

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2023



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
1 MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL	4
1.1 MESSAGE DU PRESIDENT	4
1.2 MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL	5
2 MODELE D’AFFAIRES D’IPSOS	7
2.1 NATURE DES OPERATIONS ET PRINCIPALES ACTIVITES.....	7
2.1.1 <i>Raison d’être</i>	7
2.1.2 <i>Principales activités</i>	7
2.2 IPSOS, UNE ENTREPRISE PRESENTE SUR TOUTE LA CHAINE DE PRODUCTION DE L’INFORMATION	9
2.2.1 <i>Traitement et intégration de la donnée</i>	10
2.2.2 <i>Analyse de la donnée</i>	10
2.2.3 <i>Livraison et présentation de l’information</i>	10
2.2.4 <i>Activation de l’information</i>	11
2.2.5 <i>L’innovation chez Ipsos</i>	11
2.3 CREATION DE VALEUR POUR L’ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES LIEES A L’ACTIVITE D’IPSOS.....	11
2.3.1 <i>Pour ses clients</i>	11
2.3.2 <i>Pour ses fournisseurs</i>	11
2.3.3 <i>Pour ses employés</i>	12
2.3.4 <i>Pour les personnes interrogées par Ipsos</i>	12
2.3.5 <i>Pour la société dans son ensemble</i>	12
2.3.6 <i>Pour ses actionnaires</i>	12
2.4 ORGANISATION OPERATIONNELLE	12
3 CADRE DE REFERENCE	13
3.1 ANALYSE DES RISQUES ET DES ENJEUX D’IPSOS	13
3.1.1 <i>Processus d’identification des risques extra-financiers</i>	13
3.1.2 <i>Les principaux risques extra-financiers d’Ipsos</i>	14
3.2 LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D’IPSOS : <i>TAKING RESPONSIBILITY</i>	14
3.2.1 <i>L’engagement d’Ipsos pour les individus</i>	16
3.2.2 <i>L’engagement d’Ipsos pour la société</i>	16
3.2.3 <i>L’engagement d’Ipsos pour la planète</i>	16
3.2.4 <i>Le Pacte Mondial des Nations Unies et la contribution d’Ipsos aux Objectifs de Développement Durable (ODD)</i>	17
3.2.5 <i>Une organisation tournée vers le client</i>	20
3.2.6 <i>La gouvernance RSE</i>	21
3.2.7 <i>La feuille de route RSE d’Ipsos</i>	22
3.2.8 <i>Méthodologie de collecte des données</i>	Erreur ! Signet non défini.
3.3 L’ENGAGEMENT SOCIAL D’IPSOS	25
3.3.1 <i>Politique RH</i>	29
3.3.2 <i>Gestion de la crise sanitaire</i>	30
3.3.3 <i>Gestion des talents</i>	34
3.3.4 <i>Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité et l’inclusion</i>	43
3.3.5 <i>Dialogue social</i>	47
3.4 L’ENGAGEMENT SOCIETAL D’IPSOS.....	48
3.4.1 <i>L’engagement humanitaire et l’impact sur les territoires et les communautés</i>	49
3.4.2 <i>La Fondation Ipsos</i>	49
3.4.3 <i>Partenariat avec le Haut-Commissariat pour les réfugiés et le Tent Partnership for Refugees</i>	49
3.4.4 <i>Politiques publiques</i>	50

3.4.5	<i>Protection des données</i>	50
3.4.6	<i>Confidentialité - Intégrité des relations clients, fournisseurs et autres</i>	52
3.4.7	<i>Protection de la vie privée – Protection des données personnelles</i>	52
3.4.8	<i>Entretenir une relation de confiance avec les partenaires</i>	53
3.5	L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS	58
3.5.1	<i>La stratégie environnementale d'Ipsos</i>	58
3.5.2	<i>Promouvoir la protection de l'environnement</i>	77
4	TABLES DE CONCORDANCE	79
4.1	TABLES DE CONCORDANCE NORMES GRI ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	79
4.2	TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE	80
5	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE	82

MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL

1.1 Message du Président

L'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) est aujourd'hui un objectif constant et exigé par tous. Toutes nos parties prenantes attendent des entreprises qu'elles s'engagent et soient des moteurs du changement en matière d'environnement, qu'elles soutiennent leurs équipes et les communautés au sein desquelles celles-ci vivent et travaillent, et qu'elles assurent une gouvernance d'entreprise solide. Aujourd'hui, nos clients se tournent vers Ipsos pour les aider dans leur propre démarche ESG. Nos investisseurs attendent de nous une performance ESG parmi les meilleures du marché. Et nos collaborateurs, jeunes et moins jeunes, demandent que nous agissions – et ils sont prêts à nous aider à le faire.

Pour Ipsos, rien de nouveau. Mesurant et analysant les marchés et l'opinion publique à travers le monde depuis près de cinquante ans, nous savons que seule une entreprise durable peut espérer réussir sur le long terme. Au-delà de nos propres actions et de notre travail pour nos clients, nous accompagnons également nos fournisseurs pour améliorer leur performance, que ce soit à travers le Pacte mondial des Nations unies, notre Code de conduite fournisseurs ou dans le cadre de notre engagement de réduction de nos émissions de carbone, qui vise le net zero d'ici 2050 au plus tard, en conformité avec l'Accord de Paris sur le climat.

Je me réjouis de préfacier ce nouveau rapport annuel ESG. Comme chaque année, il présente nos dernières réalisations et nos projets pour les mois et les années à venir. Il sera le dernier de ce type, avant le nouveau "rapport de durabilité" que nous publierons l'an prochain, dans le cadre de la nouvelle directive européenne sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD). Ce futur document ira encore plus loin dans la communication de données sur nos initiatives et nos performances – évolution positive pour la transparence sur l'action des entreprises en matière d'ESG.

Didier Truchot

Président du Conseil d'administration

1.2 Message du Directeur général

L'année 2023 a été marquante en matière d'ESG et de développement durable, à la fois pour le monde et pour Ipsos.

En 2023, la planète a connu les températures les plus élevées jamais enregistrées, avec une multiplication de signaux préoccupants, tels une augmentation sans précédent de la température des océans par rapport aux moyennes historiques. Nos enquêtes d'opinion soulignent qu'une large majorité de la population mondiale est aujourd'hui très consciente des enjeux du changement climatique – et de plus en plus préoccupée par son impact sur leur vie et celle des générations futures. Il y a donc un certain sens à ce qu'Ipsos ait choisi 2023 pour formaliser son engagement à atteindre le Net Zero d'ici 2050 au plus tard, échéance fixée par l'Accord de Paris sur le climat – avec des objectifs ambitieux de réduction de nos émissions dès 2030, dans le cadre de la *Science-Based Targets Initiative* (SBTi). La lutte contre le changement climatique est un domaine en évolution constante, dans lequel de nouvelles initiatives et technologies émergent chaque jour. Les entreprises devront apprendre en avançant, afin d'améliorer à la fois la mesure de leur empreinte carbone et leur action pour la réduire. Pour Ipsos, ce projet est en cours, avec une réduction de 18% de nos émissions de carbone depuis 2019. Le chemin sera long, comme pour toutes les organisations. Il s'agira d'un effort collectif, qui ne pourra réussir qu'en collaboration avec tous nos partenaires, parmi lesquels nos clients et nos fournisseurs – ces derniers représentant plus des deux-tiers de nos émissions de gaz à effet de serre. Compte tenu de notre activité de services, nous ne figurons pas parmi les plus grands émetteurs de carbone mais nous avons comme tous un rôle à jouer dans la préservation, pour les générations futures, d'un monde où il sera souhaitable de vivre.

Nos équipes demeurent le premier actif d'Ipsos. Elles représentent nos compétences, les hommes et les femmes qui produisent nos « insights », analysent nos données et y apportent l'expertise et l'intelligence humaine qui les transforment en conclusions opérationnelles pour nos clients.

En 2023, Ipsos a à nouveau été reconnu pour ses réalisations en faveur de ses collaborateurs. Nous avons été désignés « Great Place To Work » dans de nouveaux pays. Nous figurons parmi les « *World's Top Companies for Women* » distinguées par Forbes. Nous avons atteint la sixième place parmi les 120 principales sociétés cotées à la Bourse de Paris (SBF 120) en matière d'égalité femmes-hommes au sein du conseil d'administration et des équipes dirigeantes.

En 2023, nos équipes à travers le monde, présentes dans 90 pays et 200 villes, ont continué à consacrer une part de leur temps de travail à aider les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, en effectuant près de 11 500 heures de bénévolat, avec l'appui d'Ipsos. La Fondation Ipsos a, de son côté, financé plus d'une dizaine de nouveaux projets sur tous les continents, au bénéfice de l'éducation d'enfants défavorisés. Depuis sa création en 2014, la Fondation a conduit plus de 120 projets dans une quarantaine de pays.

En matière de gouvernance, troisième pilier de l'ESG, nous avons continué à performer et à progresser.

Un nouveau code renforcé de conduite et d'éthique professionnelle a été déployé auprès de l'ensemble de nos 19 000 collaborateurs, couvrant l'ensemble des normes auxquelles nos équipes adhèrent en matière d'intégrité professionnelle. Parallèlement, une nouvelle édition de notre Code de conduite fournisseurs a été publiée l'été dernier, formalisant nos attentes vis-à-vis de notre *supply chain*, qui doit s'astreindre aux mêmes normes ESG que celles que nous mettons en œuvre dans le cadre de nos propres activités. A la fin de l'année 2023, 91% de nos fournisseurs mondiaux adhèrent au Pacte Mondial des Nations Unies, dont Ipsos est membre depuis 2008, première société d'études mondiale à rejoindre l'initiative à l'époque.

MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL

MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL

Nous restons très attentifs à la sécurité, à la protection et à la confidentialité des données. L'exactitude de nos données est essentielle pour nos clients, dont les décisions doivent être éclairées par des informations pertinentes et vérifiées, fondées sur des données exactes et récentes, collectées dans le respect des droits de toutes nos parties prenantes. Ce travail sur la qualité des données s'applique en particulier à nos panels en ligne, qu'Ipsos protège contre toute forme de fraude ou de tentative de falsification des résultats. Ipsos produit ses propres données – principe qui est au cœur de notre fonctionnement depuis notre création il y a près de 50 ans. Il contribue à la traçabilité des données, provenant d'une source identifiée et faisant l'objet d'un traitement professionnel, suivant les normes les plus élevées de notre secteur.

Nous avons adopté l'intelligence artificielle générative et offrons désormais une gamme de services alimentés par l'IA, dont la liste va s'allonger au cours de cette année. Nous le faisons dans le respect des standards les plus exigeants en matière de gouvernance de l'IA. L'intelligence artificielle est un outil puissant que nous devons exploiter pour produire de l'information supplémentaire, de meilleure qualité et plus rapidement. Mais c'est aussi un outil qu'il nous faut bien comprendre et contrôler, pour nous assurer qu'il est utilisé de manière responsable, informée et professionnelle, et non comme source de désinformation.

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 :

« Délivrer des informations fiables, qui apportent une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus afin d'aider le monde à prendre de meilleures décisions ».

2.1.2 Principales activités

Ipsos est l'une des principales sociétés mondiales d'études de marché. Le Groupe sert plus de 5 000 clients dans tous les secteurs, au travers de sa présence dans 90 marchés, faisant d'Ipsos l'une des rares sociétés d'études pouvant répondre de manière globale et locale.

Sa stratégie de croissance repose sur 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 qui, souvent combinés, nous permettent de réaliser des études personnalisées, au plus proche des besoins de nos clients. Ce positionnement est renforcé par l'indépendance et l'objectivité de nos analyses.

Dans le contexte actuel, empreint de transformations profondes des entreprises et des institutions, Ipsos propose une offre complète, enrichie des dernières technologies qui repose sur 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 y parvenir, Ipsos s'appuie sur ses forces clés :

- Un savoir-faire né de 49 années d'expérience,
- La maîtrise des dernières avancées de la science et des technologies, dont l'intelligence artificielle
- Et surtout, le talent de plus de 19 000 collaborateurs, unis autour des valeurs du Groupe (Intégrité, Curiosité, Collaboration, Priorité au client, Esprit d'entreprise).

Ipsos couvre l'intégralité de la chaîne de production de l'information et a la capacité de traiter tous types de données, que celles-ci soient produites le Groupe, directement fournies par le client, ou de sources externes. Ipsos fournit des réponses fiables, simples, rapides et complètes, sous la forme d'études et de tableaux de bord et sont basées sur les échantillons les plus pertinents, en utilisant les méthodes adéquates, le tri et l'intégration de sources de données précises, une analyse propriétaire et enfin, des recommandations personnalisées.

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. Ces dernières

MODELE D’AFFAIRES D’IPSOS

NATURE DES OPERATIONS ET PRINCIPALES ACTIVITES

intègrent 75 services permettant d’affirmer la position du Groupe comme 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’est accompagné d’une politique d’acquisitions dynamique pour continuer de développer son offre et son expertise. L’innovation demeure un axe transversal stratégique pour notre société et s’ancre parfaitement dans la logique de *Total Understanding*.

