



DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2022

GAME CHANGERS



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
1 MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL	4
1.1 MESSAGE DU PRESIDENT	4
1.2 MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL	4
2 MODELE D’AFFAIRES D’IPSOS	6
2.1 NATURE DES OPERATIONS ET PRINCIPALES ACTIVITES.....	6
2.1.1 <i>Raison d’être</i>	6
2.1.2 <i>Principales activités</i>	6
2.2 IPSOS, UNE ENTREPRISE PRESENTE SUR TOUTE LA CHAINE DE PRODUCTION DE L’INFORMATION	8
2.2.1 <i>Traitement et intégration de la donnée</i>	9
2.2.2 <i>Analyse de la donnée</i>	9
2.2.3 <i>Livraison et présentation de l’information</i>	9
2.2.4 <i>Activation de l’information</i>	10
2.2.5 <i>L’innovation chez Ipsos</i>	10
2.3 CREATION DE VALEUR POUR L’ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES LIEES A L’ACTIVITE D’IPSOS.....	10
2.3.1 <i>Pour ses clients</i>	10
2.3.2 <i>Pour ses fournisseurs</i>	10
2.3.3 <i>Pour ses employés</i>	11
2.3.4 <i>Pour les personnes interrogées par Ipsos</i>	11
2.3.5 <i>Pour la société dans son ensemble</i>	11
2.3.6 <i>Pour ses actionnaires</i>	11
2.4 ORGANISATION OPERATIONNELLE	11
3 CADRE DE REFERENCE	12
3.1 ANALYSE DES RISQUES ET DES ENJEUX D’IPSOS	12
3.1.1 <i>Processus d’identification des risques extra-financiers</i>	12
3.1.2 <i>Les principaux risques extra-financiers d’Ipsos</i>	12
3.2 LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D’IPSOS : <i>TAKING RESPONSIBILITY</i>	13
3.2.1 <i>L’engagement d’Ipsos pour les individus</i>	15
3.2.2 <i>L’engagement d’Ipsos pour la société</i>	15
3.2.3 <i>L’engagement d’Ipsos pour la planète</i>	15
3.2.4 <i>Le Pacte Mondial des Nations Unies et la contribution d’Ipsos aux Objectifs de Développement Durable (ODD)</i>	16
3.2.5 <i>Une organisation tournée vers le client</i>	18
3.2.6 <i>La gouvernance RSE</i>	20
3.2.7 <i>La feuille de route RSE d’Ipsos</i>	21
3.2.8 <i>Méthodologie de collecte des données</i>	23
3.3 L’ENGAGEMENT SOCIAL D’IPSOS	25
3.3.1 <i>Politique RH</i>	25
3.3.2 <i>Gestion de la crise sanitaire</i>	26
3.3.3 <i>Gestion des talents</i>	30
3.3.4 <i>Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité et l’inclusion</i>	39
3.3.5 <i>Dialogue social</i>	43
3.4 L’ENGAGEMENT SOCIETAL D’IPSOS.....	43
3.4.1 <i>L’engagement humanitaire et l’impact sur les territoires et les communautés</i>	44
3.4.2 <i>La Fondation Ipsos</i>	44
3.4.3 <i>Partenariat avec le Haut-Commissariat pour les réfugiés et le Tent Partnership for Refugees</i>	44
3.4.4 <i>Politiques publiques</i>	45

3.4.5	<i>Protection des données</i>	45
3.4.6	<i>Confidentialité - Intégrité des relations clients, fournisseurs et autres</i>	46
3.4.7	<i>Protection de la vie privée – Protection des données personnelles</i>	46
3.4.8	<i>Entretenir une relation de confiance avec les partenaires</i>	46
3.5	L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS	52
3.5.1	<i>La stratégie environnementale d'Ipsos</i>	52
3.5.2	<i>Promouvoir la protection de l'environnement</i>	70
4	TABLES DE CONCORDANCE	73
4.1	TABLES DE CONCORDANCE NORMES GRI ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	73
4.2	TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE	75
5	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE	76

MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL

1.1 Message du Président

C'est un plaisir particulier pour moi d'introduire cette Déclaration de performance extra-financière 2022.

L'objectif d'Ipsos a toujours été de faire changer les choses. Il y a 48 ans, j'ai fondé cette entreprise avec l'objectif de renouveler la manière dont sont réalisées les études de marché et d'opinion et de fournir des analyses meilleures et plus poussées aux clients. Près d'un demi-siècle plus tard, c'est notre fierté, ceux-ci comptent parmi eux nombre des plus grandes entreprises et organisations dans le monde.

Aujourd'hui, notre engagement à avoir un impact positif concerne tous nos partenaires : clients, salariés, actionnaires, fournisseurs, grand public. Il s'inscrit dans un environnement où l'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) fait l'objet de réglementations croissantes, d'obligations de publication plus importantes et d'une surveillance accrue de la part des autorités publiques, des régulateurs et des investisseurs. Mais notre objectif demeure inchangé : apporter une contribution positive à tous nos partenaires.

Dans mon rôle de président du Conseil d'administration, j'ai piloté la création du nouveau comité « Stratégie et ESG » au sein de ce conseil, qui a succédé à notre ancien comité « Responsabilisé sociale de l'entreprise » (RSE). Je l'ai fait pour deux raisons. Parce qu'il est nécessaire que l'ESG et le développement durable soient au cœur de notre stratégie et de l'ensemble de notre activité. Et parce que c'est là aussi que se situe l'avenir de notre activité comme de notre planète.

Nous aidons de nombreuses d'entreprises et institutions à mieux définir leurs engagements sociétaux et à en mesurer les impacts avec exactitude. Comment pourrions-nous éviter de faire pour nous même ce que nous faisons pour nos clients ?

Le Conseil d'Administrations d'Ipsos que j'ai la chance de présider est unanime. Ipsos comme toutes les autres entreprises dans le monde doit mieux aligner choix stratégiques et impératifs sociétaux, environnementaux et de gouvernance. Voilà une règle impérative.

Didier Truchot

Président du Conseil d'administration

1.2 Message du Directeur général

Le monde est aujourd'hui fait de crises multiples, d'incertitude, d'anxiétés. Chaque jour, chez Ipsos, nous observons, mesurons et analysons la manière dont les sociétés, les individus et les marchés traversent les difficultés nombreuses qui ont jalonné 2022 : la guerre et les tensions géopolitiques, les conflits sociaux, la maladie, l'inflation et la crise du pouvoir d'achat, les catastrophes naturelles... Et nous aidons nos clients à naviguer dans cet environnement complexe, en leur fournissant les bonnes analyses au bon moment.

Dans un contexte tel que celui que nous vivons aujourd'hui, je considère particulièrement important d'avoir des valeurs et des objectifs qui ont du sens, pour nous comme pour la collectivité, qui visent à rendre le monde meilleur et auxquels nous pouvons nous fier durant les moments difficiles. C'est de cette manière qu'Ipsos envisage ses engagements en matière d'ESG.

Je dis souvent que si Ipsos contribue à améliorer le monde dans lequel nous vivons, c'est d'abord en faisant ce que nous faisons le mieux : notre métier : produire des données et des analyses exactes et pertinentes sur la société, les individus et les marchés. Nous le faisons pour nos clients – entreprises, organismes publics et organisations non-gouvernementales – mais aussi pour le grand public, en publiant gratuitement beaucoup de nos études. Nous travaillons sur l'égalité femmes-hommes, les questions de santé, la réduction de la pollution par le plastique, les moyens pour nos clients de rendre leurs activités plus durables. Nous travaillons pour des ONGs et des associations, en les aidant à mieux communiquer et à accroître leur audience et leur impact. Nous faisons apparaître au grand jour les fausses perceptions et préjugés présents dans l'opinion publique, sur des sujets essentiels tels que le changement climatique ou la santé – contribuant ainsi, nous l'espérons, à combattre les *fake news*, fléau de l'époque. Nous nous efforçons aussi que nos propres études soient de plus en plus durables, consomment moins de ressources naturelles et reflètent encore mieux l'opinion des populations dans toute leur diversité, incluant l'ensemble des groupes minoritaires.

En 2022, nos engagements en matière d'ESG ont pris une nouvelle dimension.

Nous avons renforcé la place de l'ESG au sein de notre organisation ainsi que dans nos chaînes d'approvisionnement. Notre conseil d'administration a mis en place un nouveau comité « Stratégie et ESG », soulignant que l'ESG est devenue une composante essentielle de notre stratégie d'entreprise. L'ESG est également l'un des axes de notre plan de croissance 2025 présenté en juin dernier, « *The Heart of Science and Data* ». Nous avons créé un poste de Directrice du développement durable et Directrice ESG, doté d'un mandat élargi, d'une équipe plus étoffée et d'un siège à notre comité exécutif. Je me réjouis particulièrement d'avoir nommé Lauren Demar à ce poste : Lauren est une professionnelle respectée et expérimentée, qui a déjà commencé à imprimer sa marque et à accélérer notre action dans ce domaine. Parallèlement, nous avons poursuivi notre collaboration avec nos fournisseurs en matière d'ESG, à travers un nouveau Code de conduite fournisseurs, auquel ont souscrit de nouvelles entreprises au cours de cette année. A la fin 2022, 60% de nos fournisseurs globaux sont adhérents au Pacte mondial des Nations-Unies.

En 2022, nous avons poursuivi nos actions d'appui à nos collaborateurs et continué à bénéficier de leur créativité et de leur sens de l'initiative. Nous avons recruté près de 2 000 nouveaux collègues : Ipsos compte aujourd'hui plus de 20 000 salariés, chacun expert dans son champ de compétence, qui forment le cœur de notre entreprise et son actif le plus précieux. Certes, la technologie est essentielle dans les études de marché, comme dans tant d'autres secteurs, mais chez Ipsos, nous croyons que les « *human insights* » seront toujours ce qui permet d'aller au-delà des données, de les rendre pleinement pertinentes, de les contextualiser et d'en faire réellement des outils pour l'action. C'est pourquoi en 2022 nous avons continué d'offrir de nombreuses formations à nos équipes, de développer la flexibilité dans l'organisation du travail, au service d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle. Nous avons redistribué, par des primes et par des revalorisations salariales, une partie des fruits du travail de nos équipes tout au long de la pandémie. Nous avons fait progresser l'équilibre femmes-hommes parmi nos cadres dirigeants – et poursuivons cet effort en 2023, pour atteindre nos cibles de 40% de femmes au niveau 2 de notre « *leadership team* » et de 50% au niveau 1. Et ce avant de fixer de nouvelles cibles, plus élevées, pour la période à venir. En 2022, nous avons également lancé un ensemble de « *leadership behaviours* » que tous nos managers doivent appliquer, afin de renforcer encore la culture d'inclusion, d'entrepreneuriat, de respect et de collaboration partout dans l'entreprise. Les résultats de l'ensemble de ces initiatives sont là : le taux d'engagement de nos équipes a atteint 79%, soit 3 points de plus qu'en 2021 et nettement au-dessus de la moyenne de notre secteur d'activité (72%).

En 2022, nous avons accéléré notre projet de neutralité carbone et notre engagement pour la planète. Nous avons engagé un projet de « *science-based targets* », visant à mesurer l’intégralité de nos émissions de carbone, y-compris les émissions indirectes liées à notre chaîne d’approvisionnement, et à les réduire selon un calendrier crédible. Nous avons déjà divisé par deux le niveau moyen de nos émissions par salarié depuis 2019 (scopes 1, 2 et déplacements professionnels). Nous avons commencé à traiter l’empreinte carbone liée à nos opérations et au stockage de données, en partenariat avec nos fournisseurs. La neutralité carbone est un projet qui doit concerner toutes les entreprises. Nous y consacrons désormais plus de ressources, y-compris afin de communiquer efficacement sur ces objectifs auprès de nos équipes et d’assurer leur adhésion.

Enfin, en 2022, Ipsos s’est une nouvelle fois efforcé d’aider les communautés au sein desquelles nos équipes vivent et travaillent. La Fondation Ipsos a soutenu 18 nouveaux projets, sur tous les continents, au service de l’éducation des enfants et des jeunes défavorisés. Nos collaborateurs ont fourni plus de 1 000 jours de bénévolat à différentes causes à travers le monde. Et ils ont collecté des centaines de milliers d’euros de dons pour des organismes caritatifs.

Pour Ipsos, l’ESG, la RSE et le développement durable ne sont pas qu’une obligation, juridique et morale. Ils sont aussi une opportunité. Une opportunité de faire évoluer et d’améliorer nos modes de travail et de collaboration, en interne comme avec nos partenaires, clients ou fournisseurs. Une opportunité de développer de nouveaux services pour nos clients, afin de les aider à évoluer eux-mêmes vers un modèle plus durable. L’ESG est aujourd’hui une nécessité pour tous ; mais c’est aussi une opportunité commerciale pour ceux qui, comme Ipsos, souhaitent aider plus d’entreprises et de personnes à avoir un impact positif sur le monde.

Ben Page

Directeur général

MODELE D’AFFAIRES D’IPSOS

2.1 Nature des opérations et principales activités

2.1.1 Raison d’être

L’ambition d’Ipsos est résumée dans sa raison d’être par ces mots :

« Délivrer des informations fiables, qui apportent une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus ».

2.1.2 Principales activités

Ipsos est un acteur majeur de l’industrie des études de marché et d’opinion, et de la recherche personnalisée. Le Groupe sert plus de 5 000 clients dans tous les secteurs, au travers de sa présence dans près de 90 marchés, faisant d’Ipsos l’une des rares sociétés d’études pouvant répondre de manière globale et locale.

Au cœur de la stratégie de croissance d’Ipsos, se trouve une vision unique : apporter des analyses approfondies de l’individu, tour à tour consommateur, client, citoyen ou employé, pour en tirer une compréhension profonde de la Société, des Marchés et des Individus. Ceci est notamment possible grâce à plus de 75 services développés par Ipsos. Souvent combinés, ces services nous permettent de réaliser des études personnalisées, au plus proche des

besoins des clients. Ce positionnement est renforcé par l'indépendance et l'objectivité des analyses.

Dans le contexte actuel, empreint de transformations profondes des entreprises et des institutions, Ipsos propose une offre complète, focalisée sur les besoins des clients et soutenue par l'expertise de ses équipes. Cette offre se base sur l'apport des dernières technologies à ses clients, en prenant soin d'appliquer le principe des 4S : *Security, Simplicity, Speed* et *Substance* (Sécurité, simplicité, rapidité et substance).

Face à l'explosion du nombre de données disponibles, les clients d'Ipsos ont plus que jamais besoin d'informations fiables pour prendre rapidement les bonnes décisions. Pour répondre au mieux à leurs attentes et leur apporter des informations fiables, Ipsos s'appuie sur ses forces clés :

- Une expertise dans les domaines scientifiques de pointe,
- La maîtrise des dernières technologies,
- Un savoir-faire né de 47 années d'expérience,
- Et surtout, le talent de plus de 20 000 collaborateurs, formés et réunis autour des valeurs du Groupe (Intégrité, Curiosité, Collaboration, Priorité au client, Esprit d'entreprise).

Toujours dans cette optique, Ipsos couvre l'intégralité de la chaîne de production de l'information et est en capacité de traiter tous types de données, que celles-ci soient produites par Ipsos, directement fournies par le client, ou externes. Ipsos y applique son expertise et sa compréhension du contexte pour fournir une réponse complète et utile à ses clients. Ainsi, pour toutes leurs questions, Ipsos fournit des réponses fiables, simples, rapides et complètes. Elles prennent la forme d'études et de tableaux de bords et sont basées sur le bon échantillon, en utilisant les méthodes adéquates, le tri et l'intégration de sources de données pertinentes, une analyse propriétaire et enfin, des recommandations personnalisées.

En observant l'évolution du marché (voir au 5.2. du Document d'Enregistrement Universel), Ipsos a implémenté entre 2018 et 2021 le plan *Total Understanding* pour améliorer sa position concurrentielle et accélérer sa croissance de manière rentable. Dans ce cadre, Ipsos a revu son offre et son organisation pour la centrer autour de 16 Lignes de Services hautement spécialisées. Ces Lignes de Services intègrent 75 services permettant de se positionner en tant que leader global sur son segment de marché, avec le support de l'Organisation Client (voir au 5.1.7 du Document d'Enregistrement Universel). Dans certains cas, ces services peuvent être combinés pour offrir encore plus de valeur ajoutée aux clients d'Ipsos.

Ce plan s'accompagne d'une politique d'acquisitions dynamique mise en place pour continuer de développer son offre et son expertise. En février 2022, Ipsos a conclu le rachat de WeCheck, spécialiste des solutions dans le Mystery Shopping au Canada. L'entreprise accompagne les clients dans l'amélioration de l'expérience et de la satisfaction client à travers des données et de la recherche. Avec cette acquisition, Ipsos renforce sa position de leader en aidant les entreprises à améliorer leur performance sur tous les canaux de vente et de service.

L'innovation demeure un axe transversal stratégique pour notre société et s'ancre parfaitement dans la logique de *Total Understanding* pour offrir un service complet à ses clients.

En 2022, Ben Page, Directeur Général, a présenté durant la journée Investisseurs l'ambition stratégique du groupe ainsi que les objectifs financiers pour 2022-2025. Son plan stratégique cherche à se positionner comme le « cœur de la Science et des données » et se construit autour de 6 priorités et objectifs :

MODELE D'AFFAIRES D'IPSOS

IPSOS, UNE ENTREPRISE PRESENTE SUR TOUTE LA CHAÎNE DE PRODUCTION DE L'INFORMATION

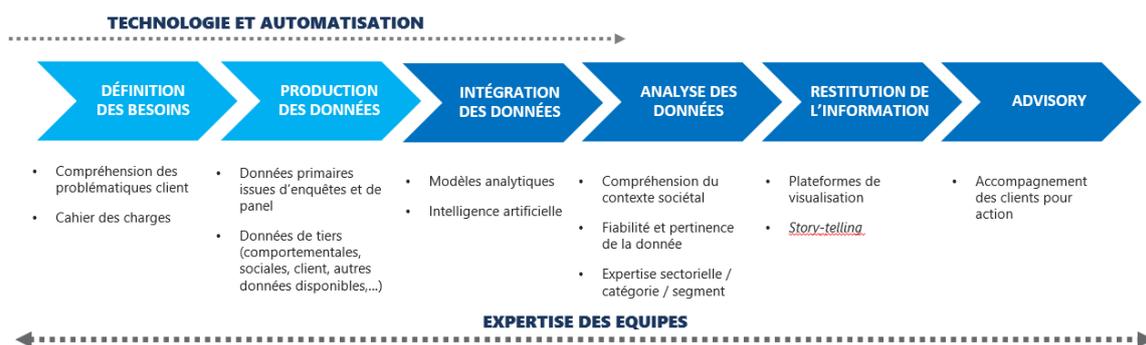
- Garder les individus au cœur de la stratégie
- Renforcer le leadership d'Ipsos en matière de plateformes, de capacités opérationnelles et de services spécialisés
- Aligner la stratégie et la performance d'Ipsos sur les critères Ipsos pour un avenir durable
- Renouvellement de l'équipe de direction, incluant la nomination de Dan Lévy au poste de Directeur Financier du Groupe
- Priorités en matière d'allocation du capital et de restitution de la valeur aux actionnaires
- Objectifs financiers 2022-2025

Notre modèle d'exploitation est unique et a prouvé sa forte résilience au cours des dernières années. Notre objectif est de capitaliser sur notre expertise humaine et technologique de pointe pour accélérer notre croissance, accroître notre part de marché et faire d'Ipsos la meilleure société d'études de marché, reconnue globalement grâce à notre stratégie claire.

2.2 Ipsos, une entreprise présente sur toute la chaîne de production de l'information

Ipsos couvre l'intégralité de la chaîne de production et d'analyse de l'information ; de la collecte de la donnée brute, à l'activation chez le client. Ipsos se démarque par sa volonté d'innover sur toute cette chaîne et à chacune de ses étapes afin de produire des informations fiables pour nos clients :

- 1- Définition des besoins ;
- 2- Collecte et production de données ;
- 3- Intégration des données ;
- 4- Analyse des données ;
- 5- Restitution de l'information
- 6- Accompagnement client



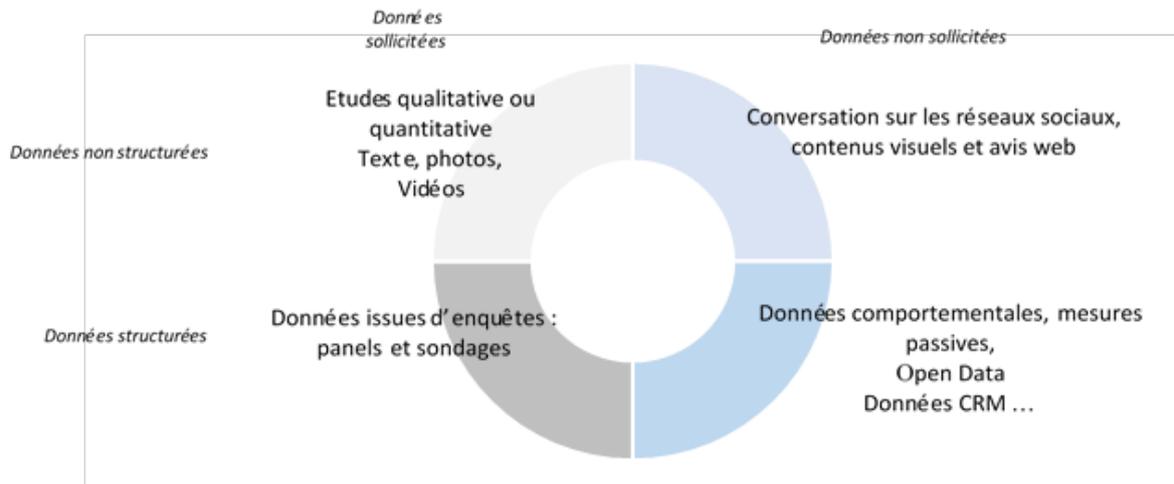
Collecte de la donnée

Les sources de données se sont multipliées ces dernières années : données comportementales, données issues des réseaux sociaux, données des clients issues de systèmes d'information CRM, ou encore « open data » c'est-à-dire des données auxquelles l'accès est totalement public et libre de droit.

Pour l'ensemble de ces sources, Ipsos a ses propres capacités de collecte, que celles-ci soient de nature quantitative ou qualitative. Avec l'accroissement de la digitalisation, nous avons

développé nos capacités technologiques en renforçant l'utilisation de nos différentes plateformes de recherche en ligne comme Synthesio, qui produit des données issues des recherches sociales.

L'étape de collecte de données consiste à interroger les consommateurs, les citoyens, les patients, les clients, de façon active – en posant des questions– ou passive en observant les comportements de façon à pouvoir répondre à la problématique qui est posée.



2.2.1 Traitement et intégration de la donnée

Ipsos dispose des capacités technologiques pour traiter et intégrer des volumes importants de données. Ses équipes peuvent traiter la donnée sous tout type de forme : chiffres, textes, images, sons, vidéos... Nos solutions technologiques et d'analyse des données nous apportent une plus grande diversité, rapidité et proximité afin de répondre aux demandes complexes de nos clients.

2.2.2 Analyse de la donnée

Les équipes d'Ipsos apportent une expertise en matière scientifique, technologique et de savoir-faire dans l'analyse des données ainsi rassemblées. Ces expertises, combinées à la connaissance du secteur, de la catégorie, ou du contexte culturel local, sont clés pour optimiser la qualité et la fiabilité des conclusions tirées de l'analyse de la donnée. Celles-ci devant permettre au client de prendre des décisions éclairées et pertinentes.

Toutes ces étapes, qui concernent la donnée, nécessitent aussi de savoir la stocker dans le respect des normes de confidentialité, d'anonymisation et tels que définis par nos procédures internes ainsi que par les règlements locaux, régionaux ou professionnels (RGPD, Esomar et autres).

2.2.3 Livraison et présentation de l'information

La livraison de l'information pertinente et exploitable par le client est l'une des principales étapes du métier des études. L'efficacité de la communication des résultats d'une étude dépend de sa mise en œuvre chez les clients. Pour permettre à ces derniers de prendre des décisions éclairées, les équipes sont formées pour leur présenter des résultats d'études de la manière la plus claire possible. Pour les résultats d'études complexes, elles utilisent les technologies de visualisation de la donnée.

2.2.4 Activation de l'information

Cette dernière étape dans la chaîne de production de l'information consiste à consolider et partager les informations générées par le biais d'une ou plusieurs études, afin d'en maximiser les bénéfices chez les clients. Cette activité, plus proche de celle du conseil, est intégrée à la plupart des travaux du Groupe. Ipsos dispose par ailleurs de services spécifiquement de conseil, notamment à travers sa Ligne de Service Strategy3.

2.2.5 L'innovation chez Ipsos

L'innovation fait partie de l'ADN d'Ipsos. Depuis sa création, le Groupe s'attache à rester à la pointe des dernières innovations technologiques ou scientifiques pour mieux servir ses clients et se placer en véritable « acteur du changement ».

De l'Intelligence Artificielle aux technologies « blockchain », en passant par les dernières avancées en neurosciences ou sciences comportementales, l'esprit d'innovation d'Ipsos a été salué par le *Greenbook Research Industry* (GRIT) qui, depuis 2019, classe le Groupe comme l'institut d'études le plus innovant parmi les grands instituts internationaux.

Pour mettre l'innovation au service de ses clients et anticiper leurs besoins, nous avons lancé en 2019 un programme d'innovation globale qui a pour objectif d'encourager l'intégration de l'innovation dans chacune de ses Lignes de Services et pour chacune de ses productions.

2.3 Création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes liées à l'activité d'Ipsos

2.3.1 Pour ses clients

La création de valeur d'Ipsos envers ses clients consiste à produire et analyser des informations fiables afin de leur offrir une compréhension claire de la Société, des Marchés et des Individus. Cette raison d'être s'appuie sur une offre de services riche, centrée sur les besoins clients et leur permettant de prendre rapidement les bonnes décisions en lien avec les problématiques auxquels ils sont confrontés.

Ce sont ainsi plus de 75 services à valeur ajoutée qu'Ipsos est en mesure de fournir à l'échelle mondiale (90 marchés) avec une exigence et une qualité de service élevée et homogène. Ces facteurs font d'Ipsos un leader mondial du marché des études et induisent un niveau de satisfaction élevé auprès de ses plus de 5 000 clients. En 2022 à nouveau, Ipsos a enregistré un niveau de satisfaction clients très élevé. Le CSM (Client Satisfaction Monitor), qui mesure la satisfaction client par étude atteint près de 9/10. L'étude GCS (Global Client Survey) qui mesure la satisfaction des clients d'Ipsos de manière annuelle est en très léger recul mais demeure à un niveau élevé et supérieur à celui d'avant la pandémie (8,1/10 contre 8,2 en 2021). La contribution d'Ipsos permet de répondre à leurs attentes, qui peuvent être en lien avec des problématiques sociétales plus larges (environnementales, opinions, crise sanitaire...).

2.3.2 Pour ses fournisseurs

La création de valeur pour les fournisseurs d'Ipsos découle d'une exigence de transparence envers chacune des parties. Cette démarche implique la mise en place de processus d'appels d'offre ou d'études concurrentielles, permettant ainsi de limiter le risque de collusion ou de corruption. Ipsos veille également à ce que les fournisseurs sélectionnés aient une politique d'entreprise responsable. En 2022, environ 60% des fournisseurs internationaux d'Ipsos sont adhérents au Pacte mondial des Nations unies.

2.3.3 Pour ses employés

La production et l'analyse d'informations fiables nécessitent du savoir-faire, des compétences et des expertises en lien avec des domaines scientifiques de pointe ainsi que la maîtrise des dernières technologies. Ces compétences nécessaires sont autant d'opportunités nouvelles qui s'ouvrent aux employés d'Ipsos et leur offrent la possibilité de développer des parcours professionnels riches et variés au sein du Groupe.

Ipsos valorise ses salariés dans le cadre de ce projet d'entreprise et favorise leur développement à long terme. Cette valorisation s'inscrit dans un plan de carrière pour l'ensemble des salariés.

Le développement professionnel des employés s'appuie également sur un plan de formation. Ipsos contribue en effet très activement à la formation de ses équipes en se fixant un objectif minimal de 2 % d'heures de formation réalisées sur la totalité des heures déclarées. Ipsos dispose de son propre centre de formation en ligne « Ipsos Training Center », qui est à disposition de l'ensemble de ses salariés.

2.3.4 Pour les personnes interrogées par Ipsos

La confiance des personnes interrogées par Ipsos est indispensable pour s'assurer de la qualité des réponses aux questionnaires émis par le Groupe. Cette confiance doit s'étendre à la protection, à la sécurisation et à l'anonymisation de leurs données personnelles.

Au travers de ses études Ipsos est la voix du consommateur, du client, du patient et du citoyen auprès de nombreuses parties prenantes.

2.3.5 Pour la société dans son ensemble

Ipsos a pour ambition de contribuer positivement au progrès social, sociétal et environnemental dans le monde au travers de sa présence sur près de 90 marchés et de partenariats avec des organisations, associations et gouvernements avec lesquels Ipsos partage ses valeurs.

2.3.6 Pour ses actionnaires

La croissance de l'activité et la rentabilité d'Ipsos combinée à une production de flux de trésorerie annuels toujours positifs a permis de générer un dividende en hausse continue depuis son introduction en Bourse en 1999 (à l'exception de l'année 2020, du fait de la pandémie).

2.4 Organisation opérationnelle

Le Groupe est organisé en deux grands axes : les Lignes de Services et les territoires.

L'axe prédominant de l'organisation matricielle du Groupe est l'axe géographique.

Les 16 Lignes de Services d'Ipsos, chacune spécialisée sur un segment de marché, sont organisées de la manière suivante :

- Audience Measurement
- Automotive and Mobility Development
- Brand Health Tracking
- Channel Performance
- Corporate Reputation
- Creative Excellence

CADRE DE REFERENCE

ANALYSE DES RISQUES ET DES ENJEUX D'IPSOS

- Customer Experience
- Healthcare
- Innovation
- Ipsos MMA
- Ipsos UU
- Market Strategy and Understanding
- Observer
- Public Affairs
- Social Intelligence Analytics
- Strategy3

* En plus de ces Lignes de Services, une section spécialisée (« Other Specialist Services ») inclut des services comme Media Development, Norms (Simstore), Online Communities et UX (« User Experience »).

Cette organisation est complétée par les structures transversales suivantes :

- Les opérations d'Ipsos (voir au 5.1.6 du Document d'Enregistrement Universel),
- L'Organisation Client (voir au 5.1.7 du Document d'Enregistrement Universel),
- Les structures dédiées à la connaissance (voir au 5.1.8 du Document d'Enregistrement Universel),
- Les *Global Headquarter Services* (fonctions support : RH, Finance, Juridique, Communication)

Le groupe est présent dans près de 90 marchés, eux-mêmes réunis au sein de 3 grandes régions :

- Les Amériques ;
- L'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique (EMEA) ;
- L'Asie-Pacifique (APAC).

Certains pays majeurs comme le Royaume-Uni, la France et la Chine sont rattachés directement au directeur général du Groupe.

CADRE DE REFERENCE

3.1 Analyse des risques et des enjeux d'Ipsos

3.1.1 Processus d'identification des risques extra-financiers

Fin 2022, le Groupe a recensé, actualisé et complété l'ensemble des risques financiers et extra-financiers auxquels il est exposé, en fonction de leur importance et de leur probabilité d'occurrence. Cette démarche d'évaluation des risques est renouvelée tous les trois ans auprès de plus de 120 managers clés du Groupe. Ces travaux ont donc servi à la mise à jour de l'analyse et de la cartographie des facteurs de risques d'Ipsos (tels que définis dans la section 3 du Document d'Enregistrement Universel) ainsi qu'à la détermination des principaux risques extra-financiers reportés par Ipsos dans le cadre de cette déclaration de performance extra-financière.

3.1.2 Les principaux risques extra-financiers d'Ipsos

Un ensemble de risques concerne les ressources humaines d'Ipsos, un de ses principaux actifs étant les talents et les compétences des 20 156 employés du Groupe. Dans ce domaine, les principaux risques et enjeux (présentés par ordre d'importance) sont :

- La perte des collaborateurs qualifiés et la sauvegarde du savoir-faire (voir 3.3.1)
- Le taux de rotation et la capacité de rétention des collaborateurs (voir 3.3.1.2)
- Les plans de succession et de continuité pour l'encadrement et les postes clés (voir 3.3.3)

La gestion de l'ensemble de ces risques est explicitée en section 3.3 du présent rapport.

L'ensemble des **données traitées** par Ipsos est aussi un important actif, et dans ce domaine les risques peuvent porter sur :

- La protection et la sécurité des données collectées et utilisées (voir section 3.4.5 à 3.4.7)
- La conformité des processus vis-à-vis des lois et règlements en vigueur dans les pays dans lesquels Ipsos intervient (ceci incluant notamment le contrôle des fournisseurs et les moyens mis en œuvre pour détecter tout type de non-conformité et de fraude potentielle), voir section 3.4.8

Le **risque de corruption** en lien avec des clients et fournisseurs avait également été identifié lors de la dernière analyse des risques d'Ipsos. Les actions menées afin de lutter contre la corruption sont présentées dans la section 3.4.8.4

A noter que, par la nature de son activité (activité de services), les **risques climatiques et les enjeux environnementaux** – bien que perçus par Ipsos comme majeurs à l'échelle de la planète – ne peuvent prétendre être de première importance dans l'analyse des impacts de ses activités dans le monde. La société considère néanmoins ces enjeux comme importants dans sa stratégie ESG et identifie des risques climatiques, détaillés dans la partie 3.5.1.3 de cette déclaration de performance extra-financière relative au rapport sur la TCFD.

Pour ce qui concerne l'appréhension et le management des risques climatiques, ils sont également décrits dans la partie 3.5.1.3

L'ensemble de la déclaration de performance extra-financière d'Ipsos décrit la stratégie ainsi que toutes les mesures mises en place par le Groupe pour contenir les risques dans la mesure du possible.

Les principaux risques extra-financiers d'Ipsos font l'objet, dans la mesure du possible, d'indicateurs clés de performance (Key Performance Indicators) pour lesquels sont définis des objectifs à moyen terme (2023) : cinq de ces objectifs sont relatifs à des aspects sociaux, trois à des aspects environnementaux et un à l'aspect sociétal de l'activité du Groupe (voir 3.2.7).

3.2 La stratégie de Développement durable d'Ipsos : *Taking Responsibility*

Depuis 1975, Ipsos identifie, mesure et analyse les tendances sociales, politiques et économiques qui façonnent le monde.

Notre compréhension approfondie des problématiques auxquelles est confronté le monde renforce notre conviction qu'une action concertée est nécessaire pour un développement durable et respectueux des individus.

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : TAKING RESPONSIBILITY

Dès 2008, Ipsos a été la première société d'études mondiale signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Nous avons mis en place une démarche ESG volontaire et structurée, le programme pluriannuel *Taking responsibility*. Ce programme est déployé dans toutes les entités d'Ipsos dans le monde et articulé autour de trois axes : Society, People, Planet (Sociétés, Individus et Planète). Ce programme fait l'objet d'un suivi régulier par le comité Stratégie et ESG du Conseil d'Administration d'Ipsos.

Notre stratégie ESG prend en compte les attentes de l'ensemble de nos parties prenantes :

- Celles de nos 20 156 collaborateurs, car la clé de notre succès repose sur notre capacité à attirer, développer, retenir nos talents et à leur permettre d'évoluer professionnellement quel que soit leur profil ;
- La fidélité de nos 5 000 clients, qu'Ipsos accompagne dans la réussite de leurs projets stratégiques depuis 47 ans ;
- La confiance des personnes que nous interrogeons, pour la protection, la sécurisation, et l'anonymisation de leurs données personnelles ;
- Le soutien de nos actionnaires et des investisseurs qui nous accompagnent dans notre démarche de croissance et de création de valeur ;
- La collaboration avec nos fournisseurs, avec lesquels nous entretenons des relations de confiance ;
- Les partenariats avec les gouvernements, organisations et associations avec lesquelles nous partageons notre ambition de contribuer positivement au progrès social, sociétal et environnemental.

Nos initiatives s'articulent autour du respect des principes suivants :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail
- Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- Les dispositions relatives au devoir de Vigilance issues de la loi N°2017-399 du 27 mars 2017 ;
- Le Règlement Général sur la Protection des Données (N°2016/679)
- L'ordonnance n°2012-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n°2017-1265 du 9 août 2017, qui transposent la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières
- Le Code International ICC/Esomar de conduite professionnelle des études de marché et d'opinion (ICC/ESOMAR International Code on Market and Social Research)
- Notre propre Code de Conduite professionnelle et d'éthique, le « Green Book »
Les recommandations publiées en 2017 par la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), démarche dans laquelle Ipsos a choisi de s'inscrire de manière volontaire depuis 2021.

Chaque nouveau collaborateur d'Ipsos suit une formation obligatoire sur la Responsabilité Sociétale et Environnementale.

Enfin, la performance ESG d'Ipsos est l'un des critères de fixation de la part variable de rémunération du Directeur général, à hauteur de 20% en 2022.

3.2.1 L'engagement d'Ipsos pour les individus

Nos collaborateurs, nos talents, sont le plus grand atout d'Ipsos. Notre savoir-faire repose sur leurs compétences. Nous souhaitons demeurer un employeur de choix pour nos collaborateurs actuels et futurs.

Notre politique de ressources humaines encourage la diversité et l'inclusion car celle-ci se doit de refléter non seulement la diversité de nos clients mais également des marchés dans lesquels nous opérons. Depuis deux ans, nous avons mis en place au niveau mondial le programme « *Belong* », qui vise à renforcer l'inclusion et la diversité par des actions concrètes dans nos différents pays d'implantation.

Le bien-être de nos collaborateurs est un deuxième axe structurant, devenu particulièrement important au cours de la pandémie de Covid-19. Un programme global, « *Wellbeing and Resilience* », en place depuis 2 ans, renforce notre action en matière de santé et de bien-être au travail.

Enfin, notre enquête annuelle de satisfaction des collaborateurs, « *Pulse* », pilotée par les équipes des Ressources Humaines, donne lieu à des plans d'actions concrets construits à partir des besoins et demandes exprimés par les équipes.

3.2.2 L'engagement d'Ipsos pour la société

Notre Code de conduite professionnelle et d'éthique, le « *Green Book* », établit l'engagement d'Ipsos en matière d'éthique, de transparence et de respect des lois et règlements des pays dans lesquels nous opérons.

Ce code est remis à chaque nouveau collaborateur.

L'activité principale d'Ipsos repose sur le traitement et l'analyse de données. Chaque année, nous déployons de nouveaux processus, systèmes et outils visant à renforcer la protection des données de nos clients et répondants.

Ipsos veille à ce que l'ensemble de ses fournisseurs et partenaires s'engagent à respecter les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et adhèrent à notre Code de Conduite Fournisseurs.

En parallèle de nos actions au niveau mondial, notamment à travers la Fondation Ipsos, nous agissons à l'échelle locale et encourageons les collaborateurs d'Ipsos à participer à des activités humanitaires, à des actions de bénévolat et de mécénat de compétences dans les pays.

Cet engagement et les résultats obtenus sont reconnus par des acteurs indépendants. En 2022, Ipsos a été évalué au niveau « *Advanced* » par le Pacte Mondial des Nations Unies, au niveau « *or* » par l'agence EcoVadis et au niveau « *Management* » par le Carbon Disclosure Project (CDP).

3.2.3 L'engagement d'Ipsos pour la planète

La lutte contre le changement climatique est au cœur de nos préoccupations. Bien que nos activités de services aient un impact direct limité sur l'environnement, Ipsos s'est engagé à réduire son empreinte carbone et à atteindre la neutralité carbone en 2035.

Depuis 2012, Ipsos publie un rapport annuellement sur les émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces données couvrent aujourd'hui 100 % de nos marchés, en lien avec des filiales consolidées par intégration globale, et sont examinées par un auditeur externe. L'objectif de réduction des émissions – atteindre 2.05 tonnes de CO2 par employé à horizon 2023 - porte sur le scope 1, le scope 2 et les déplacements professionnels des 35 principaux marchés.

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : TAKING RESPONSIBILITY

En 2022, Ipsos a engagé le projet de rejoindre l'initiative SBTi (Science Based Targets Initiative), afin de définir des cibles de réduction d'émissions alignées sur l'Accord de Paris.

3.2.4 Le Pacte Mondial des Nations Unies et la contribution d'Ipsos aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Le Pacte mondial des Nations Unies a été mis en place en 2000. Son objectif est de créer une plateforme d'échange et d'actions collectives pour engager les entreprises, la société civile et les organes des Nations Unies autour de dix principes de conduite responsable des affaires. Ces derniers portent sur les droits humains, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ipsos a également identifié les actions par lesquelles contribuer à l'atteinte des Objectifs de développement durable (ODD), qui sont par ailleurs des critères d'évaluation annuels du Pacte mondial des Nations Unies. Ipsos est classé « *advanced* » depuis cinq ans par le Pacte mondial.

Objectif de développement durable

Contribution d'Ipsos dans le cadre de Taking Responsibility



ACTIONS SOCIETALES

Ipsos est convaincu que l'accès à l'éducation est une voie de sortie de la pauvreté. La Fondation Ipsos finance depuis 2014 des projets éducatifs pour les enfants et les adolescents défavorisés dans le monde entier.



ACTIONS SOCIALES

Ipsos s'engage à assurer une protection médicale pour l'ensemble de ses salariés dans le monde. Un nombre croissant d'entités d'Ipsos ont en outre mis en place des activités destinées à favoriser le bien-être au travail.

Objectif durable de développement Contribution d'Ipsos dans le cadre de Taking Responsibility



ACTIONS SOCIALES

Les collaborateurs d'Ipsos ont la possibilité de suivre des programmes de formation complets, destinés à développer leurs compétences tout au long de leur carrière. Le Centre de formation d'Ipsos (Ipsos Training Centre) est au cœur de ce dispositif.



ACTIONS SOCIALES

Ipsos lutte contre toutes les formes de discrimination et promeut l'égalité femmes / hommes au sein de ses équipes. La promotion des femmes et l'égalité de traitement salarial sont une priorité pour le réseau « *Gender Balance Network* », qui au sein d'Ipsos travaille à accompagner les femmes dans la progression de leur carrière.



ACTIONS SOCIALES ET SOCIETALES

Ipsos a l'ambition de poursuivre son développement de façon durable et responsable, avec un effort soutenu pour l'égalité des chances et le respect des droits de l'Homme. Ipsos s'engage à assurer un environnement de travail sécurisé et à veiller à la santé de ses collaborateurs. Ipsos encourage le dialogue social. Ipsos a en outre adopté une politique d'achats responsables pour prévenir les risques de violation des droits de l'Homme sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.



ACTIONS SOCIALES ET SOCIETALES

Ipsos promeut la diversité et le respect des droits de l'Homme. Depuis 2008, Ipsos est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Ipsos a renouvelé son engagement en signant en 2018 les principes des Nations Unies pour la population LGBTI, puis en 2019, les sept principales actions en faveur des femmes (*UN Women*). Ipsos est membre de la coalition pour les réfugiés mise en place par le Haut-Commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés (HCR).

Objectif durable de développement

Contribution d'Ipsos dans le cadre de Taking Responsibility



ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

Ipsos sensibilise ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et les accompagne vers une consommation plus durable et responsable. Ipsos a mis en place une politique de recyclage et de réduction de l'usage du papier, en parallèle de la suppression de plastique à usage unique dans ses bureaux. Nous accompagnons également nos clients dans leurs propres projets de développement durable, notamment dans la conception de leurs produits et services et de leurs emballages.



ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

Ipsos mesure les émissions de CO₂ liées à son activité, principalement sa consommation d'énergie et les déplacements professionnels de ses collaborateurs. En 2021, le groupe a pris l'engagement de réduire de 15 % de son empreinte carbone moyenne par salarié à l'horizon 2023 et d'atteindre la neutralité carbone en 2035. En 2022, nous avons engagé une cartographie de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre dites de scope 3, liées notamment à notre chaîne d'approvisionnement.



ACTIONS SOCIETALES

Ipsos adhère au Code International d'Ethique Professionnelle d'ESOMAR sur les études de marché et d'opinion et a développé son propre code de Conduite Professionnelle et d'éthique (le *Green Book*). La lutte contre la corruption, la fraude, les conflits d'intérêts et la défense des droits de l'Homme et des libertés individuelles sont des sujets d'attention particulière. Tout nouveau collaborateur d'Ipsos suit une formation obligatoire au *Green Book* et à la Responsabilité sociale des entreprises, qui couvre ces sujets.



ACTIONS SOCIETALES

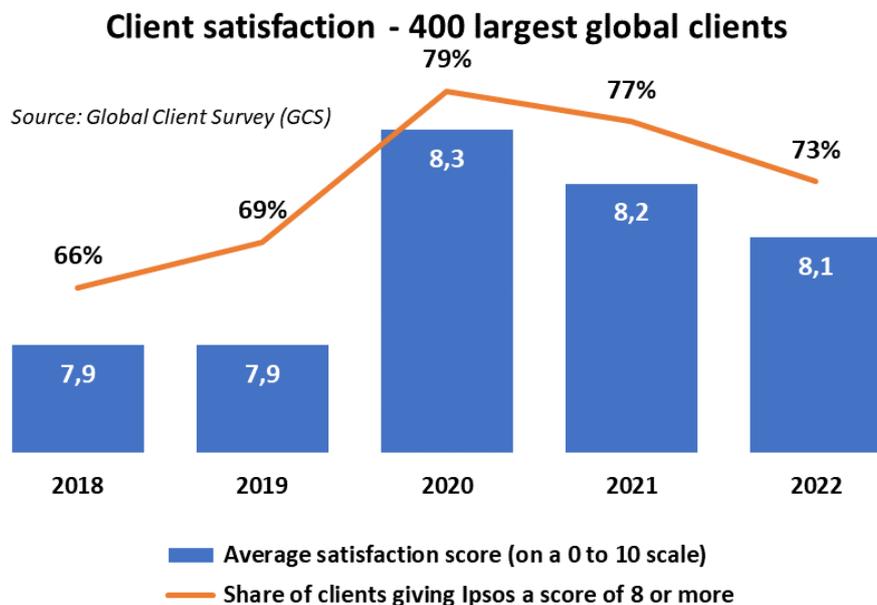
Dans chaque pays, Ipsos coopère avec différentes organisations, publiques et privées, pour mettre son savoir-faire et sa connaissance des marchés, de la société et des consommateurs au service d'actions positives pour la collectivité. Ipsos a adhéré au *Tent Partnership for Refugees* et recruté plus d'une centaine de réfugiés dans ses équipes à travers le monde. Le Groupe produit régulièrement des études visant à mieux comprendre les ressorts de l'intégration des réfugiés et de leur acceptation par les populations de leurs pays d'accueil.

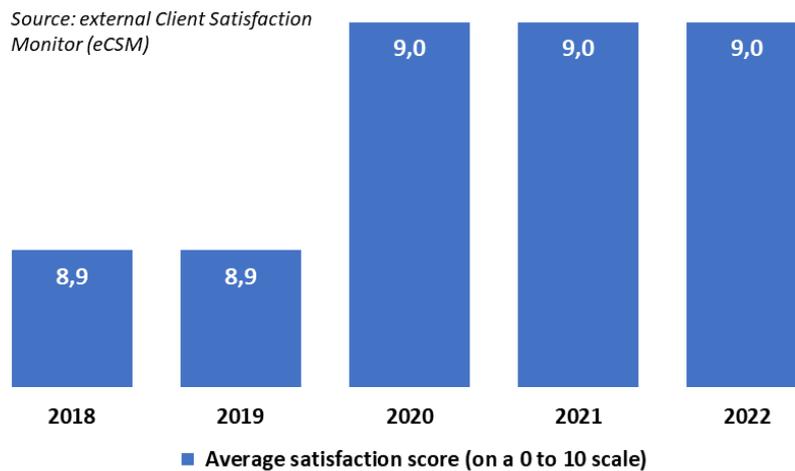
3.2.5 Une organisation tournée vers le client

Ipsos est résolument tourné vers le service de ses clients, dans une période complexe où, sans doute plus que jamais, disposer d'informations fiables, à jour et pertinentes sur la société, les marchés et les individus est essentiel pour les entreprises comme pour les organisations publiques. Nos clients ont besoin d'Ipsos et Ipsos sait répondre à leurs attentes.

La « priorité au client » (« Client First ») est l'une de nos cinq valeurs d'entreprise, déployées au quotidien par nos 20 156 collaborateurs dans le monde : « Le client est notre priorité numéro 1. Quoi qu'il arrive. Nous mettons en œuvre des partenariats à long terme et comprenons l'activité de nos clients comme s'il s'agissait de la nôtre. Nous avons la responsabilité de fournir à nos clients les meilleures solutions dans nos différentes spécialisations. »

En 2022, leur satisfaction a à nouveau enregistré un niveau record, avec une note globale de près de 9 sur 10. C'est ce qui ressort de l'enquête conduite après la clôture de chacun de nos projets, sur l'appréciation du service rendu par Ipsos (Client Satisfaction Monitor, CSM). Cet outil de mesure est essentiel pour piloter notre activité et toute insatisfaction donne lieu à une réponse systématique de nos équipes. S'agissant de nos quelques centaines de plus grands clients, interrogés annuellement sur leur jugement global d'Ipsos comme fournisseur et partenaire (Global Client Survey, GCS), ils nous ont attribué une note de 8,1 sur 10 – en stabilisation après 8,2 en 2021. Plus de 40% se disent extrêmement satisfaits de la performance d'Ipsos, lui attribuant une note de 9 ou 10. Près des trois-quarts (73 %) notent nos services à 8 ou plus.



Client satisfaction - all clients

Au-delà de ses quelque 75 solutions, de la qualité de ses experts, méthodologies et technologies et de sa présence dans plus de 90 marchés, Ipsos a aussi déployé un ensemble d'outils dédiés à optimiser l'expérience de ses clients.

L'un des principaux d'entre eux est l'Organisation Client. Présente à la fois au niveau global et localement dans nos différents marchés, elle est constituée de plus de 200 professionnels dont la mission est de créer un lien particulier avec nos principaux clients, d'identifier avec eux les problématiques auxquelles ils sont confrontés et de les guider dans l'utilisation des différentes solutions Ipsos qui permettront d'y répondre. Ces *Client Officers* et *Client Directors* sont sélectionnés parmi nos collaborateurs les plus expérimentés et disposant d'une vision large de nos différents services. Leur mission est de faire d'Ipsos un partenaire à part entière pour ceux qui font appel à nous pour les aider à orienter leurs décisions par nos données et analyses.

3.2.6 La gouvernance ESG

En 2014, Ipsos a créé au sein de son Conseil d'Administration un « comité RSE ». Sa mission consiste à définir la stratégie de développement durable et l'ambition d'Ipsos dans ce domaine et à superviser sa mise en place. Il assure également le suivi des indicateurs de performance ESG. En 2022, ce comité est devenu le « Comité stratégie et ESG », doté de compétences élargies.

Il comprend les membres suivants :

- Mme Virginie Calmels, Présidente du comité ;
- M. Patrick Artus, Administrateur ;
- M. André Lewitcki, Administrateur ;

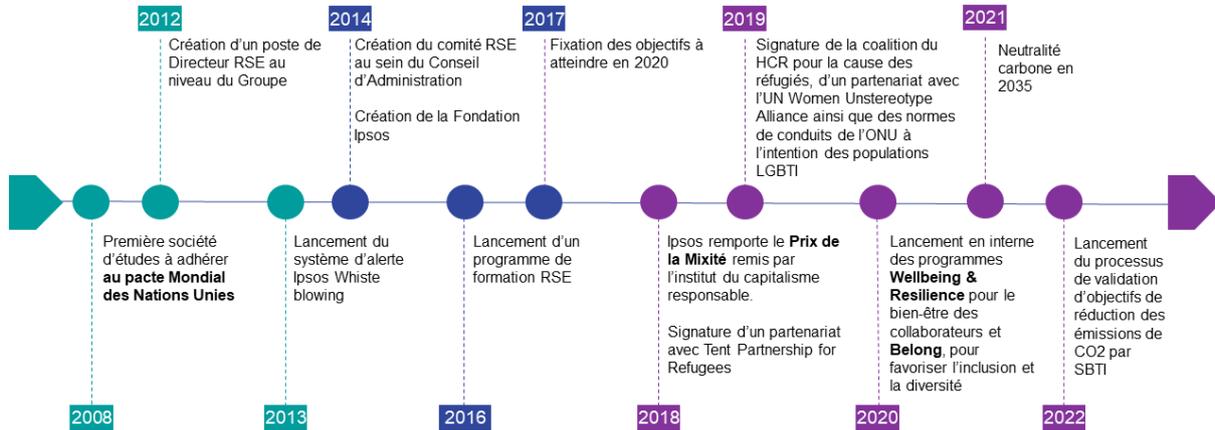
M. Didier Truchot, Président du Conseil d'administration d'Ipsos et M. Ben Page, Directeur général, participent en tant que de besoin au Comité Stratégie et ESG.

Ce Comité se réunit en moyenne trois fois par an, il coopère avec le comité d'audit et rend régulièrement compte au Conseil d'Administration de ses travaux, en particulier en ce qui concerne le suivi des indicateurs de performance et les axes stratégiques de développement d'Ipsos.

La politique ESG est mise en œuvre et supervisée au quotidien au sein d'Ipsos par le Chief Sustainability Officer and Head of ESG, Mme Lauren Demar, ainsi que par l'ESG Director and Lead for the Ipsos Foundation, M. Pierre Gaudin.

Ils travaillent en étroite collaboration avec le Directeur Général du Groupe et s'appuient pour les déploiements des initiatives ESG sur des « Ambassadeurs » dans chaque pays.

3.2.7 La feuille de route RSE d'Ipsos



En 2021, Ipsos a défini 9 indicateurs de performance ESG à horizon 2023, couvrant les trois piliers de notre action – social, sociétal et environnemental.

La qualité des études et des services rendus aux clients dépend de l'efficacité de notre organisation et des compétences de nos collaborateurs. C'est pourquoi deux de ces objectifs couvrent les talents, à travers l'accélération de l'accès des femmes aux postes de direction au sein de l'entreprise et le taux d'engagement des équipes. Les progrès réalisés sont publiés chaque année.

Afin de mesurer au mieux les progrès accomplis, un indicateur porte sur le taux de participation à notre audit annuel ESG, l'enquête interne « *Taking Responsibility* ».

Trois objectifs et indicateurs clés visent à suivre l'avancement de la réduction de notre empreinte carbone et la protection de l'environnement grâce aux initiatives mises en place pour le développement de l'économie circulaire.

Enfin, l'objectif d'Ipsos est de travailler avec les fournisseurs et les partenaires qui partagent nos principes. Aussi, un indicateur mesure la part de nos fournisseurs adhérents au Pacte Mondial des Nations Unies.

Le tableau suivant synthétise notre performance 2022 :

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSO : TAKING RESPONSIBILITY

Segment	Indicateur n°	Indicateur RSE	Objectif 2023	Périmètre	Valeurs de référence pour le plan 2020-2023	31/12/2021	31/12/2022
SOCIAL	1	Niveau d'engagement des salariés (cf. 3.3.1.2)	Niveau d'engagement des salariés égal au seuil "RED" (Representative Employee Data)	Groupe	72 %	76 % (vs RED 72 %)	79 % (vs RED 72 %)
	2	Taux de réponses à l'enquête Taking responsibility (Couverture de l'ensemble des problématiques RSE)	95 % de réponses à l'enquête TR Pays > pour tous les pays 50 de plus de 50 salariés		100 %	100 %	100 %
	3	Égalité professionnelle hommes/femmes - % de femmes nommées au Level 1 du « Leadership Team » (cf. 3.3.1.2)	Taux de 40 % d'ici 2023	Groupe	34,2 %	36,1 %	35,6 %
		Égalité professionnelle hommes/femmes - % de femmes nommées au Level 2 du « Leadership Team » (cf. 3.3.1.2)	Taux de 50 % d'ici 2023	Groupe	43,6 %	44,2 %	45,0 %
4	Taux de rotation sur départs volontaires des salariés (cf. 3.3.1.2)	Taux de rotation en dessous de 12 % (hors employés dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans)	Groupe	11,7 %	11,6 %	9,4 %	
SOCIÉTAL	5	Part de fournisseurs adhérents au Pacte mondial des Nations unies (cf.3.4.8.1)	90 % des fournisseurs globaux adhérents au PMNU en 2023	Groupe	n.a	43 %	59 %
ENVIRONNEMENTAL	6	Émissions de gaz à effet de serre par salarié (cf.3.5.1.1)	Tonnage total d'émissions d'équivalent CO ₂ 35 pays pour les Scope 1, suivis 2 et déplacements pour professionnels émission dans le Scope 3 GES de 2,05 par salarié en 2023		2,35 tonnes de CO ₂ e par salarié	1,06 tonnes de CO ₂ e par salarié	1,18 tonnes de CO ₂ e par salarié
	7	Recyclage du papier % (cf. 3.5.1.1)	90 % du papier disponible pour recyclage, effectivement recyclé	35 pays GES	84,2 %	91,9 %	92,9 %
Achats directs de papier		Réduction d'achats de papier de 10 %	35 pays GES	260 tonnes - 17 kg par salarié	203 tonnes (11,9 kg par salarié) soit - 21,9% par rapport à la valeur de référence	190 tonnes (11,1 kg par salarié) soit - 26,9% par rapport à la valeur de référence	

	8	Utilisation du plastique à usage unique	Élimination du plastique à usage unique d'ici 2023	Groupe n.a	n.a
--	---	---	--	------------	-----

3.2.8 Méthodologie de collecte des données

3.2.8.1 Périmètre et période de reporting

Le rapport couvre l'ensemble des marchés dans lesquels Ipsos opère, sauf précisions complémentaires. La collecte des données et le suivi des indicateurs sont réalisés conjointement par les équipes centrales et les équipes locales de chaque pays. Le Directeur en charge de la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe associe, tout au long de l'année, l'ensemble des parties prenantes aux travaux et aux projets ESG. Chaque entité locale d'Ipsos a désigné un « Ambassadeur ESG » participant à la promotion des actions et à la communication aux collaborateurs des progrès accomplis. En ce qui concerne les indicateurs GES (Gaz à effet de serre), le rapport sur les émissions de gaz à effet de serre couvre l'ensemble des marchés du Groupe (près de 90 marchés en 2022). Les 35 principaux marchés pour lesquels des objectifs de réduction ont été définis pour la période 2021-2023 (cf. section 3.2.7) sont : Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Bulgarie, Canada, Chili, Chine, Corée du Sud, Danemark, Émirats Arabes Unis, Espagne, États-Unis, France, Hong Kong, Inde, Italie, Japon, Malaisie, Mexique, Pays-Bas, Pérou, Pologne, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Singapour, Suède, Suisse, Taïwan, Thaïlande et Turquie.

La période de référence de la présente déclaration de performance extra-financière s'établit du 1er janvier au 31 décembre 2022. Depuis 2021, le rapport lié aux indicateurs GES (Gaz à effet de serre) couvre la période du 1er janvier au 31 décembre alors que pour les rapports des années antérieures à 2021 couvraient la période du 1er octobre au 30 septembre.

Une collecte de données environnementales, sociales et sociétales est réalisée chaque année auprès de l'ensemble des entités d'Ipsos. Cette enquête, la « *Taking Responsibility survey* », répond aux exigences de la Communication de Progrès (CoP) du Pacte mondial des Nations Unies et aux standards établis par la GRI (*Global Reporting Initiative*).

3.2.8.2 Définitions et Modalités de collecte des données

3.2.8.2.0 Données sociales

Nous mesurons les indicateurs sociaux sur l'ensemble des sociétés du Groupe et de ses effectifs permanents (la définition de l'effectif permanent d'Ipsos intègre une définition large des effectifs comprenant l'ensemble des employés réguliers et permanents, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD), stagiaires rémunérés / étudiants).

Les données sociales sont recueillies via le Système d'information des ressources humaines « *iTalent* » et l'outil de gestion « *BI* ». Le taux d'engagement des collaborateurs est mesuré chaque année via une enquête d'opinion « *Ipsos Pulse* ».

Les départs volontaires comprennent les démissions, les fins de contrats à durée déterminée, les départs en retraite, les décès ainsi que les annulations d'embauche enregistrées sur un mois différent du mois d'embauche.

Les départs involontaires correspondent à tous les autres types de départs non considérés comme volontaires.

3.2.8.2.1 Données sociétales

La collecte de données sur les activités sociétales est effectuée depuis 2013, via une enquête annuelle Taking Responsibility. Le questionnaire comporte 140 questions, portant en particulier sur les initiatives mises en place localement, en lien avec l'ambition ESG du Groupe. Les Directeurs des entités locales ont la responsabilité de répondre à cette enquête.

3.2.8.2.2 Données environnementales et rapport sur les émissions de gaz à effet de serre

Les informations sont collectées au niveau de chaque pays par l'équipe centrale de la Direction Financière du Groupe sous la supervision du Directeur Financier adjoint, via un fichier de calcul (fichier de calcul des émissions de gaz à effet de serre, préparé sur la base des outils fournis par l'Association « Bilan Carbone® » et de sa méthodologie). Depuis 2019, le contrôle interne a été renforcé sur le processus de reporting des émissions de CO2. L'équipe centrale de la Direction financière a également fourni les ressources et documents de formation suivants : instructions, manuel d'utilisation de l'outil de reporting conçu selon la méthode « Bilan Carbone® » et guide méthodologique. Si nécessaire, certaines informations peuvent provenir d'extrapolations. Des contrôles de cohérence des données sont effectués au niveau du Groupe. Les données sont comparées à celles de l'année précédente et tout écart significatif est analysé.

La consolidation des données est effectuée au moyen des outils de reporting conçu selon Méthode « Bilan Carbone® » permettant une extraction de données des émissions conformément au format requis par le protocole « Émissions de gaz à effet de serre ».

3.2.8.2.3 Limites

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux sont soumises à certaines limites, dues aux facteurs suivants :

- Les différences de législation en matière de droit social et du droit du travail dans certains pays et notamment des définitions différentes pour le calcul de certains indicateurs ;
- En cas d'absence de données réelles, des méthodes d'estimation peuvent être utilisées, notamment sur les indicateurs environnementaux (estimation des consommations d'énergie sur la base des surfaces occupées, estimation des fuites de fluides frigorigènes sur la base des capacités installées...)
- Les changements de périmètre d'activité d'une année à l'autre.

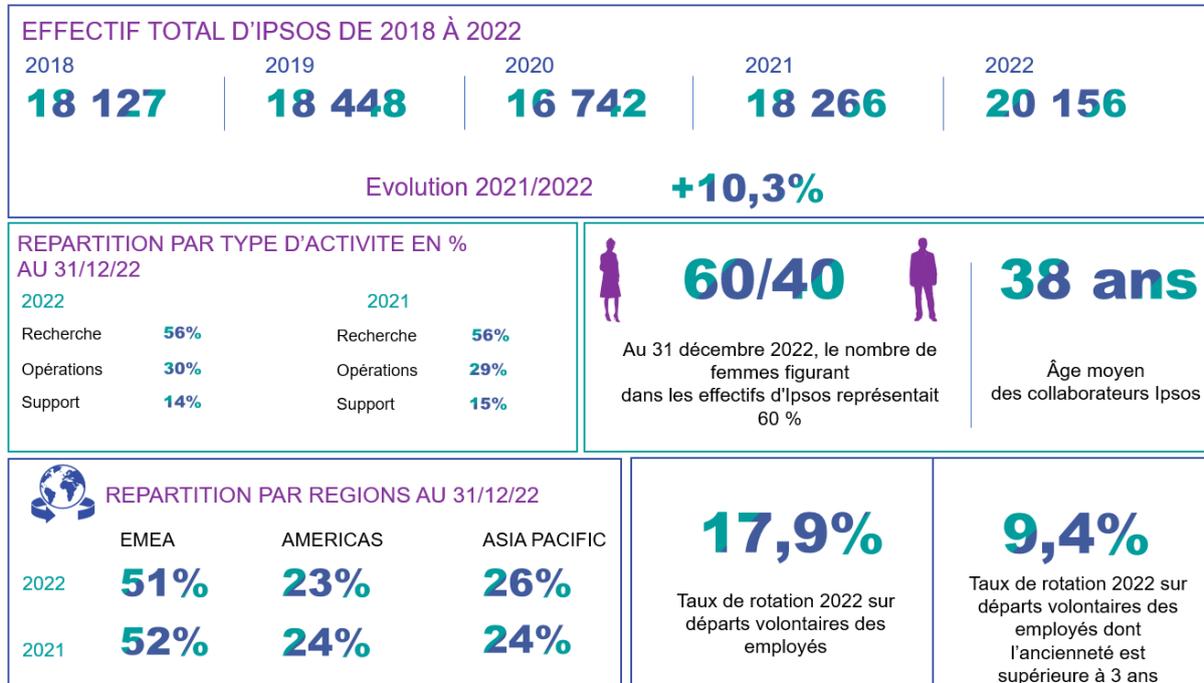
3.2.8.2.4 Revue des informations par des auditeurs indépendants

Conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, les informations contenues dans la présente déclaration de performance extra-financière ont été vérifiées par un organisme tiers indépendant désigné par Ipsos dont le rapport figure en fin de cette section.

3.3 L'engagement social d'Ipsos

3.3.1 Politique RH

3.3.1.1 Tableau de bord RH



3.3.1.2 Risques sociaux

Partout dans le monde, dans le respect des Droits de l'Homme, Ipsos s'engage pour ses collaborateurs et les communautés locales, sur la diversité, la sécurité, le bien-être, la santé et le développement des talents de chacun.

Attirer et retenir les meilleurs talents, maintenir un haut niveau d'engagement et faire grandir ses collaborateurs grâce à une politique de formation de qualité constituent les principaux axes de la politique des Ressources Humaines d'Ipsos.

Les principaux risques sociaux auxquels Ipsos est confronté sont, d'une part, le risque de départ de managers-clés et, d'autre part, le risque de manque de personnel qualifié. (cf. partie « risques »).

En effet, le départ de managers importants, voire d'équipes, pourrait conduire à la perte de clients pour le Groupe ou à une réduction d'activité sur certains produits ou lignes de services. Au-delà de nos activités commerciales, la politique d'innovation du Groupe et le lancement de nouveaux services repose sur nos leaders et spécialistes.

Dans un environnement particulièrement concurrentiel, il est essentiel de mettre en place des plans de continuité commerciale et managériale, visant à promouvoir et faire monter en compétences des salariés qui sont amenés à devenir des managers clés. Le groupe identifie les personnels clés, leur garantissant une rémunération attractive incluant le calcul d'un bonus annuel et des schémas à long terme par le biais de distribution d'actions gratuites. Les contrats de travail des collaborateurs clés comprennent généralement des clauses de non-concurrence ou de non-sollicitation de nature à protéger les intérêts d'Ipsos.

Ipsos est également exposé au risque de faire face à un manque de personnel qualifié. Les équipes locales sont composées de leaders, managers et salariés qui doivent avoir un panel

de compétences permettant de servir les clients, tout en assurant le développement de l'activité. Dans certains pays, notamment émergents, le manque ou les difficultés de renouvellement de personnel qualifié existent, les jeunes générations ayant tendance à quitter leur pays d'origine ou à changer régulièrement d'entreprise sans nécessairement se spécialiser. Cette raréfaction peut avoir deux conséquences : d'un point de vue opérationnel, sur la capacité d'Ipsos à servir ses clients partout avec la même offre de service et de manière innovante. Et d'un point de vue financier, entraîné par la hausse des salaires due à une concurrence élevée sur les bons profils. Ipsos a adopté une politique active afin de fidéliser ses managers clés et propose des augmentations annuelles ayant pour objectif de rester compétitives au regard du marché du travail local. En parallèle, des formations sont régulièrement assurées afin de maintenir la qualité de service et de faire monter en compétences les salariés. Les chapitres qui suivent détaillent et illustrent cette politique de gestion de carrière et de rétention.

3.3.2 Gestion de la crise sanitaire

3.3.2.1 Environnement de travail et respect des normes

La pandémie mondiale de Covid-19 a engendré un changement sociétal sans précédent et a affecté notre manière de travailler, les attentes de nos clients et notre capacité à y répondre.

Dès le début de la crise Ipsos a tout mis en œuvre pour préserver la sécurité et la santé des salariés dans tous les pays où il opère, respectant les contraintes sanitaires requises par les pouvoirs publics, en instaurant des procédures, des protocoles et des mesures de prévention adaptées pour éviter les contaminations entre salariés. En 2022, Ipsos a poursuivi sa politique de protection des salariés en adéquation avec les règles sanitaires gouvernementales locales. Cela se traduit par la continuité des mesures suivantes :

3.3.2.1.0 Mesures sanitaires

- Désinfection des locaux.
- Respect des gestes barrières (se laver les mains régulièrement, mise à disposition de gel hydroalcoolique, se couvrir le nez et la bouche quand on tousse ou éternue, porter un masque et éviter de se toucher le visage, etc.).
- Protocole de prise en charge des cas positifs : identification, test, mise à l'isolement, suivi du salarié.
- Protection des salariés dit « fragiles » : mesure de télétravail.

3.3.2.1.1 Mesures organisationnelles

- Aménagement des horaires de travail : plages horaires d'accès au bureau étendues, télétravail, etc.

3.3.2.1.2 Télétravail et flexibilité

Chez Ipsos, nous pensons que passer du temps et travailler ensemble au bureau favorise le développement personnel, la collaboration, la créativité, les interactions informelles et le sentiment d'appartenance qui sont indispensables au succès de notre entreprise.

Nous comprenons également que les employés doivent bénéficier d'un certain degré de flexibilité, c'est pourquoi nous avons défini des règles communes de travail « hybride » à respecter et à adapter dans chacun des pays dans lequel Ipsos est basé.

3.3.2.1.3 Prévention des risques psycho-sociaux

La crise sanitaire, du fait de sa couverture mondiale et sa durée spectaculaire (5 vagues en France à ce jour) a singulièrement impacté le travail des salariés et a pu engendrer des risques psycho-sociaux pour lesquels Ipsos a mis en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement, comme :

- Ligne téléphonique d'écoute avec des spécialistes dans la majorité des pays via le système EAP « Employee Assistance Program » ou des lignes dédiées.
- Création de comité Risque Psycho-Sociaux (RPS).
- Formations en ligne pour aider les managers à gérer les équipes travaillant de manière hybride (voir 3.3.3.4)
- Activités en ligne ou en présentiel pour prévenir le stress des équipes (yoga, sport, challenge...);
Au Royaume-Uni une fiche contenant de multiples activités de "Yoga at your desk" a été créée pour aider les salariés qui travaillent toute la journée assis à leur bureau ou à leur domicile à améliorer leur posture, réduire leur stress et leur anxiété. Aux Etats-Unis, l'application "Wellable" permet à ses salariés de pouvoir suivre des cours de fitness, de yoga à la demande, mais également de pleine conscience et méditation.
- Respect du droit à la déconnexion pour les salariés en télétravail en dehors des heures de bureaux.
- Organisation d'activités sociales pour rassembler les salariés de retour au bureau (jeux, déjeuner, activités sportives, etc.). Des courses sportives sont organisées localement incitant les salariés à se rassembler et renouant avec la cohésion d'équipe quelque peu perdue pendant les années Covid. C'est ainsi qu'au Brésil, Equateur, Colombie et Mexique une initiative sportive a été lancée pour collecter des dons alimentaires dans le monde entier. A Paris, 60 femmes venant des différents départements d'Ipsos en France, Suisse et des équipes globales ont couru "La Parisienne", une course emblématique pour la recherche contre le cancer du sein. En Bulgarie et en France des challenges de pas sont organisés encourageant une activité physique alliant l'esprit d'équipe.

Afin de prévenir les problèmes tels que le stress, le burnout, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, Ipsos en France a mis en place 4 ateliers RPS pour nos collaborateurs pour faire de l'optimisme une ressource au quotidien, prévenir le surinvestissement & l'hyper-connexion, identifier les signaux d'alerte pour se préserver, déjouer les mécanismes du stress pour gagner en sérénité, ainsi qu'un parcours de formation sur le lâcher-prise et le développement de l'intelligence émotionnelle.

La récente étude de satisfaction des salariés « Pulse 2022 » (voir 3.3.3.1.1) a montré que le moral des salariés était en hausse avec une moyenne de 7.3 points sur une échelle de 10 versus 7 en 2021. Les deux principaux domaines de motivation étant l'ambiance dans les équipes et l'intérêt pour son travail, ainsi que les possibilités de développement de carrière au

sein d'Ipsos. Une des préoccupations fortes restant l'impact de la crise (guerre en Ukraine) et notamment l'inflation.

« Collaboration et soutien sont les mots que j'utiliserais pour décrire la dynamique des équipes. »

Verbatim d'un salarié recueilli dans le cadre de l'enquête Pulse 2022

3.3.2.1.4 Respect des normes d'hygiène, de santé et de sécurité

Près de 465 collaborateurs sont désignés et formés (6073 ont suivi une formation aux procédures) à la santé et à la sécurité dans le monde et participent à l'identification et à la mise en œuvre de nombreuses initiatives, dont nous citons ici quelques exemples.

Le Programme d'Assistance aux Employés (EAP) est désormais implémenté dans toutes les régions (Amérique du Nord, Asie, Royaume Uni, Amérique Latine, au Moyen-Orient et dans la majorité des pays d'Europe) : les employés sont encouragés à prendre la parole s'ils ont besoin d'aide en matière de soutien psychologique ou de problèmes émotionnels connexes.

Des formations en ligne ont été créées en Australie sur diverses questions de santé parmi lesquelles « Gérer vos émotions au travail » (Managing your emotions at work).

Le service médical sur site en France organise des campagnes de dons du sang, de vaccination antigrippale, ainsi que des séances de relaxation, d'accompagnement et de suivi individuel en distanciel. Depuis 2020, des bilans sanguins, des soins infirmiers et un service d'optique sont disponibles pour tous les salariés sur site sans aucun frais.

3.3.2.2 Temps de travail, taux d'absentéisme, flexibilité, confinement, retour au bureau

3.3.2.2.0 Temps de travail, taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme se définit comme le nombre d'heures d'absence au travail / le nombre d'heures de travail sans les absences. Le nombre d'heures d'absence comprend les congés maladie, les congés maternité et les accidents du travail.

Historiquement, ce taux a été suivi plus particulièrement en France pour répondre aux obligations légales en vigueur. Depuis 2018, la Direction des Ressources Humaines du Groupe a sensibilisé ses équipes sur l'importance de la mesure du taux d'absentéisme, même si cela ne représente pas un risque significatif dans notre secteur d'activité. Un suivi est désormais réalisé par pays, des analyses recherchant les causes et des plans d'actions locaux sont mis en œuvre le cas échéant.

Le taux d'absentéisme moyen est de 1,2 % en baisse par rapport à 2021 (taux de 1,3 %).

3.3.2.2.1 Flexibilité de l'organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Suite aux années de pandémie, nous travaillons aujourd'hui de manière plus flexible que jamais. Une majorité des employés ont désormais opté pour un format professionnel hybride mêlant bureau et télétravail, il peut être difficile de séparer le travail de la vie privée. Nous encourageons donc vivement les employés à s'assurer qu'ils ont une bonne routine en place, et qu'ils prennent des pauses et leurs congés légaux afin de pouvoir se reposer correctement.

- En Amérique latine des workshops sur le concept Japonais Ikigai (trouver sa raison d'être/raison de vivre) ont été proposés aux collaborateurs visant à développer son potentiel et son épanouissement dans la durée.
- Aux Etats-Unis, les collaborateurs de Chicago ont emménagé dans de nouveaux locaux, plus lumineux et flexible, rendant l'expérience travail encore plus appréciable. Avec de nombreux espaces distincts pour travailler indépendamment ou en collaboration, ils insufflent de nouvelles interactions dont les équipes ont besoin.
- L'ITC - Centre de formation Ipsos - a développé une formation sur la gestion du temps pour aider nos salariés à gérer au mieux leur charge de travail. Dans cette formation, des outils et des ressources concrètes sont disponibles pour identifier les priorités, planifier sa journée et gérer les urgences de manière à pouvoir allouer du temps aux tâches réellement importantes.

Avec le nouveau mode de travail hybride actuel, il est devenu essentiel d'équilibrer efficacement vie professionnelle et vie personnelle pour éviter que l'une ait une emprise sur l'autre.

Des formations ont également été créées pour accompagner nos leaders dans la gestion des équipes à distance et l'isolement social (réunions quotidiennes, vidéos, partage, défis d'équipe, encouragement, soutien émotionnel, flexibilité, limites et attentes, etc.).

3.3.2.3 Initiative bien-être & résilience

Nous souhaitons que nos collaborateurs soient dans les meilleures conditions pour donner le meilleur d'eux-mêmes et plus particulièrement pendant cette période de crise (incertitudes dues à la guerre, l'inflation, changements climatiques et les nouvelles vagues Covid)..

Pour accompagner nos salariés, Ipsos a créé au premier trimestre 2021 un « *guide* » sur le bien-être et la résilience, à l'intérieur duquel, nous avons partagé nos engagements organisés autour de 3 piliers :

- Apporter une assistance : un soutien au bien-être de nos employés, y compris en matière de santé mentale).
- Développer la résilience personnelle : ce pilier se concentre sur le développement de la résilience personnelle et la manifestation d'un leadership résilient.
- Créer une résilience professionnelle : offrir aux employés la possibilité de mettre en valeur leurs compétences et de développer leur carrière au sein d'Ipsos.

Ce guide est distribué à l'ensemble des équipes RH de l'entreprise.

Un réseau de « champions RH du bien-être » se réunit mensuellement pour aborder différents sujets liés au bien-être et à la résilience et partager les bonnes pratiques entre les régions d'Ipsos.

Des formations visant à renforcer sa résilience et sa gestion du stress sont également disponibles sur la plateforme de training interne « ITC ».

Bien qu'il soit difficile de mesurer l'impact des initiatives lancées, nous constatons des niveaux élevés d'engagement et d'intérêt des employés pour les activités de bien-être et de résilience que nous menons et les retours sont très positifs.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

- Le comité HiCom (Happiness Initiative Committee) de Singapour a célébré le mois du bien-être. Une formidable opportunité pour rassembler les équipes autour d'activités stimulantes tant au niveau du corps et de l'esprit, comme des sessions de massage et de yoga pour se relaxer et des séances d'art-thérapie qui ont donné du regain à nos équipes.
- Le comité Well-being@Ipsos **d'Amérique du Nord** via son application nommée « *Wellable* » a été déployée permettant à tous les employés de la région de profiter de contenu santé et de cours de fitness à la demande. Cette application envoie des alertes « conseils santé » directement sur les téléphones des employés inscrits par SMS. Il existe également une série de webinaires holistiques qui peuvent être visionnés en direct ou en replay.
- Le prix de l'entreprise sportive a été décerné à Ipsos en Belgique ; une nomination officielle de « Sport Vlaanderen », en reconnaissance du programme de bien-être Energy@Ipsos, qui vise non seulement à faire bouger les gens et à atteindre des objectifs sportifs ambitieux ou des défis d'entreprise, mais aussi à proposer des activités de relaxation et à renforcer la résilience.
- Ipsos en Equateur a été certifié comme l'un des meilleurs endroits où travailler dans le pays. Cette certification récompense les efforts déployés localement pour renforcer la culture d'entreprise et favoriser le bien-être de nos collaborateurs.

Cristina Pàez, Country manager Ipsos in Ecuador says: "If you tell someone they are great and worthy, they're going to aspire to be great and worthy. If you show your team members Ipsos is a great place to work, they will help make it even better"

3.3.3 Gestion des talents

3.3.3.1 Attirer, engager et développer les talents chez Ipsos

3.3.3.1.1. Nos valeurs Ipsos : un modèle d'inspiration pour nos employés

Nos salariés sont notre principale richesse. Le guide « Fiers d'être Ipsos » décrit notre vision du métier ainsi que les valeurs que nous souhaitons partager dans notre environnement professionnel.

Ce document, traduit dans les principales langues parlées au sein de la société, a été publié pour la première fois en 2007 et distribué dans tous nos pays. Il introduit et présente les valeurs du groupe, afin de partager notre engagement avec chaque nouvel arrivant.

Nos valeurs sont :

- Intégrité
- Curiosité
- Collaboration
- Priorité au client
- Esprit d'entreprendre

Ipsos promeut les valeurs et comportements associés comme véritables modèles d'inspiration pour ses employés. En 2022, nos cinq valeurs ont été déclinées en une liste de quinze comportements managériaux : les *Leadership Behaviours*. Cela sert de principe directeur pour les leaders d'Ipsos, afin de démontrer les valeurs d'Ipsos dans les comportements quotidiens au travail. Dans les prochains mois, des ateliers seront organisés pour diffuser les *Leadership Behaviours* au sein d'Ipsos, et pour aider nos leaders à les mettre en pratique.

Notre ambition est d'attirer et retenir les meilleurs talents de la profession. Nos collaborateurs se distinguent par leur curiosité, leurs compétences et une passion pour la création de valeur pour les clients.

Ipsos et ses dirigeants souhaitent que ses salariés soient fiers et heureux d'y travailler. Pour qu'ils puissent développer leur potentiel, l'entreprise se mobilise de manière permanente pour leur assurer un cadre de travail agréable et un accès aux outils technologiques performants. Notre valeur d'entreprise « esprit d'entreprendre » est une réalité. L'encadrement encourage l'innovation et donne l'autonomie nécessaire pour accéder rapidement aux postes à responsabilité.

3.3.3.1.0 Taux de rotation : Analyse des départs

Au 31 décembre 2022, le Groupe comptait 20 156 employés dans le monde (y compris les effectifs relatifs aux acquisitions et incluant les « Contractors Standard »), contre 18 266 en 2021, afin d'accompagner la croissance de son activité.

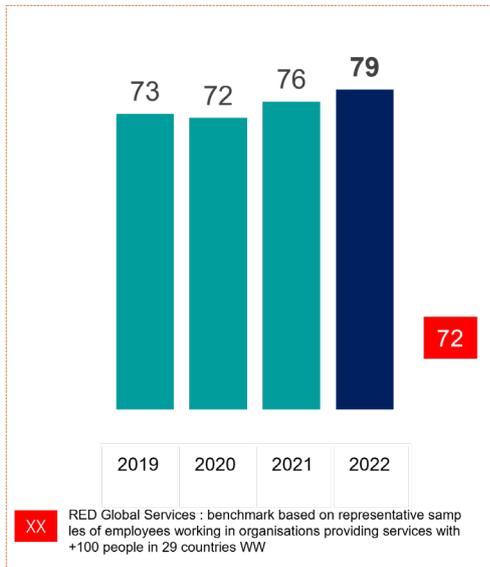
Le taux de rotation des effectifs est basé sur l'effectif permanent (hors « *Contractors Standard* » - i.e. prestataires). La définition de l'effectif permanent d'Ipsos intègre une définition large des effectifs comprenant l'ensemble des employés réguliers et permanents, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Selon cette définition, au 31 décembre 2022, Ipsos comptabilisait un taux de rotation total de 20,3 % (21,8 % en 2021) et un taux de rotation sur départs volontaires de 17,9 % (19,8 % en 2021), dont 9,4 % pour les salariés avec une ancienneté supérieure à trois ans. (Par ailleurs, la société emploie un nombre important de travailleurs principalement temporaires pour l'administration des questionnaires : les enquêteurs. Ils ne sont pas pris en compte dans les effectifs permanents et les coûts variables qu'ils représentent sont inclus dans les coûts directs du compte de résultat consolidé.)

Les données relatives aux nouveaux arrivants et aux départs sont basées sur les employés réguliers et permanents sous contrat, hors acquisition.

3.3.3.1.1 Les données relatives aux nouveaux arrivants et aux départs sont basées sur les employés réguliers et permanents sous contrat, hors acquisition. Pulse : l'enquête annuelle d'engagement et de satisfaction de nos collaborateurs

Nous souhaitons accompagner le développement de nos collaborateurs tout au long de leur carrière et maintenir leur attachement à l'entreprise. De ce fait, nous sommes attentifs au climat social et au niveau d'engagement de nos employés. Chaque année, nous menons une enquête interne auprès de l'ensemble de nos collaborateurs pour leur donner l'occasion de partager avec la Direction Générale leurs préoccupations et leurs attentes.

Votre score d'engagement = Score moyen des 9 questions de l'indice d'engagement



Indice d'engagement = 9 questions

- J'apprécie la culture et les valeurs d'Ipsos
- Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail
- Je suis confiant(e) dans mon propre avenir au sein d'Ipsos
- Je suis motivé(e) dans mon travail actuel
- Mon travail me donne un sentiment d'accomplissement personnel
- Je suis fier(e) de dire que je travaille chez Ipsos
- Je recommanderai Ipsos comme une entreprise où il fait bon travailler
- J'adhère à la stratégie et aux orientations d'Ipsos
- J'ai confiance dans les décisions du management dans mon pays

Administrée pour la première fois en 2003 par une équipe d'experts d'Ipsos, l'enquête « Ipsos Pulse » est devenue un rendez-vous annuel incontournable pour les salariés à l'échelle mondiale et un véritable outil de gestion des ressources humaines. En 2022, l'enquête a ainsi été traduite dans 24 langues.

Elle offre à tous les salariés du Groupe une occasion unique et formidable d'exprimer leur point de vue sur l'environnement de travail, le management et les orientations stratégiques du Groupe. Elle fut une véritable réussite en termes d'intérêt, puisque le taux de participation des employés s'élève à 89 % cette année (+7% vs 2021), nous permettant d'avoir une vision représentative, des résultats fiables et de pouvoir définir nos plans d'actions pour 2023.

Les réponses à l'enquête « Ipsos Pulse », qui ont été traitées de manière anonyme, ont montré que la situation générale est très positive malgré une année à nouveau mouvementée par les crises (guerre, nouvelles vagues de la Covid) et l'inflation qui en découle. Tous les indicateurs sont en hausse avec un engagement global élevé de 79 %, en augmentation de 3 %. Les employés recommandent Ipsos comme une entreprise où il fait bon travailler à près de 79 % (+3%). Ils ont une confiance croissante dans l'avenir d'Ipsos (88 %), sont fiers d'y travailler (84 %) comparé à 73 % pour le RED (benchmark de référence).

En 2022, l'adhésion à la culture du Groupe est renforcée et nos collaborateurs ont plus de confiance en leur propre avenir chez Ipsos (+11% vs 2020). Tous les indicateurs sont supérieurs au benchmark externe, en particulier pour la culture, les valeurs et la fierté de travailler chez Ipsos.

Dans un souci d'amélioration continue, les résultats et les observations de la campagne « Ipsos Pulse » 2022 sont rigoureusement étudiés et analysés afin d'identifier nos principales priorités. Il s'ensuit l'élaboration de plans d'actions spécifiques et d'initiatives dédiées à la gestion des talents.

Par ailleurs, notons que l'appréciation sur les opportunités de développement de carrière chez Ipsos est en forte hausse depuis deux ans 73% vs 68 % en 2021, démontrant l'efficacité du travail effectué par nos équipes RH pour communiquer sur ces aspects.

Enfin, l'enquête Pulse 2022 montre une forte culture de camaraderie, de collaboration et d'orientation-client dans l'ensemble du groupe, qui favorise clairement l'engagement des collaborateurs.

3.3.3.2 Génération Ipsos : Promouvoir l'attractivité du groupe auprès de jeunes diplômés

Afin de toujours concentrer notre engagement profond pour le développement de ses salariés, l'Ipsos Training Center a lancé le programme « Génération Ipsos : se familiariser avec les lignes de services d'Ipsos ». Cette initiative à destination des nouveaux diplômés, a pour but de leur fournir un socle solide de connaissances et de compétences dans le domaine des études, et de renforcer les liens et les interactions avec les salariés des différentes lignes de services. Ce cursus de formation interne leur permettra ensuite de postuler à des postes divers au sein Ipsos.

Ce programme global vise à recruter les meilleurs talents dans le domaine de la recherche de marché, curieux et passionnés, à contribuer à leur développement, à les intégrer à la culture Ipsos et à les immerger dans nos organisations, leur offrant des opportunités de formation et de développement.

Il inclut le suivi de cours en ligne, la participation à des activités pratiques (organisées localement) et la remise d'un projet sur une étude à présenter aux managers expérimentés locaux. Des rotations sont aussi organisées pour permettre aux participants de découvrir plusieurs lignes de services et d'enrichir leur connaissance du métier des études.

Depuis son lancement, 4 000 nouveaux diplômés se sont inscrits dans 72 pays.

- La deuxième édition de la conférence mondiale Génération Ipsos s'est tenue sous le thème "Ipsos, the best place to work". Plus de 500 participants ont eu l'opportunité d'écouter nos Leaders. Ben Page, PDG d'Ipsos, et Dan Lévy, Directeur financier du Groupe, ont partagé leur vision d'Ipsos, la stratégie commerciale et la manière dont les carrières et les opportunités d'emploi soutiennent la croissance de notre entreprise. Nos jeunes ont également pu échanger sur des sujets qui les intéressent tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le parcours professionnel, l'inclusion et la diversité, la RSE et les tendances les plus récentes dans le secteur des études de marché. Une occasion unique d'en découvrir davantage sur ces domaines et de vivre la dimension internationale du programme Génération Ipsos.

“J'ai apprécié la variété des sujets et des contributions, ainsi que l'expérience directe des anciens Génération Ipsos. J'aime le fait que nous ayons la chance de faire partie d'une communauté internationale au sein d'Ipsos. C'est très motivant.”

Deux nouvelles initiatives globales ont été lancées cette année :

- Via notre compte Yammer dédié à Génération Ipsos la parole a été donnée à chacune de nos régions chaque mois pour partager des success stories, des avis d'experts, mais aussi des témoignages de nos jeunes diplômés. Cette série a été le moyen de partager les différentes initiatives développées dans chaque région / pays.
- La création de "Rendez-Vous", une série de webinaires de 30 minutes sur des sujets liés aux études de marché, a permis à nos jeunes de rencontrer virtuellement certains

de nos leaders et d'échanger sur des problématiques métiers de manière plus conviviale.

J'ai vraiment apprécié ce webinaire, c'était une occasion d'apprendre et d'être formé à travers des exemples concrets", a déclaré l'un des participants.

- Le Junior Board est une initiative du Mexique dans laquelle les membres de Génération Ipsos ont des entrevues en tête-à-tête avec leur Country Manager, pour échanger des idées et parler de la façon d'améliorer l'environnement de travail en créant un espace qui stimule les employés. Avec ces actions, nous donnons la parole à nos jeunes, qui contribuent avec des idées nouvelles et innovantes au succès interne et externe de l'entreprise.
- La promotion française 2022 a participé à un atelier de « Design Thinking ». Le groupe a travaillé sur la marque employeur sous la direction de nos experts. Ce fut une grande opportunité d'apprentissage pour eux et, comme ce travail d'idéation a été présenté au Comité de direction français, ce fut également un bon moyen de mettre en valeur leurs réalisations.

Ipsos en France est associé à la plateforme « *My Job Glasses* » qui met en relation étudiants et professionnels, dont une trentaine d'ambassadeurs Ipsos. Ce projet contribue à renforcer notre visibilité auprès des étudiants, dans le but de constituer un vivier de jeunes talents qui pourraient un jour rejoindre notre organisation.

3.3.3.3 Gestion de carrière

Nous portons une attention particulière au développement professionnel et à la gestion des carrières de nos collaborateurs. Pour ce faire, nos équipes RH facilitent les évolutions et les passerelles entre les métiers grâce à des revues du personnel, des entretiens de performance et de mobilité, ainsi que des plans de formation adaptés.

3.3.3.3.0 Classifier les métiers d'Ipsos pour mieux gérer les carrières

Ipsos utilise une nouvelle « Job Library » dans laquelle 193 postes sont listés. Ces postes sont classés selon 4 types de fonction qui reflètent les principales activités d'Ipsos : Etudes et Sciences, Opérations et Plateformes, Gestion des Grands Comptes et Fonctions Support.

Cette classification est utilisée par les ressources humaines et permet d'avoir un référentiel partagé pour l'acquisition des talents, la gestion des effectifs, la formation et le développement des employés.

3.3.3.3.1 Evaluer la performance des collaborateurs

En 2022, 84% de nos collaborateurs ont bénéficié d'un entretien individuel annuel de performance. Il s'agit d'un moment privilégié d'échange entre le manager et l'employé, lors duquel la performance, les plans de développement des salariés et leurs souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique sont consignés.

Tout au long de l'année, les managers donnent aussi un feedback régulier aux collaborateurs qui leur reportent. Selon l'enquête interne Pulse, 64% des employés déclarent discuter de leur performance une fois par trimestre ou plus souvent avec leur manager.

3.3.3.3.2 Organiser des revues du personnel pour identifier les talents et définir des plans de succession

La revue du personnel est réalisée conjointement par les managers et responsables RH. Il s'agit d'évaluer nos collaborateurs sur une matrice qui établit les niveaux de performance et de potentiel de chacun. C'est également l'occasion d'un échange sur les plans d'action à mettre en œuvre pour le salarié.

Cette revue du personnel permet :

- D'identifier les principaux talents, experts et hauts potentiels,
- D'avoir une politique de gestion des talents à la fois dynamique et proactive,
- De développer des plans de succession et de continuité en cas de départ ou de changement de poste,
- De mettre en œuvre une gestion des carrières adaptée, en termes de salaire, de formation et de mobilité,
- De proposer des plans de développement pertinents pour aider les collaborateurs à progresser.

Chaque année, l'exercice est réalisé de manière centralisée par la direction des Ressources Humaines pour les cadres dirigeants de l'entreprise. Des actions sont identifiées pour certains de ces salariés (mobilité, coaching, revue salariale, ...). La DRH Groupe s'assure ensuite de la mise en œuvre des décisions.

3.3.3.3.3 Offrir des développements de carrière attractifs grâce à la mobilité interne

Ipsos encourage la mobilité fonctionnelle et la mobilité internationale. La mobilité interne donne l'occasion à tous les employés de renforcer leur développement professionnel et permet également à Ipsos de fidéliser ses employés talentueux. Ils peuvent ainsi exprimer leur souhait d'être affecté à un autre département pour découvrir d'autres métiers ou avoir une expérience professionnelle à l'international.

Les plans de développement individuel sont formalisés lors des entretiens annuels d'évaluation de la performance. Ces derniers permettent d'avoir un dialogue ouvert entre les managers et les collaborateurs sur les besoins de développement de compétences, de formation et de mobilité professionnelle.

Des parcours de carrière ont aussi été définis pour les équipes Etudes, Opérations et Ressources Humaines, afin de faire connaître les évolutions possibles au sein d'Ipsos. Ces évolutions peuvent être verticales (progression dans la hiérarchie) mais aussi horizontales (changement d'équipe ou de métier).

La présence d'Ipsos dans 90 marchés donne aux collaborateurs une plateforme très large pour leur évolution professionnelle. Ipsos encourage les parcours à l'international. Au 31 décembre 2022, Ipsos compte plus de 1.500 collaborateurs qui travaillent dans un pays différent de leur nationalité d'origine, démontrant ainsi une grande diversité des effectifs. Chaque année, malgré la pandémie, Ipsos gère une centaine de mobilités géographiques inter-régionales.

Afin de répondre efficacement aux évolutions rapides de l'environnement de travail et des attentes des clients, les équipes managériales et des ressources humaines ont mis en place des dispositifs de rotation et de mobilité agiles. Ainsi, les équipes dont les taux de chargeabilité étaient les plus bas ont pu être mises à disposition d'une ligne de service à une autre pour pallier le manque de ressources.

3.3.3.4 Formation et développement des compétences

Ipsos a pour ambition de créer un environnement où chacun puisse trouver du sens à sa contribution, être impliqué dans une démarche collective valorisante et se développer sur le plan personnel et professionnel. Pour cela, nous accordons une attention particulière à l'intégration, à la formation et au développement de nos collaborateurs.

Ipsos y contribue activement en créant et mettant en place divers programmes de formation, menés soit en présentiel, soit à distance ou bien en ligne via le Ipsos Training Center (ITC), la plateforme dédiée d'Ipsos.

Ipsos comptabilise le nombre d'heures de formation enregistrées par les employés sur la plateforme iTime. La formation, en excluant le temps passé en tant que formateur représente 2,9% du temps total en 2022 (en comparaison de 2,5% en 2021). Ipsos est fier de cet accomplissement qui atteste de la pertinence de faire du développement de nos équipes un sujet clé.

3.3.3.4.0 Focus sur l'Ipsos Training Center (ITC)

L'Ipsos Training Center est le département en charge de la conception et de la diffusion des formations en ligne auprès des collaborateurs.

Il est accessible à tous les employés, depuis une plateforme dédiée et fournit les solutions de formation en ligne les plus récentes. Il contribue ainsi au développement personnel des collaborateurs.

En 2022, l'ITC a continué à offrir des formations sur des sujets liés aux solutions et méthodologies d'Ipsos ainsi que sur des compétences en matière de savoir-être.

L'ITC propose actuellement 490 formations en ligne aux salariés, classifiées selon 5 types de compétences :

- **Solution** : compétences liées aux fonctions support et aux lignes de services, à leurs outils, méthodologies et stratégies d'études.
- **Client** : compétences liées aux interactions avec les clients et au développement commercial, afin de devenir un véritable partenaire et un conseiller avisé pour nos clients.
- **Management et Leadership** : compétences permettant de devenir plus efficace dans son travail et de manager une équipe.
- **Etudes de marché** : compétences liées au savoir-faire en matière d'études de marché.
- **Général** : compétences élargies à d'autres domaines.

En 2022, 84 % des employés d'Ipsos ont utilisé l'ITC pour suivre au moins une activité de formation. La plateforme de formation d'Ipsos est donc largement utilisée par l'ensemble des employés.

3.3.3.4.1 L'accueil des nouveaux employés

La procédure d'accueil des nouveaux employés, implémentée en 2015 dans l'ensemble des régions pour s'assurer que chaque nouvel entrant au sein d'Ipsos connaisse une même expérience, reste une initiative clé pour offrir aux employés une immersion rapide dans les valeurs, l'histoire, l'organisation et les processus de la société.

Tous les employés sont tenus de suivre un ensemble de formations afin d'harmoniser leur processus d'intégration au sein de la société.

Les formations obligatoires sont :

- Découvrir Ipsos
- La RSE chez Ipsos
- Sensibilisation à la sécurité
- ITime : le système de suivi horaire d'Ipsos

3.3.3.4.3 La Country Managers School

Une formation spécifique est offerte chaque année aux nouveaux patrons de pays d'Ipsos. Cette formation a pour but de les aider à comprendre les différents aspects de leur nouveau rôle ainsi que leurs principales responsabilités. Elle est délivrée par des experts seniors d'Ipsos et couvre de nombreux domaines : finance, juridique, communication, management, gestion des clients, gouvernance sociale et environnementale.

La Country Managers School permet à nos patrons de pays de connaître les attendus liés à leur nouvelle fonction et d'être plus rapidement efficaces et performants.

3.3.3.4.2 Les nouveaux programmes de formation

En 2022, plus de 70 nouveaux cours sont venus enrichir l'offre de formation d'Ipsos pour ses employés.

Cinq programmes d'accréditation sont maintenant disponibles pour former les collaborateurs de plusieurs lignes de services :

- Innovation
- Market & Strategy Understanding
- Brand Health Tracking
- Healthcare Compliance
- Creative Excellence

En outre, l'ITC offre une certification aux nouveaux ou futurs managers afin d'élargir leurs compétences en matière de management : *Fundamentals of People Management*. L'ITC joue aussi un rôle clé dans le développement de nos nouvelles générations grâce au programme de formation *Génération Ipsos*.

Learning Week 2022 : une semaine pour célébrer la Curiosité.

Pour la première fois, Ipsos a organisé une semaine de formation (Learning Week) du 12 au 16 septembre 2022. Pendant cette période, tous les employés ont été invités à assister librement à l'une des multiples sessions de formation virtuelle proposées par Ipsos, que ce soit au niveau mondial ou régional.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

Plus de 80 experts ont formé nos employés sur une variété de sujets répartis sur 54 sessions, allant des méthodologies d'études de marché et des tendances de consommation à l'inclusion et la diversité, le management et le leadership, ou encore la résilience, entre autres.

Plus de 5 000 employés ont assisté à au moins un des cours de formation proposés, pour un total de 18 054 connexions sur l'ensemble de la semaine, soit plus de 13 500 heures de formation dispensées dans le cadre de cette initiative. L'ensemble de l'événement a été noté 8,6 par nos employés.

3.3.3.5 Rémunérations

La politique de rémunération du Groupe est adaptée au marché du travail et à la législation sociale de chaque pays. Celle-ci a pour ambition :

- D'attirer et retenir les talents.
- De récompenser la performance (individuelle et collective) à travers un modèle de rémunération flexible et motivant.
- D'assurer un traitement équitable et de respecter les objectifs financiers et opérationnels du Groupe.

Ipsos classe en interne les postes avec 3 objectifs :

- Harmoniser les postes répartis sur plusieurs régions et lignes de services.
- Garantir l'équité interne au sein du Groupe à l'échelle mondiale, ainsi que la cohérence et l'efficacité des politiques et pratiques RH.
- Adopter une approche mondiale de gestion des talents pertinente.

Cette grille est utilisée à l'échelle mondiale et comprend sept niveaux : de 1 à 7 (voir 3.3.3.3).

Les niveaux 7, 6 et 5 correspondent aux premières étapes d'une carrière et représentent 72,0% des effectifs du groupe. Pour ces niveaux, la rémunération est généralement composée d'un seul salaire fixe, augmentant en fonction des responsabilités confiées, de la maîtrise des postes et de la performance individuelle.

Les niveaux 4 et 3 correspondent au management intermédiaire et représentent 23,6% des effectifs du groupe. A ces niveaux, en complément du salaire fixe annuel, les salariés peuvent bénéficier d'un bonus annuel basé sur les résultats financiers de leur périmètre de travail et sur leur performance individuelle. Ils peuvent également recevoir des actions gratuites dans le cadre du plan annuel groupe.

Les niveaux 1 et 2 correspondent aux postes de cadres dirigeants qui représentent 4,4% des effectifs du groupe. Leur rémunération est composée de 3 éléments :

- Un salaire annuel fixe prenant en compte les responsabilités confiées.
- Un bonus annuel qui repose sur les objectifs financiers du Groupe, les objectifs financiers individuels et sur les objectifs personnels.
- L'attribution d'actions gratuites dans le cadre d'un plan annuel qui reflète les objectifs stratégiques d'Ipsos et repose sur la rentabilité de nos entités. Ce plan est ajusté autant que nécessaire pour refléter au mieux nos axes stratégiques.

Les rémunérations globales des dirigeants (salaire, bonus et actions gratuites) sont examinées au niveau du Groupe.

L'attribution individuelle d'actions gratuites est totalement discrétionnaire et décidée par le Gestionnaire du plan. Ipsos estime que la meilleure façon d'atteindre ses objectifs de performance et d'aligner les intérêts de ses cadres supérieurs et dirigeants avec les intérêts des actionnaires, est de leur attribuer des actions gratuites qui récompensent leur engagement et leur performance individuelle. Ces attributions sont renouvelées chaque année.

3.3.3.5.0 La participation

Dans le cadre de l'accord de participation mis en place en 1997 et du plan d'épargne d'entreprise établi en 1999, les sociétés françaises du Groupe ont constitué un fond commun de placement d'entreprise « Ipsos Actionnariat », destiné à recevoir les sommes attribuées aux salariés de ces sociétés au titre de leur participation aux résultats et versées dans le cadre du plan d'épargne du Groupe.

Le montant total des rémunérations d'Ipsos, à savoir le salaire de base, les primes d'intéressement et les bonus s'élève à 1 056 millions d'euros pour l'exercice 2022, contre 909 millions d'euros en 2021, représentant une hausse de 16,2 % par rapport à 2021 (variations de changes et de périmètres incluses). Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux Comptes consolidés (section 18.1.2 du Document d'Enregistrement Universel).

3.3.4 Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité et l'inclusion

3.3.4.1 Diversité & Inclusion

Notre engagement envers l'égalité et la non-discrimination est explicité dans notre Code de conduite professionnelle et d'éthique.

Le groupe Ipsos veille au respect inconditionnel du Principe 3 du Pacte Mondial des Nations Unies lié à la non-discrimination dans tous les pays dans lesquels il opère.

Nous considérons les différences comme un facteur de progrès et de performance. À ce titre, le Groupe est résolu à assurer l'équité en matière d'emploi et à créer un environnement de travail dans lequel tous les employés sont traités avec respect et dignité. La société s'engage à assurer l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés et des candidats. Le Groupe a mis en œuvre des politiques de ressources humaines incitant nos employés à agir de façon respectueuse et responsable, en ligne avec les codes de bonnes pratiques en matière de droits de l'Homme, de diversité et de handicap. Nos politiques d'emploi répondent quant à elles, non seulement aux conditions et aux exigences légales et réglementaires, mais aussi aux meilleurs standards de tous les pays dans lesquels nous opérons. Nous nous engageons à traiter tous les employés ainsi que toutes les personnes qui postulent dans notre société de façon correcte et équitable. Les décisions d'Ipsos en matière d'emploi sont basées sur le mérite, l'expérience et le potentiel de chaque collaborateur, sans tenir compte de l'origine ethnique, de la nationalité, du sexe, du statut marital, de l'âge ou de la religion.

Notre société se porte mieux lorsque nos employés peuvent être eux-mêmes, sans contrainte ni préjugés, sans discrimination ni inégalité.

3.3.4.1.0 Construire un meilleur Ipsos avec l'initiative globale « *Belong* »

« *Belong* » est notre réseau d'inclusion et de diversité, dont l'objectif est de produire une stratégie globale et d'encourager une plus grande collaboration entre les marchés.

En attirant des salariés de plus en plus diversifiés et en leur donnant les moyens d'être eux-mêmes, Ipsos cherche non seulement à renforcer la satisfaction des employés, mais aussi à

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

enrichir la gamme d'expériences pour améliorer la qualité des services que nous offrons à nos clients.

Ben Page, Directeur Général d'Ipsos : « *Belong* » a pour mission de mener des actions, en collaboration avec les dirigeants locaux d'Ipsos, qui auront un impact significatif sur les processus et les pratiques internes, afin de rendre Ipsos aussi diversifié que les personnes et les sujets sur lesquels nous menons des études. »

La réforme des pratiques de recrutement et de promotion en vue d'obtenir des profils de salariés plus représentatifs au niveau national, l'amélioration de la représentation des femmes et des personnes de couleur dans les postes de direction, la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et la garantie d'un environnement sûr pour les employés LGBTQ+ font partie des activités abordées par « *Belong* », dont l'initiative a pour objectif général de faire en sorte que chacun se sente bien chez Ipsos.

Le comité « *Belong* » travaille également à répondre aux attentes de nos clients à travers trois grands axes :

- Communiquer clairement la politique et les engagements d'Ipsos en matière d'Inclusion et de Diversité.
- Améliorer la représentativité de nos panels.
Participer à une réflexion globale sur l'Inclusion et la Diversité à travers la mise à disposition du grand public de *white-papers* et d'études sur ces thématiques.

3.3.4.1.1 Quelques-unes des actions menées dans le cadre de l'initiative *Belong*

- Octobre a marqué le « *Black History Month* » au Royaume-Uni : qu'est-ce que cela signifie d'être noir ? Le thème célébré cette année étant « Time for Change » : Le réseau REACH (Race, Ethnicité et Patrimoine Culturel) d'Ipsos a réuni des employés noirs d'Ipsos via une mini-série de podcasts pour découvrir ce qu'est le "black joy" (la joie de la communauté noire), les différentes façons dont elle est vécue, pourquoi elle est nécessaire et comment elle joue un rôle dans notre vie professionnelle et sociale.
- Une formation sur le thème "recruter sans discrimination" est disponible sur notre plateforme interne ITC.
- Dans le cadre des efforts déployés par la communauté RH monde pour lutter contre les préjugés, l'équipe Total Operations RH a lancé l'initiative "*Spot your Blindspots*" afin de mettre l'accent sur les préjugés inconscients et sur la manière dont ils peuvent déterminer les prises de décision au sein de l'entreprise. Nous espérons ainsi contribuer activement à la construction d'un environnement de travail plus inclusif et plus diversifié.
- Un training l'sur le thème de l'inclusion et la diversité" a été proposé à tous les salariés d'Afrique Sub-Saharienne pour discuter de l'importance de ce sujet, évoquer les biais et les préjugés, et enfin proposer des pistes d'amélioration.
- Ipsos en France a lancé la 5ème édition de « *Duoday* », une initiative visant à présenter aux personnes handicapées nos métiers et notre entreprise. Elles ont été accueillies dans nos bureaux pour partager leur expérience avec nos collègues.

La réflexion sur le genre évolue. Il ne s'agit plus seulement des rôles traditionnels des hommes et des femmes. Ipsos enquête régulièrement sur l'évolution et l'omniprésence des opinions sur l'identité et sur les problèmes et expériences de discrimination.

Ipsos continue également de déployer un programme de formation sur le dispositif d'alerte éthique (*Whistle Blowing*). Chaque session de formation est adaptée au cadre juridique du pays dans lequel elle est dispensée.

3.3.4.2 Renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes

À l'instar de la profession des études, largement féminisée, Ipsos emploie une population majoritairement féminine avec 60% de femmes contre 40% d'hommes, 66% dans les fonctions liées aux études Ipsos, et 51% dans les fonctions support. Dans le respect de l'ensemble des applicables dans chaque territoire, nous souscrivons sans condition au principe d'égalité salariale entre nos employés masculins et féminins. Cette politique d'égalité a plusieurs applications concrètes : promouvoir l'égalité des chances et des salaires entre les hommes et les femmes et l'équité en termes de promotion et d'évolution de carrière, créer des conditions de travail laissant, autant que possible, une place à la vie de famille, ou tout au moins assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ce cadre et pour la 3e année consécutive, Ipsos a mis en place un index groupe d'égalité femmes-hommes analysant les actions des pays du groupe. Cet index comprend 5 indicateurs-clés permettant de suivre l'évolution d'une année sur l'autre et par niveau de responsabilité au sein de chacun des pays les écarts de salaires, les augmentations et promotion, l'éligibilité et les montants de bonus, le taux de femmes dans le top management et le taux de femmes parmi les 10 % de salaires les plus élevés. Les résultats de chaque pays ou région sont ensuite étudiés avec les dirigeants du pays et les responsables RH Groupe. Des plans d'actions sont mis en place localement en fonction de l'analyse effectuée. L'index de l'année suivante permet de mesurer l'impact réel de ces plans d'actions. Aujourd'hui, l'ensemble des pays ou régions ont un index global supérieur à 50 sur 100, comparé à 69% en 2021 et 57% en 2020.

En 2019, Ipsos a lancé à travers le monde un programme nommé « *Women in Ipsos* » qui a pour objectif de veiller à ce que les femmes ne fassent pas l'objet de discrimination en termes de salaire, de progression de carrière, de traitement, etc. Ce programme a vocation, à travers la formation d'un réseau international, de soutenir des femmes dans leur carrière et de leur permettre de développer pleinement leur potentiel. A travers des activités de mentoring, formation, et la participation à des événements, les femmes ont ainsi la possibilité de briser le plafond de verre. En décembre 2020, le programme a été rebaptisé « *Gender Balance Network* » pour rassembler non seulement les femmes mais aussi les hommes, afin qu'ils s'engagent ensemble sur un pied d'égalité.

Chaque pays a été ainsi invité à mettre en place son propre programme pour l'égalité en fonction des spécificités locales.

Exemples de l'impact du « *Gender Balance Network* » à travers le monde

- Un événement mondial virtuel a été organisé dans le cadre de la "Journée internationale de la femme 2022", sur le thème "*#BreakTheBias*", afin de construire un monde exempt de préjugés conscients, de stéréotypes inutiles et de discrimination, et la mise en valeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Plus d'un millier de collègues d'Ipsos, représentant 60 pays, y ont participé.
- En novembre dernier, lors du webinar monde organisé par Ipsos en soutien aux 16 jours d'activisme contre la violence sexiste les principaux résultats de deux de nos enquêtes mondiales (une pour le CIGI et une pour les Nations Unies) ont été présentés. Il en ressort que la COVID-19 a donné lieu à une augmentation des violences faites

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

aux femmes" ; que celles qui ont le plus de risque de subir ces violences sont les jeunes femmes, les femmes sans emploi, celles qui vivent avec des enfants ou qui vivent dans des zones rurales. Cette étude met également en exergue qu'une seule femme sur 10 préviendrait la police en cas de violences domestiques.

- En Afrique Sub-Saharienne, le réseau "*Gender balance network*" a mis en place un programme de mentorat interne par les femmes pour les femmes leur offrant des conseils pour surmonter certains des défis auxquels elles peuvent être confrontées dans le cadre de leur avancement de carrière.

Au niveau global, Ipsos œuvre également pour que les femmes soient bien représentées parmi les niveaux élevés de la hiérarchie. Ainsi, au cours de l'année 2022 :

- 35,6% des cadres du niveau 1 du « *Leadership Team* » (équipe dirigeante) sont des femmes (rappel taux 2021 : 36,1%). Ce niveau comprend les 200 principaux cadres dirigeants et experts les plus importants d'Ipsos, et pour la plupart actionnaires du Groupe.
- 45,0% des cadres du niveau 2 du « *Leadership Team* » (équipe dirigeante) sont des femmes : un vivier plus que prometteur dans la succession des cadres du niveau 1 précédent (rappel taux 2021 : 44,2%).

Ce niveau comprend près de 600 cadres dirigeants et experts complémentaires.

Cette année, Ipsos figure à la 16ème place de l'indice de leadership féminin des 120 plus grandes entreprises françaises (SBF120). Cet indice mesure la part des femmes dans les conseils d'administration et les comités exécutifs.

Ce classement, conçu par le ministère français de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, avec un cabinet de conseil en RH, est basé sur les chiffres fournis par les entreprises sur une base volontaire et déclarative.

Ipsos a continué à progresser dans ce domaine, atteignant chaque année de meilleurs scores dans un environnement professionnel en pleine évolution : dans l'étude de cette année, nous avons atteint la 16e place sur 120 et un score de 79,4/100 ; en 2019, nous avions un score de 74,4/100.

Ces bons résultats soulignent l'engagement continu d'Ipsos en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.3.4.3 Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé

Compte-tenu de la nature des activités d'Ipsos, nous ne sommes pas directement exposés au risque de contribuer à de telles pratiques. Dans tous les pays dans lesquels Ipsos opère, le Groupe veille au respect inconditionnel du Principe 4 du Pacte Mondial des Nations Unies lié à l'abolition du travail forcé ou obligatoire. Il en est de même en ce qui concerne le travail des enfants.

Les mesures nécessaires ont été prises au sein de l'entreprise pour nous assurer que nos prestataires respectent les mêmes règles et s'interdisent le recours au travail des mineurs.

De plus, dans ses enquêtes, Ipsos est particulièrement prudent lors des entretiens avec les enfants, les jeunes personnes et les individus dits « vulnérables », conformément au Code ESOMAR, le consentement des parents et des adultes responsables devant être obtenu avant toute interview.

3.3.5 Dialogue social

3.3.5.1 Promouvoir et respecter le dialogue social

Le groupe Ipsos met un point d'honneur à respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective, tel que défini par le Principe 3 du Pacte Mondial des Nations Unies.

Dans tous les pays dans lesquels il opère, la société veille au respect inconditionnel de ce principe. Tous les employés d'Ipsos peuvent ainsi adhérer librement à des organisations syndicales.

3.3.5.2 Respect des Conventions collectives en place et dialogue social

Le cadre juridique et la législation définissent les règles et l'organisation du dialogue social dans chaque pays Ipsos met en œuvre des procédures de consultation appropriées accessibles à chaque employé dans chacune de ses filiales, conformément à la législation locale. Des instances ad hoc pour le dialogue social ont été mises en place dans plus de 25 pays dans le respect de la législation en vigueur.

Ce dialogue avec les employés est mené à travers des comités d'entreprise, si la taille de l'entité le permet, des réunions mensuelles avec les délégués du personnel ou, via des rencontres de salariés avec les dirigeants. Au 31 Décembre 2022, 43 accords sont en vigueur au sein de nos entités. Bon nombre d'entre eux concernent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés (aménagement du temps de travail, accords de télétravail...), la diversité et l'inclusion, et apportent également des avantages en nature additionnels aux salariés (assurances complémentaires, coupons repas ou transport...). Nous sommes convaincus que l'ensemble de ces dispositifs permettent d'améliorer la rétention des salariés et donc la performance de l'entreprise.

Ipsos s'assure de communiquer les informations utiles à tous les employés à l'échelle du Groupe, au travers de nos outils de communication comme *Ipsos Today*, la newsletter hebdomadaire du Groupe adressée à tous les collaborateurs, et par l'intermédiaire de notre site intranet ou via d'autres initiatives.

3.4 L'engagement sociétal d'Ipsos

Notre premier engagement envers la société et notre écosystème est de produire les études et les données en veillant à la transparence et l'intégrité de nos données. La protection des données de nos clients et des personnes interrogées est notre priorité.

Notre activité repose sur la collecte et l'analyse d'informations relatives aux personnes. Par conséquent, la confidentialité et la sécurité des données sont primordiales dans tout ce que nous faisons. Nous appliquons le plus haut niveau de protection des données et nous nous conformons aux lois et aux réglementations en matière de protection de la vie privée, afin de garantir que les données personnelles utilisées dans le cadre de nos recherches soient protégées contre les risques d'accès non autorisé, de perte, de destruction, de manipulation ou de divulgation. Notre collecte et notre utilisation des données reposent toujours sur le consentement des personnes interrogées.

Attachés au respect de l'intégrité professionnelle, nous distribuons notre code de conduite professionnelle et d'éthique, le *Green Book*, *the Ipsos Professional Code of Conduct and Ethics* (disponible sur notre site internet) à tous nos employés. Il expose nos valeurs, ainsi que nos politiques et procédures pour assurer la conformité aux lois, aux réglementations internationales et aux normes les plus élevées du secteur. Le *Green Book* traite également de

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL D'IPSOS

notre charte éthique et des droits de l'Homme, de la transparence, de la lutte contre la corruption et la discrimination, ainsi que de notre devoir de vigilance. Ce document est partagé avec nos clients et nos fournisseurs.

Ipsos est, par ailleurs, un membre actif de l'association professionnelle ESOMAR, laquelle, à travers son Code international sur les études de marché et d'opinion, la recherche sociale et les *data analytics*, fixe les règles professionnelles et de déontologie du secteur au niveau mondial.

Ipsos a mis en place un Code de Conduite Fournisseur. Ce dernier décrit les exigences d'Ipsos en matière de droits humains et de protection d'environnement qui s'imposent à ses fournisseurs et partenaires.

3.4.1 Notre engagement social et notre impact sur les territoires et les communautés

La majorité des pays où Ipsos opère ont mis en place des collaborations pérennes avec des associations humanitaires, des communautés et des associations de bénévoles. En 2022, 60 % de nos pays ont participé à des activités de collecte de fonds en réunissant près de 200 000 euros auprès de nos collaborateurs, au profit d'associations. Les principales d'entre elles agissent en matière de lutte contre la pauvreté (28%), de soutien à l'enfance en difficulté (24%) et de santé (18%).

Ipsos encourage les activités de mécénat de compétences et la mise à disposition de notre savoir-faire au profit d'associations humanitaires. Cette année, 16% de nos pays ont réalisé des études bénévolement au bénéfice d'ONG ou d'entreprises sociales.

3.4.2 La Fondation Ipsos

Créée en 2014, la Fondation Ipsos a pour mission de financer des projets d'éducation au bénéfice des enfants et des jeunes défavorisés du monde entier.

Depuis sa création, elle a financé près de 100 projets dans plus de 40 pays, pour un montant total de 2.6M€.

La Fondation Ipsos est supervisée par un Conseil d'administration composé de 11 membres : Didier Truchot (Président), Laurence Stoclet (Directeur Participations), Susan Walker (Membre indépendant) Gill Aitchison (Membre indépendant), Brian Gosschalk (Conseiller du Président), Rupert van Hullen (Directeur Groupe RGD), John Haworth (Directeur financier Ipsos-Mori), Sheryl Goodman (Directeur Juridique Groupe), Antoine Lagoutte (Directeur Financier adjoint d'Ipsos) et Mark Campbell (Directeur Financier États-Unis) et d'Ewa Brandt (Directrice de la Fondation Ipsos et Directrice RSE Groupe en 2022).

En 2022, la Fondation Ipsos a financé 18 projets sur tous les continents. En Afrique nous avons soutenu les associations qui mettent en place des projets éducatifs en Afrique du Sud, au Chad, au Kenya et au Maroc. Au Moyen Orient les écoles au Liban, au Pakistan et en Jordanie ont bénéficié du soutien financier de la Fondation Ipsos. Nous avons financé des structures d'accueil et d'éducation pour les enfants sans abri aux Philippines. Nous avons pu aider les associations locales qui travaillent avec les enfants défavorisés des quartiers pauvres en Bolivie et au Costa Rica.

3.4.3 Partenariat avec le Haut-Commissariat pour les réfugiés et le *Tent Partnership for Refugees*

En 2018, Ipsos a signé un partenariat avec le *Tent Partnership for Refugees*. Cette organisation, créée en 2016 par Hamdi Ulukaya, fondateur et PDG de l'entreprise Chobani a pour objectif de mobiliser les entreprises du monde entier afin d'améliorer la vie et les moyens de subsistance de plus de 27 millions d'hommes, de femmes et d'enfants déplacés de force

de leur pays d'origine et ayant le statut de réfugié. Aux côtés d'autres entreprises du secteur privé membre de ce réseau, Ipsos a décidé de prendre part à cette démarche sociétale.

Ipsos s'est engagé à recruter des réfugiés dans nos différentes entités à travers le monde. En 2022, plus d'une centaine ont été recrutés, dans onze pays.

Chaque année, à l'occasion de la journée mondiale des réfugiés, le 20 juin, Ipsos organise des actions de volontariat et de bénévolat au bénéfice de ces populations. Cette journée est aussi l'occasion de conférences visant à sensibiliser les collaborateurs à cette problématique, ainsi que de publier des études sur la situation des réfugiés dans le monde et leur perception par les populations des pays d'accueil.

3.4.4 Politiques publiques

Ipsos attache une importance particulière, du fait d'une de ses activités (*Public Affairs*), à la question de la relation avec les Pouvoirs Publics et des politiques publiques qu'elles mettent en œuvre.

Dans ces contacts avec des autorités politiques, aucun incident impliquant Ipsos n'a eu lieu, dans nos différents marchés, qu'il s'agisse de lobbying politique ou de réglementation sur le financement des partis politiques.

Par ailleurs, Membre actif d'ESOMAR, Ipsos adhère pleinement aux principes de bonne conduite définis par son Code d'études sociales et de marché rédigé conjointement avec la Chambre de Commerce Internationale ; ce code définit les grandes lignes en matière de régulation et de déontologie au niveau mondial et est partagé (adopté ou ratifié) par plus de 60 associations nationales d'études de marché à travers le monde.

3.4.5 Protection des données

La protection des données internes d'Ipsos, collectées auprès de répondants ou confiées par nos clients, constitue une exigence métier mais également une responsabilité sociale majeure pour Ipsos. L'organisation IT d'Ipsos (Ipsos Tech) a lancé plusieurs initiatives qui soutiennent l'engagement d'Ipsos envers la protection, la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de ces données :

- Mise en place d'une authentification à deux facteurs pour l'accès au réseau d'Ipsos
- Solution de filtrage des emails approuvée qui sera mise en place en 2023
- Mise en place progressive de la certification ISO27001 pays par pays
- Mise en place d'un cloud WAF (Web Application Firewall) pour protéger nos principaux domaines
- Analyses de vulnérabilité réalisées annuellement par un tiers
- Tests d'intrusion sur toutes les plates-formes de collecte de données réalisés annuellement
- Antivirus de nouvelle génération déployé sur l'ensemble des ordinateurs (*Endpoint Detection and Response – EDR*) administrés par une équipe externe de supervision 24h/24h
- Souscription à une application avancée de détection / correction des logiciels malveillants
- Mise en place d'un outil de gestion des vulnérabilités basé sur un agent qui couvre l'ensemble des équipements informatiques d'Ipsos et permet aux administrateurs de voir les vulnérabilités sur un hôte en temps réel, que ce soit hors réseau ou sur le réseau Ipsos

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIETAL D'IPSOS

- Encryption des données de stockage pour toutes les plateformes d'applications importantes hébergées et sur tous les dispositifs nomades (ordinateurs portables, smartphone, tablettes...)
- Une mise à jour de l'infrastructure de sécurité réseau est en cours dans nos principaux centres de données d'hébergement gérés, remplaçant tout le matériel réseau par du matériel de sécurité de nouvelle génération permettant à Ipsos d'améliorer sa sécurité avec de nouvelles fonctionnalités améliorées.

3.4.6 Confidentialité - Intégrité des relations clients, fournisseurs et autres

La confidentialité des processus opérationnels doit être assurée à tout moment. Par essence, l'activité d'Ipsos est fondée sur l'intégrité des données, des travaux, des produits et des services que nous commercialisons auprès de nos clients. Cette activité repose sur l'absence de défauts et de biais dans la production et le traitement de nos données.

La révélation à un tiers d'informations confidentielles sur nos clients, fournisseurs ou de toute autre partie est strictement prohibée. Chacune des sociétés du Groupe s'engage à traiter les informations avec le même degré de confidentialité que s'il s'agissait des siennes. Ces informations confidentielles sont conservées de manière sécurisée et le nombre de copies est limité au strict nécessaire.

3.4.7 Protection de la vie privée – Protection des données personnelles

La protection des données constitue une composante essentielle de l'activité du Groupe. Les données personnelles sont gérées avec précaution par les sociétés du Groupe, et dans le respect des lois et des réglementations concernant la protection de la vie privée et des normes professionnelles applicables telles que le Code international ICC/ESOMAR sur les études de marché, sociales et d'opinion ainsi que l'analyse des données. En 2018, Ipsos a mis en place une politique interne globale en matière de respect de la vie privée, applicable à l'ensemble de nos employés, dans tous les pays où Ipsos est présent. Cette politique a été mise à jour en 2021 pour demeurer en phase avec les développements législatifs. Cette politique est accessible sur le site Ipsos.com, permettant ainsi aux parties prenantes d'interroger le groupe. Elle est aussi diffusée en interne à travers notre « *Book of Policies and Procedures* » et des sessions de formation régulières. Pour assurer le respect permanent de la législation sur la protection des données, Ipsos a nommé un délégué à la protection de la vie privée au niveau du Groupe et des délégués dans chacun de nos pays, ainsi qu'un responsable mondial à la sécurité de l'information.

Par ailleurs, tous les fournisseurs d'Ipsos sont évalués sur la base d'un questionnaire d'évaluation multifonctionnel robuste couvrant de nombreux aspects, la stabilité financière, la sécurité et la protection des données. Nos fournisseurs les plus importants font également l'objet d'un audit, comprenant aussi des audits sur site. A noter que la pandémie de Covid-19 a mis en pause les contrôles sur site. Ipsos est lui-même régulièrement soumis à des audits de la part de ses clients, ce qui permettrait également de déterminer les éventuels manquements et de contribuer ainsi à une éventuelle rectification.

3.4.8 Entretenir une relation de confiance avec les partenaires

3.4.8.1 Plan de vigilance

Ipsos adhère aux dispositions issues de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Du fait de la nature intellectuelle des prestations qu'il délivre, le Groupe n'est directement que peu exposé aux risques visés par cette réglementation, à savoir les atteintes graves envers les droits humains

et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, qui pourraient résulter de ses propres activités.

Membre actif d'ESOMAR, Ipsos applique son code qui précise dès son article 1 le contenu du devoir de vigilance des sociétés intervenant dans le secteur des études et les principaux comportements à adopter à cet égard. Ainsi, les personnels d'études doivent veiller à ce que les personnes concernées ne subissent pas de préjudice direct du fait que leurs données personnelles sont utilisées pour la recherche. Ils doivent également porter une attention particulière lorsque la nature de la recherche est sensible ou si les circonstances dans lesquelles les données ont été collectées risquent de contrarier ou perturber la personne concernée. Par ailleurs, ils doivent garder à l'esprit que le succès des études repose sur la confiance du public dans l'intégrité de la recherche et le traitement confidentiel des informations fournies, et doivent donc rester diligents dans le maintien de la distinction entre la recherche et les activités non-liées à la recherche. A cet égard, dans le cas où les personnels d'étude s'engageraient dans des activités promotionnelles ou commerciales dirigées vers les personnes concernées, ils doivent clairement distinguer et séparer ces activités de celles de la recherche. La manière dont sont sécurisées et protégées les données, et notamment la mise en œuvre de la réglementation RGPD est précisée dans le paragraphe 3.4.7 ci-dessus.

Ipsos a par ailleurs pris, en 2008, un engagement fort en matière de droits humains et de libertés fondamentales en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies et a pris tout un ensemble de mesures de nature à prévenir les autres atteintes aux droits humains et libertés fondamentales pouvant être liées à ses activités.

Enfin, les fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels Ipsos entretient une relation commerciale établie interviennent principalement dans les secteurs informatique ou immobilier ou sont des fournisseurs de panels. Le travail des enfants, le travail forcé, les risques sanitaires ou encore les risques d'atteinte à la nature ne sont pas considérés comme des risques inhérents à leurs activités.

Une faible exposition directe ou indirecte aux risques en question ne signifiant toutefois pas « risque zéro », Ipsos a tenu à s'assurer de la bonne mise en œuvre de cette réglementation, qui s'intègre pleinement dans son engagement plus large en matière de RSE.

Sous l'égide du Comité d'audit, Ipsos a ainsi procédé en 2019 et en 2022 à un recensement et à un examen détaillé des risques pouvant exister en la matière.

3.4.8.1.0 Cartographie des risques

La dernière enquête sur les risques (*Risk Assessment Survey*) déployée au niveau mondial en 2022, contenait plusieurs questions spécifiques au « devoir de vigilance » ainsi qu'au reporting RSE. Elle a permis de s'assurer que toutes les mesures nécessaires permettant de prévenir de tels risques sont bien effectivement en place.

3.4.8.1.1 Procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

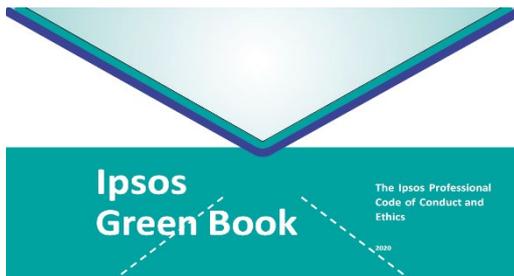
Ipsos évalue régulièrement la situation de ses filiales au travers :

- D'un double dispositif : une enquête triennale sur les risques « Risk Assessment Survey » d'une part, et le « Self Assessment » demandé aux principaux cadres du Groupe sur une base tri-annuelle et déclarative ;
- De son reporting RSE ; et des missions d'audit interne qui sont menées localement.

Les sous-traitants et fournisseurs sont sélectionnés dans le cadre d'une procédure d'achats responsables qui doit être conforme à notre code de conduite.

Il est rappelé à nos équipes, dans la mesure du possible, d'inclure dans les nouveaux contrats avec nos principaux fournisseurs et sous-traitants, des clauses d'engagement aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que des clauses d'audit. Ces clauses étant un moyen pour Ipsos de s'assurer que ses cocontractants respectent également les principes édictés par le Pacte Mondial des Nations-Unies. D'autre part, ces clauses autorisent Ipsos à pouvoir, le cas échéant, procéder aux contrôles et vérifications nécessaires, et même à cesser les relations contractuelles en cas de défaillance avérée.

3.4.8.1.2 Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves



Au travers notamment du *Green Book* (Livre Vert, code de conduite et charte éthique du groupe) remis à chacun de nos collaborateurs lors de sa prise de fonctions et du *Book of Policies and Procedures* (*Livre des Politiques et Procédures*), Ipsos communique à l'ensemble de ses collaborateurs ses valeurs, notamment en matière de respect des droits humains et environnementaux, et les comportements et lignes de conduite à suivre.

Par ailleurs, lors des formations délivrées aux collaborateurs, un accent particulier est mis sur la prévention des risques sociaux, environnementaux et sociétaux auxquels Ipsos pourrait être confronté.

Des communications sont également effectuées auprès des managers locaux pour leur rappeler le périmètre du devoir de vigilance et la nécessité d'assurer le respect de notre plan de vigilance par les équipes locales.

3.4.8.1.3 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements (Whistle-blowing system)

Le Groupe a mis en place en 2013 un système d'alerte externalisé (*Whistle-Blowing System*), géré par un organisme externe indépendant, EthicsPoint (anciennement Expolink).

Ce dispositif, intégré dans un système de gestion des dossiers, encourage les collaborateurs du Groupe, à signaler de manière anonyme ou non, tout comportement inapproprié qui ne pourrait être déclaré via les procédures internes de reporting traditionnel. Tout comportement ou événement suspect peut ainsi être dénoncé par courrier, par e-mail, par téléphone ou via un accès web sécurisé.

Le système est conçu de façon à organiser la vérification des données collectées sur une base confidentielle afin de permettre à Ipsos de décider des mesures à prendre en vue de résoudre le problème soulevé. Le suivi des dossiers bénéficie d'une gestion cohérente et efficace.

Depuis 2018, ce mécanisme est maintenant accessible aujourd'hui à toute personne – tiers compris - et couvre tous les sujets tels que fraude, pratiques anti-concurrentielles, corruption, atteintes à la confidentialité des données ou à la protection de la vie privée, violation des politiques de l'entreprise, atteintes aux libertés fondamentales, droits humains, environnement.

Au total il y a eu 62 alertes en 2021 et 58 en 2022 réparties de la manière suivante entre alertes internes (par mail) et alertes via EthicsPoint :

Cas répertoriés par canal	FY2021	% 2021	FY2022	% 2022
Rapport interne	19	31 %	37	64 %
Rapport EthicsPoint	43	69 %	21	36 %
Total	62	100 %	58	100 %

Dans les alertes importantes en termes de devoir de vigilance, il y a eu un cas en 2022 qui nous ont mené à faire des investigations poussées. Ce cas a pu être clos au cours de l'année.

3.4.8.1.4 Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et de leur efficacité

Par le biais de ses programmes et missions d'audit interne et dans son reporting RSE, Ipsos dispose des moyens lui permettant d'assurer un suivi des mesures mises en place et de leur efficacité. Ils n'ont révélé aucune atteinte grave et avérée envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes ou encore l'environnement.

3.4.8.2 **Associer les fournisseurs et sous-traitants d'Ipsos à la démarche sociétale du groupe**

Dans tous les pays dans lesquels il opère, le Groupe veille au respect inconditionnel des droits de l'Homme, et au respect absolu des grands principes défendus par l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Nous veillons également à ce que personne, au sein de l'organisation, ne se rende complice de violations de ces droits. Ceci s'applique à l'ensemble des collaborateurs mais s'étend également au-delà sur la chaîne de valeur, à nos fournisseurs et sous-traitants.

La stratégie globale d'Ipsos est d'être propriétaire des données collectées ainsi que des plateformes de production, c'est-à-dire un modèle d'exploitation d'intégration vertical. Si nécessaire, Ipsos peut externaliser. Dans ce cas, Ipsos s'assure de disposer d'un contrôle fort sur la qualité de l'information recueillie et produite.

Compte-tenu de la structure du Groupe en termes d'achat, il est difficile d'indiquer un pourcentage centralisé des fournisseurs et des sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle. Ceci tient principalement au fait que les achats sont gérés de façon décentralisée au niveau des pays.

Toutefois, les instructions données aux services des achats locaux s'inspirent scrupuleusement les principes 1 et 2 du Pacte Mondial des Nations Unies, relatifs au respect des droits de l'Homme et des droits fondamentaux, et Ipsos prend les mesures nécessaires de manière à s'assurer que ses principaux fournisseurs respectent eux-mêmes ces principes, grâce à l'ajout de clauses spécifiques dans nos contrats.

Conformément au Pacte Mondial des Nations Unies, Ipsos s'assure ainsi autant que possible que ses fournisseurs et ses sous-traitants (le cas échéant) respectent les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Ils doivent éviter d'utiliser des équipements fabriqués en violation de ces droits. Par ailleurs, même s'il faut reconnaître que les pratiques locales peuvent être différentes, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent pour le moins les législations locales, nationales et internationales et qu'ils respectent les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Toutefois, Ipsos ne peut pas contrôler directement ses fournisseurs et ne peut donc à cet égard que mettre en place des outils de prévention raisonnable.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL D'IPROS

Les principes qui régissent nos relations avec nos fournisseurs s'appliquent également aux sphères sociale et environnementale : les fournisseurs doivent s'abstenir de toute discrimination dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, l'avancement et le licenciement ou le départ à la retraite et doivent tout mettre en œuvre pour respecter et protéger l'environnement. Cet engagement revêt une grande importance pour Ipsos lorsqu'il choisit de travailler avec un fournisseur.

Depuis janvier 2014, nos principaux nouveaux contrats conclus avec des fournisseurs comprennent une clause du Pacte Mondial des Nations Unies lorsque cela s'avère possible. Parmi les dépenses réalisées avec des fournisseurs internationaux en 2022, 59% concernent des fournisseurs internationaux qui adhèrent au Pacte Mondial des Nations Unies (contre 43% en 2021).

3.4.8.3 Lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent

Le Code de conduite professionnelle et d'éthique d'Ipsos prévient et sensibilise notamment les collaborateurs sur les risques liés aux pratiques de blanchiment d'argent et plus généralement de fraude parmi lesquels l'évasion fiscale. Une politique d'ensemble de lutte contre la fraude est précisée dans le Guide des Politiques et Procédures Ipsos.

Ipsos détaille dans ces documents d'une part sa politique de prévention d'information et de lutte contre la fraude et, d'autre part, les comportements à adopter par les salariés face à ce type de situations. Ipsos respecte la réglementation relative à la production du CBCR.

Ipsos met ainsi l'accent sur la détection des risques de fraude mais surtout sur la communication et la mise en place d'actions efficaces et rapides pour d'une part éviter les impacts négatifs dus aux situations de fraude et d'autre part prévenir les cas de fraude à l'avenir.

Le mécanisme d'alerte opérationnel depuis 2013 couvre spécifiquement ces questions.

3.4.8.4 Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption fait spécifiquement partie des politiques et valeurs fondamentales soutenues par le Groupe, qui y prête une attention particulière en application du Principe 10 du Pacte Mondial des Nations Unies.

Une section spécifique du *Green Book* et du *Book of Policy* rappelle à chaque employé de la société qu'il doit respecter la législation en matière de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et toutes autres infractions de ce type et ne tolère aucune violation au regard des lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et autres infractions de ce type.

Les salariés ne doivent en aucun cas, que ce soit de manière directe ou indirecte, y compris au travers de l'unité Ipsos pour laquelle ils travaillent, offrir, promettre de donner ou donner une quelconque somme d'argent ou autre avantage à toute personne externe afin d'obtenir un avantage indu ou entraîner une action avantageuse. Les paiements jugés illicites incluent tout type d'avantage, y compris les espèces, les cadeaux, les échantillons gratuits, le paiement de frais de déplacement et de représentation non nécessaires ainsi que les paiements dit de « facilitation ». Les pots-de-vin à l'attention de toute personne, société ou gouvernement officiel sont strictement interdits.

Le *Green Book* est remis à l'ensemble des nouveaux employés rejoignant le Groupe. Il est intégré dans le programme de formation obligatoire pour chacun d'entre eux. En outre, une formation « *Appropriate Workplace Behaviour* » a été mise en place, couvrant notamment notre dispositif de lancement d'alerte (whistleblowing), qui permet à tout salarié ou partenaire

d'Ipsos de signaler à un organisme tiers, EthicsPoint, tout fait de corruption, de fraude ou d'autres manquements aux obligations légales, réglementaires et professionnelles. 1232 employés ont suivi cette formation en 2022.

3.4.8.5 Prévention en matière de fraude et autres domaines

Tout avantage direct ou indirect octroyé à Ipsos ou aux salariés d'Ipsos (ou les membres de leur famille) par une tierce partie est prohibé car cela pourrait entraîner une certaine dépendance et serait susceptible d'impacter le processus de décision du bénéficiaire dans le cadre de la réalisation de sa mission.

Les exceptions dérogeant à cette règle comptent les petits cadeaux de faible valeur considérés comme d'usage dans le cadre de la pratique commerciale, comme les marques de courtoisie, les cadeaux promotionnels ou les invitations. La valeur de ces avantages doit rester raisonnable et, dans tous les cas, la réglementation locale se doit d'être respectée, comme énoncé dans la partie 1.6 du Book of Policy.

3.4.8.6 Contrat de travail

Tous salarié de l'entreprise bénéficie d'un contrat de travail écrit qui stipule, entre autres choses, la société Ipsos qui l'emploie. Les salariés sont bien entendus protégés par la législation en vigueur dans le pays dans lequel ils travaillent. De plus, le personnel a le droit d'en appeler personnellement au Directeur local Ipsos le plus haut placé dans la hiérarchie s'il n'a pas obtenu satisfaction par les voies hiérarchiques normales.

3.4.8.7 Formation et développement

Chaque salarié du Groupe reçoit une formation de l'entreprise ainsi qu'un perfectionnement portant sur les compétences requises dans le cadre du travail spécifique qu'il doit accomplir. Le temps consacré à la formation et au perfectionnement, et la période durant laquelle cette prestation intervient, varient en fonction des pratiques existantes dans les différents pays, des niveaux de compétence requis dans le cadre des tâches concernées et de l'expérience de chacun. Dans l'intérêt de nos salariés tout comme dans celui d'Ipsos, nous nous engageons à développer nos talents.

Bien entendu et au-delà du *Green Book*, les comportements à adopter, et ceux à éviter, font l'objet de formations à l'attention des collaborateurs du Groupe et des équipes locales, les country managers y étant tout particulièrement sensibilisés.

3.4.8.8 Anti-concurrence

Les comportements anti-concurrentiels sont expressément bannis chez Ipsos, s'agissant d'une des politiques et lignes de conduite fondamentales figurant dans le *Green Book* que doit respecter chaque collaborateur.

Soucieux de donner un caractère équitable et éthique à ses pratiques concurrentielles, le Groupe refuse et s'interdit notamment les pratiques suivantes :

- Conclure avec ses concurrents une entente sur les prix ou sur les autres conditions de vente, ou tenter de se répartir les territoires ou les clients ;
- Entreprendre des échanges privés sur n'importe quel aspect d'un accord commercial ;

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

- Conclure des accords avec les concurrents, les fournisseurs ou les clients de ne pas vendre à un client ou acheter à un fournisseur ;
- Toute pratique anti-concurrentielle.

Sur ces questions également et au-delà du *Green Book*, les collaborateurs du Groupe et équipes locales sont sensibilisés au travers des formations qui leur sont délivrées, lors de leur embauche en particulier.

3.4.8.9 Respect des textes

En 2022, le groupe n'a eu connaissance d'aucune amende ou sanction non financière pour non-respect des lois et des réglementations dont il est fait état ci-dessus.

3.5 L'engagement Environnemental d'Ipsos

3.5.1 La stratégie environnementale d'Ipsos

Bien que les activités d'Ipsos n'aient qu'un impact limité sur l'environnement, notre entreprise est engagée depuis des années en faveur de la protection de la planète. Depuis 2012, nous mesurons nos émissions de gaz à effet de serre et nous définissons les objectifs ambitieux de leur réduction. Nous avons pris un engagement d'atteindre la neutralité carbone en 2035. Ipsos a été récompensé pour ces efforts par les agences de notation extra-financière.

En 2022, le Pacte Mondial des Nations Unies a évalué Ipsos au niveau Advanced. L'agence EcoVadis a décerné à Ipsos la médaille d'Or nous plaçant parmi le top 5% d'entreprises évaluées et CDP *Carbon Disclosure Project* au niveau management.

Cette année, the Financial Times a intégré Ipsos dans la liste des Europe's Climate Leaders 2022. En 2023, Ipsos entend rejoindre l'initiative *Caring for Climate* du Pacte mondial des Nations-Unies.

3.5.1.1 Mesures et objectifs de gestion des risques environnementaux

3.5.1.1.0 Limiter les émissions de gaz à effet de serre

La méthode interne utilisée pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre est basée sur la méthodologie du BILAN CARBONE® et les Scopes 1, 2 et 3 sont définis selon les règles du GHG Protocol. Le rapport sur les émissions de gaz à effet de serre d'Ipsos couvre désormais l'ensemble des pays. Le reporting d'Ipsos continue de se concentrer sur les Scopes 1, 2 et les émissions dues aux déplacements professionnels des employés incluses dans le Scope 3.

Par ailleurs, dans le cadre du projet de s'engager vis-à-vis du SBTi, le Groupe a lancé fin 2022 un travail visant à mesurer l'exhaustivité des émissions du scope 3, en particulier les postes suivants :

- Les achats de biens et services
- Les biens immobilisés (bureaux, véhicules et équipements IT)
- Les déplacements professionnels des enquêteurs qui ne sont pas pour la plupart des salariés d'Ipsos mais qui participent à la conduite d'études
- Les déplacements des employés d'Ipsos entre leur domicile et leur lieu de travail

- **Scope 1** : Ce sont les émissions qui sont directement la conséquence des activités contrôlées par l'entreprise, c'est-à-dire provenant des sources détenues ou contrôlées par Ipsos (consommation en gaz naturel et fuite de fluides réfrigérants notamment) ;
- **Scope 2** : Il regroupe les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie nécessaires à la fabrication d'un produit. Par exemple, la consommation d'électricité pour l'alimentation des usines dans le cadre de la fabrication d'un produit constitue une émission indirecte dans la mesure où la production de cette électricité génère des émissions de gaz à effet de serre alors que la consommation électrique en tant que telle ne produit pas d'émissions. Toutes ces émissions liées à la consommation d'énergie secondaire sont comptabilisées dans le Scope 2.
- **Scope 3** : Il regroupe toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...). On les appelle « les autres émissions indirectes ».

Les émissions mesurées par Ipsos sur les Scopes 1,2 et les émissions dues aux déplacements professionnels des employés s'élevaient à 22 938 tonnes de CO2 en 2022 pour l'ensemble des marchés (20 187 tonnes de CO2 pour les 35 principaux marchés) contre 19 356 tonnes de CO2 par an en 2021 pour l'ensemble des marchés (16 116 tonnes de CO2 par an en 2021 pour les 35 principaux marchés). Cela représente une augmentation de 18,5 % sur l'ensemble des marchés. Cette augmentation est principalement liée à l'augmentation des déplacements professionnels des employés en lien avec les levées des mesures de confinements dues à la pandémie de Covid-19.

Scopes 1, 2 et émissions de gaz à effet de serre des déplacements professionnels des employés par source (%) :

SOURCE DES EMISSIONS	2022	2021 (
Total des émissions Scope 1	27,8%	37,0 %
Total des émissions Scope 2	31,0%	37,3 %
Scope 3 – Déplacements professionnels des employés	41,2%	25,7 %
Total Scopes 1, 2 et déplacements professionnels des employés	100,0 %	100,0 %

3.5.1.1.1 Politique de déplacements professionnels des employés

Les déplacements professionnels (terrestres ou aériens) réalisés par les employés d'Ipsos, représentent une part significative des émissions de gaz à effet de serre de la société.

Il s'agit d'un enjeu majeur pour Ipsos, dont l'activité et la présence mondiale entraîne nécessairement des déplacements.

72% de nos pays ont mis en place une politique de voyages destinée à mieux encadrer les déplacements et favoriser la réduction de l'empreinte environnementale.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

La majorité des entités d'Ipsos sollicitent des agences spécialisées pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de ces politiques de voyages.

La mise en place d'un système central de réservation pour l'ensemble des déplacements professionnels a permis à Ipsos une meilleure maîtrise de ceux-ci, ainsi que de réduire fortement le nombre et le coût des déplacements, indicateur qui fait l'objet d'un suivi pays par pays.

3.5.1.1.2 Politique des véhicules de société

En novembre 2022, Ipsos a communiqué une nouvelle politique relative aux véhicules de société, visant à réduire significativement le nombre de véhicules d'ici 2025 et à transformer la composition de parc en privilégiant des véhicules hybrides et électriques.

3.5.1.1.3 Limitier les consommations :

L'essentiel de la consommation d'énergie d'Ipsos provient de l'électricité consommée dans les bâtiments (éclairage, chauffage, climatisation et systèmes informatiques) pour son activité de services aux entreprises.

Consommations en électricité :

En 2022, la consommation totale en énergie électrique pour l'ensemble des marchés était de 19 146 MWh (16 655 MWh pour les 35 principaux marchés), soit une diminution de 4.7 % par rapport aux 20 094 MWh (17 277 MWh pour les 35 principaux marchés), consommés en 2021. La part de la consommation d'électricité issue d'énergies renouvelables représente 3 468 MWh en 2022, soit 18 % de la consommation électrique totale d'Ipsos dans le monde pour l'ensemble des pays. La part de la consommation d'électricité issue d'énergies renouvelables représente 20 % de la consommation totale électrique pour les 35 principaux marchés. Cette part est donc en augmentation par rapport à 2021 (environ 17 %).

3.5.1.1.4 Promouvoir l'économie circulaire et limiter la consommation d'eau :

Optimiser notre gestion des déchets et du recyclage :

Le déchet principal produit par Ipsos est le papier. Au niveau international, nous souhaitons réaliser d'importants progrès en matière de recyclage de ce dernier et en réduire notre consommation.

En 2022, les résultats du rapport sur les émissions de gaz à effet de serre montrent que, pour tous les pays sondés, le volume recyclé atteint 79,9 % de papier recyclable pour l'ensemble des marchés et 92,9 % pour les 35 principaux marchés (contre 81,0 % en 2021 pour l'ensemble des marchés et 91,9 % en 2021 pour les 35 principaux marchés). Notre objectif pour 2023 est d'atteindre un taux de 90 % de papier recyclé dans la catégorie du papier recyclable.

Par ailleurs, la quantité de papier achetée en 2022 pour nos 35 principaux marchés représente 190 tonnes, soit 11.13 kg par salarié et 235 tonnes pour le total du Groupe, soit 12.13 kg par salarié.

La consommation d'eau :

Compte-tenu de la nature des activités d'Ipsos, la consommation d'eau correspond uniquement à l'utilisation quotidienne dans les bureaux. Toutefois, nous nous attachons à sensibiliser les employés à cet aspect pour promouvoir des comportements responsables et économes (publication d'un livret d'écogestes « Ipsos for the planet: what you can do every day »). La consommation d'eau en 2022 s'élève à 103 481 m³ pour l'ensemble des marchés et 72 092 m³ pour les 35 principaux marchés contre 79 233 m³ pour l'ensemble des marchés

53 713 m3 pour les 35 principaux marchés en 2021, soit une hausse de 30.6 % pour l'ensemble des marchés qui s'explique par la levée des mesures de confinement due à la pandémie de Covid-19 et le retour des employés dans les bureaux du Groupe en lien avec la diminution du télétravail.

3.5.1.1.5 Les enjeux liés à l'IT

Notre organisation informatique, *Ipsos Tech*, soutient la stratégie globale de développement durable de l'entreprise et la réduction de son empreinte environnementale. Pour cela, nous développons nos connaissances et compétences techniques nécessaires pour mettre en place un plan complet de réduction des émissions de carbone liées à l'informatique. En 2022, nous avons continué à travailler sur notre chaîne d'approvisionnement (émissions Scope 3) en mettant l'accent sur nos cinq principaux fournisseurs pour construire une réflexion autour des questions de durabilité. Nous avons créé un tableau de suivi consolidant les émissions de carbone émises par nos fournisseurs pour une meilleure visibilité et commencer une mesure "bottom-up" pour compléter l'approche SBTi du Groupe. Grâce à des mesures et analyses comparatives, nous comprendrons mieux notre consommation et apporterons des améliorations à l'ensemble de l'activité.

Des travaux sont en cours au sein de la direction informatique pour introduire des principes responsables et des KPI spécifiques afin de passer progressivement d'un modèle traditionnel à la mise en œuvre d'un modèle plus responsable, rendant la durabilité plus tangible.

En 2023, Ipsos Tech travaillera à ancrer l'usage et l'approvisionnement de solutions et produits éco-responsables au sein de notre organisation, en faisant la promotion de ce qui a été fait jusqu'à présent et en utilisant davantage d'indicateurs internes encourageant de tels comportements.

Achats responsables

Gestion durable des achats

La notion de durabilité a été introduite en 2021 comme critère de sélection dans nos approvisionnements. Nous visons à accroître la transparence tout au long de la chaîne afin de gérer et de réduire les émissions de carbone du Scope 3. Nous favorisons les fournisseurs offrant de bonnes pratiques environnementales (par exemple l'utilisation d'énergies renouvelables), qui ont une comptabilité carbone et peuvent partager leurs données de consommation avec leurs clients, et qui ont mis en place une stratégie pour réduire leur empreinte carbone. Nous avons généralisé l'ajout de clauses environnementales dans nos nouveaux contrats avec les principaux fournisseurs informatiques. Ceux-ci incluent désormais l'ensemble des principes de développement durable qui sous-tendent nos activités et nos actions :

- Minimiser les déchets et encourager les principes de l'économie circulaire.
- Utiliser les ressources de manière plus durable et efficace.
- Rechercher des opportunités d'innovation avec les fournisseurs pour réduire les émissions de carbone et l'impact sur le changement climatique pendant la durée de vie du contrat.

Nous avons ajouté des obligations de déclaration annuelle sur les émissions de carbone et l'impact sur le climat et l'environnement, et des revues de plans de progrès pendant la durée du contrat.

Sélection des fournisseurs

Nous demandons également des références environnementales dans le cadre de nos appels d'offres et avons introduit une exigence selon laquelle nos fournisseurs doivent adhérer aux principes de l'initiative « United Nations Global Compact » et doivent déclarer les émissions liées à notre contrat. Nous examinons également la consommation énergétique des produits. Lorsque cela est possible, nous donnons priorité aux technologies les plus efficaces énergétiquement afin de réduire notre empreinte carbone et d'économiser l'énergie.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

Pour assurer une cohérence plus grande, d'autres considérations RSE (responsabilité sociale et sociétale) sont couvertes par notre procédure de gestion des fournisseurs, organisée par notre *Program Management Office* (PMO) qui surveille, facilite et gère les activités d'Ipsos pour les projets et la gouvernance. La gouvernance comprend l'intégration de nouveaux fournisseurs pour lequel il existe un processus structuré qui demande aux fournisseurs des éléments clés et dont la conformité aux normes et exigences d'Ipsos est évaluée. Les dossiers associés à cette activité de gestion des fournisseurs sont gérés, régulièrement mis à jour et conservés par le PMO.

Équipement de l'utilisateur

Réduire l'impact environnemental de nos activités liées aux utilisateurs finaux et à l'utilisation durable des ressources

Nous avons poursuivi la modernisation de notre infrastructure technique en éliminant les systèmes informatiques obsolètes et le matériel vieillissant. Lorsqu'applicable, nous avons aussi retenu des solutions plus efficaces avec des certifications de performance environnementale et des écolabels, des systèmes et services partagés et un modèle de paiement à la consommation permettant une consommation de ce dont nous avons besoin tout en améliorant la sécurité et l'intégrité.

Nous avons aussi mis en place des méthodes de travail responsables en donnant préférence à la collaboration virtuelle et aux réunions en ligne. Tous les nouveaux employés de l'organisation informatique reçoivent électroniquement un pack d'intégration contenant des éléments clé sur la bonne gestion des ressources informatiques, les écogestes et leurs impacts environnementaux (incluant la problématique de recyclage), et ils sont encouragés à expliquer les éco-gestes aux employés.

Maximiser l'utilisation informatique de l'équipement fait partie intégrante de notre stratégie d'équipements IT et le matériel est réaffecté, lorsque cela est possible, pour des tâches moins exigeantes. La réparation fait partie de notre contrat d'approvisionnement mondial sur les ordinateurs. Nous stockons et expédions également notre matériel réseau réutilisable sur d'autres sites Ipsos, au lieu d'acheter du nouveau matériel, en travaillant avec des fournisseurs logistiques mondiaux pour nous aider.

Recyclage et gestion des déchets électroniques

En 2022, nous avons introduit une section sur la fin de vie des équipements informatiques et électroniques et l'utilisation de fournisseurs pour le recyclage, la remise à neuf et/ou le don dans notre procédure globale de gestion des actifs informatiques, nous permettant ainsi d'être plus efficace dans la quantification et le reporting des équipements en fin d'utilisation.

Stockage et hébergement des données

Projet d'amélioration d'hébergement des données et de virtualisation du stockage

Nous nous efforçons de supprimer les données obsolètes et de stocker les données sur le support de stockage le plus adapté aux besoins de performance, améliorant ainsi notre consommation d'énergie et avons remplacé d'anciens modules de stockage de sauvegarde par des solutions plus économes en énergie dans certains pays.

Nous avons une politique de conservation des données à jour détaillant clairement les données qui doivent être stockées et celles qui peuvent être supprimées, y compris les courriels, et des outils développés pour les identifier.

Migration vers le Cloud

La migration vers le cloud présente des avantages environnementaux et nous avons également établi des groupes de sécurité et de connectivité standardisés pour le cloud.

En règle générale, les services cloud produisent moins d'émissions de carbone (partageant la ressource entre plusieurs clients et en étant plus réactifs et flexibles sur l'utilisation) et ont une

meilleure efficacité énergétique que sur site. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en œuvre les meilleures pratiques de centre de données et de réseau. Lorsque nous augmentons notre consommation, nous examinons leur indice d'efficacité énergétique (PUE) et d'efficacité de la consommation d'eau (WUE), et nous prenons en compte les caractéristiques des émissions de carbone et de la consommation d'énergie dans le choix de l'emplacement géographique des services cloud lorsque cela est possible.

En 2022, nous avons migré des pays supplémentaires vers des hébergements infogérés et avons étendu nos plateformes technologiques dans le cloud public, à travers nos partenariats avec certains des plus grands fournisseurs mondiaux de cloud « à grande échelle », tels que Google Cloud Platform, Amazon Web Services, ou encore Microsoft Azure.

Applications

Rationalisation applicative & catalogue standard des « plateformes produits »

L'une de nos activités clés est de disposer d'un portefeuille de projets plus durable, en rationalisant et en consolidant une part substantielle de nos applications métier. Nous travaillons à la publication d'un catalogue standard de « plateformes produits » qui prennent en charge nos solutions Triple A (Appropriés, Agiles, Abordables), éliminant les applications redondantes, inutilisées et plus coûteuses à maintenir, et consolidant celles similaires en une seule et même plateforme.

De meilleures méthodologies logicielles et des projets optimisés

Un nouveau projet a été lancé en 2021 et poursuivi en 2022 pour standardiser nos méthodes de développement logiciel. En plus d'une plate-forme commune, ce projet nous a permis de réduire les coûts, d'accroître la sécurité, de piloter l'automatisation via des pipelines CI/CD et d'avoir des routines de test automatisées, d'introduire des flux de travail et des méthodologies cohérents et de centraliser le contrôle du code source pour *Ipsos Tech*. Les objectifs pour 2023 comprendront la normalisation des processus métiers, la standardisation des rapports sur l'avancement des projets et une plus grande capitalisation de la méthodologie Agile à la recherche d'opportunités pour accroître les compétences et utiliser les connaissances partagées.

En parallèle, Ipsos a mis en place une organisation SRE (ingénierie de la fiabilité des sites ou *Site Reliability Engineering*) dans certaines parties de l'organisation pour optimiser le fonctionnement de nos opérations et pour une fiabilité accrue. Cela réduit les temps de cycle, cherchant à améliorer et à automatiser les tâches liées à l'exploitation et contribuant à améliorer la fiabilité des systèmes aujourd'hui et au fur et à mesure qu'il se développe.

Reproductibilité, conteneurisation et architecture modulaire

Nous avons commencé à réduire le nombre d'architectures et de technologies différentes, en éliminant les redondances inutiles et en préférant une architecture d'application modulaire orientée services pour nos dernières plateformes produits, ce qui nous permet de tirer parti des technologies cloud lorsque cela est possible. Investir dans des conteneurs promet d'améliorer considérablement la durabilité, la productivité et la reproductibilité.

Nous avons également eu une plus grande utilisation des outils RPA (automatisation robotisée des processus) pour automatiser le travail de transcription de données de routine et prévisibles.

En parallèle, nous avons participé à des conférences en ligne pour appréhender les considérations émergentes en matière de sobriété numérique et de *green software* avec pour finalité une compréhension nécessaire pour être en mesure d'intégrer les spécifications associées et adhérer aux meilleures pratiques dans les 5 prochaines années.

Défis autour du développement durable

Dans certains endroits, l'impact carbone restera élevé car le fait qu'une activité soit propre ou non dépendra également du mix énergétique du réseau local et du moment où l'énergie est consommée. Par ailleurs la croissance d'Ipsos est un facteur important à prendre en compte dans nos projections d'impact carbone et il faudra intégrer des ressources plus décarbonées pour gérer notre puissance de calcul grandissante.

Nous constatons des lacunes dans les chaînes d'approvisionnement liées à l'empreinte informatique des produits et services que nous consommons. Les constructeurs informatiques ont un rôle clé à jouer en nous fournissant ces informations et en accélérant la transition vers un environnement durable et circulaire. Afin de garantir que notre infrastructure et nos services soient rationalisés et responsables, nous continuerons de coopérer avec nos fournisseurs pour identifier les bonnes pratiques, obtenir les calculs d'émissions générées par les produits ou services consommés, et à mettre en œuvre des solutions innovantes permettant de réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de CO₂.

Ipsos Tech a définitivement introduit la durabilité comme un élément important de notre stratégie informatique et de notre modèle informatique afin de soutenir l'innovation constante et d'accélérer la prestation de services. Nous saisissons cette opportunité de créer une informatique plus responsable pour Ipsos alors que nous développons la voie à suivre et trouvons des solutions qui peuvent nous aider à minimiser notre impact sur l'environnement, où que nous opérons.

Éthique de l'IA et équité algorithmique

AI Ethics et le nouveau domaine de l'algorithmique (avec les données et l'analyse) est un domaine d'intérêt majeur pour l'organisation scientifique mondiale d'Ipsos (*Global Science Organization*).

Ipsos développe actuellement un cadre, un point de vue Ipsos et un livre blanc sur l'équité algorithmique et l'*AI Ethics*. Des travaux sont en cours dans le but d'améliorer les processus internes et de les partager avec les clients et le public afin d'améliorer l'exactitude et l'éthique de leurs efforts.

Des axes de travail internes sont en cours d'élaboration pour accroître le travail qualitatif et quantitatif au sein d'Ipsos, avec l'utilisation de données interculturelles et de principes de conception inclusive pour soutenir la science des données.

Les chercheurs et les partenaires universitaires d'Ipsos ont participé activement à des conférences sur l'équité algorithmique, à un leadership éclairé externe et à la sensibilisation lors d'événements et de podcasts avec l'Advertising Research Foundation.

L'accessibilité numérique chez Ipsos

Notre travail avec le gouvernement au Royaume-Uni exige qu'Ipsos réponde aux exigences d'accessibilité. Cela signifie que les sites Web, les applications mobiles et les documents doivent être accessibles au plus grand nombre de personnes possible. Chez Ipsos, nous voulons que l'accessibilité soit plus qu'une simple obligation. Dans le cadre de notre volonté d'être aussi inclusifs que possible, nous reconnaissons que l'accessibilité doit être une pratique standard et être intégrée autant que possible dans tous nos contenus. Bien qu'il s'agisse principalement d'éliminer les obstacles afin que tout le monde ait un accès juste et égal, la conception accessible est aussi une conception inclusive et une bonne conception.

Afin d'aider Ipsos à atteindre cet objectif, notre *Studio* de conception de contenu a entrepris beaucoup de travail au Royaume-Uni. En 2022, nous avons mis à jour nos modèles pour réussir les tests Microsoft et créer du contenu accessible, créé des directives pour la conception accessible dans Adobe InDesign, veillé à ce que nos publications Ipsos au Royaume-Uni soient conçues de manière accessible, améliorant ainsi l'accessibilité de notre

site Web Ipsos au Royaume-Uni et sur les canaux de médias sociaux grâce à une meilleure utilisation des principes d'accessibilité. Le *Studio* a également conçu plusieurs infographies accessibles et a utilisé cette expérience pour définir les meilleures pratiques de conception, ainsi que pour créer une série de documents de formation et d'orientation disponibles pour tout le personnel d'Ipsos au Royaume-Uni.

Ipsos a également obtenu sa première accréditation externe (par l'intermédiaire du Centre d'accessibilité numérique DAC) pour les enquêtes en ligne accessibles et est désormais en mesure d'offrir des enquêtes en ligne accessibles au Royaume-Uni en utilisant notre nouveau modèle personnalisé qui couvre tous les types de questions standard, y compris les questions de grille optimisées pour les mobiles. Il a été audité et certifié pour répondre aux normes WCAG 2.1 AA requises.

Parallèlement à ce qui précède, qui continuera d'être développé et promu en 2023, Ipsos examine également l'accessibilité sur certaines plateformes de données et maintient une conception accessible lors de la création de rapports automatisés.

Ce travail s'est concentré sur les exigences et les clients au Royaume-Uni, principalement pour les lecteurs d'écran et les personnes ayant une déficience visuelle, y compris le daltonisme. Cependant, au fur et à mesure que cela deviendra une pratique groupe et que nous en apprendrons davantage, Ipsos commencera à examiner comment nous rendons notre contenu disponible par le biais d'un plus grand nombre de canaux d'accessibilité et pour les personnes ayant d'autres handicaps et exigences d'accès.

3.5.1.1.6 Biodiversité, appropriation des terres et lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire :

Gestion des impacts sur la biodiversité

Les activités d'Ipsos sont par nature peu polluantes. Il n'en demeure pas moins que l'entreprise et ses collaborateurs ont engagé des initiatives visant à contribuer au niveau local à la préservation de la biodiversité.

Ipsos en France a installé des ruches sur le toit de son siège afin de participer à la préservation des abeilles, espèce menacée dans les agglomérations. En 2020, le Groupe a poursuivi l'exploitation de ces ruches, ainsi que du potager installé initialement en 2019.

Lutte contre gaspillage alimentaire

Notre activité ne génère pas directement de déchets alimentaires.

Néanmoins nos collaborateurs adoptent des comportements responsables à cet égard. Ainsi, les plats non consommés lors des buffets sont mis à la disposition des salariés dans les espace-cuisines collectifs. Par ailleurs, nous sélectionnons des prestataires de restauration collective engagés dans la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Lutte contre la précarité alimentaire

Du fait de son activité, Ipsos n'a pas d'impact direct sur les politiques de luttés contre la précarité alimentaire.

Appropriation des terres & provisions pour les risques environnementaux

En tant que société de services, Ipsos n'est pas concerné par la problématique d'appropriation des terres. Le Groupe ne constitue pas de provisions pour les risques environnementaux du fait de la nature de ses activités.

3.5.1.2 Taxonomie verte

3.5.1.2.0 Ipsos dans le cadre réglementaire de la Taxonomie verte européenne

Ipsos soutient les travaux de la Commission européenne visant à définir un ensemble de critères techniques pour aider les acteurs publics et privés à identifier les activités et secteurs économiques contribuant directement à l'atteinte des objectifs environnementaux et climatiques européens.

Conformément au Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE), Ipsos est amené à publier la part de son chiffre d'affaires, de ses dépenses d'investissement et d'exploitation provenant de produits ou de services associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental. Ce système de classification, appelé Taxonomie européenne des activités durables ou « Taxonomie verte », établit une liste d'activités économiques considérées durables sur le plan environnemental sur la base de critères scientifiques, ambitieux et transparents, en ligne avec les objectifs environnementaux de l'UE, incluant l'objectif de neutralité carbone et les Accords de Paris.

Les activités éligibles aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique sont identifiées dans l'acte délégué « Climat » paru en avril 2021. Elles sont reconnues comme contribuant substantiellement aux objectifs d'atténuation et d'adaptation liés au changement climatique lorsqu'elles permettent de stabiliser les concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère, d'éviter ou de réduire les émissions de gaz à effet de serre ou en améliorant leur absorption.

Les activités éligibles sont également considérées alignées et donc durables lorsqu'elles répondent aux conditions suivantes :

- Sont conformes aux critères d'examen technique (fixant des **seuils de performance environnementale**)
- Ne causent de préjudice important à aucun des autres 5 objectifs environnementaux de la taxonomie (analyse DNSH - *Do Not Significant Harm*)
- Sont exercées dans le respect des principes directeurs de l'OCDE, l'ONU et l'OIT relatifs aux droits de l'Homme (analyse des garanties minimales sociales)

Au titre de l'exercice 2022, Ipsos est soumis à l'obligation de déclarer :

- La part éligible de son chiffre d'affaires et de ses dépenses d'investissement et d'exploitation au regard des deux premiers objectifs (objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique également appelés objectifs « climats ») détaillés dans l'acte délégué sur le volet climat de la taxonomie ;
- La part alignée de son chiffre d'affaires et de ses dépenses d'investissement et d'exploitation.

3.5.1.2.1 Analyse d'éligibilité et d'alignement des activités d'Ipsos aux deux premiers objectifs (objectifs « climat ») de la Taxonomie Verte Européenne

Part des activités générant du chiffre d'affaires de 2022 éligibles aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

L'analyse d'éligibilité des activités d'Ipsos aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique a été menée au travers d'une approche méthodologique comprenant :

- Une analyse sur la base de la Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne ;
- Une analyse détaillée des activités du Groupe Ipsos sur la base du modèle d'affaires.

Analyse sur la base de la Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne

L'activité d'Ipsos correspond au code NACE 73.2 « *Market Research and Public Opinion Pooling* » issu de la Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne. Cette activité n'est pas incluse dans les annexes de l'acte délégué « Climat » définissant les critères d'examen technique relatifs aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Par conséquent, une première analyse de l'activité d'Ipsos au regard de la Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne pourrait conduire à la conclusion d'une non-éligibilité des activités d'Ipsos à la Taxonomie Verte Européenne.

Une analyse plus approfondie des différentes étapes de la chaîne de production de l'information présentées dans le modèle d'affaires d'Ipsos a été réalisée pour s'assurer que certaines activités ou investissements ne seraient pas dans le champ de la Taxonomie verte européenne.

Analyse détaillée des activités du Groupe Ipsos sur la base du modèle d'affaires.

Ipsos, une entreprise présente sur toute la chaîne de production de l'information

Ipsos couvre l'intégralité de la chaîne de production et d'analyse de l'information ; de la collecte de la donnée brute, à l'activation chez le client. Ipsos se démarque par sa volonté d'innover sur toute cette chaîne et à chacune de ses étapes :

Collecte de la donnée

L'étape de collecte de la donnée qui consiste à interroger les consommateurs, les citoyens, les patients, les clients... de façon active – en posant des questions ou passive – en observant les comportements - n'est pas éligible au regard de la taxonomie verte car elle ne contribue pas directement ni à l'atténuation ni à l'adaptation au changement climatique.

Dans notre processus de production, l'ensemble des coûts de collectes sont principalement des coûts directs et variables comptabilisés dans notre marge opérationnelle dans le poste coûts directs – entre le chiffre d'affaires et la marge brute du Groupe Ipsos.

Traitement, intégration et analyse de la donnée

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

Pour Ipsos l'ensemble de ces étapes peut nécessiter le stockage de données collectées. C'est une étape nécessaire dans notre processus de production. Cette activité de stockage de données est *outsourcée* à des fournisseurs de *hosting* (hébergement) définis et contrôlés. L'utilisation de ces ressources de stockage est assurée au moyen de contrats de *hosting* dont les charges afférentes passent dans les charges générales d'exploitation du compte de résultat d'Ipsos (A noter qu'il n'y a pas d'actif corporel externe associé à ce *hosting*). Ces coûts de *hosting* ne sont pas concernés par la définition des dépenses d'exploitation (OPEX) au sens de la Taxonomie (cf. ci-dessous).

Par ailleurs, il convient de souligner que cette étape de stockage de la donnée ne peut être « détournée » dans notre chiffre d'affaires car Ipsos vend une prestation globale au client, prestation qui doit l'aider dans sa prise de décision. L'ensemble de cette prestation, ainsi que la façon dont elle est facturée ne donne pas lieu à éclatement de cette facturation entre différentes parties et différents types de coûts (qu'il s'agisse des coûts de collecte, de traitement, de stockage, d'analyse...).

Livraison, présentation et activation de l'information

La livraison de l'information sous une forme pertinente et exploitable par le client est l'une des principales étapes du métier des études. De l'efficacité de la communication des résultats d'une étude dépend son activation chez les clients d'Ipsos. Pour permettre à ces derniers de prendre des décisions éclairées, les équipes sont formées pour leur présenter des résultats d'études de la manière la plus claire possible.

Toutes les étapes citées ci-dessus sont nécessaires à l'élaboration de la prestation Ipsos et nécessitent les travaux de nos chercheurs.

Chaque étape nécessite l'intervention de nos équipes de chercheurs, et ce d'autant plus que la majorité de nos études sont des études ad hoc, adaptées spécifiquement à une problématique du client. Nos équipes constituent donc notre principale richesse et notre principal poste de coût. Les frais de personnel de nos équipes apparaissent sur une ligne à part de notre compte de résultat.

En conclusion l'ensemble de ces services assurés par nos équipes n'est pas éligible au sens de la taxonomie car ils ne contribuent pas directement ni à l'atténuation ni à l'adaptation au changement climatique.

Compte tenu des analyses détaillées réalisées et décrites ci-dessus, le Groupe considère par conséquent que la part du chiffre d'affaires lié à des activités éligibles à la Taxonomie verte Européenne est égale à 0 % en 2022.

Part des activités générant du chiffre d'affaires en 2022 « alignées » aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique :

La part du chiffre d'affaires des activités éligibles du Groupe étant de 0%, la part du chiffre d'affaires des activités alignées est également de 0%.

Tableau des indicateurs Taxonomie en lien avec l'éligibilité et l'alignement des activités générant du chiffre d'affaires en 2022 :

en millions d'euros				Critère de contribution substantielle						Critère d'absence de préjudice important (DNSH "Does Not Significantly Harm")						Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignés sur la Taxonomie, année N (18)	Part du chiffre d'affaires alignés sur la Taxonomie, année N-1 (19)	Catégorie (activité habitante) (20)	Catégorie (activité transitoire) (21)
Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires (3) en millions d'euros	Part de chiffre d'affaires (4) %	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Resources aquatiques et marines (7)	Resources circulaires (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Resources aquatiques et marines (13)	Resources circulaires (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)					
A. Activités éligibles à la Taxonomie																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																				
Néant																				
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)																				
Néant																				
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																				
Néant																				
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)																				
0																				
Total (A)																				
0,0																				
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																				
Chiffre d'affaires des activités non-éligibles à la Taxonomie (B)																				
N.A.C.E. 73.2. Market Research and Public Opinion Pooling.																				
2 405,3																				
100,0%																				
Total (A + B)																				
2 405,3																				
100,0%																				

Part des dépenses d'investissements (CAPEX) de 2022 éligibles aux critères des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

Le Groupe Ipsos n'a pas d'activité éligible générant du chiffre d'affaires, et procède par conséquent à une analyse de ses CAPEX permettant de déterminer la part des CAPEX qui contribuent individuellement à une ou plusieurs des activités de la Taxonomie telles qu'elles sont décrites dans les annexes de l'acte délégué « climat » d'avril 2021 concernant les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Pour déterminer les CAPEX individuellement éligibles à la Taxonomie verte, le Groupe Ipsos a donc confronté la nature des différents actifs courants détenus par le Groupe avec la liste des activités éligibles à la Taxonomie verte telles qu'elles sont décrites dans les annexes de l'acte délégué « climat » d'avril 2021 concernant les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Après analyse, le Groupe considère que certaines dépenses d'investissements sont en lien avec des activités éligibles. Ces dépenses sont constituées de matériels de transport (activité 6.5 de la Taxonomie) pour 3.5 millions d'euros et de bâtiments (activité 7.7 de la Taxonomie) pour 32.6 millions d'euros (essentiellement des droits d'utilisation au sens d'IFRS 16) en 2022.

Le montant des dépenses d'investissement considérées comme éligibles à la Taxonomie Verte est donc de 36.1 millions d'euros, soit 38.6 % des dépenses d'investissement retenues pour la Taxonomie au titre de l'exercice 2022.

Part des dépenses d'investissements (CAPEX) de 2022 alignées aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

CAPEX individuellement éligibles liés aux bâtiments :

Analyse des critères d'examen technique

Les CAPEX 2022 liés aux bâtiments représentent 32.6 millions d'euros à fin décembre 2022. Sur ce montant global **31,8 millions d'euros de CAPEX 2022** ont été analysés dans le cadre de l'analyse d'alignement au regard des critères d'examen techniques, soit 98%. Le critère technique retenu par le Groupe est la pratique de place suivante basée sur le dernier rapport de l'OID – l'observatoire de l'immobilier durable :

- Si la consommation annuelle en énergie primaire d'un bureau ayant fait l'objet d'un CAPEX en 2022 est inférieure à 156 Kwh / m² alors le bureau remplit le critère d'examen technique et l'actif peut faire l'objet des analyses complémentaires relatives à l'alignement (analyse DNSH et analyse des garanties minimales sociales)

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

- Si la consommation annuelle en énergie primaire d'un bureau ayant fait l'objet d'un CAPEX en 2022 est supérieure à 156 Kwh / m² alors le bureau ne remplit pas le critère d'examen technique et ne peut donc pas être considéré comme aligné ou durable.

Les données relatives à la consommation d'énergie ont été fournies par le management local de chacun des pays concernés par des CAPEX 2022 relatifs à des bâtiments. Les données de consommation en énergie fournies concernent des consommations d'énergie finale auxquelles nous avons appliqué un coefficient de 2.3x afin d'obtenir des consommations en énergie primaire.

Les données relatives aux surfaces en m² ont été récupérées dans notre outil de base de données liés aux contrats de location (bureaux et véhicules) utilisée pour documenter les données contractuelles et calculer les impacts IFRS 16 depuis la mise en place de la norme au 1^{er} janvier 2019.

Sur les **31,8 millions d'euros de CAPEX 2022 liés aux bâtiments analysés, 6,6 millions d'euros remplissent le critère d'examen techniques**. Ces CAPEX représentent également 7.1% des dépenses d'investissement totales de 2022 dont le montant représente 93,5 millions d'euros.

Analyse DNSH et des garanties minimales sociales

Les dépenses d'investissement 2022 relatives aux bureaux, et qui remplissent le critère d'examen technique exposé ci-dessus, sont considérées comme non matérielles au regard du montant des dépenses d'investissement totales du Groupe retenues au sens de la Taxonomie. Par ailleurs, en l'absence de cartographies des risques climatiques pour chacun des actifs sous-jacents à ces dépenses nous n'avons pas pu démontrer que ces dépenses d'investissement ne causent pas de préjudice important à aucun des autres 5 objectifs environnementaux de la Taxonomie (analyse DNSH). En conséquence, nous déclarons que la part des dépenses d'investissement 2022 alignées aux objectifs d'atténuation et d'adaptation liés au changement climatique est de 0%.

CAPEX individuellement éligibles liés aux véhicules :

Analyse des critères d'examen technique

Les CAPEX 2022 liés aux véhicules représentent 3,4 millions d'euros à fin décembre 2022 dont 3,3 millions d'euros liés à des contrats de location et 0,2 millions d'euros de véhicules détenus en propre.

Le Groupe a retenu le critère d'examen technique tel qu'il est détaillé dans l'acte délégué « climat » :

- Si un véhicule présente un niveau d'émission inférieure à 50 grammes de CO₂ par Kilomètre alors il remplit le critère d'examen technique et le véhicule fait l'objet des analyses complémentaires relatives à l'alignement : analyse DNSH et analyse des garanties minimales sociales (voir ci-après)
- Si un véhicule présente un niveau d'émission supérieure à 50 grammes de CO₂ par Kilomètre alors le véhicule ne remplit pas le critère d'examen technique et ne peut donc pas être considéré comme aligné ou durable.

Les données relatives aux émissions de CO2 (en gramme par kilomètre) ont été fournies par le management local de chacun des pays concernés par des CAPEX relatifs à des véhicules en 2022.

Voici les conclusions des analyses menées par le Groupe :

- Part des véhicules remplissant les critères d'examen technique : 0,4 millions d'euros (tous en location) soit 12.4%
- Part des véhicules ne remplissant pas les critères d'examen technique : 3,0 millions d'euros (dont 2,8 millions d'euros en location et 0,2 millions d'euros détenus en propre) soit 87.6 %.

Analyse DNSH

Les véhicules remplissant la condition des critères d'examen technique concernent des pays de l'Union européenne. Or, nous avons considérés que les véhicules mis sur le marché Européen répondaient au critère DNSH et sont donc considérés comme étant alignés.

Garanties minimales sociales

- Droits de l'homme : le Groupe IPSOS a déployé une démarche de vigilance globale couvrant ses risques en matière de droits humains sur l'ensemble de la chaîne de valeur (cf. §.3.4.8.1).
- Lutte contre la corruption : le Groupe IPSOS est soumis à la loi SAPIN II et a déployé les dispositifs attendus dans le cadre de ce dispositif (cf. §.3.4.8.4).
- Fiscalité : le Groupe IPSOS s'attache à respecter les réglementations applicables dans tous les pays où il est implanté et met en œuvre une politique de transparence conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE (cf. §.3.4.8.3).
- Droit de la concurrence : le Groupe IPSOS respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence (cf. §.3.4.8.8).

Tableau des indicateurs Taxonomie en lien avec l'éligibilité et l'alignement des dépenses d'investissements 2022 :

en millions d'euros	Code(s) (2)	Part des CAPEX (4)		Critère de contribution substantielle											Critère d'absence de préjudice important		Quantités minimales (17)		Part des CAPEX alignés sur la taxonomie, année N (18)	Part des CAPEX alignés sur la taxonomie, année N-1 (19)	Catégorie (activité habitante) (20)	Catégorie (activité transitoire) (21)				
		en millions d'euros	%	Adaptation au développement durable (5)	Adaptation au développement durable (6)	Resilience aux risques (7)	Economie circulaire (8)	Biodiversité et écosystème (9)	Atténuation du changement climatique (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au développement durable (12)	Resilience aux risques (13)	Economie circulaire (14)	Resilience aux risques (15)	Préjudice (16)	Y/N	Y/N	Y/N					Y/N	Y/N	Y/N	Percent
A. Activités éligibles à la Taxonomie																										
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																										
6.5 Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	H49.32 / H49.39 / N77.11	(0.4)	0.5%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Oui	n.a.	Oui	Oui	n.a.	Oui	0.5%	n.a.	n.a.	n.a.					
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)		(0.4)	0.5%	%	%	%	%	%	%	%	%							0	0	0	0	0	0	0	0	
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																										
6.5 Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	H49.32 / H49.39 / N77.11	(3.0)	%																							
7.7 Acquisition et propriété du bâtiment	68	(32.6)	%																							
CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		(35.6)	%																							
Total (A)		(36.1)	38.6%																							
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																										
CAPEX non éligibles à la Taxonomie (B)		(27.5)	61.4%																							
Total (A + B)		(63.6)	100.0%																							

Conclusion concernant les analyses d'éligibilité et d'alignement des activités du Groupe Ipsos aux deux objectifs « climat » de la Taxonomie Verte Européenne :

Les activités éligibles aux deux objectifs climat (atténuation et adaptation) de la Taxonomie verte européenne représentent :

- 0 % du chiffre d'affaires 2022 du Groupe ;
- 38.6 % des dépenses d'investissement (CAPEX) 2022 retenues au sens de la Taxonomie ;
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) en 2022 (et donc exemptés de notre analyse d'éligibilité).

Les activités alignées aux deux objectifs climat (atténuation et adaptation) de la Taxonomie verte européenne représentent :

- 0 % du chiffre d'affaires 2022 du Groupe ;
- 0.5% du total des dépenses d'investissement (CAPEX) 2022 retenues au sens de la Taxonomie ;
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) en 2022 (et donc exemptés de notre analyse d'alignement).

3.5.1.3 Rapport TCFD

Rapport sur l'alignement d'Ipsos aux recommandations de la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*

Depuis 14 ans, Ipsos est engagé à limiter son impact environnemental. Le Groupe s'est volontairement joint à différentes initiatives telles que le *Carbon Disclosure Project (CDP)* et a décidé d'adopter les Recommandations de la TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosure*). En 2023, nous entendons rejoindre l'initiative du Pacte Mondial « *Caring for Climate* ».

Dans le cadre de notre alignement aux recommandations de la TCFD, les actions d'Ipsos s'articulent autour des piliers suivants :

Gouvernance

En 2014, Ipsos a mis en place un Comité RSE au sein de son Conseil d'Administration. La lutte contre le changement climatique fait partie de son mandat. Le Président du Conseil d'Administration siège au sein de ce Comité, ainsi que le Directeur Général de la société. Le comité est chargé d'examiner les politiques, processus et objectifs de l'entreprise en matière de responsabilité sociale, sociétale et de développement durable (ESG), tout en tenant compte de l'impact des activités d'Ipsos sur toutes les parties prenantes, internes et externes : employés, clients, fournisseurs et investisseurs en particulier. Ce Comité se réunit environ trois fois par an, coopère avec le comité d'audit et rend régulièrement compte au Conseil d'Administration de ses travaux, en particulier sur le suivi des indicateurs de performance RSE. En 2022, ses compétences ont été élargies et le comité couvre actuellement les sujets liés à la fois à la Stratégie de la société et à l'ESG.

La politique de gestion des risques climatiques est définie au niveau du Groupe. Les décisions concernant les risques et les opportunités liés au climat relèvent de la responsabilité du Conseil d'Administration. Les risques liés au changement climatique sont intégrés au

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

processus global de cartographie des risques de l'entreprise, conduit sous la responsabilité d'un membre du Conseil d'Administration.

Le plan d'action et les objectifs environnementaux sont discutés et validés par le Comité Stratégie et ESG puis partagés avec l'ensemble des membres du Conseil d'Administration.

L'atteinte par Ipsos de ses objectifs environnementaux est l'un des critères de détermination de la rémunération variable du Directeur Général.

Les activités ESG du Groupe sont déployées par la Directrice développement durable et directrice ESG du Groupe, qui est responsable de la mise en place de la stratégie environnementale et du plan d'action. Ces initiatives sont intégrées au processus de gestion de chaque entité. Les progrès réalisés sont mesurés et audités chaque année et font l'objet de plans d'action communiqués aux directeurs des pays et aux responsables du groupe. La Directrice développement durable et directrice ESG du Groupe travaille en étroite collaboration avec le Directeur Général et s'appuie, pour le déploiement des initiatives locales, sur des « Ambassadeurs » ESG dans chaque pays.

Nos équipes locales sont chargées d'identifier des solutions locales de réduction de nos impacts environnementaux. Ce travail est réalisé avec des partenaires (dont les propriétaires d'immeubles et de bureaux dont nous sommes généralement locataires), des équipes locales de services partagés et avec des fournisseurs (courtiers d'énergie, sociétés de gestion des déchets etc.).

Stratégie : intégration des risques et opportunités

Ipsos est conscient de l'impact du changement climatique sur ses activités et sur les pays où nous vivons et opérons et nous demeurons déterminés à identifier et à fournir des solutions qui nous permettent de contribuer à la résolution de cette problématique mondiale.

Depuis 2012, selon la méthodologie du « Bilan Carbone », nous mesurons nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre sur 100% des marchés dans lesquels nous opérons, sur les scopes 1 et 2 et une partie du scope 3 (déplacements professionnels des employés). Fin 2022, nous avons engagé un travail visant à élargir notre collecte des données d'émissions du Scope 3 au-delà des seuls déplacements des employés. A la suite de ce travail, nous envisageons de nous engager dans le processus de validation de nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre par la *Science-Based Targets Initiative* (SBTi). Nous souhaitons par là nous assurer que notre feuille de route est alignée avec les dernières données scientifiques sur le climat et les objectifs de l'Accord de Paris — limiter le réchauffement de la planète en dessous de 2 degrés Celsius, et poursuivre les efforts visant à limiter le réchauffement à 1,5 degré Celsius.

En 2022, les risques climatiques ont été intégrés dans la stratégie métier et dans les scénarios climatiques, afin d'évaluer leur incidence respective sur notre entreprise. Cette évaluation inclut des analyses des risques liés à la transition écologique (risques de marché, de réputation, technologiques, risques politiques et juridiques) ainsi qu'un examen des risques physiques.

L'intégration dans notre modèle d'affaires des risques climatiques nous permet d'identifier également un certain nombre d'opportunités résultant de la lutte contre le changement climatique :

- Le développement de nouveaux produits et services par la R&D et l'innovation et l'augmentation des revenus résultant de l'augmentation de la demande ;
- Nos clients souhaitent de plus en plus travailler avec des entreprises qui agissent de manière responsable contre le changement climatique. A travers son engagement de longue date, ainsi que ses initiatives RSE récentes, Ipsos est bien positionné sur un tel marché ;

- Réduction de nos dépenses : notre objectif est de réduire de 10 % nos achats directs de papier d'ici 2023, de continuer à réduire nos déplacements professionnels, notamment via l'utilisation des outils de communication en ligne. Ces mesures auront une incidence directe sur la réduction de nos coûts ;
- Nous continuons de tirer parti de notre expertise unique pour fournir à nos clients et au public des informations et analyses sur l'impact du changement climatique et le développement durable.

Gestion des risques

Dans notre processus de gestion des risques de l'entreprise, ceux liés au changement climatique sont traités de manière spécifique et autonome. Notre processus de cartographie des risques est mené sous la responsabilité d'un membre de Conseil d'Administration et supervisé au sein du Conseil par le Comité d'Audit. Tous les 3 ans, nous procédons à la mise à jour de cette cartographie et en particulier celle des risques extra-financiers dont les risques climatiques font partie. La dernière évaluation a été effectuée fin 2022.

Les équipes qui travaillent sur cette cartographie représentent toutes les fonctions de l'entreprise, dont la finance, l'audit, la trésorerie, les responsables de la protection des données, la conformité, les ressources humaines et l'ESG.

En 2021 avait été effectués une première évaluation des risques climatiques auprès de nos Directeurs pays (*Country Managers*), pour identifier à la fois les risques physiques et ceux liés au changement climatique sur nos activités et nos opérations jusqu'en 2050. Cette analyse a été complétée lors du dernier processus d'identification des risques d'Ipsos à l'automne 2022.

Ces travaux démontrent la faible exposition de l'activité d'Ipsos et de ses différentes implantations aux risques climatiques.

L'exposition de nos sites dans 90 pays aux risques climatiques physiques est très faible, que ce soit en matière d'élévation du niveau de la mer, de stress hydrique et thermique, d'exposition aux cyclones et de fréquence de précipitations extrêmes.

Concernant les risques de transition, notre évaluation est la suivante :

- Changements technologiques : Notre performance opérationnelle est notamment liée à l'efficacité du traitement et du stockage des données. Le niveau de risque identifié est faible. Il n'en demeure pas moins que nous allons continuer à encourager nos entités à s'appuyer sur les fournisseurs de datacenters installés dans des zones géographiques peu exposées aux risques climatiques et à utiliser des sources d'énergie renouvelables. Nous avons identifié un risque d'augmentation des coûts des services de traitement de données, que nous allons intégrer dans nos scénarios climatiques à long terme.
- Risque de réputation : Le processus d'identification des risques climatiques a conclu à un niveau de risque réputationnel faible. Par ailleurs, étant l'un des leaders mondiaux des études des marchés et d'opinion, nous sommes engagés à diffuser nos études sur le développement durable et l'impact du changement climatique sur la planète, la société et l'économie, afin d'informer et de mobiliser les individus et de contribuer aux prises de décision collectives.
- Risque d'impact sur le chiffre d'affaires : L'activité de nos clients pouvant potentiellement être impactés par le changement climatique, il se pourrait qu'à moyen terme, une partie de leur budget soit d'avantage dirigé vers des investissements en la matière, au détriment de celui consacré aux études de marché. Cela pourrait entraîner une baisse du chiffre d'affaires que nous réalisons avec eux.

Mesures et objectifs

Chaque année depuis 2012, dans le cadre du reporting RSE de l'entreprise, afin de se conformer à la réglementation française et à la directive européenne sur l'information non financière, le groupe Ipsos publie des données sur ses émissions de gaz à effet de serre. Notre calcul des émissions de carbone est audité en externe à un niveau d'assurance modérée par un tiers indépendant, KPMG, et couvre l'ensemble des pays où Ipsos opère, avec des vérifications sur site sélectionnées. Les objectifs environnementaux sont l'un des critères de détermination de la rémunération variable du Directeur Général.

Pour atteindre ses objectifs, le groupe Ipsos a identifié différents leviers :

- Réduire les déplacements de nos collaborateurs. Ipsos travaille avec ses clients pour utiliser des alternatives aux voyages à forte intensité de carbone, et l'utilisation d'outils de communication virtuelle (MS Teams en particulier). Par ailleurs, notre nouvelle politique en matière de véhicules de société favorise les véhicules à faibles émissions tels que l'électrique ou l'hybride. Dès 2023, les employés seront également encouragés à utiliser des outils en ligne (calculateurs de carbone) lorsqu'ils planifient des déplacements, afin de les aider à effectuer une évaluation complète de leur impact environnemental.
- Développer le télétravail, sur la base des politiques du groupe. Le télétravail est géré localement, pays par pays, en fonction du type d'emploi et de la situation individuelle du salarié.
- En 2021, le Groupe a lancé son plan « Zero Single-Use Plastic », afin d'éliminer ces types de plastique et de les remplacer par des produits plus respectueux de l'environnement.
- Réduire les déchets et faire du recyclage la norme. Ipsos veut favoriser d'avantage le choix de matériaux permettant de maximiser le recyclage (et donc minimiser le besoin d'élimination finale). Ces processus sont gérés avec nos équipes locales, afin d'identifier les meilleures options (partenaires, solutions), d'encourager l'économie circulaire et l'engagement des employés au quotidien.
- Le groupe cherche à privilégier les équipements électriques et informatiques de nouvelle génération permettant des économies d'énergie.
- En sélectionnant des fournisseurs qui ont mis en place une production responsable et respectueuse de l'environnement, nous réduisons les impacts environnementaux de notre chaîne d'approvisionnement. Tous nos partenaires stratégiques seront invités à signer notre « Code de conduite des fournisseurs Ipsos ».
- Même si toutes les actions ci-dessus permettent une réduction gérée des émissions de carbone du Groupe, il subsistera toujours une empreinte carbone inévitable, due à la disponibilité d'énergie renouvelable, à certaines matières premières sans équivalent, et aux transports professionnels et personnels. Ipsos a décidé d'investir dans des programmes de compensation basés sur des projets certifiés et conforme aux normes internationales et s'engage à atteindre la neutralité carbone en 2035. Un premier pilote a été lancé au Royaume-Uni et en France.

3.5.2 Promouvoir la protection de l'environnement

3.5.2.1 Sensibilisation et formation des collaborateurs

Nous veillons à ce que chaque nouveau collaborateur soit informé de nos actions en faveur de l'environnement et sensibilisé à ses enjeux. Depuis plusieurs années, un module de formation dédié à la RSE fait partie du cursus de formation obligatoire d'intégration. Ce dernier

est accessible sur la plateforme d'e-learning d'Ipsos Training Center. En 2022, 4 294 nouveaux collaborateurs ont suivi cette formation.

Nous poursuivons les actions de sensibilisation de nos équipes, par la mise en place de sections dédiées à la RSE sur notre intranet et sur le site internet d'Ipsos, donnant également la possibilité de s'informer sur les progrès réalisés par l'entreprise.

Notre newsletter interne *Ipsos Today* complète ce dispositif, en partageant les bonnes pratiques mises en place au niveau local ou global.

Des actions sont engagées à travers le groupe, comme l'initiative « Plastic-Free July », occasion de promouvoir des écogestes et d'organiser des actions de volontariat en faveur de la protection de l'environnement, comme le nettoyage des plages, des forêts et le ramassage de déchets.

Pour relayer ces messages, Ipsos s'appuie sur ses directeurs pays ainsi que sur un réseau d'Ambassadeurs RSE.



3.5.2.2 Contribution d'Ipsos à la prise de conscience de l'urgence climatique : l'action de l'*Ipsos Knowledge Centre*

La mission de l'*Ipsos Knowledge Centre* (IKC) est de documenter, d'organiser et de partager le savoir-faire d'Ipsos et sa connaissance des sociétés, des marchés et des comportements des individus – et de diffuser ses informations en interne et en externe.

Notre objectif est de diffuser les enseignements de nos études afin d'éduquer, de sensibiliser et de mobiliser la société sur les grands enjeux de la planète et de la société contemporaine.

Au cours des derniers mois, nous avons communiqué et diffusé nombre d'études sur les problématiques suivantes liés à l'environnement :

3.5.2.2.0 Changement climatique

EARTH DAY POLL - IPSOS GLOBAL ADVISOR
GLOBAL

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPROS



Chaque année, Ipsos interroge les habitants de 30 pays du monde sur [leur perception des enjeux environnementaux](#) et leurs priorités en la matière.

3.5.2.2.1 Crise des réfugiés

SUPPORT FOR POLICIES ON REFUGEES GLOBAL



[Ce rapport](#) présente les résultats d'une enquête auprès de 20 000 adultes dans 28 pays à l'occasion de la Journée Mondiale des Réfugiés 2022. Il évalue la place de ce sujet dans l'opinion. Par ce travail, Ipsos contribue à une meilleure connaissance du niveau de soutien des opinions publiques et espère contribuer à une meilleure prise en charge des réfugiés.

3.5.2.2.2 Egalite hommes-femmes

INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2022

GLOBAL



Ipsos a interrogé les citoyens de 30 pays (plus de 20 000 répondants) sur leur perception des causes de l'inégalité entre femmes et hommes et sur les solutions pour y remédier.

[Ce rapport](#) a été publié à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme.

TABLES DE CONCORDANCE

4.1 Tables de concordance normes GRI et principes du Pacte mondial

GRI Standards / Normes GRI		Section DPEF	Page N°
GRI 101-1	Principes généraux 2016	2 ;3.2	6 ;13
GRI 103	Approche managériale	1	4
GRI 205	Lutte contre la corruption	3.4.8.4	50
GRI 206	Comportement anticoncurrentiel	3.4.8.8	51
GRI 301-2	Matières recyclées utilisées	3.5.1.1	52
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	3.5.1.1	52
GRI 302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	3.5.1.1	52
GRI 302-4	Réduction de la consommation énergétique	3.5.1.1	52
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES	3.5.1.1	52
GRI 305-5	Réduction des émissions de GES	3.5.1.1	52

TABLES DE CONCORDANCE

TABLES DE CONCORDANCE NORMES GRI ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

GRI 306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	3.5.1.1	52
GRI 307	Conformité environnementale	3.5.1.1	52
GRI 401	Emploi	3.3.1	25
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	3.3.3.1 ;3.3.3.1.1	30 ;31
GRI 401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein	3.3.3	30
GRI 402	Relations employés/direction	3.3	25
GRI 403	Santé et sécurité au travail	3.3.2	26
GRI 403-1	Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction	3.3.5	43
GRI 403-2	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	3.3.2.2	28
GRI 404	Formation et éducation	3.3.3.4	36
GRI 405	Diversité et égalité des chances	3.3.4	39
GRI 407	Liberté syndicale et négociation collective	3.3.5	43
GRI 409	Travail forcé ou obligatoire	3.3.4.3	42
GRI 412	Évaluation des droits de l'homme	3.3.4	39
GRI 413	Communautés locales	3.4	43
GRI 415	Politiques publiques	3.4.4	45
GRI 418	Confidentialité des données des clients	3.4.5	45
GRI 419	Conformité socio-économique	3.2	13

Principes du Pacte mondial	Chapitre – Section DPEF	N° de page(s)
Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.	3.4.2	44
Principe 2 À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.	3.4.8.3	50
Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	3.3.5	43
Principe 4 À éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	3.3.4.3	42
Principe 5 À abolir effectivement le travail des enfants.	3.3.4.3	42
Principe 6 À éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.	3.3.4	39
Principe 7 À appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	3.5	52
Principe 8 À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	3.5	52
Principe 9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	3.5	52
Principe 10 À agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	3.4.8.1	46

4.2 Table de concordance Déclaration de Performance Extra Financière

Déclaration de performance extra-financière	Chapitre – Section D.E.U.	N° de page(s)
Modèle d'affaires de la société	2	4
Description des principaux risques relatifs à la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	3.1	12
Conséquences sociales de l'activité de la société	3.3	25
Conséquences environnementales de l'activité de la société	3.5 ;3.5	52
Respect des droits de l'homme	3.2.4,3.3.4	16,39
Lutte contre la corruption	3.4.8.4	50
Lutte contre l'évasion fiscale	3.4.8.3	50
Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	3.5	52
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	3.4	43
Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	3.5.1	
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire	3.5.1.1	52
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire	3.5.1.1	52
Engagements sociétaux en faveur du respect du bien-être animal	N/A (Non pertinent)	
Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable	(Non pertinent)	
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	3.3.5	43
Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	3.3.4	39

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE

Exercice clos le 31 décembre 2022

A l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884¹, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

¹ Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- Sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- Préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- Préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- Mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- La sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- La sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre décembre 2022 et février 2023 sur une durée totale d'intervention de cinq semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

**RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION CONSOLIDEE DE
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE**

TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

- Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques², nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités³.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices³ et couvrent entre 17% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

PARIS-LA DEFENSE, LE X FEVRIER 2023

KPMG S.A.

JACQUES PIERRE
ASSOCIE

FANNY HOULLIOT
EXPERT ESG
CENTRE D'EXCELLENCE ESG

² La perte des collaborateurs qualifiés et la sauvegarde du savoir-faire ; Les plans de succession et de continuité pour l'encadrement et les postes clés ; La protection et la sécurité des données collectées et utilisées ; La conformité des processus vis-à-vis des lois et règlements en vigueur dans les pays dans lesquels Ipsos intervient ; Le risque de corruption en lien avec des clients et fournisseurs.

³ Ipsos France, Ipsos U.S.A et Ipsos Liban.

ANNEXE

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Résultats de l'enquête de satisfaction des salariés Pulse 2022

Mesures d'intégration et de développement des compétences des jeunes diplômés

Sensibilisation des salariés à la culture de la diversité et de l'inclusion

Accords collectifs favorisant le bien-être des collaborateurs

Reconnaisances obtenues en lien avec les actions climat du groupe

Mesures prises pour renforcer l'exhaustivité du bilan carbone scope 3

Actions de sensibilisation aux pratiques écoresponsables

Procédures d'achats responsables

Dispositif d'évaluation des fournisseurs

Dispositif mis en place pour assurer la conformité des processus des filiales

Mesures mises en place en matière de protection des données personnelles

Code de conduite professionnelle et d'éthique

Actions de volontariat et de mécénat

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Effectif total au 31/12 et répartition par genre et région

Taux de rotation sur départs volontaires des salariés

Taux de rotation total

Pourcentage d'heures de formations par rapport aux heures travaillées sur l'année

Part de femmes nommées au Level 1 du « Leadership Team »

Part de femmes nommées au Level 2 du « Leadership Team »

Nombre d'alertes remontées par le mécanisme d'alerte

Consommation en électricité

Emissions de gaz à effet de serre (scope 1, scope 2 et scope 3 – déplacements professionnels) par salariés
