produire et de consommer une eau de boisson saine au quotidien.

Ce mécénat a pour objectif de financer la mise en place de l'une des 18 stations de production d'eau saine qui seront implantées dans une région de Madagascar dépourvue de réseau d'adduction d'eau. Suivant la démarche de 1001fontaines, l'exploitation de la station sera confiée à un opérateur local qui produira l'eau de boisson, la conditionnera en bonbonnes ou en jerrycans et la vendra à un tarif très bas au sein du village. Les bénéfices qu'il en retirera lui permettront de s'assurer d'un revenu régulier, d'entretenir son outil de production et d'assurer ainsi la pérennité du dispositif.

En 2015, le mécénat qui est reconduit avec l'association, permettra de financer la 2^e partie du projet porté par le groupe concernant la mise en place d'une station qui devrait être opérationnelle dès fin 2015.

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 – Île Maurice en un peu plus de 68 jours. Team Jolokia s'aligne sur les plus prestigieuses courses au large sur un Volvo Ocean de 60 pieds, voilier extrême et puissant. L'objectif : démontrer que la diversité est une richesse pour le vivre ensemble comme pour la performance.

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 Steria a décidé de continuer à soutenir l'aventure humaine du *Team Jolokia* en poursuivant son mécénat auprès de l'Association en 2014. Au-delà du soutien financier, c'est également l'occasion de disposer d'une tribune de 3 000 étudiants pour échanger autour de la diversité comme catalyseur de performance.

En 2014, c'est une nouvelle fois 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.

Agir pour la culture : En France, le groupe a initié en 2014 deux mécénats en faveur de la culture pour une durée de 2 ans avec la Fondation Royaumont et le Festival d'Auvers-sur-Oise.

Fondation Royaumont

Il s'agit d'une fondation privée française à vocation culturelle. Elle œuvre depuis 1964 avec un triple objectif :

- assurer la conservation et la mise en valeur du monument (abbaye cistercienne du XIII^e siècle) par l'organisation de programmes culturels ;
- soutenir le travail des jeunes artistes en favorisant leur insertion professionnelle et leur découverte par le public ;
- promouvoir l'œuvre artistique par le double travail de redécouverte de répertoires oubliés et d'écritures d'œuvres nouvelles.

Le soutien de la Fondation est opéré par le Comité Henry Goüin qui regroupe des entreprises mécènes, dont Sopra Steria. Ce Comité permet de mutualiser les moyens pour soutenir l'action de la Fondation.

Festival d'Auvers-sur-Oise

L'objet du festival est de reprendre en musique, l'esprit qui fut en peinture celui des impressionnistes, avec des thématiques différentes pour chaque édition annuelle (baroque, classique, romantique...).

Aujourd'hui l'un des principaux objectifs est de découvrir de nouveaux talents et de les aider à démarrer leur carrière artistique.

Sopra Steria soutient les actions du festival, et notamment celles tournées vers les jeunes musiciens, à travers le Fa'Club, qui regroupe diverses sociétés mécènes, qui souhaitent contribuer au développement du Festival.

4.2.2. EN INDE

Fondation OM

Sopra India Yogdaan Trust a poursuivi son engagement en Inde auprès de la Fondation OM, 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. Le trust soutient notamment l'école de la Fondation OM, initiative phare de son programme d'enseignement, à travers un mécénat financier et de compétences. Depuis 2013, des bénévoles du groupe en Inde sont tuteurs des élèves de la Fondation dans le cadre d'activités variées telles que la prise de parole en public, la danse, les arts ou l'artisanat ou pour organiser des événements impliquant des élèves de l'école. En 2014, le soutien financier pour une classe de jeunes enfants (niveau équivalent CM1) de l'école de la Fondation a été reconduit.

Mission RamKrishnan Vivekananda

Dans le cadre du soutien à la mission RamKrishnan Vivekananda (RKVN), Sopra India Yogdaan Trust a fourni en 2014 les uniformes d'écoles d'une trentaine d'enfants accueillis par l'orphelinat et a organisé, en collaboration avec une ONG engagée dans le recyclage, une opération de sensibilisation lors de la Journée Mondiale de l'Environnement.

