



## **PROGRAMME DE VEILLE 2026 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE SUR LES SOCIETES DU SBF 120**

### **ALERTE N° 44 CONCERNANT SOPRA STERIA**

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

*L'AFG, qui a publié la version 2026 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.*



## **SOPRA STERIA**

**DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 20 MAI 2026**

### **RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG**

- **RESOLUTION 7 : Approbation des éléments de rémunération ex post du Directeur Général du 8/10/2025 au 21/12/2025**

#### **Analyse**

Les éléments de rémunération du Directeur Général intègrent outre le versement de sa rémunération fixe et variable en tant que DG pour 3 mois, une rémunération exceptionnelle « en considération de l'efficacité avec laquelle il a fait fonctionner la Direction générale intérimaire en s'appuyant sur le collectif qu'elle constitue avec les instances dirigeantes du Groupe et plus généralement son management ».



## **Référence**

### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3**

*Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.*

*Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.*

*L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.*

*La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle notamment sous forme d'un bonus de rétention. A défaut, son montant doit être individualisé, avec un montant maximum, et lié à des critères de performance sur plusieurs années et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés ex post (exemple : golden hellos...).*

#### **▪ RESOLUTION 8 : Politique de rémunération du Président du conseil**

### **Analyse**

La politique de rémunération du Président du conseil intègre l'éventualité d'une rémunération exceptionnelle en cas de « circonstances très particulières ayant des conséquences sensibles sur le rôle et l'activité du Président du Conseil d'administration ».

La société fait valoir que celle-ci se trouve plafonnée par rapport à la rémunération fixe annuelle du dirigeant.

### **Références**

#### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II- 3**

*La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle.*

#### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-B-4**

*La rémunération du Président du conseil non exécutif doit faire l'objet d'une attention particulière...*

*La rémunération du Président du conseil non exécutif ne doit pas le mettre en position de conflits d'intérêts. L'AFG n'est pas favorable au versement d'une part variable au Président du conseil non exécutif, ni au maintien des plans long terme qui devraient à minima être proratisés.*



## ▪ **RESOLUTION 9 : Politique de rémunération du directeur général**

### **Analyse**

L'arrivée d'un Directeur Général extérieur au groupe s'accompagne de modifications de la politique de rémunération présentée au vote des actionnaires. S'il est prévu que la rémunération variable du Directeur Général soit assortie de conditions de performance, celles-ci sont encore non déterminées à ce stade. S'agissant du montant de la rémunération fixe, supérieure de 83% à celle de son prédécesseur, la société fait valoir que la structuration et le niveau de rémunération ont été déterminés principalement par référence à celle des dirigeants des grands concurrents de Sopra Steria Group, en cohérence avec les approches constatées dans un panel de sociétés du SBF 80 de capitalisation comparable ou inférieure.

La politique de rémunération intègre l'éventualité d'une rémunération exceptionnelle « en cas de circonstances très particulières (séparation-cotation d'une filiale, fusion...) », celle-ci étant plafonnée par rapport à sa rémunération fixe.

Par ailleurs se trouve prévue une attribution exceptionnelle de 5 000 actions de performance, soumises à conditions de performance d'une durée de 4 ans, à fixer par le Conseil d'administration à la fin de la période d'intégration.

### **Références**

#### **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 2**

*L'AFG considère que les intérêts des dirigeants doivent être en ligne avec ceux des actionnaires. La politique de rémunération doit respecter un juste équilibre s'harmonisant avec les nécessités de motivation des salariés. L'AFG est favorable à la promotion de plans à destination des salariés afin d'élargir le partage des performances de l'entreprise à l'ensemble des salariés.*

*Cette politique doit intégrer des critères financiers et extra-financiers. Elle doit en conséquence s'inscrire dans une perspective de moyen/long terme.*

*L'AFG rappelle l'importance d'une politique de rémunération transparente et maîtrisée dont l'absence porterait atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise. Des dérives en ce domaine sont de nature à être préjudiciables aux intérêts des actionnaires, mais également à ceux des dirigeants et de l'entreprise. La rémunération des dirigeants doit être respectueuse de la cohésion sociale et contribuer à promouvoir l'affectio societatis.*

*La politique de rémunération ne devrait en principe être modifiée qu'à intervalle de temps relativement long. Une modification chaque année de paramètres importants des éléments de la rémunération n'est pas souhaitable.*

*Il convient d'éviter l'effet de surenchère qui résulterait d'un recours exclusif à la comparaison des rémunérations entre émetteurs. En cas de référence à un groupe de comparaison, une bonne pratique de la société est de communiquer les caractéristiques du panel de sociétés comparables retenu avec par exemple sa composition, sa justification et son utilisation, notamment au regard de ses contraintes en termes de compétitivité.*



## **Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3**

*Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.*

*Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.*

*L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.*

*La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle*

### ▪ **RESOLUTION 18 : Augmentation de capital sans DPS par placement privé**

#### **Analyse**

La résolution propose au vote une délégation de compétence à l'effet d'augmenter le capital sans DPS, à hauteur de 10% du capital par placement privé sans qu'il soit justifié de situations particulières.