Fondation NIIT

La Fondation Steria India met en œuvre un programme éducatif à l'intention de milliers d'enfants dans 47 écoles publiques se situant dans des zones rurales ou défavorisées, le plus souvent à proximité des sites Steria de Chennai, Noida et Pune. La Fondation a souhaité agir en faveur des jeunes, qui, à la fin du lycée, doivent rapidement trouver un travail pour subvenir aux besoins de leurs familles. Elle a conclu un partenariat avec la Fondation NIIT pour la mise en place d'un centre de développement des carrières (Career Development Center) à Chennai, grâce au financement de Steria Norvège. L'objectif est d'offrir à des jeunes issus des communautés locales défavorisées et des écoles parrainées par Steria des formations courtes leur permettant de trouver un emploi dans les secteurs de la restauration, de la distribution et de l'hôtellerie. À fin 2014, le centre comptait 953 stagiaires, dont 147 ont trouvé un emploi.

La Fondation Steria India gère également le programme de parrainage d'écoles en Inde du groupe et un programme de boursiers.

4.2.3. EN ESPAGNE

En s'appuyant sur la démarche initiée par le groupe, Sopra a initié en 2014 en Espagne, un mécénat avec l'antenne espagnole de Green Cross.

Dans le cadre de ce mécénat, Sopra a sponsorisé le « VIII^{ème} Dialogue sur la crise mondiale de l'eau ». L'objectif de cette conférence était de permettre l'échange et la réflexion d'experts du secteur sur la situation mondiale de l'eau et ses répercussions socio-économiques.

4.2.4. AU ROYAUME-UNI

Le groupe abonde les sommes récoltées par les collaborateurs pour des associations et offre des bourses pour accompagner leurs initiatives à destination de populations locales fragilisées et de programmes environnementaux. En 2014, grâce à ce programme de solidarité, les collaborateurs ont soutenu plus de 70 associations et projets solidaires.

Les financements couvrent de nombreuses causes, dans plusieurs pays, dans le domaine de l'éducation, de la santé, de la recherche médicale, du sport, des sans-abri, etc.

4.2.5. EN NORVÈGE

Steria Norvège a apporté son soutien sous forme de mécénat de compétences aux entrepreneurs sociaux en soutenant le programme mis en place par le groupe industriel et financier FERD qui accompagne des entreprises sociales et solidaires ayant un fort impact de développement. Le programme s'adresse notamment à des enfants et à de jeunes adolescents afin de leur offrir de nouvelles opportunités d'apprentissage scolaire et d'accès à l'emploi.

4.3. Dialogue avec les parties prenantes

La démarche de responsabilité d'entreprise de Sopra Steria s'appuie sur son engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Cet engagement s'inscrit dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble des parties prenantes du groupe : clients, collaborateurs, actionnaires, sous-traitants, fournisseurs, partenaires, etc. C'est dans cet esprit de dialogue et de transparence que Sopra Steria intègre la dimension responsabilité d'entreprise dans ses relations avec ses parties prenantes. Le présent rapport, qui s'appuie sur les actions de progrès issues de Sopra et de Steria, a ainsi été conçu pour répondre à ces exigences de transparence et d'information envers les parties prenantes. Un organisme tiers indépendant mandaté par Sopra Steria 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 la sincérité de l'ensemble des informations de ce rapport. Son rapport de vérification est présenté en pages 106 du présent rapport.

4.3.1. CLIENTS

Esprit d'excellence, démarche de progrès et volonté de pérennité sont les principes qui 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 Steria 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 du numérique, l'écoute des clients associée à un dispositif industriel solide est le leitmotiv du groupe.

Sopra et Steria ont su construire depuis de nombreuses années des relations durables avec leurs clients pour les accompagner dans leurs grands programmes de transformation. Un ensemble de valeurs et de fondamentaux associés à une forte éthique professionnelle continueront d'accompagner 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 permet à Sopra Steria d'être de façon durable un partenaire privilégié des grandes organisations qui continuent à faire confiance au groupe pour les accompagner dans la durée.

Plus particulièrement, en matière de responsabilité d'entreprise, Sopra Steria est amené à communiquer régulièrement auprès de ses clients sur son engagement et ses actions de progrès.

D'autre part, les revues et études de satisfaction clients conduites dans le cadre des projets permettent d'instaurer une relation de dialogue et de confiance durable.

4.3.2. COLLABORATEURS

Sopra et Steria se sont dotés depuis plusieurs années d'un important dispositif de communication interne visant à informer les collaborateurs et à favoriser les échanges. Ces dispositifs comprennent un ensemble d'outils de communication (portails collaboratifs d'entreprise, newsletters, réseaux sociaux...) et de

points de rencontre réguliers à l'échelle des entités, ou ciblés en fonction du métier du collaborateur. Ils s'appuient notamment sur des systèmes d'échanges et de pilotage très structurés.

En 2014, Sopra et Steria ont déployé leur portail d'entreprise basé sur la technologie Sharepoint.

L'ensemble de ces dispositifs ont fait l'objet d'une harmonisation pour adresser dès 2015, de façon commune, tous les collaborateurs de Sopra Steria et accompagner le développement du groupe porté par un ambitieux projet de transformation.

Le portail collaboratif d'entreprise partagé par les collaborateurs Sopra Steria répond ainsi à deux objectifs : d'une part, faciliter l'accessibilité à l'ensemble des informations du groupe, qu'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 offre des outils performants de partage et de capitalisation et renforce la pertinence de la mise en relation entre collaborateurs, notamment grâce à des fonctionnalités de réseaux sociaux intégrés.

Une attention particulière est portée à la diffusion et au respect des valeurs fortement centrées sur la dimension humaine et collective de l'ensemble du groupe Sopra Steria.

4.3.3. ACTIONNAIRES

Sopra Steria Group est coté sur le compartiment A de NYSE Euronext Paris.

Sopra Steria Group se réfère au Code de gouvernance Afep-Medef et rend compte chaque année aux actionnaires, au chapitre 2 du document de référence, de la façon dont le groupe en applique les recommandations.

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

Dans un souci permanent de maintenir une relation de confiance et de transparence avec la communauté financière, Sopra Steria Group communique régulièrement auprès de ses actionnaires, des investisseurs institutionnels et des analystes financiers. Cette communication, rythmée par des publications trimestrielles, semestrielles et annuelles couvre les informations financières et extra-financières du groupe.

Chaque année, l'Assemblée générale des actionnaires et les réunions d'annonce des résultats annuels et semestriels permettent au groupe de partager la stratégie, la performance économique et les perspectives d'évolution avec la communauté financière.

L'ensemble des informations publiées sont mises à disposition du public, en français et en anglais, dans la section « investisseurs » du site Internet du groupe (www.soprasteria.com). Une adresse e-mail dédiée « investors@soprasteria.com » permet aux internautes de poser leurs questions aux équipes concernées.

4.3.4. FOURNISSEURS

Les directions en charge des achats pour le groupe doivent s'assurer que leurs fournisseurs partagent les valeurs de Sopra Steria en matière de responsabilité d'entreprise. Plusieurs dispositifs ont été mis en place depuis plusieurs années par Sopra et Steria, comme par exemple l'adhésion à la charte des achats responsables et la prise en compte des règles d'éthique par les fournisseurs, la sensibilisation des membres de la Direction des Achats ou l'évaluation des principaux fournisseurs (y compris les bailleurs). Ce point est détaillé dans la section 4.5 du présent Rapport « Achats responsables et évaluation fournisseurs ». En 2015, ces dispositifs, basés sur les mêmes principes directeurs, seront progressivement harmonisés au sein du groupe.

4.3.5. SOUS-TRAITANTS

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

Dans ce cadre, les procédures Qualité décrivent précisément la manière dont le groupe 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 ou sous-traitants retenus, à qui une partie des prestations sont confiées, demeurent sous la responsabilité des entités du groupe. Leurs prestations sont contrôlées dans les mêmes conditions que celles des autres membres des équipes de Sopra Steria.

4.3.6. PARTENAIRES

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

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

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

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

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

Les solutions des partenaires stratégiques sont prises en compte dans les programmes de formation et de capitalisation, ainsi que dans la méthodologie et l'outillage des projets pour assurer un haut niveau de prestations. La relation avec les partenaires implique tous les niveaux de management du groupe, les fonctions commerciales, et irrigue les métiers du conseil, de l'intégration, de l'infrastructure management, et de l'édition de logiciels, dans tous les pays où le groupe est implanté.

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

Les cinq partenariats stratégiques sont complétés par des partenariats spécialisés, sectoriels et technologiques, mis en œuvre pour des offres et des marchés spécifiques. Les partenariats spécialisés sont pilotés dans une gouvernance cohérente afin d'assurer la meilleure complémentarité avec les partenariats stratégiques, tout en apportant des réponses ciblées pour des besoins métiers particuliers ou des contextes spécifiques.

4.3.7. SOCIÉTÉ CIVILE

Sopra Steria est fortement engagé auprès d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'organisations caritatives. Ce point est développé dans le paragraphe précédent « Mécénats solidaires ».

Le groupe est également très actif au sein d'organisations professionnelles liées à ses activités. À travers ses actions, Sopra Steria travaille avec les organisations professionnelles locales pour participer à l'élaboration de standards professionnels, éthiques et de qualité, pour développer l'utilisation des technologies du numérique et favoriser les échanges entre les entreprises du secteur.

Historiquement, Sopra et Steria ont été très impliqués au sein du Syntec Numérique, premier syndicat professionnel de l'écosystème numérique français. En 2015, le groupe continuera à contribuer très activement au Syntec Numérique, à différents niveaux, notamment en tant que membre du Conseil d'administration, de la délégation à l'international ou en participant à des groupes de travail (Smartcities).

En Inde, les entités du groupe collaborent depuis plusieurs années avec le Nasscom (National Association of Software and Services Companies), un organisme représentant les professionnels de l'Informatique. En 2014, la Fondation Steria India a participé à un atelier *CSR Rules: Legal and implementation implications, opportunities* à Chennai, organisé par le Nasscom et la Nasscom Foundation, pour un retour d'expérience sur « comment développer une politique et des dispositifs robustes pour atteindre ses objectifs en matière de RSE ». Depuis plusieurs années, Sopra Yogdaan Trust est engagé dans une initiative du Nasscom destinée à combler le fossé entre le monde industriel et le monde académique. Des

collaborateurs de Sopra India ont dispensé en 2014 des cours aux étudiants des universités d'IPEC et d'ITS.

En Espagne, Sopra a été très actif ces dernières années auprès de l'Association de sociétés de conseil (AEC) qui regroupe les principales sociétés de Conseil et entreprises informatiques en Espagne. En 2014 l'AEC a organisé à Madrid la réunion européenne des principales sociétés du secteur IT. Par ailleurs, en 2014, Sopra a participé à différentes Commissions dont celles des Relations de travail et du secteur public.

Enfin, un Comité consultatif de responsabilité d'entreprise composé d'experts indépendants issus des pouvoirs publics, du secteur privé et de la société civile a été mis en place par Steria depuis plusieurs années. Ce Comité permet d'apporter un éclairage externe notamment sur les relations avec les parties prenantes. En 2015, ce Comité poursuivra sa mission auprès de Sopra Steria pour faire bénéficier le groupe de ses expertises externes.

4.4. Loyauté des pratiques – Éthique

Dans l'exercice de ses métiers, l'éthique des affaires constitue pour Sopra Steria l'exigence première de son action au quotidien. Cette exigence, qui s'appuie sur les engagements du Pacte Mondial des Nations Unies, est formalisée dans la Charte éthique Sopra Steria, applicable sur l'ensemble du périmètre du groupe. La Charte éthique Sopra Steria s'appuie sur des principes éthiques communs en vigueur en 2014 au sein des deux entités historiques du groupe. La charte s'inscrit dans une démarche de transparence, d'équité et de loyauté avec l'ensemble des parties prenantes : clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires, fournisseurs et acteurs de la société civile.

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Achats responsables et évaluation fournisseurs

Sopra Steria est particulièrement attentif à la problématique des achats responsables. Avant le rapprochement, Sopra et Steria ont respectivement déployé une Charte des achats responsables auprès de leurs fournisseurs et prestataires, *via* les Directions des Achats. Une politique de sélection de fournisseurs et de prestataires en conformité avec les principes établis par le Pacte Mondial des Nations Unies, dont Sopra comme Steria étaient signataires depuis 2004, était en place dans les deux entités.

4.5.1. CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES

Depuis 2011, Sopra a déployé la Charte des achats responsables auprès de ses principaux fournisseurs. En 2014 elle a également été déployée en Espagne.

La Charte des achats responsables énonce les principes fondamentaux d'équité et de transparence de la fonction achats.

La diffusion de la charte se fait en l'annexant aux contrats des fournisseurs réguliers que ce soit pour les nouveaux contrats et/ou dans le cadre de renouvellements. Concernant les sous-traitants, la démarche a été de faire signer la charte aux sous-traitants les

plus importants (Rang 1) dans un premier temps. Le déploiement auprès des autres sous-traitants, *via* une annexe aux contrats de sous-traitance, est prévu pour 2015.

4.5.2. ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS

Sopra et Steria ont mis en place des démarches d'évaluation RSE fournisseurs depuis plusieurs années : Sopra *via* un programme d'évaluation interne en France, Steria *via* le programme *Supply Chain* du CDP. Ces programmes d'évaluation permettent de garantir que la gestion de la chaîne logistique se conforme aux meilleures pratiques environnementales, sociales et éthiques.

En 2014, Sopra a poursuivi la démarche d'évaluation de ses fournisseurs selon le processus généralisé en 2012 (base d'un pilote lancé en 2011). La Charte des achats responsables et le questionnaire d'évaluation RSE de Sopra 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 par le volume de chiffre d'affaires annuel réalisé avec Sopra. 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.

I TAUX D'ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS FRANCE

(en nombre et en % de fournisseurs)

	Achat	DSI	Logistique	Total
Fournisseurs rang 1 (en nombre)	21	16	32	69
Fournisseurs rang 1 évalués (en nombre)	21	12	30	63
Fournisseurs rang 1 évalués (en %)	100 %	75 %	94 %	91 %

Données Sopra France uniquement.

À fin 2014, 91 % des fournisseurs de rang 1 avaient fait l'objet d'une évaluation par Sopra. Cela représente 80 % 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.

Concernant les bailleurs, Sopra a poursuivi sa démarche d'évaluation RSE initiée en 2013. Elle s'appuie sur l'analyse du Diagnostic de Performance Énergétique (DPE) associé aux locaux loués. À fin 2014, le taux d'évaluation était de 43 % sur le périmètre Sopra.

I TAUX D'ÉVALUATION RSE DES BAILLEURS FRANCE

(en nombre et en % de bailleurs)

	Sopra
Bailleurs (en nombre)	40
Bailleurs évalués (en nombre)	17
Bailleurs évalués (en %)	43 %

Données Sopra France uniquement.

Parallèlement, en 2014, une nouvelle procédure pilote d'évaluation RSE des fournisseurs a été lancée à l'initiative de Steria, avec la plateforme Ecovadis, spécialisée dans l'évaluation RSE des entreprises. Ce programme s'articule avec le CDP *Supply Chain*, initiative lancée en 2010 qui porte sur l'évaluation des fournisseurs sur le volet environnemental et plus largement sur le Changement Climatique. L'approche *Supply Chain* permet d'intégrer à l'évaluation des fournisseurs, la partie la plus importante de leurs émissions de Gaz à Effet de Serre, associée à leur chaîne d'approvisionnement.

En 2015, dans un souci d'harmonisation et de rationalisation des programmes d'action, l'évaluation des principaux fournisseurs du groupe Sopra Steria s'appuiera sur la plateforme Ecovadis en coordination avec le CDP *Supply Chain*. Ce programme sera déployé progressivement au niveau des pays.

4.6. Satisfaction clients

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

Sopra Steria a développé des démarches visant d'une part à concentrer les efforts commerciaux et de développement sur les grands comptes et, d'autre part, à construire des relations de long terme avec ses clients stratégiques.

Ainsi, la majorité de ces grands comptes sont des clients du groupe depuis plus de 10 ans et cette durée de la relation commerciale reflète bien la qualité des services rendus et la satisfaction que les clients en retirent.

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

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

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

Le Système Qualité est au service de la politique Qualité. Sa finalité, n'est pas uniquement de corriger les non-conformités ou dysfonctionnements, il est aussi construit pour les prévenir et améliorer de manière continue les processus afin qu'ils demeurent constamment efficaces, compétitifs et pertinents face aux attentes des 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 sont ainsi mis en place, permettant de mesurer la satisfaction des exigences convenues et/ou la satisfaction perçue par les différentes parties prenantes.

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

- les structures de management et/ou commerciales rencontrent régulièrement les clients avec lesquels le groupe conduit des projets ou pour lesquels il effectue des prestations en délégation de compétences ;
- les projets disposent de Comités de pilotage où, selon les projets, la satisfaction client est évaluée et confrontée avec les indicateurs mis en place ;
- les bilans de mission des collaborateurs des équipes projet permettent d'alimenter également le dispositif de mesure.

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

Le groupe a également pris en compte la préoccupation croissante de ses clients sur la sécurité en précisant les règles et bonnes pratiques de confidentialité qui s'appliquent à la production.

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

Exercice clos le 31 décembre 2014

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux comptes de la société Sopra Steria, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1058 ⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, présentées dans le Rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

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

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

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

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

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

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 8 personnes entre novembre 2014 et fin mars 2015 pour une durée d'environ 20 semaines.

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

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 de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce. Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la Société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentées au chapitre 3 « Rapport Responsabilité d'entreprise 2014 » du document de référence 2014.

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

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

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

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

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

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

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

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

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

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

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 65 % des effectifs et entre 5 % et 100 % des informations quantitatives environnementales et sociétales.

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

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

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

CONCLUSION

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

Fait à Paris La Défense, le 27 avril 2015

L'organisme tiers indépendant

Mazars SAS

Christine Dubus
Associé

Emmanuelle Rigaudias
Associée RSE
& Développement Durable

(1) Les informations RSE considérées les plus importantes au regard de l'activité du groupe Sopra Steria sont détaillées en Annexe.

(2) Les entités sélectionnées pour les tests de détail sont présentées en annexe.

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

I VOLET SOCIAL

Grenelle 2	Rapport RE 2014 Sopra Steria	GRI 4	ISO 26000
Actions menées et orientations prises par la Société pour prendre en compte les conséquences sociales de son activité	2.1 Culture du groupe 4.3 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	G4 - 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	2.2.2 Recrutements et <i>turnover</i>		6.4.3 Emploi et relations employeur/employé
■ Les embauches et les licenciements	2.4 Rémunérations et leurs évolutions		
■ Les rémunérations et leur évolution	2.3 Politique de formation 2.3.3 Développement des talents	G4 - LA11 Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle	
b) Organisation du travail			
■ L'organisation du temps de travail	2.5 Organisation du travail		6.4 Relations et conditions de travail
■ L'absentéisme	2.5 Organisation du travail	G4 - 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	2.6 Relations sociales		6.4 Relations et conditions de travail 6.4.5 Dialogue social
■ Le bilan des accords collectifs	2.6 Relations sociales		

Grenelle 2	Rapport RE 2014 Sopra Steria	GRI 4	ISO 26000
d) Santé et sécurité			
■ Les conditions de santé et de sécurité au travail	2.7 Santé et sécurité	G4 - 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 sur les programmes de santé et de sécurité au travail	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	2.7 Santé et sécurité	G4 - 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	2.7 Santé et sécurité	G4 - 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	2.7 Santé et sécurité		
e) Formation			
■ Les politiques mises en œuvre en matière de formation	2.3 Politique de formation	G4 - 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 de jours et d'heures de formation		G4 - 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	2.8 Principes de non-discrimination 2.8.2 Égalité femmes-hommes	G4 - 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	2.8 Principes de non-discrimination 2.8.1 Personnes en situation de handicap (France)		
■ La politique de lutte contre les discriminations	2.8 Principes de non-discrimination	G4 - HR3 Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	

RAPPORT RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE 2014

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

Grenelle 2	Rapport RE 2014 Sopra Steria	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	2.9 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) 2.9.1. Respect de la liberté d'association	G4 - 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	2.9 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) 2.8.3. Seniors	G4 - HR3 Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	
■ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	2.9 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)		
■ à l'abolition effective du travail des enfants	2.9 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) 2.9.2 Refus du travail forcé des enfants		

I VOLET ENVIRONNEMENTAL

Grenelle 2	Rapport RE 2014 Sopra Steria	GRI 4	ISO 26000
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 3.7 Le développement durable pour nos clients		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	3.1 Prise en compte des impacts environnementaux		
■ 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 Steria n'est pas concerné par cette obligation réglementaire au vu de 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	3.5 Gestion des déchets 3.5.1 Gestion des DEEE 3.2.2 Bilan des émissions de gaz à effet de serre 3.4.2 Consommation d'eau 3.4.4 Émissions de GES Énergie		
■ Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	3.1.2 Initiatives en faveur de l'environnement 3.5 Gestion des déchets	G4 - 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	3.1.2 Initiatives en faveur de l'environnement 3.3 Gestion des moyens informatiques Sopra Steria n'est pas concerné par les nuisances sonores de par son activité.	G4 - EN23 Poids total de déchets, par type et par mode de traitement G4 - EN15 Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1) G4 - EN16 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	6.5.3 Prévention de la pollution 6.5.3 Prévention de la pollution

RAPPORT RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE 2014

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

Grenelle 2	Rapport RE 2014 Sopra Steria	GRI 4	ISO 26000
c) Utilisation durable des ressources			
■ La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	3.4 Gestion des locaux 3.7 Le développement durable pour les clients du groupe		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 Gestion des moyens informatiques 3.3.1 Maîtrise des consommations d'énergie	G4 - EN3 Consommation énergétique au sein de l'organisation G4 - EN6 Réduction de la consommation énergétique	
■ Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	3.7 Le développement durable pour les clients du groupe		
■ Utilisation des sols	Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités.		
d) Changement climatique			
■ Les rejets de gaz à effet de serre	3.3 Utilisation durable des ressources 3.3.4 Bilan des émissions de GES des Data centers 3.4.4 Émissions de GES Énergie	G4 - EN15 Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1) G4 - EN16 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	6.5.5 Atténuation des changements climatiques et adaptation
■ L'adaptation aux conséquences du changement climatique	3.3 Gestion des moyens informatiques 3.7 Le développement durable pour nos clients	G4 - EN19 Réduction des émissions de gaz à effet de serre G4 - EN3 Consommation énergétique au sein de l'organisation G4 - EN4 Consommation énergétique en dehors de l'organisation G4 - EN6 Réduction de la consommation énergétique	
e) Protection de la biodiversité			
■ Les mesures prises pour protéger ou développer la biodiversité	Sopra Steria n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		

I VOLET SOCIÉTAL

Grenelle 2	Rapport RE 2014 Sopra Steria	GRI 4	ISO 26000
a) Impact territorial, économique et social de l'activité			
■ En matière d'emploi et de développement régional	4.1.1 et 4.1.2 Emploi et développement régional 4.1.3 Politique relations écoles	G4 - EC7 Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services G4 - EC8 Impacts économiques indirects substantiels, y compris importance de ces impacts	6.8 Communautés et développement local
■ Sur les populations riveraines et locales	4.1.4 Relations avec les populations locales		
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	4.3 Dialogue avec les parties prenantes 4.6 Satisfaction clients	G4 - PR5 Résultats des enquêtes de satisfaction client	6.7 Questions relatives aux consommateurs
■ Les actions de partenariat ou de mécénat	4.2 Mécénats solidaires		
c) Sous-traitance et fournisseurs			
■ La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	4.5 Achats responsables et évaluation fournisseurs	G4 - EC9 Part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels G4 – EN32 Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux (cf évaluation fournisseurs dans le cadre du CDP supply chain)	6.6.6 Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur
■ 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	4.5 Achats responsables et évaluation fournisseurs		
d) Loyauté des pratiques			
■ Les actions engagées pour prévenir la corruption	4.4 Loyauté des pratiques - Éthique	G4 – 56 à G4 - 58 G4 - 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 Steria n'est pas concerné par ce sujet de par ses activités		
e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme			
	1. Sopra Steria, un groupe engagé 4.2 Mécénats solidaires (promotion de l'accès à l'éducation pour tous)		

Annexe : les informations RSE considérées comme les plus importantes au regard de l'activité de Sopra Steria

	Information vérifiée	Entités
Social	■ Effectif global, répartition par âge et type de contrats	Sopra France
	■ Effectif ETP moyen	Sopra Inde
	■ Age moyen des collaborateurs cadre dans l'effectif	Sopra Espagne
	■ Ancienneté moyenne des collaborateurs CDI	Steria France
	■ Embauches	Steria Inde
	■ Turnover CDI	Steria Espagne
	■ Part des salariés cadres dans l'effectif	Sopra France
	■ Nombre d'heures et de jours de formation	Sopra France
	■ Nombre moyen de jours de formation par collaborateur	Sopra Inde
		Sopra Espagne
Environnement		Steria France
		Steria Inde
		HR France
		HR Espagne
	■ Recrutements par région	Sopra France
		Steria France
		Steria Espagne
	■ Taux emploi des personnes handicapées	Sopra France
	■ Taux absentéisme	Steria France
	■ Accidents du travail	Steria France
Sociétal	■ Consommations d'énergie des <i>data centers</i> (inclut la vérification du nombre de serveurs installés dans les équivalents « Data center » de Sopra, inclut <i>data center on site et off site</i>)	Sopra France
		Sopra Inde
		Sopra UK
	■ Consommations d'énergie	Steria France
	■ (inclut <i>Data center on site</i>)	Steria Norvège
	■ Émissions de CO ₂ liées aux déplacements professionnels	Sopra France
		Sopra Inde
		Sopra Espagne
		Steria France
		Steria Norvège
	■ Émissions de CO ₂ liées aux consommations d'énergies	Sopra France
	■ Émissions d'énergie liées aux <i>data centers</i>	Sopra Inde
		Steria France
		Steria Norvège
	■ Nombre de nouveaux systèmes de visioconférences mis en place au cours de l'exercice	Sopra France
		Sopra Inde
		Steria Norvège
		Steria Danemark
	■ Quantité de déchets DEEE	Sopra France
		Steria UK
	■ Actions de mécénat et partenariats	Sopra France
		Steria France
		Steria Inde Steria UK
	■ Système d'évaluation des fournisseurs	Sopra France
	■ Taux d'évaluation RSE des fournisseurs	Sopra France