#### **Référence**

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : I-C-1-2**

*L'AFG n'est pas favorable aux augmentations de capital par placement privé, sauf justification de situations particulières formellement expliquées par la société émettrice (par exemple: augmentations de capital par placement privé limitée à des obligations convertibles).*

### ▪ **RESOLUTION 19 : Augmentation de capital sans DPS « au fil de l'eau »**

#### **Analyse**

La résolution 19 autorise pendant 26 mois une augmentation du capital sans droit préférentiel de souscription « au fil de l'eau » en application notamment de la résolution 18 qui ne respecte pas elle-même les recommandations de l'AFG.



## **Référence**

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : I-C-1-2**

*L'AFG n'est pas favorable aux augmentations de capital par placement privé, sauf justification de situations particulières formellement expliquées par la société émettrice (par exemple: augmentations de capital par placement privé limitée à des obligations convertibles).*

- **RESOLUTION 20 : Option de sur allocation (green-shoe)**

## **Analyse**

La résolution 20 permet de répondre à une demande additionnelle de participation aux augmentations de capital visées notamment dans la résolution 18 qui ne respecte pas elle-même les recommandations de l'AFG.

## **Référence**

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : I-C 1-2**

*L'AFG n'est pas favorable aux augmentations de capital par placement privé, sauf justification de situations particulières formellement expliquées par la société émettrice (par exemple: augmentations de capital par placement privé limitée à des obligations convertibles).*

- **RESOLUTION 24 : Attribution d'actions gratuites**

## **Analyse**

Résolution autorisant l'attribution d'actions gratuites à hauteur de 1,2% du capital. Les critères de performance susceptibles de conditionner l'attribution d'actions gratuites n'étant mentionnés ni dans la résolution ni dans les documents d'information des actionnaires pour l'assemblée générale, cette résolution n'est pas conforme aux recommandations de l'AFG.



## **Référence**

### **Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 :**

#### **II-C 4-2**

*L'AFG préconise que la société fournisse à ses actionnaires, dans son URD, des données précises concernant l'ensemble des conditions de performance des plans d'actions gratuites en cours.*

*Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié dans leur intégralité à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans). Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et / ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions, afin que l'actionnaire, puisse apprécier leur caractère approprié en conséquence. Les critères de performance ne doivent pas permettre la rémunération de la sous-performance.*

*Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.*



## **GOUVERNANCE**

### **1 - Composition du conseil de SOPRA STERIA GROUP**

Le conseil d'administration de SOPRA STERIA GROUP comportera, à l'issue de l'assemblée générale 69,2% de membres libres d'intérêts, en conformité avec les recommandations de l'AFG (dans l'hypothèse où les résolutions correspondantes seraient acceptées).



Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	Pierre Pasquier	Président Fondateur Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	90	FR	58	2028	0	2		M	
	Eric Hayat	Co-fondateur	Non libre d'intérêts	100%	M	84	FR	12	2028	0	1			M
	Eric Pasquier	Vice-Président Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	55	FR	12	2028	0	1		M	
	Astrid Anciaux	Représentant des salariés actionnaires	Non libre d'intérêts	91%	F	61	BE	12	2029	0	1			
	William Beaumont	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	M	62	FR	2	2028	0	1			
	Hélène Badosa	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	68	FR	8	2028	0	1			M
	Sonia Criseo		Libre d'intérêts	91%	F	54	IE	3	2029	0	1			M
	Sopra GMT représentée par Kathleen Clark Bracco	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	58	US	14	2028	0	2		M	M
<input checked="" type="checkbox"/>	Pascal Daloz		Libre d'intérêts	45%	M	57	FR	3	2030	1	2		M	
	Yves de Talhouët		Libre d'intérêts	73%	M	67	FR	4	2029	0	1		M	
	Michael Gollner		Libre d'intérêts	82%	M	67	US	8	2027	0	2	M		
<input checked="" type="checkbox"/>	Noëlle Lenoir		Libre d'intérêts	91%	F	77	FR	6	2030	0	1		M	
	Sylvie Rémond		Libre d'intérêts	100%	F	62	FR	11	2027	0	1	M		P
	Jessica Scale		Libre d'intérêts	100%	F	63	UK	10	2027	0	1			M
	Rémy Weber		Libre d'intérêts	91%	M	68	FR	3	2029	0	2		M	
	Charlotte Dennery		Libre d'intérêts	57%	F	60	FR	1	2027	0	1			

## 2. Spécificités



- Les statuts de SOPRA STERIA GROUP comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de deux ans.
- Taux d'assiduité inférieur à 76% pour trois membres du conseil d'administration.



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET