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. Ce plan stratégique cherche à se positionner comme le « cœur de la Science et des données » et se construit autour de 6 priorités et objectifs :

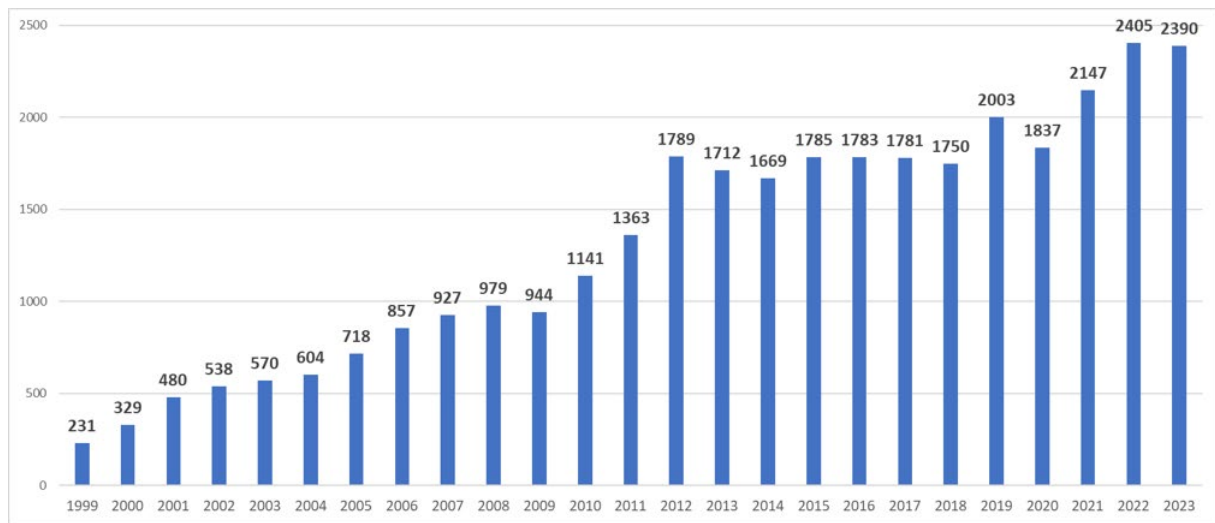
- Ancrer les individus au cœur de la stratégie
- Renforcer le leadership d’Ipsos en matière de plateformes, de capacités opérationnelles et de services spécialisés
- Aligner la stratégie et la performance d’Ipsos sur les critères du Groupe pour un avenir durable
- Renouvellement de l’équipe de direction, autour d’un comité exécutif composé de 6 membres
- 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.

En 2023, Ipsos a accéléré sa stratégie d’acquisition dans différentes régions comme les Etats-Unis, Chine, Afrique de l’ouest, l’Australie, l’Irlande mais aussi en Nouvelle-Zélande et dans une variété de secteurs (B2B, Santé, mesure de l’audience, secteur public et automobile). On comptabilise sept acquisitions cette année :

- Xperiti, une start-up spécialisée dans les études Business-to-Business (B2B), présente aux États-Unis, en Israël et aux Philippines.
- Shanghai Focus RX Research, une entreprise spécialisée sur l’étude du marché RX (traitements sur ordonnance) qui permet de renforcer notre position sur le marché de la recherche pharmaceutique en Chine.
- Omedia, une agence leader en Afrique subsaharienne de l’Ouest et réalise un large éventail d’études marketing, ainsi que des mesures d’audience, et de la veille publicitaire des médias presse et digitaux.
- Big Village Australia , dont l’acquisition vise à renforcer nos capacités de nos activités dans le secteur public et dans la collecte de données.
- New Vehicle Customer Study, le plus important et le plus ancien programme d’études syndiquées qui analyse le comportement des acheteurs dans le secteur de l’automobile en Amérique du Nord.
- Behaviour & Attitudes, la plus grande agence irlandaise spécialisée dans les études d’opinion, de recherche sociale et les études de marché.
- CBG Health Research Ltd, un fournisseur clé de services de recherche, d’études et de télémédecine en Nouvelle Zélande.

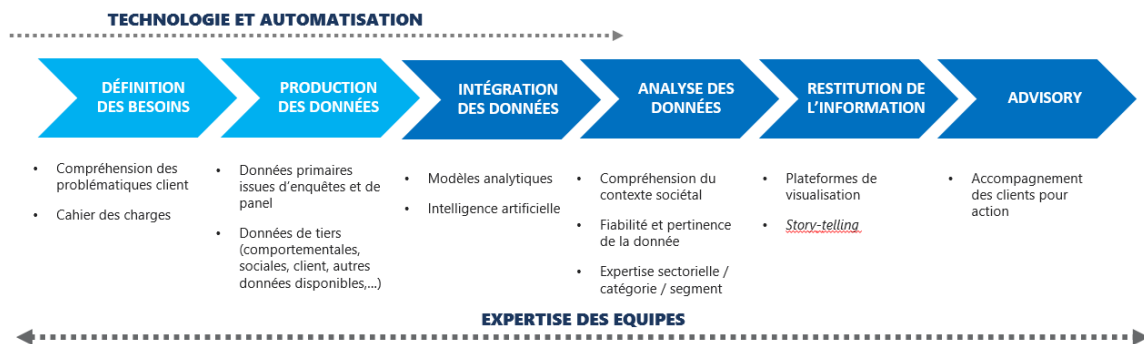
Chiffre d'affaires du Groupe (1999 - 2023)



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 ses 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.



2.2.1 Collecte de la donnée

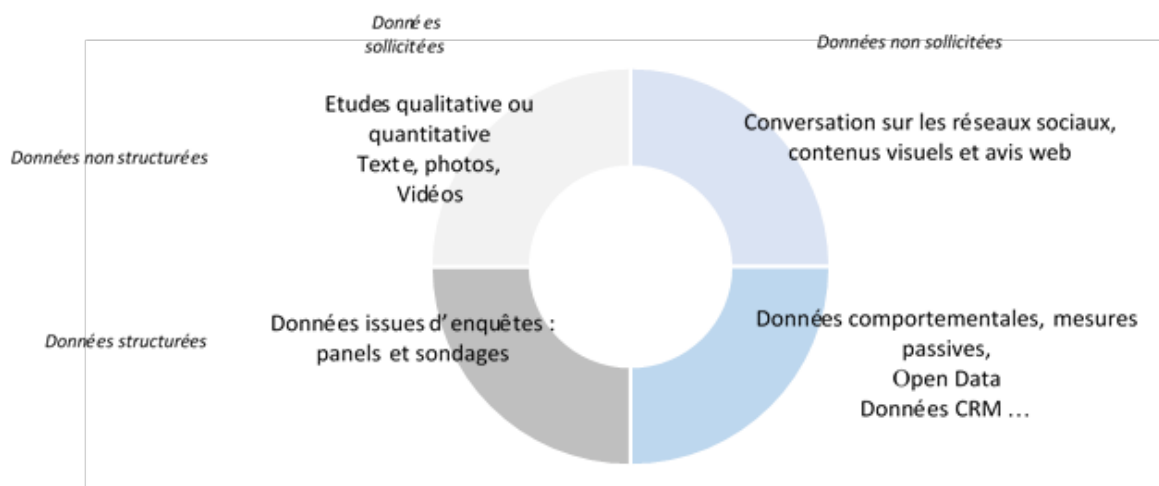
Les sources de données se sont multipliées ces dernières années : données comportementales, données issues des réseaux sociaux, données des clients issues de systèmes d'information CRM, ou encore « open data » c'est-à-dire des données auxquelles l'accès est totalement public et libre de droit.

MODELE D’AFFAIRES D’IPSOS

IPSOS, UNE ENTREPRISE PRESENTE SUR TOUTE LA CHAINE DE PRODUCTION DE L’INFORMATION

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.



Traitement et enrichissement des données

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.

Analyse des données

Les équipes d’Ipsos apportent une expertise en matière scientifique, technologique et de savoir-faire dans l’analyse des données ainsi rassemblées. Combinées à la connaissance du secteur, de la catégorie, ou du contexte culturel local, elles 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, 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).

2.2.2 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.

2.2.3 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 spécifiques de conseil, notamment à travers sa Ligne de services Strategy3.

2.2.4 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 nos Lignes de Services et pour chacune de nos 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 2023 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 à nouveau en légère progression et demeure à un niveau élevé, supérieur à celui d’avant la pandémie (8,2/10 après 8,1 en 2022). 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 ait une politique

d’entreprise responsable. En 2023, environ 91% 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 selon deux grands axes : les lignes de services et les territoires.

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

Au total, plus de 75 services sont répartis entre 16 lignes de services, chacune spécialisée dans un segment de marché :

- Audience Measurement
- Automotive and Mobility Development
- Brand Health Tracking
- Channel Performance

- Corporate Reputation
- Creative Excellence
- Customer Experience
- Healthcare
- Innovation
- Ipsos MMA
- Ipsos UU
- Market Strategy and Understanding
- Observer
- Public Affairs
- Ipsos Synthesio
- Strategy3

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

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 et au savoir (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 le Groupe 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 19 701 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 départ 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.

En 2008, Ipsos a été la première société d'études mondiale à adhérer au 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, Environment* (Sociétés, Individus et Environnement). Il fait l'objet d'un suivi régulier par le comité Stratégie et ESG du Conseil d'Administration d'Ipsos.

Notre stratégie ESG est fondée sur les attentes de l'ensemble de nos parties prenantes :

- Celles de nos plus de 19 000 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 près de 50 ans ;
- La confiance des personnes que nous interrogeons et à qui nous assurons 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 et dont le rôle sera essentiel dans l'atteinte de nos objectifs de décarbonation ;
- Les partenariats avec gouvernements, organisations internationales et associations avec qui 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
- Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au 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, accessible sur le site internet d'Ipsos
- 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.

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : TAKING RESPONSIBILITY

Chaque nouveau collaborateur d'Ipsos suit une formation obligatoire sur nos politiques et actions en matière de 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%, et des membres du Comité exécutif, à hauteur de 10%.

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 rappelle 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 nouveau processus, systèmes et outils visant à renforcer la protection des données de nos clients et répondants.

Ipsos veille à ce que 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.

Nous soutenons un ensemble de projets humanitaires et de développement à travers le monde, notamment *via* la Fondation Ipsos. Nous agissons à l'échelle locale et encourageons nos collaborateurs à participer à des activités humanitaires, à des actions de bénévolat et de mécénat de compétences dans les pays. Chaque salarié dispose de deux journées par an, rémunérées par Ipsos, à y consacrer.

Cet engagement et les résultats obtenus sont reconnus par des acteurs indépendants. Ipsos se situe au niveau « *Advanced* » du Pacte Mondial des Nations Unies, au niveau « *or* » de l'agence EcoVadis et au niveau « *Management* » du Carbon Disclosure Projet (CDP).

3.2.3 L'engagement d'Ipsos pour la planète

En 2023, Ipsos s'est engagé à l'atteinte du Net Zero en 2050 au plus tard, en cohérence avec l'Accord de Paris et son objectif de maintenir l'augmentation de la température mondiale en dessous de 1,5 °C par rapport à la période pré-industrielle. Nos trajectoires de réduction d'émissions de carbone ont été soumises à la *Science Based Targets Initiative* (SBTi).

Bien que nos activités de services aient un impact direct limité sur l'environnement, la lutte contre le changement climatique est au cœur de nos préoccupations.

Depuis 2012, Ipsos publie un rapport annuel sur les émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces données couvrent aujourd'hui 100 % de nos marchés et de nos filiales consolidées par intégration globale, et sont examinées par un auditeur externe.

L'objectif 2023 de réduction des émissions – atteindre 2.05 tonnes de CO2 par employé – porte sur le scope 1, le scope 2 et les déplacements professionnels des employés pour les 35 principaux marchés.

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. Ils portent sur les droits humains, les droits des salariés, 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 six ans par le Pacte mondial.

Objectif de développement durable (ODD)	Contribution d'Ipsos
---	----------------------



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.

Objectif de développement durable (ODD)

Contribution d'Ipsos



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.



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.

Objectif de développement durable (ODD) Contribution d'Ipsos



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 les personnes 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).



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 son empreinte carbone en atteignant un niveau moyen par salarié de 2.05 tonnes de CO₂e à l'horizon 2023 et d'atteindre le Net-Zero en 2050 au plus tard conformément à l'engagement au Science Based Target initiative (SBTi) pris en 2023.



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.

Objectif de développement durable (ODD)

Contribution d'Ipsos

**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

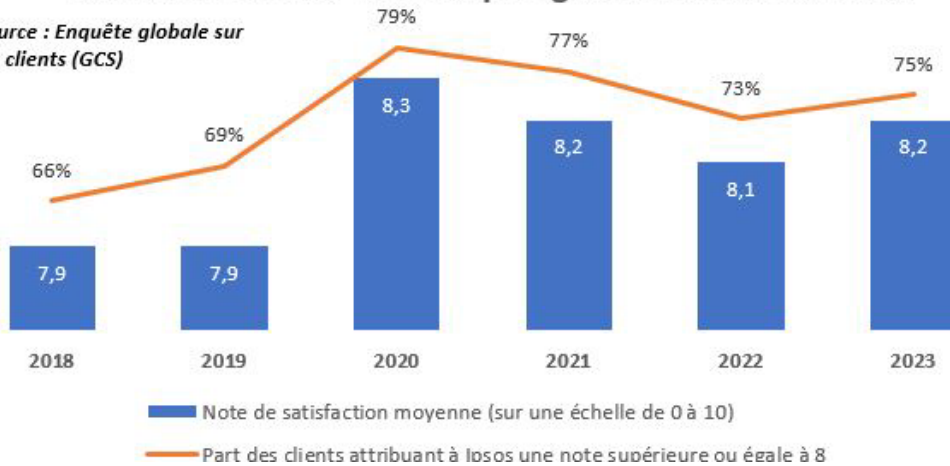
Ipsos est résolument centré sur ses clients, dans une période complexe où, disposer d'informations fiables, à jour et pertinentes sur la société, les marchés et les individus est essentiel pour les entreprises comme pour les organisations publiques. Nos clients ont besoin d'Ipsos et Ipsos sait répondre à leurs attentes.

La « priorité au client » (« Client First ») est l'une de nos cinq valeurs d'entreprise, déployées au quotidien par nos plus de 19 000 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 2023, 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 8,2 sur 10 – en augmentation après 8,1 en 2022. Plus de 40% se disent extrêmement satisfaits de la performance d'Ipsos, lui attribuant une note de 9 ou 10. Près des trois-quarts (75 %) notent nos services à 8 ou plus.

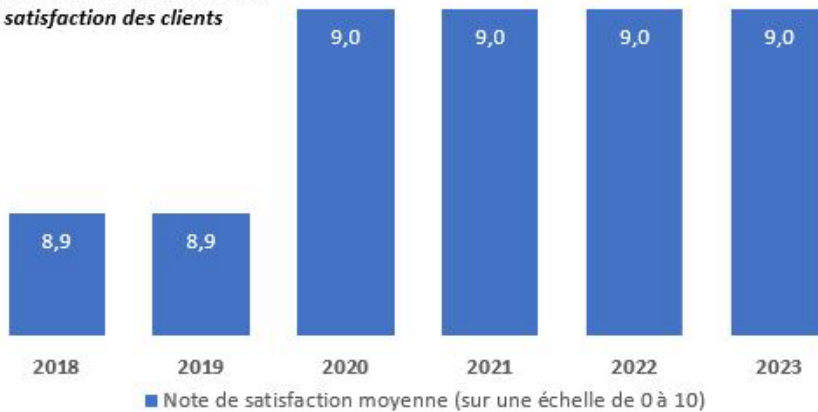
Satisfaction Client - Les 400 plus grands clients mondiaux

Source : Enquête globale sur les clients (GCS)



Satisfaction Client - Tous les clients

Source : Moniteur externe de la satisfaction des clients



Au-delà de ses solutions, de la qualité de ses experts, méthodologies et technologies et de sa présence sur 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

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : TAKING RESPONSIBILITY

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. Pierre Barnabé, administrateur ;
- Mme Àngels Martín Muñoz, administratrice ;
- Mme Sylvie Mayou, administratrice représentant les salariés.

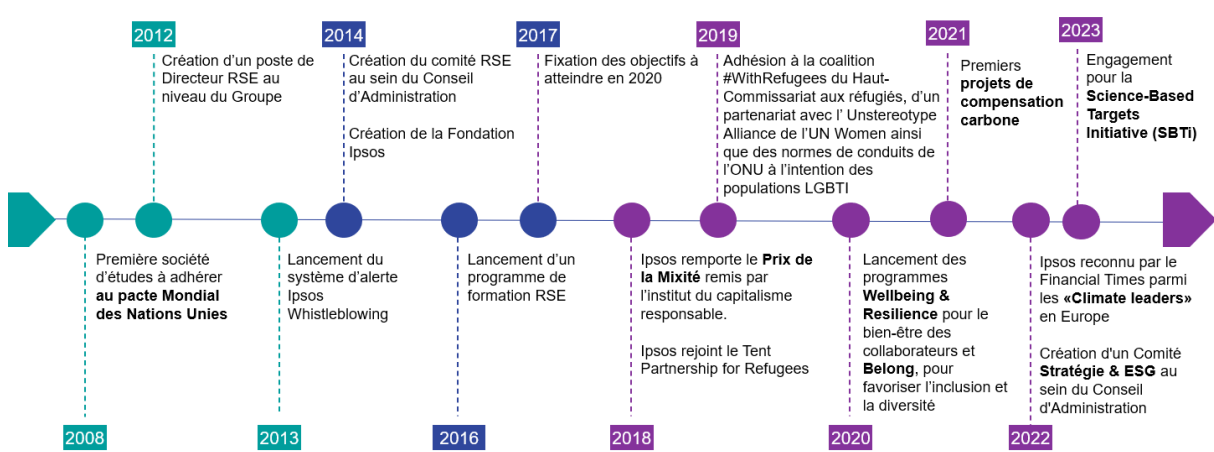
M. Didier Truchot, Président du Conseil d'administration d'Ipsos et M. Ben Page, Directeur général, participent en tant que de besoin à ce Comité.

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 relais dans chaque pays.

La feuille de route 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 2023 :

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPROS : TAKING RESPONSIBILITY

Segment	Indicateur n°	Indicateur RSE	Objectif 2023	Périmètre	Valeurs de référence le plan 2020-2023	de pour 2020-	31/12/2022	31/12/2023
SOCIAL	1	Niveau d'engagement des salariés (cf. 3.3.3.1.2)	Niveau d'engagement des salariés égal au seuil "RED" (Representative Employee Data)	Groupe	72 %		79 % (vs RED 72 %)	76 % (vs RED 70 %)
	2	Taux de réponses à l'enquête Taking responsibility (Couverture de l'ensemble des problématiques RSE)	95 % de réponses à l'enquête TR pour tous Pays > 50 les pays de plus de 50 salariés		100 %		100 %	100 %
	3	Égalité professionnelle hommes/femmes - % de femmes nommées au Level 1 du « Leadership Team » (cf. 3.3.4.2)	Taux de 40 % d'ici 2023	Groupe	34,2 %		36 %	40 %
		Égalité professionnelle hommes/femmes - % de femmes nommées au Level 2 du « Leadership Team » (cf. 3.3.4.2)	Taux de 50 % d'ici 2023	Groupe	43,6 %		45 %	48 %
4	Taux de rotation sur départs volontaires des salariés (cf. 3.3.3.1.1)	Taux de rotation en dessous de 12 % (hors employés dont l'ancienneté inférieure à 3 ans)	Groupe	11,7 %		9,4 %	7,8 %	
SOCIÉTAL	5	Part de fournisseurs adhérents au Pacte mondial des Nations unies (cf. 3.4.8.2)	90 % des fournisseurs globaux adhérents au PMNU en 2023	Groupe	n.a		59 %	91 %
ENVIRONNEMENTAL	6	Émissions de gaz à effet de serre par salarié (cf. 3.5.1.1)	Tonnage total d'émissions d'équivalent CO ₂ pour les Scope 1, 2 et déplacements professionnels dans le Scope 3 de 2,05 par salarié en 2023	35 pays suivis pour les émissions GES	2,35 tonnes de CO ₂ e par salarié		1,18 tonnes de CO ₂ e par salarié	1,06 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 %		92,9 %	97,7 %
		Achats directs de papier (cf. 3.5.1.1)	Réduction d'achats de papier de 10 %	35 pays GES	260 tonnes – 17 (11,1 kg par salarié) kg par salarié		190 tonnes	174 tonnes
8	Utilisation du plastique à usage unique	Élimination du plastique à usage unique d'ici 2023	Groupe	n.a			Usage éliminé sur l'ensemble des sites Ipsos	

En début d'année 2024 le Comité Stratégie et ESG et le Conseil d'administration ont statué sur la feuille de route « ESG » d'Ipsos pour la période 2024-2026 et les indicateurs de performance à suivre sur cette période.

Segment	Indicateur n°	Indicateur ESG	Objectif 2026	Périmètre	Valeurs de référence pour le plan 2024-2026
SOCIAL	1	Niveau d'engagement des salariés	Niveau d'engagement des salariés au moins égal au benchmark "RED" (<i>Representative Employee Data</i>) pour le secteur des services aux entreprises	Groupe	72 % (benchmark 2023)
	2	Proportion de femmes parmi les employés du Level 1 du « <i>Leadership Team</i> »	42 %	Groupe	40 %
		Proportion de femmes parmi les employés du Level 2 du « <i>Leadership Team</i> »	50 %	Groupe	48 %
	3	Taux de rotation sur départs volontaires des salariés	Taux de rotation en dessous de 12 % (hors employés dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans)	Groupe	7,8 %
GOUVERNANCE	4	Part des employés formés sur les risques liés à la protection et à la sécurité des données et sur les risques de corruption vis-à-vis des clients et des fournisseurs.	95%	Groupe	n.a
ENVIRONNEMENT	5	Émissions de gaz à effet de serre (en tonnes de CO2e)	Scopes 1 + 2 : -42% par rapport à 2019 (année de référence) Scope 3 hors biens immobilisés : -19% par rapport à 2019 (année de référence)	Groupe	2019 (année de référence) : Scope 1 + 2 : 19 544 tCO2e* Scope 3 hors biens immobilisés : 158 960 tCO2e* 2023 : Scope 1 + 2 : 12 431 tCO2e Scope 3 hors biens immobilisés : 134 321 tCO2e
	6	Part des énergies renouvelables dans la consommation totale d'énergie	35%	Groupe	n.a

* En cours de revue par le SBTi, donc sous réserve d'approbation

3.2.7 Méthodologie de collecte des données

3.2.7.1 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

CADRE DE REFERENCE

LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : TAKING RESPONSIBILITY

conjointement par les équipes centrales et les équipes locales de chaque pays. Le Directeur ESG 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 2023). 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 2023.

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*).

3.2.7.2 Définitions et Modalités de collecte des données

3.2.7.2.1 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.

3.2.7.2.2 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.

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

Les informations sont principalement collectées au niveau de chaque pays par l'équipe centrale de la Direction Financière du Groupe sous la supervision du Directeur financier adjoint, selon un processus de saisies des données environnementales dans des écrans spécifiques de l'outil de reporting financier utilisé par le Groupe (ces écrans de saisie des émissions de gaz à effet de serre et les calculs associés sont préparés 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 et guide méthodologique / manuel d'utilisation de l'outil de reporting conçu selon la méthode « Bilan Carbone® ». 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 la méthode « Bilan Carbone® » permettant une extraction de données des émissions conformément au format requis par le protocole « Émissions de gaz à effet de serre ».

3.2.7.2.4 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 sociaux ;
- 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.

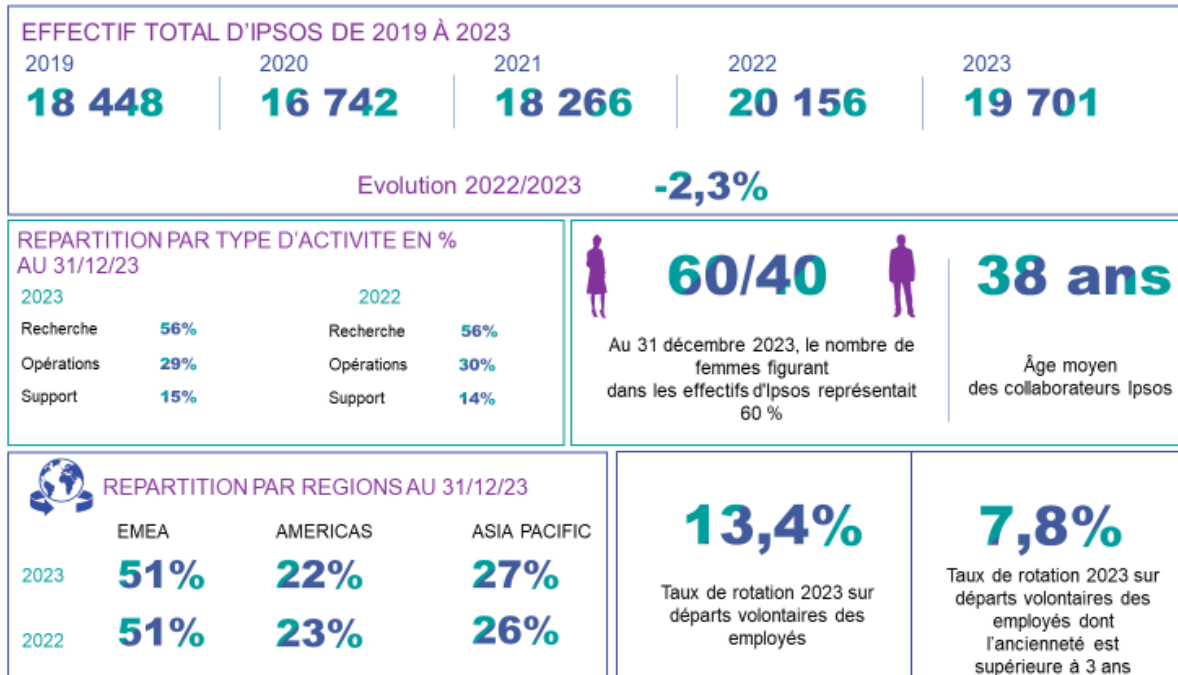
3.2.7.2.5 Revue des informations par des auditeurs indépendants

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 avait engendré un changement sociétal sans précédent et avait 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 2023, Ipsos a poursuivi sa politique de protection des salariés en adéquation avec les règles sanitaires gouvernementales locales.

3.3.2.1.1 Prévention des risques psycho-sociaux

Dans les contextes économiques et sociaux variés des pays où nous opérons, face aux bouleversements mondiaux et à l'inflation qui peuvent engendrer des risques psycho-sociaux, Ipsos a mis en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement pour nos collaborateurs, comme :

- Des lignes téléphoniques d'écoute avec des spécialistes dans la majorité des pays via le système EAP « Employee Assistance Program » ou des lignes d'écoute psychologique dédiées.
- Des formations en ligne, via notre plateforme interne, pour aider les managers à gérer les équipes travaillant de manière hybride (voir 3.3.3.4), ainsi que des ressources pour gérer le stress et développer la résilience de nos collaborateurs qui contribuent à leur bien-être au sein de l'entreprise.
- Le respect du droit à la déconnexion pour les salariés en télétravail en dehors des heures de bureaux.
- Des dons de congés en France permettant à nos collaborateurs de bénéficier de jours supplémentaires et d'être présents pour leurs proches dans le besoin créant une véritable communauté de soutien au sein de l'entreprise (73 jours en 2023).
- Aux Etats-Unis, l'application "Wellable" permet à ses salariés de pouvoir suivre des cours de pleine conscience et de méditation. Des ateliers avec des intervenants extérieurs sur divers sujets tels que la parentalité, l'éducation financière, la motivation

personnelle, notre relation avec les médias sociaux fournissent à nos collaborateurs des connaissances et des compétences qui peuvent avoir un impact positif sur leur vie personnelle et professionnelle. Ces ateliers favorisent l'apprentissage continu, l'épanouissement personnel au sein de notre organisation.

- La mise en place pour tous les managers d'Ipsos en France de formations Risque Psycho-sociaux afin de comprendre et de cartographier les risques psycho-sociaux, prévenir les problèmes tels que le stress, le burnout, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, adopter les bons réflexes de préventions, apprendre à mobiliser ses ressources managériales pour limiter les risques et faire face aux situations de souffrance et accompagner le retour au travail après une longue absence. En 2023, plus de 300 collaborateurs ont bénéficié de ces formations.

Dans notre récente enquête Pulse, 78% de nos employés d'Ipsos ont rapporté qu'ils se sentaient capables de partager leurs opinions au travail sans craindre de conséquences négatives. Ceci témoigne de l'environnement de soutien que nous cultivons chez Ipsos et des mesures actives pour soutenir davantage le bien-être psycho-social de nos équipes. Notre attention continue dans ce domaine témoigne de notre engagement à maintenir un lieu de travail sain et ouvert où nos employés se sentent entendus et soutenus.

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

Ipsos s'engage pleinement à assurer la santé et la sécurité de tous ses collaborateurs. Ce principe est souligné dans le Code de conduite et d'éthique professionnelle d'Ipsos (p.6). Les politiques et procédures détaillées sont disponibles aux niveaux pays, étant donné que, au-delà de nos obligations légales générales et de nos engagements en tant qu'employeur, de nombreuses règles et procédures concrètes sont spécifiques à chaque pays et à chaque lieu dans les 90 marchés et les 250 villes où nous opérons. Elles sont disponibles sur demande.

Nous voulons nous assurer que chacun au sein d'Ipsos préserve sa propre santé, sa sécurité et son bien-être, ainsi que ceux de tous les visiteurs, des travailleurs sur le terrain et des personnes susceptibles d'être affectées par nos activités.

Près de 1010 collaborateurs sont désignés et formés (6089 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.

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

3.3.2.2.1 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%, stable par rapport à 2022.

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

Chez Ipsos, nous pensons que passer du temps et travailler ensemble au bureau favorise le développement professionnel, la collaboration, la créativité, les interactions informelles et le sentiment d'appartenance qui sont indispensables au succès de notre entreprise. Nous sommes aussi convaincus que c'est un mode de travail avec une influence positive sur la santé psychologique de chacun.

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

Une majorité de nos collaborateurs a 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 nos collaborateurs 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.
- Notre Centre de formation interne à Ipsos - propose une formation sur la gestion du temps pour aider nos collaborateurs 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.

La récente étude de satisfaction des salariés « Pulse 2023 » (voir 3.3.3.1.1) a révélé que les trois principaux facteurs qui influencent positivement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont la possibilité de travailler à distance, la flexibilité des horaires de travail et la présence de collègues solidaires et compréhensifs.

3.3.2.3 Engagement extra-professionnel

Concernant l'engagement de salariés dans la réserve militaire, Ipsos veille à ce que les réglementations locales soient respectées. Par exemple, en France, Ipsos suit le code du travail et accepte qu'un réserviste puisse s'absenter à n'importe quel moment en approuvant la demande d'un congé sans solde.

3.3.2.4 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 ces périodes de crise (incertitudes dues aux différents conflits mondiaux, l'inflation, les changements climatiques).

Pour accompagner ses 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 accessible à tous nos collaborateurs via notre intranet.

En 2023, nous nous investissons dans le développement d'un programme global de santé et de bien-être qui sera officiellement lancé en début d'année prochaine. L'objectif principal de ce programme est de fournir à tous nos collaborateurs un socle commun d'outils et bonnes pratiques nécessaires pour mener une vie équilibrée au travail sur le plan mental, physique et social. Ainsi, chaque collaborateur, où qu'il se trouve, pourra bénéficier de prestations équivalentes et profiter d'un environnement professionnel favorable à son bien-être.

Bien qu'il soit complexe d'évaluer l'impact précis des initiatives que nous avons mises en place, nous observons des niveaux d'engagement et d'intérêt significativement élevés de la part de nos employés en ce qui concerne les activités de bien-être et de résilience que nous menons, notamment via notre enquête de satisfaction annuelle où 76% de nos collaborateurs déclarent qu'Ipsos fournit les ressources nécessaires pour soutenir la santé et le bien-être de ses collaborateurs.

- Nos collaborateurs ont accès à un large éventail de formations via notre plateforme interne. Elles portent sur des domaines essentiels tels que la gestion du temps, la gestion du stress et la résilience personnelle, la promotion de l'inclusion et de la diversité, et l'amélioration de l'efficacité personnelle
- Des événements sportifs (course, challenge de pas, yoga, pilate, ...) sont organisés localement pour encourager les salariés à se réunir, contribuer à renforcer la cohésion d'équipe et favoriser la santé mentale tout en réduisant le stress.
- A Paris, 50 femmes issues des différents départements d'Ipsos en France, en Suisse ainsi que des équipes globales ont participé pour la 13ème année consécutive à "La Parisienne", une course emblématique visant à soutenir la recherche contre le cancer du sein.
- L'application Wellable en Amérique du Nord permet à tous les collaborateurs 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.
- Notre équipe en Belgique a développé un programme « Energy@Ipsos dédié au bien-être total basé sur 4 piliers (Food, Mind&Relax, Move, ESG) qui leur a permis de remporter leur premier prix Wellbeing/Sports. Ce prix, décerné par le gouvernement, récompense les entreprises qui investissent dans des programmes visant à promouvoir le sport et le bien-être sur le lieu de travail afin d'améliorer le bien-être des collaborateurs et leur permettre d'avoir une vie plus saine. Energy@Ipsos comprend plus de 30 activités sur une année entière.
- Ipsos a été officiellement certifié par « Great Place to Work » comme l'un des meilleurs endroits où travailler dans 12 marchés, dont 7 dans la région Asie Pacifique. Les pays concernés sont l'Inde, l'Indonésie, la Corée, la Malaisie, Singapour, la Thaïlande, le Vietnam, le Canada, les États-Unis, le Pérou, le Mexique et l'Équateur. Cette réussite

reflète notre engagement à créer un lieu de travail qui donne la priorité au bien-être et à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.

- Ipsos en Chine a été reconnu comme l'une des meilleures entreprises où travailler en Asie par Business Media International (HR Asia). C'est la deuxième année que nous gagnons dans cette catégorie qui récompense les entreprises qui créent un excellent environnement de travail et favorisent l'engagement des employés.
- Ipsos au Royaume-Uni a été certifié par le « Times Top 50 Employers » comme l'un des 50 meilleurs employeurs pour l'égalité homme/femme en 2023, tout comme l'Italie qui a reçu la certification en matière d'égalité homme/femme par Uniter (organisme de certification et d'inspection accréditée).

3.3.3 Gestion des talents

3.3.3.1 Attirer, engager et développer nos 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

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.

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. Au cours du premier semestre 2023, des ateliers ont été organisés pour diffuser les *Leadership Behaviours* au sein d'Ipsos, et pour aider nos leaders à les mettre en pratique. Au total, plus de 3 000 employés ont participé à ces ateliers qui incluaient une auto-évaluation sur les *Leadership Behaviours* ainsi que des jeux de rôle avec des mises en situation.

3.3.3.1.1 Taux de rotation : Analyse des départs

Au 31 décembre 2023, le Groupe comptait 19 701 employés dans le monde (y compris les effectifs relatifs aux acquisitions et incluant les « Contractors Standard »), contre 20 156 en 2022.

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 2023, Ipsos comptabilisait un taux de rotation total de 16,9 % (20,3 % en 2022) et un taux de rotation sur départs volontaires de 13,4 % (17,9 % en 2022), dont 7,8 % pour les salariés avec une ancienneté supérieure à trois ans. En 2023, le nombre de départ volontaire est passé à 2462 (vs 3194 en 2022), ce qui correspond à une baisse de 22,9% ; et ceci se reflète de la même manière dans la baisse du taux de rotation (décrue de 22,9% sur le taux de 2022 de 17,9% en 2022 versus 13,8% en 2023). Plusieurs initiatives ont été lancées par les pays et ont été reconnues par le marché sur l'attractivité d'Ipsos (voir chapitre précédent « Initiative bien-être & résilience »). Elles sont par ailleurs mises en avant par nos employés au travers de l'enquête interne « Pulse ».

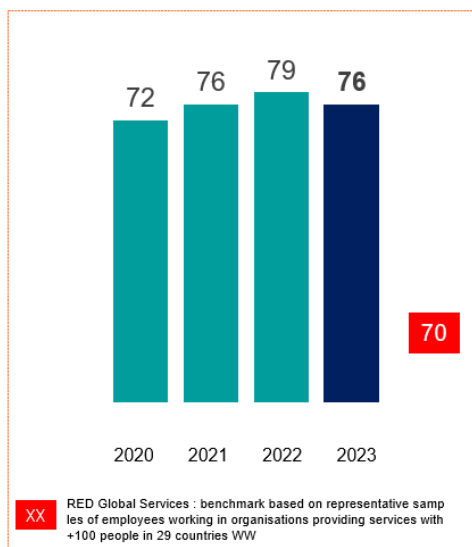
Par ailleurs, la société emploie un nombre important de travailleurs principalement temporaires pour l'administration des questionnaires : les enquêteurs. Ils ne sont pas pris en compte dans les effectifs permanents et les coûts variables qu'ils représentent sont inclus dans les coûts directs du compte de résultat consolidé.

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

3.3.3.1.2 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.

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

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

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 2023 l'enquête a ainsi été traduite dans 25 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 nouveau à 89 % cette année, nous permettant d'avoir une vision représentative, des résultats fiables et de pouvoir définir nos plans d'actions pour 2024.

Dans les contextes économiques et sociaux variés des pays où nous opérons, notre engagement global est très élevé, à 76 %. 83% de nos collaborateurs sont fiers de faire partie d'Ipsos et les valeurs de notre organisation trouvent un écho chez 86% d'entre eux. Nos salariés se sentent valorisés et respectés à 91%, quels que soient leur origine, leur sexe ou leur identité. Notre indice de diversité et d'inclusion atteint pour la deuxième année consécutive un niveau très élevé de 81 %, validant notre engagement en faveur d'un environnement de travail diversifié et inclusif.

De plus, 74% d'entre eux affirment que leur travail leur procure un sentiment d'épanouissement personnel, soulignant ainsi la satisfaction et l'épanouissement qu'ils ressentent dans leur rôle au sein de notre organisation.

Dans un souci d'amélioration continue, les résultats et les observations de la campagne « Ipsos Pulse » 2023 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. **Vous partagez votre écran**

Arrêter le partage

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

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

Afin de toujours démontrer notre engagement profond pour le développement de nos salariés, l'Ipsos Training Center a lancé le programme « Génération 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 entre les salariés des différentes lignes de services. Ce cursus de formation interne leur permettra ensuite de postuler à des postes divers au sein d'Ipsos.

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

Il inclut le suivi de formations en ligne, la participation à des activités pratiques (organisées localement) et la remise d'un projet d'équipe à présenter aux managers expérimentés dans leur pays. Des rotations peuvent aussi être organisées pour permettre aux participants de découvrir plusieurs lignes de services et d'enrichir leur connaissance du métier des études.

Depuis son lancement, environ 4 800 nouveaux diplômés se sont inscrits dans 72 pays.

Des initiatives globales ont été lancées pour animer la communauté Génération Ipsos :

- Via notre compte Viva Engage dédié à Génération Ipsos la parole est donnée à chacune de nos régions pour partager des success stories, des avis d'experts et aussi des témoignages de nos jeunes diplômés.
- La création de "Rendez-Vous", une série de webinaires de 30 minutes sur des sujets liés aux études de marché, permet 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.

Dans les pays, des initiatives locales peuvent aussi être proposées :

- 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 participe chaque année à un atelier de « Design Thinking ». En 2023, le Groupe a travaillé sur la marque employeur sous la direction de nos experts. C'est une grande opportunité d'apprentissage et, comme ce travail d'idéation est présenté au Comité de direction français, c'est 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.

En Corée, un programme d'intégration hors site est organisé pour les participants au programme Génération Ipsos. Pendant deux jours, ils prennent part à des activités de team building et à des ateliers de formation pour renforcer leur connaissance de l'entreprise ainsi que leurs compétences techniques et relationnelles. Cette initiative est très appréciée et contribue à accroître le sentiment d'appartenance à la communauté Ipsos.

« Cela m'a permis de me sentir fier d'être Ipsos » (note de 4.4 sur 5)

« Cela m'a permis d'améliorer mes compétences » (note de 4.3 sur 5)

3.3.3.2 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 des talents des entretiens de performance et de mobilité, ainsi que des évaluations à 360 degrés et la définition de plans de développement adaptés.

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

Ipsos utilise une « Job Library » dans laquelle près de 200 types de 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.

3.3.3.2.2 Evaluer la performance des collaborateurs et les aider à progresser

En 2023, 81% 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.

Fin 2023, un nouvel outil d'évaluation à 360 degrés a été lancé sur notre plateforme iTalent. Cette méthode permet à un collaborateur de recevoir des feedbacks sur ses compétences et ses comportements de la part de diverses sources dans son environnement professionnel : pairs, subordonnés, manager. L'objectif est d'avoir une vue complète de ses points forts et points d'amélioration, afin de définir des plans d'action pour se développer individuellement. Cela permet de nourrir des conversations de carrière et de développement du leadership.

3.3.3.2.3 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 rémunération, de promotion ou 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.

3.3.3.2.4 Offrir des parcours 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.

En 2023, Ipsos a lancé la plateforme « Opportunity MarketPlace » afin de favoriser la mobilité interne et les évolutions de carrière au sein du Groupe. Grâce à cette nouvelle plateforme, tous les collaborateurs peuvent accéder à la liste des postes à pourvoir partout dans le monde et postuler directement en ciblant les offres qui correspondent à leur profil et à leurs aspirations. Ils ont également la possibilité de s'inscrire à des alertes ou de transférer les annonces à d'autres collègues.

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 2023, 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.

3.3.3.3 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 de formation 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

environ 2% du temps total en 2023. Ipsos est fier de cet accomplissement qui atteste de la pertinence de faire du développement de nos équipes un sujet clé.

3.3.3.3.1 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 et fournit les solutions de formation en ligne les plus récentes. Il contribue ainsi au développement personnel des collaborateurs.

En 2023, l'ITC a migré vers une nouvelle plateforme de formation dans iTalent. Il s'agit d'un portail unique qui donne accès à l'offre de formation d'Ipsos à tous les collaborateurs, y compris sur mobile et sans connexion internet. Cette nouvelle plateforme permet de trouver des contenus de formation plus facilement, et d'interagir avec d'autres participants dans des forums de discussion.

L'ITC offre des formations sur des sujets liés aux solutions et méthodologies d'Ipsos ainsi que sur des compétences techniques ou en matière de savoir-être.

L'ITC propose actuellement 554 formations en ligne aux salariés, classifiées selon 6 types de compétences :

- **Client First** : compétences liées aux interactions avec les clients et au développement commercial, afin de devenir un véritable partenaire et un conseiller avisé pour nos clients.
- **Leadership** et **Savoir-Être** : compétences permettant de devenir plus efficace dans son travail et de manager une équipe.
- **Onboarding et Support : trainings fondamentaux pour comprendre comment travailler et collaborer au sein d'Ipsos**
- **Etudes de marché** : compétences liées au savoir-faire en matière d'études de marché.
- **Lignes de Service** : compétences liées aux lignes de services, à leurs outils, méthodologies et stratégies d'études.
- **Compétences Techniques** : compétences liées à des technologies existantes ou nouvelles telles que l'IA Générative.

En 2023, 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.

3.3.3.3.2 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

En 2023, nous nous engageons dans l'enrichissement de nos programmes de formation obligatoire, visant à garantir que l'ensemble de nos collaborateurs développe une compréhension approfondie de leur fonction et de la dynamique interne de l'entreprise. Ces sessions de formation seront structurées autour de trois axes fondamentaux : « Travailler ensemble », « Principes essentiels du métier de researcher » et « Engagement avec Ipsos ». Ce nouveau programme de formation sera lancé début 2024.

3.3.3.3 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 Les nouveaux programmes de formation

En 2023, plus de 90 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
- Experience Academy

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*.

En 2023, afin de soutenir l'évolution rapide de l'IA Générative et les besoins en formation de nos collaborateurs, l'ITC a développé plusieurs formations en ligne dans ce domaine. Ces formations incluent des contenus sur les outils dédiés, tels que Ipsos Facto, ainsi que des vidéos et des prises de parole inspirantes de nos experts Ipsos.

3.3.3.4 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 :

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

- 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 5, 6 et 7 correspondent aux premières étapes d'une carrière et représentent 71,9% 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 3 et 4 correspondent au management intermédiaire et représentent 23,7% 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.

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 Actionariat », 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 1 066 millions d'euros pour l'exercice 2023, contre 1 056 millions d'euros en 2022, représentant une hausse de 0,9 % par rapport à 2022 (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. Notre indice de diversité et d'inclusion issu de notre enquête annuelle de satisfaction le démontre encore cette année avec un taux de 81% validant notre engagement en faveur d'un environnement de travail diversifié et inclusif. Ainsi, 91% de nos collègues se sentent capables d'être eux-mêmes au travail chez Ipsos, indépendamment de leur origine, sexe ou tout autre aspect de qui ils sont.

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

Belong est une initiative d'Ipsos visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'entreprise. L'ambition est de refléter la diversité des individus et des problématiques étudiées, en créant un environnement où tout le monde se sent fier d'appartenir.

L'objectif de Belong est de contribuer à un environnement inclusif où les employés se sentent intégrés, libres d'être eux-mêmes et d'avoir une voix influente. L'entreprise encourage une culture où la diversité de pensée et d'opinion est valorisée, permettant à chaque individu de s'intégrer pleinement et de produire un travail qui a un impact. L'objectif est de représenter la société dans laquelle Ipsos opère, à tous les niveaux.

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

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

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.

Ainsi, Ipsos a mis en place divers Groupes de Ressources pour nos collaborateurs (ERGs) qui apportent leur soutien et promeuvent l'inclusion pour les groupes sous-représentés, tels que « Gender Balance Network, OUT@Ipsos, BRIDGE (« Being Racially Inclusive and Diverse Is Good for Everyone ») aux États-Unis, Women's Network, le Réseau Pride. Ipsos participe également à des événements mondiaux comme la Journée Internationale de la Femme pour sensibiliser et promouvoir l'égalité des sexes.

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.

Quelques-unes des actions menées dans le cadre de l'initiative « *Belong* » :

- En octobre 2023, Ipsos a organisé son troisième webinar mondial ESG sur le thème « Diversité, Équité, Inclusion » (DEI) à l'intention de l'ensemble de nos collaborateurs rassemblant plus de 4 800 collègues. Nous avons partagé avec nos clients le travail que nous réalisons dans le domaine DEI, nos pratiques pour augmenter la représentation dans nos échantillons d'enquêtes, et nous avons fait une mise à jour spéciale sur notre initiative *Belong*, qui se concentre sur la promotion d'une culture diversifiée et inclusive au sein d'Ipsos.
- 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 collaborateurs 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.
- Des formations sur le thème "recruter sans discrimination" et « Travailler avec des équipes multiculturelles » sont disponibles sur notre plateforme interne de formations.
- Dans le cadre des efforts déployés par la communauté RH monde pour lutter contre les préjugés, l'équipe Total Operations RH continue sa série "*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 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 6ème édition de « Duoday », une initiative visant à accueillir des personnes handicapées au sein de notre entreprise afin de leur faire découvrir nos métiers et activités professionnelles.
- Le 22 juin 2023, nos équipes en Thaïlande ont célébré le mois de la fierté en organisant leur premier événement, visant à promouvoir l'acceptation, l'équité et la sensibilisation aux questions touchant la communauté LGBTQ+. Cet événement a été l'occasion pour nos collègues de partager des histoires inspirantes : de l'histoire des célébrations de la Fierté et de la lutte pour les droits des personnes LGBTQ+ à leurs propres expériences personnelles.

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 et 40% d'hommes, 66% dans les fonctions liées aux études Ipsos et 50% dans les fonctions support. Dans le respect de l'ensemble des règles 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 suivi dans le Groupe de l'égalité femmes-hommes analysant les actions des pays du Groupe. Cette analyse comprend 3 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, le taux de femmes dans le top management et le taux de femmes parmi les 10 % de salaires les plus élevés. Les résultats sont analysés dans 14 pays (dont l'effectif permanent est supérieur à 300 employés) 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.

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* »

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS

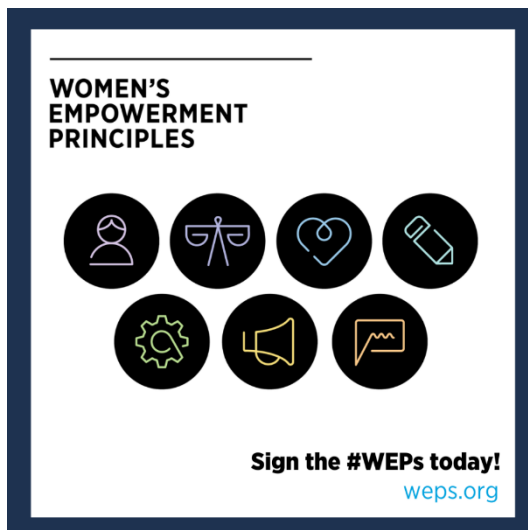
Network » pour rassembler non seulement les femmes mais aussi les hommes, afin qu'ils s'engagent ensemble sur un pied d'égalité.

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

- Ipsos, acteur de longue date de la lutte contre toutes les formes de discrimination, est désormais signataire des principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies (WEPs - the Women's Empowerment Principles). Les WEPs sont un ensemble de sept principes à travers lesquels les entreprises peuvent promouvoir l'autonomisation des femmes, allant du leadership de haut niveau aux initiatives communautaires et à la transparence des rapports.

Pour reprendre les termes de notre Directeur général, Ben Page : Il s'agit de donner à chacun le soutien dont il a besoin pour avoir une chance équitable. La chance joue un rôle important dans les carrières, mais il faut donner à tous la possibilité de tirer le meilleur parti de cette chance lorsqu'elle se présente.



- Le « Gender Balance Network » a contribué à augmenter la durée du congé parental pour les femmes et les hommes et a soutenu la flexibilité des horaires de travail pour les parents. Sue Phillips, présidente de GBN, souligne que le travail pour l'égalité n'est pas terminé dans le monde, citant les données de 2023 montrant que 68 % estiment qu'il existe des inégalités entre les sexes ([étude Ipsos pour l'International Women's Day](#)). Elle insiste sur la nécessité d'avoir un vivier équilibré d'hommes et de femmes pour sélectionner les meilleurs talents afin de diriger des équipes.
- Le 7 mars, « Gender Balance Network » a organisé un événement interne mondial en ligne qui a rassemblé 946 personnes et nous a permis d'avoir des discussions éclairantes sur l'équité entre les genres. Des experts de clients tels que Avon Institute, Dalmia Bharat Group, Distell, Google et PwC ont partagé leurs points de vue sur les moyens qu'ils utilisent pour remédier à l'inégalité.
- En octobre dernier, un panel live a été organisé en collaboration avec les réseaux suisse et britannique du « Gender Balance Network » (GBN). L'événement a réuni des leaders d'Ipsos et près de 300 collègues de Suisse, du Royaume-Uni et de l'Équateur.

Ils ont activement participé aux discussions, abordant des questions telles que l'écart d'autorité et les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans leur carrière. L'événement a souligné l'importance des alliés masculins dans la promotion de l'équilibre des genres et a fourni des informations et des stratégies pour surmonter les défis et promouvoir l'égalité des sexes. Il a offert une précieuse occasion d'apprentissage auprès de leaders inspirants et a contribué à la conversation continue sur l'équilibre des genres.

- 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 2023 :

- 40% des cadres du niveau 1 de l'équipe dirigeante sont des femmes (rappel taux 2022 : 36%). Ce niveau comprend les 200 principaux cadres dirigeants et experts les plus importants d'Ipsos, et pour la plupart actionnaires du Groupe.
- 48% des cadres du niveau 2 de l'équipe dirigeante sont des femmes : un vivier plus que prometteur dans la succession des cadres du niveau 1 précédent (rappel taux 2022 : 45%). Ce niveau comprend près de 640 cadres dirigeants et experts complémentaires.

Ipsos s'est hissé à la 6ème place du classement annuel du SBF120 sur la féminisation des instances dirigeantes avec un score de 87,83 points. L'an dernier, Ipsos était classé en 16ème position avec 79,40 points. Cette formidable progression dans le palmarès témoigne de l'engagement profond d'Ipsos pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de ses équipes dirigeantes. 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 également été cité cette année par Forbes comme l'une des meilleures entreprises au monde pour les femmes en 2023.

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

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL D'IPROS

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 est de produire des études, souvent d'intérêt public, en veillant à la transparence et l'intégrité de nos données.

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 communiquons notre code de conduite professionnelle et d'éthique, le *Ipsos Professional Code of Conduct and Ethics* (disponible sur notre site internet) à tous nos collaborateurs. Ce document expose nos valeurs, ainsi que nos politiques et procédures pour assurer que nous agissons en parfaite conformité avec les lois et règlements de nos pays d'implantation, ainsi qu'avec les meilleurs standards et bonnes pratiques. Il traite également de 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. Il expose les exigences d'Ipsos, notamment en matière de droits humains et de protection de l'environnement, qui s'imposent à nos 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 a mis en place des collaborations pérennes avec des associations humanitaires, des communautés et des associations de bénévoles. En 2023 à nouveau, nos équipes pays ont participé à des activités de collecte de fonds au profit d'associations. Ipsos a également lancé au niveau mondial une politique de « *matched giving* », par laquelle l'entreprise abonde les dons des collaborateurs à des projets humanitaires et caritatifs.

Ipsos encourage les activités de mécénat de compétences et la mise à disposition de notre savoir-faire au profit d'associations humanitaires.

Enfin, nos collaborateurs ont réalisé plus de 1400 journées de volontariat, rémunérées par Ipsos, au service de projets qui leur tenaient à cœur et que nous souhaitons soutenir.

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 plus de 110 projets dans 43 pays, pour un montant total de 3 millions d'euros.

La Fondation Ipsos est supervisée par un Conseil d'administration composé de 8 membres : Didier Truchot (Président), Lauren Demar (Directrice du développement durable), Laurence Stoclet (Directrice Participations), Susan Walker (Membre indépendant) Gill Aitchison (Membre indépendant), Brian Gosschalk (Ancien conseiller du Président), Gary Moore (Directeur financier Royaume-Uni) et Frédéric Corbay (Directeur financier France).

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 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 membres de ce réseau, Ipsos a décidé de prendre part à cette démarche.

En 2023, Ipsos s'est engagé à recruter 100 réfugiés d'ici 2026, dans nos différentes entités à travers le monde. Cet objectif fait suite à un premier engagement pris en 2018 et qui a été réalisé.

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, 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 récent 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 définis par le Code de conduite conjoint à ESOMAR et à la Chambre de Commerce Internationale. Il fixe les règles que nous nous appliquons en matière de régulation et de déontologie.

3.4.5 Protection des données et technologie responsable

Protection des données

La protection des données internes d'Ipsos, collectées auprès de répondants ou confiées par nos clients, constitue tant une exigence métier qu'une responsabilité sociale majeure. L'organisation IT d'Ipsos (Ipsos Tech) a lancé plusieurs initiatives qui soutiennent son engagement 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
- Mise en œuvre d'une solution de filtrage des e-mails de premier ordre en avril 2023
- Mise en conformité progressive avec la certification ISO27001 pays par pays (Tous les périmètres ISO27001 existants chez Ipsos ont été recertifiés avec succès en 2023 et cinq nouveaux pays ont été certifiés en 2023 : Australie, Brésil, Inde, Espagne et Nigeria).
- Implémentation 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 ou sur réseau Encryption des données de stockage pour toutes les plateformes d'applications importantes hébergées et sur tous les dispositifs nomades (ordinateurs portables, smartphone, tablettes...)

- Mise à jour de l'infrastructure de sécurité réseau en cours dans nos principaux centres de données d'hébergement gérés, remplaçant tout le matériel réseau par du matériel de sécurité de nouvelle génération.

Technologie Responsable

Contribution des outils d'Intelligence Artificielle à la stratégie ESG d'Ipsos

Au cœur des efforts d'Ipsos en matière d'IA responsable se trouve le cadre d'évaluation adopté par l'entité « Global Science », basé sur les notions de Vérité, de Beauté et de Justice.

- *La Vérité* se concentre sur l'exactitude des modèles et de leurs résultats ;
- *La Beauté* concerne l'explicabilité des résultats et, dans certains cas d'utilisation, la capacité à surprendre et à générer de nouvelles perspectives
- *La Justice* englobe plusieurs domaines importants - l'éthique de l'IA, les biais, l'équité algorithmique, la sécurité et la protection des données, ainsi que les droits et les responsabilités des créateurs de données utilisées pour l'entraînement et les utilisateurs des outils.

Ce cadre a été appliqué à de nouveaux domaines, tels que l'utilisation de modèles de langage pour la transcription audio, la traduction, la synthèse et le codage d'éléments tels que le sentiment.

Depuis plusieurs années, Ipsos se concentre sur le développement d'une IA responsable. La direction, les experts d'Ipsos ainsi que des partenaires universitaires ont été très actifs et en réalisant des présentations dans ce domaine, notamment la contribution de l'IA à la politique ESG du Groupe, à l'occasion de conférences dans le monde entier. Les pistes de réflexions et avancées initiales couvrent notamment :

- L'impact social, qui repose sur l'analyse des données liées à la satisfaction des employés, la diversité en milieu de travail, ou l'impact d'Ipsos sur son environnement immédiat quel que soit le pays dans lequel l'entreprise opère
- La gouvernance, en contrôlant la conformité aux réglementations, la transparence en matière de prise de décision et en améliorant la transparence des décisions d'entreprise.

Il est probable que l'IA jouera dans le futur un rôle important dans l'identification et la mise en place d'initiatives ESG. Ipsos restera vigilant en matière de contrôle des résultats produits par l'IA notamment en matière de responsabilité éthique et sociale. Le succès de ces initiatives ESG dépendra avant tout l'intégration du jugement et de la prise de décision humaine, indispensables à l'efficacité des outils d'IA.

L'accessibilité numérique

Notre travail avec les organisations gouvernementales exige qu'Ipsos réponde aux exigences en matière d'accessibilité. Cependant, chez Ipsos, l'accessibilité doit être 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 intégrée autant que possible dans l'ensemble de nos contenus. Bien qu'il s'agisse principalement d'éliminer les obstacles afin que chacun ait un accès juste et égal, la conception de l'accessibilité doit reposer sur une conception correcte et inclusive.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL D'IPSOS

Nous avons continué à nous appuyer sur les solides bases mises en place au cours de la période 2021-2022 en examinant régulièrement les meilleures pratiques et en partageant nos connaissances avec des experts de l'industrie et des parties prenantes clés. Nous utilisons ensuite les informations et l'expérience recueillies pour maintenir à jour tous les modèles, ressources, guides et supports de formation, en fonction des besoins de nos clients, de nos lecteurs et de leur pertinence.

En plus des orientations et des listes de contrôle fournies dans nos modèles, une suite complète de supports de formation et de communication en libre-service est disponible pour tous les collaborateurs d'Ipsos. Cela comprend des tutoriels vidéo de courte durée et approfondis, des rappels de listes de contrôle simples, des conseils sur les formats à utiliser, les coordonnées d'agences externes et les dernières actualités à partager avec les clients ou à inclure dans les propositions.

Nous poursuivrons nos efforts dans ce domaine en 2024.

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. La protection des données personnelles, qu'elles soient internes à Ipsos, collectées auprès des personnes interrogées ou confiées par nos clients, est un impératif commercial et une responsabilité sociale majeure.

Le cadre de conformité d'Ipsos en matière de protection des données personnelles s'articule autour du Règlement général sur la protection des données n° 2016/679 de l'Union européenne, également connu sous le nom de "RGPD". Les exigences et les principes de ce règlement ont été adoptés comme base du programme global de conformité d'Ipsos.

Le RGPD est rapidement devenu la norme législative standard et la grande majorité des nouvelles lois sur la protection des données personnelles s'en inspire largement. Ipsos adhère également à ESOMAR, l'organisme d'autorégulation pour les études de marché, sociales, d'opinion et de l'analyse de données. Le Code international ICC/ESOMAR s'applique à Ipsos au niveau mondial.

En 2018, Ipsos a mis en place une politique interne globale sur la protection de la vie privée, applicable à tous nos employés, dans tous les pays où le Groupe est présent. Cette politique a été mise à jour pour la dernière fois en 2021 pour rester en ligne avec les développements législatifs et reste en constante révision. Elle est disponible sur le site Ipsos.com. Elle est également diffusée en interne, notamment par le biais de notre "Livre des politiques et procédures" (Book of Policies and Procedures), et via des sessions de formation régulières. Afin d'assurer une conformité permanente avec 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 de la sécurité de l'information.

Par ailleurs, Ipsos met tout en œuvre pour que ses fournisseurs qui traitent des données personnelles soient évalués sur le respect de la protection des données. Ipsos peut réaliser des audits avec la majorité de ses fournisseurs stratégiques, y compris des audits sur site. Ipsos lui-même est régulièrement soumis à des audits par ses clients.

En outre, plusieurs de nos principales entités opérationnelles sont certifiées ISO 27001. Cette norme ISO sous-tend également nos exigences opérationnelles, même lorsqu'il n'existe pas de certification.

3.4.8 Entretien d'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.

Le code de conduite ESOMAR 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. 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 adopté 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.

3.4.8.1.1 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.

3.4.8.1.2 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 :

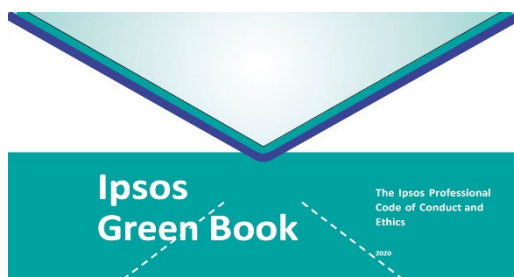
- D'un double dispositif : une enquête triennale sur les risques « Risk Assessment Survey » d'une part, et le « Self Assessment » demandé aux principaux cadres du Groupe sur une base triennale et déclarative ;
- De son reporting RSE ; et des missions d'audit interne qui sont menées localement.

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 de prévoir d'inclure dans les nouveaux contrats avec nos principaux fournisseurs et sous-traitants, des clauses d'engagement à respecter le Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que des clauses d'audit. Ces clauses étant un moyen pour Ipsos de s'assurer que ses co-contractants 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.

Ipsos a officiellement regroupé l'ensemble de ces engagements dans son Code de Conduite Fournisseur, publié dans notre « *Book of Policies and Procedures* » en 2023.

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



Au travers notamment de notre Code de conduite et charte éthique, 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.

Une formation obligatoire dédiée au Code de conduite est en cours de mise en place en 2024.

3.4.8.1.4 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, actuellement EthicsPoint.

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 58 alertes en 2022 et 62 en 2023 réparties de la manière suivante entre alertes internes (par mail) et alertes via EthicsPoint :

Cas répertoriés par canal	FY2022	% 2022	FY2023	% 2023
Rapport interne	37	64 %	30	48 %
Rapport EthicsPoint	21	36 %	32	52 %
Total	58	100 %	62	100 %

Dans les alertes importantes en termes de devoir de vigilance, il y a eu deux cas en 2023 qui nous ont mené à faire des investigations poussées. Ces cas ont pu être clos au cours de l'année.

3.4.8.1.5 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 ESG, 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.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL D'IPROS

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 décentralisée du Groupe en termes d'achat, il est difficile d'indiquer un pourcentage groupe de fournisseurs et de 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 et par le partage et l'acceptation de notre Code de Conduite Fournisseur.

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.

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 2023, 91% concernent des fournisseurs internationaux qui adhèrent au Pacte Mondial des Nations Unies (contre 59% en 2022).

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.

Un 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'entité 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 espèces, cadeaux, 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 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. 688 employés ont suivi cette formation en 2023.

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 de solliciter le 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

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

Chaque salarié du Groupe reçoit des formations de l'entreprise portant sur les compétences requises dans le cadre du travail qu'il doit accomplir. La période et la durée consacrée à la formation et au perfectionnement 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 responsables pays 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 ;
- 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 2023, 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, le Groupe a initié la mesure de ses émissions de gaz à effet de serre et a défini des objectifs de réduction ambitieux.

En 2023, Ipsos s'est engagé auprès du Science Based Targets initiative (SBTi) qui est une organisation issue d'un partenariat entre CDP *Carbon disclosure project*, le Pacte mondial des Nations unies, le WRI *World Resources Institute* et le Fonds mondial pour la nature (WWF).

Le « Science Based Targets initiative » a notamment pour objectif de fournir aux entreprises qui s'engagent, une évaluation et une validation indépendantes de leurs objectifs de réduction d'émissions. Ces objectifs doivent être compatibles avec l'objectif de l'accord de Paris de 1,5°C de réchauffement climatique maximum d'ici 2050 et doivent donc être basés sur la science.

En 2023, Ipsos a soumis au SBTi des objectifs de réduction d'émissions dit de court terme (2030) et de long terme (2050), pour les scopes 1, 2 et 3. Ils sont en cours d'examen et de validation par le SBTi.

Ipsos a été récompensé pour ces efforts par les agences de notation extra-financière :

L'agence EcoVadis a décerné à Ipsos la médaille d'Or, nous plaçant parmi le top 5% d'entreprises évaluées et CDP (*ex-Carbon Disclosure Project*) au niveau « management ». Ipsos est par ailleurs au niveau « advanced » du Pacte mondial.

3.5.1.1 Mesures et objectifs de gestion des risques environnementaux

3.5.1.1.1 Limitier 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 et l'ensemble des émissions relatives au Scope 3 (jusqu'en 2022 le reporting d'Ipsos se concentrerait sur les Scopes 1, 2 et les émissions dues aux déplacements professionnels des employés incluses dans le Scope 3).

En effet, dans le cadre du processus d'engagement au SBTi initié en 2022, le Groupe a réalisé un travail visant à mesurer l'exhaustivité des émissions du scope 3, en y ajoutant 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 3 s'élèvent à 155 204 tonnes de CO₂e en 2023 pour l'ensemble des marchés contre 157 861 tonnes de CO₂ en 2022. Cela représente une diminution de -1,7%. Cette diminution est principalement liée à la diminution des surfaces de bureaux nouvellement loués (inclus dans le scope 3) en 2023 par rapport à 2022.

Le scope 2 selon la méthode *market-based* représente 7 197 tonnes de CO₂e en 2023 pour l'ensemble des marchés et est inclus dans la montant global des émissions mesurées. Le

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

scope 2 selon la méthode *location-based* représente 8 697 tonnes de CO2 en 2023 pour l'ensemble des marchés.

Les émissions relatives au scope 3 comprennent des émissions en lien avec les achats effectués auprès de fournisseurs. A ce jour, ces émissions sont calculées à partir de facteurs d'émission provenant de l'ADEME. A l'avenir, la mesure de ces émissions pourra être affinée par l'utilisation de facteurs d'émission davantage différenciés par pays et nature de dépense ou par la collecte de données d'émissions directement auprès de ces fournisseurs.

Par ailleurs, du fait de l'activité d'Ipsos, les émissions de gaz à effet de serre indirectes mesurées dans le scope 3 n'incluent pas d'émissions indirectes liées à du transport amont et aval.

Scopes 1, 2 et 3 par source (%) :

SOURCE DES EMISSIONS	2023	2022*
Total des émissions Scope 1	3,4%	4,3%
Total des émissions Scope 2	4,6%	4,4%
Total des émissions Scope 3	92,0%	91,3%
Total Scopes 1, 2 et 3	100,0%	100,0%

*Dans le cadre du processus de soumission des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe auprès du SBTi, les scopes 1 et 2 ont été marginalement réévalués en intégrant au scope 1 les émissions liées aux déplacements domicile- lieu de travail des employés réalisés par des voitures de fonction et en intégrant au scope 3 les émissions relatives à la consommation d'électricité achetée issue d'énergie renouvelable (précédemment comptabilisée dans le scope 2).

Les émissions mesurées par Ipsos sur les Scopes 1, 2 et les émissions dues aux déplacements professionnels des employés s'élèvent à 21 008 tonnes de CO2 en 2023 pour l'ensemble des marchés (18 506 tonnes de CO2 pour les 35 principaux marchés) contre 22 833 tonnes de CO2 an en 2022 pour l'ensemble des marchés (20 103 tonnes de CO2 par an en 2022 pour les 35 principaux marchés). Cela représente une diminution de 8,0% du scope 1, 2 et des émissions dues aux déplacements professionnels des employés issues du scope 3 sur l'ensemble des marchés. Cette diminution est principalement liée à la diminution des émissions du scope 1 en lien avec la réduction des déplacements professionnels réalisés en voitures.

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

SOURCE DES EMISSIONS	2023	2022***
Total des émissions Scope 1*	23,0%	27,9%
Total des émissions Scope 2	34,3%	30,7%

SOURCE DES EMISSIONS	2023	2022***
Scope 3 – Déplacements professionnels des employés**	42,7%	41,4%
Total Scopes 1, 2 et déplacements professionnels des employés	100,0%	100,0%

*Hors émissions liées aux déplacements domicile- lieu de travail réalisés par des voitures de fonction qui ont été réintégrées dans la détermination du scope 1 dans le cadre de la réévaluation de l'empreinte carbone du Groupe pour le processus de soumission des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

**Hors émissions liées aux déplacements domicile-lieu de travail réalisés ponctuellement en taxi en Chine ayant fait l'objet d'une estimation.

***Données 2022 retraitées d'un reclassement du scope 2 vers le scope 3 des émissions relatives aux consommations d'électricité issue d'énergie renouvelable. Retraitement décidé dans le cadre de la réévaluation de l'empreinte carbone du Groupe pour le processus de soumission des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre auprès du SBTi.

3.5.1.1.2 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 entraînent nécessairement des déplacements.

L'ensemble de nos pays applique une nouvelle politique Groupe de déplacements, définie à l'été 2023, destinée en particulier à réduire notre empreinte environnementale. Les trois-quarts de nos pays l'ont complétée par une politique locale.

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

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.

3.5.1.1.3 Véhicules de société

En novembre 2022, Ipsos a arrêté une nouvelle politique relative aux véhicules de société, visant à réduire significativement le nombre de véhicules d'ici 2025 et à privilégier les véhicules hybrides et électriques.

3.5.1.1.4 Limiter les consommations :

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

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 2023, la consommation totale en énergie électrique pour l'ensemble des marchés était de 19 136 MWh (16 580 MWh pour les 35 principaux marchés), soit une diminution de 0,1% par rapport aux 19 146 MWh (16 655 MWh pour les 35 principaux marchés), consommés en 2022. La part de la consommation d'électricité issue d'énergies renouvelables représente 3 707 MWh en 2023, soit 19,4% 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 20,4% de la consommation totale électrique pour les 35 principaux marchés. Cette part est donc en augmentation par rapport à 2022 (environ 19,5%).

3.5.1.1.5 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 2023, les résultats du rapport sur les émissions de gaz à effet de serre montrent que, pour tous les pays sondés, le volume recyclé atteint 83,7% des déchets de papier pour l'ensemble des marchés et 97,7% pour les 35 principaux marchés (contre 79,9% en 2022 pour l'ensemble des marchés et 92,9% en 2022 pour les 35 principaux marchés). Notre objectif d'atteindre un taux de 90% de papier recyclé dans la catégorie du papier recyclable pour 2023 est atteint.

Par ailleurs, la quantité de papier achetée en 2023 pour nos 35 principaux marchés représente 174 tonnes, soit 9,98 kg par salarié et 224 tonnes pour le total du Groupe, soit 11,35 kg par salarié.

La consommation d'eau :

Compte-tenu de la nature des activités d'Ipsos, la consommation d'eau correspond uniquement à l'usage courant 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 2023 s'élève à 115 277 m³ pour l'ensemble des marchés et 85 653 m³ pour les 35 principaux marchés contre 103 481 m³ pour l'ensemble des marchés 72 092 m³ pour les 35 principaux marchés en 2022, soit une hausse de 11,4% 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.

3.5.1.1.6 Les enjeux environnementaux liés à l'IT

La Direction des Systèmes d'Information d'Ipsos (Ipsos Tech) soutient la stratégie globale de développement durable de l'entreprise et la réduction de son empreinte environnementale. Ipsos Tech accélère l'acquisition des connaissances et compétences techniques nécessaires pour mettre en place un plan complet de réduction des émissions de carbone liées à la fonction informatique. Des progrès significatifs ont été réalisés en 2023 grâce à une série d'initiatives qui ont un impact sur les émissions générées par les activités d'Ipsos Tech ainsi que sur la chaîne d'approvisionnement technologique (émissions en scope 3) :

- Mise en œuvre d'une stratégie de modernisation technologique, remplaçant les équipements obsolètes par du matériel provenant de fabricants respectueux de l'environnement. Cette stratégie inclut notamment le recyclage et l'élimination sécurisée des équipements et composants en fin de vie.
- Transfert des infrastructures de serveurs et de stockage de données sur site vers des services gérés par des hébergeurs, en utilisant des critères de meilleures pratiques ESG pour la sélection des partenaires. Ce transfert permet de réduire ou d'éliminer les salles informatiques « sur site » et permet à Ipsos de réaliser des économies de coûts et d'énergie.
- La communication sur les « EcoGestes » où Ipsos Tech encourage une culture informatique plus verte au sein de ses équipes en se conformant à sa responsabilité environnementale.

Achat responsable

De manière générale, les critères ESG font désormais partie de la sélection des fournisseurs de technologie d'Ipsos Tech dans le cadre des processus d'appel d'offres :

- Obligation de fournir le rapport annuel sur les émissions de carbone et l'impact climatique et environnemental,
- Adhésion aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (« United Nations Global Compact »)
- Examen des plans de progrès des fournisseurs en matière environnementale, y compris la minimisation des déchets, l'application des principes de l'économie circulaire et l'utilisation de ressources de manière plus durable et plus efficace.

Équipement utilisateur

Réduire l'impact environnemental de nos activités utilisateurs et promouvoir une utilisation durable des ressources

Ipsos Tech a poursuivi la modernisation de son infrastructure technique en éliminant les systèmes informatiques et le matériel obsolètes. Lorsqu'applicable, Ipsos a également 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 aligné aux besoins.

Ipsos favorise la collaboration virtuelle et des méthodes de travail plus intelligentes, la visioconférence étant la technique de réunion recommandée. Tous les nouveaux employés en informatique reçoivent de manière électronique un pack d'intégration - le « Global IT Services starter Pack », où la durabilité informatique est un élément clé (y compris la gestion des déchets électroniques), ainsi que les écogestes.

L'optimisation de l'utilisation des équipements fait partie intégrante de la stratégie d'Ipsos Tech et le matériel est réaffecté, lorsque cela est possible. La réparation du matériel (qui fait partie du contrat d'approvisionnement mondial d'Ipsos en matière de postes utilisateurs), le stockage et l'expédition, via des prestataires logistiques internationaux, de matériels réutilisables sur d'autres sites Ipsos en lieu et place de nouveaux achats, l'utilisation de fournisseurs pour le

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

recyclage du matériel obsolète font partie des actions concrètes mises en place par Ipsos Tech dans le cadre la politique ESG du Groupe.

Stockage et hébergement des données

Gestion des données

Ipsos Tech s'attache à éliminer les données non nécessaires ou de peu de valeur. Pour celles que le Groupe souhaite conserver, les données sont stockées sur des supports performants, adaptés et ayant une consommation d'énergie minimale. Les anciens systèmes de sauvegarde ont été remplacés par des solutions plus économes en énergie dans plusieurs pays, et cette démarche va se poursuivre dans le futur.

Migration vers « Cloud » - Compréhension et promotion d'un cloud propre

Ipsos Tech considère que la migration des actifs vers le cloud est synonyme d'avantages environnementaux. En effet, les services cloud produisent moins d'émissions de carbone (par exemple en partageant les ressources entre plusieurs clients) et ont une meilleure efficacité énergétique que sur site. Fort de ce constat, Ipsos a mis en place des groupes de sécurité et de connectivité standardisés pour le cloud. Les équipes d'Ipsos examinent les indices d'efficacité énergétique (PUE) et d'efficacité de la consommation d'eau (WUE) de ses partenaires cloud. Ipsos tient également compte des caractéristiques des émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie dans le choix de l'emplacement géographique des services cloud lorsque cela est possible.

En 2023, Ipsos a poursuivi la migration de pays supplémentaires vers des hébergements entièrement géré par des tiers et a étendu ses plateformes technologiques dans le cloud public, grâce à des 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, etc.

Ainsi, le parc de serveurs internes et l'empreinte carbone liée ont été réduits et des efforts se poursuivront en 2024 à travers la consolidation de ces services auprès d'un nombre réduit de prestataires externes.

Défis autour du développement durable

De nombreux défis attendent Ipsos Tech dans sa contribution à la stratégie ESG du Groupe, notamment l'intégration dans la réflexion initiale d'une informatique durable et propre dans tous les projets de déménagement ou de réaménagement de locaux (postes de travail « verts », consommation énergétique du réseau local, existence potentielle d'une salle informatique, ...etc).

Ipsos continuera également de collaborer avec des fournisseurs et partenaires technologiques « éco-responsables » pour identifier les meilleures pratiques, mesurer les émissions générées par les produits ou services consommés et mettre en œuvre des solutions innovantes qui contribueront à réduire la consommation d'énergie et à limiter les émissions. Ipsos Tech suit attentivement l'évolution de l'industrie informatique en matière d'ESG et a définitivement introduit dans son ADN les principes essentiels de l'ESG afin de créer une informatique plus responsable et minimiser son impact sur l'environnement.

3.5.1.1.7 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 social afin de participer à la préservation des abeilles. En 2023, 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 luttes 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 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.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

Les activités éligibles aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne sont identifiées dans l'acte délégué « Climat » (pour les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique) paru en avril 2021 et l'acte délégué relatif aux autres objectifs environnementaux adopté en juin 2023. Ces activités sont reconnues comme étant éligibles lorsqu'elles contribuent substantiellement aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne.

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 2023, 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 6 objectifs environnementaux détaillés dans les actes délégués de la taxonomie ;
- La part alignée de son chiffre d'affaires et de ses dépenses d'investissement et d'exploitation pour les deux objectifs « climat » uniquement.

3.5.1.2.1 Analyse d'éligibilité et d'alignement des activités d'Ipsos aux objectifs de la Taxonomie Verte Européenne

Part des activités générant du chiffre d'affaires de 2023 éligibles aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne

L'analyse d'éligibilité des activités d'Ipsos aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne 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 respectives des deux actes délégués (acte délégué « Climat » et autre acte délégué relatif aux quatre autres objectifs environnementaux) définissant les critères d'examen technique.

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 à l'atteinte des objectifs environnementaux de la taxonomie européenne. 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

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.

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 respectives des deux actes délégués (acte délégué « Climat » et autre acte délégué relatif aux quatre autres objectifs environnementaux)

Après analyse, le Groupe considère que certaines dépenses d'investissements sont en lien avec des activités éligibles incluses dans l'acte délégué « climat » en lien avec l'objectif d'atténuation au changement climatique. Ces dépenses sont constituées de matériels de transport (activité 6.5 de l'acte délégué « climat ») pour 2,9 millions d'euros et de bâtiments (activité 7.7 de l'acte délégué « climat ») pour 36,3 millions d'euros (essentiellement des droits d'utilisation au sens d'IFRS 16) en 2023. Aucun investissement en lien avec des activités éligibles au titre des 5 autres objectifs n'a été identifié.

Le montant des dépenses d'investissement considérées comme éligibles à l'objectif d'atténuation au changement climatique est donc de 39,2 millions d'euros, soit 39,3% des dépenses d'investissement retenues pour la Taxonomie au titre de l'exercice 2023.

Part des dépenses d'investissements (CAPEX) de 2023 alignées à l'objectif d'atténuation du changement climatique

CAPEX individuellement éligibles liés aux bâtiments :

Analyse des critères d'examen technique

Les CAPEX 2023 liés aux bâtiments représentent 36.3 millions d'euros à fin décembre 2023. Sur ce montant global **36,2 millions d'euros de CAPEX 2023** ont été analysés dans le cadre de l'analyse d'alignement au regard des critères d'examen techniques, soit 99.6%.

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 2023 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)
- Si la consommation annuelle en énergie primaire d'un bureau ayant fait l'objet d'un CAPEX en 2023 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 2023 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 **36,2 millions d'euros de CAPEX 2023 liés aux bâtiments analysés, 21,9 millions d'euros remplissent le critère d'examen techniques**. Ces CAPEX représentent 22,0% des dépenses d'investissement totales de 2023 dont le montant est de 99,7 millions d'euros.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

Analyse DNSH et des garanties minimales sociales

En l'absence de cartographies des risques climatiques pour chacun des actifs sous-jacents à ces dépenses nous ne sommes pas à ce jour en mesure de démontrer que ces dépenses d'investissement ne causent pas de préjudice important au DNSH relatif à l'objectif d'adaptation au changement climatique. En conséquence, nous déclarons que la part des dépenses d'investissement 2023 alignées aux objectifs d'atténuation liés au changement climatique est de 0%.

CAPEX individuellement éligibles liés aux véhicules :

Analyse des critères d'examen technique

Les CAPEX 2023 liés aux véhicules représentent 2,9 millions d'euros à fin décembre 2023 dont 2,5 millions d'euros liés à des contrats de location et 0,4 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 » au titre de l'objectif taxonomie d'atténuation du changement climatique :

- 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 2023.

Voici les conclusions des analyses menées par le Groupe :

- Part des véhicules remplissant les critères d'examen technique : 1,4 millions d'euros (tous en location) soit 46,8%
- Part des véhicules ne remplissant pas les critères d'examen technique : 1,5 millions d'euros (dont 1,1 millions d'euros en location et 0,4 millions d'euros détenus en propre) soit 53,2%.

Analyse DNSH

Les véhicules qui remplissent la condition des critères d'examen technique et qui concernent des pays de l'Union européenne sont considérés comme étant alignés car les véhicules, mis sur le marché Européen répondent au critère DNSH.

Pour les véhicules qui remplissent la condition des critères d'examen technique mais ne concernent pas un pays de l'Union européenne, l'analyse DNSH dépend alors de l'origine du constructeur automobile : Si le constructeur de véhicule est issu de l'Union européenne, alors l'analyse DNSH est favorable pour les CAPEX associés. A l'inverse, si le constructeur de véhicule n'est pas issu de l'union européenne, alors l'analyse DNSH n'est pas favorable.

Parmi les 62 véhicules remplissant la condition des critères d'examen technique 61 concernant des pays de l'Union européenne et / ou un constructeur dont l'origine est de l'Union européenne, soit 99,7% en valeur de CAPEX.

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 2023 :

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	CAPEX (3) en millions d'euros	Part des CAPEX (4) %	Critère de contribution substantielle										Critère d'absence de préjudice important		Garanties minimales (17) O/N	Part des CAPEX alignés sur la taxonomie (A.1. ou éligible à la taxonomie (A.2.) année N-1 (18) %	Catégorie "activité habilitante" (19) H	Catégorie "activité transitoire" (20) T			
				Atténuation du changement climatique (5) O; N; N/EL	Adaptation au changement climatique (6) O; N; N/EL	Ressources aquatiques et marines (7) O; N; N/EL	Pollution (8) O; N; N/EL; N; N/EL	Economie circulaire (9) O; N; N/EL; N; N/EL	Biodiversité et écosystèmes (10) O; N; N/EL	Atténuation du changement climatique (5) O/N	Adaptation au changement climatique (6) O/N	Ressources aquatiques et marines (7) O/N	Pollution (8) O/N	Economie circulaire (9) O/N	Biodiversité et écosystèmes (10) O/N							
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				CCM.6.5	(1.4)	1.36%	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1.4%	n.a.	n.a.
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)					(1.4)	1.36%																
dont habitantes					0	0.00%																
dont transitoires					0	0.00%																
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				CCM.6.5	(1.5)	1.55%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL				
7.7 Acquisition et propriété du bâtiment				CCM.7.7	(36.3)	36.44%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL				
CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)					(37.9)	37.99%																
A. CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)					(39.2)	39.34%																
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																						
CAPEX non-éligibles à la Taxonomie					(60.5)	60.7%																
Total (A + B)					(99.7)	100.0%																

Part des CAPEX / Total des CAPEX		
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
CCM	1.4%	39.3%
CCA	0.0%	0.0%
WTR	0.0%	0.0%
CE	0.0%	0.0%
PPC	0.0%	0.0%
BIO	0.0%	0.0%

CCM : Atténuation du changement climatique
CCA : Adaptation au changement climatique
WTR : Ressources aquatiques et marines
CE : Economie circulaire
PPC : Prévention et réduction de la pollution
BIO : Biodiversité et Ecosystèmes

Part des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2023 éligibles aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne

Les OPEX se rattachent aux activités identifiées :

- Soit des Opex rattachées aux activités économiques générant du CA ; ce qui n'est pas le cas pour le Groupe Ipsos ;
- Soit aux Capex individuellement éligibles (voir ci-dessus).

Les dépenses d'exploitation à retenir dans le cadre de la Taxonomie sont définies selon une liste restrictive qui comprend les coûts directs non capitalisés suivants :

- Frais de recherche et développement
- Frais de rénovation de bâtiments
- Contrats de locations à court terme
- Frais de maintenance / entretien de réparation
- Toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels par le Groupe ou par le tiers auprès de qui ces activités sont externalisées, qui est nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Une analyse complète de ces dépenses d'exploitation (coûts directs – *Direct costs* et charges générales d'exploitation également appelées GENEX) encourus sur l'exercice 2023 a été réalisée en confrontant ces dépenses d'exploitation à la définition des coûts entrant dans le cadre des OPEX au sens de la Taxonomie (voir ci-dessus). Des coûts relatifs à des contrats de locations à court terme et à des frais de maintenance liés aux bâtiments ont alors été identifiés et représentent un montant de 6,4 millions d'euros en 2023 qui a été jugé non significatif au regard du montant total des charges d'exploitation (composées des coûts directs, des charges de personnel, et des charges générales d'exploitation (GENEX)) de 2057,2 millions d'euros en 2023, **soit 0,3%**.

Le Groupe a donc conclu que les dépenses concernées par la définition des OPEX au sens de la Taxonomie ne sont pas matérielles et qu'il n'est donc pas pertinent d'en déterminer la part éligible.

Part des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2023 alignées aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne

La part des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2023 alignées est de 0% du fait de l'exemption de ces couts jugés immatériels dans le cadre de l'analyse d'éligibilité.

en millions d'euros	Code(s)	OPEX (B) en millions d'euros	Part des OPEX (A) %	Critère de contribution substantielle										Critère d'absence de préjudice important										Part des OPEX alignés sur la taxonomie (A.1. ou éligible à la taxonomie (A.2.) année N-1 (18))	Catégorie 'activité habilitante' (19)	Catégorie 'activité transitoire' (20)					
				Adaptation au changement climatique (1)	Adaptation au changement climatique (2)	Adaptation au changement climatique (3)	Adaptation au changement climatique (4)	Adaptation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Adaptation au changement climatique (7)	Adaptation au changement climatique (8)	Adaptation au changement climatique (9)	Adaptation au changement climatique (10)	Adaptation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Adaptation au changement climatique (13)	Adaptation au changement climatique (14)	Adaptation au changement climatique (15)	Adaptation au changement climatique (16)	Adaptation au changement climatique (17)	Adaptation au changement climatique (18)	Adaptation au changement climatique (19)	Adaptation au changement climatique (20)				Adaptation au changement climatique (21)	Adaptation au changement climatique (22)	Adaptation au changement climatique (23)	Adaptation au changement climatique (24)	Adaptation au changement climatique (25)
A. Activités éligibles à la Taxonomie																															
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																															
Néant																															
OPEX liés aux activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)																															
dont habitantes																															
dont transitoires																															
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																															
Contrats de location à court terme - "605001. - Costs of premises - rent"																															
Frais de maintenance - "605403. - Maintenance General"																															
OPEX liés aux activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)																															
A. OPEX des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)																															
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																															
OPEX liés aux activités non-éligibles à la Taxonomie																															
Total (A + B)																															

Part des OpEX / Total des OpEX		
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Eligible à la Taxonomie par objectif
CCM	0.0%	0.3%
CCA	0.0%	0.0%
WTR	0.0%	0.0%
CE	0.0%	0.0%
PPC	0.0%	0.0%
BIO	0.0%	0.0%

CCM : Atténuation du changement climatique
 CCA : Adaptation au changement climatique
 WTR : Ressources aquatiques et marines
 CE : Economie circulaire
 PPC : Prévention et réduction de la pollution
 BIO : Biodiversité et Ecosystèmes

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 objectifs environnementaux de la taxonomie européenne représentent :

- 0 % du chiffre d'affaires 2023 du Groupe ;
- 39,3% des dépenses d'investissement (CAPEX) 2023 retenues au sens de la Taxonomie – éligibles au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique ;
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) en 2023 (et donc exemptés de notre analyse d'éligibilité).

Les activités alignées aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne représentent :

- 0 % du chiffre d'affaires 2023 du Groupe ;
- 1,4% du total des dépenses d'investissement (CAPEX) 2023 retenues au sens de la Taxonomie – au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique ;
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) en 2023 (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 15 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

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

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 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 nous sommes engagés en 2023 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.

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

- 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. Un premier pilote a été lancé au Royaume-Uni et en France.

3.5.2 Promouvoir la protection de l'environnement

3.5.2.0 Sensibilisation et formation des collaborateurs

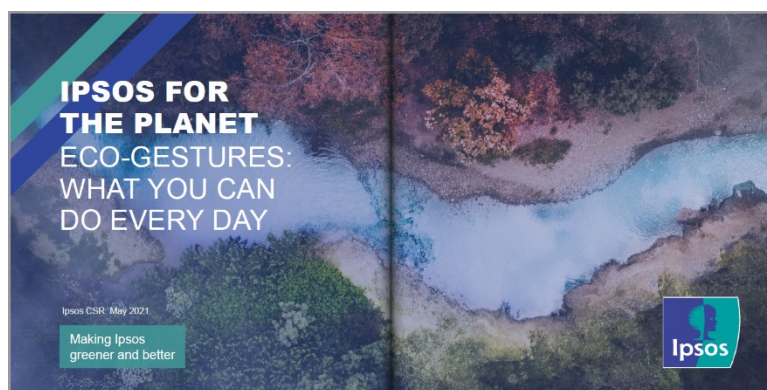
Nous veillons à ce que chaque nouveau collaborateur soit informé de nos actions en faveur de l'environnement et sensibilisé à ses enjeux. Depuis plusieurs années, un module de formation dédié à la RSE fait partie du cursus de formation obligatoire d'intégration. Ce dernier est accessible sur la plateforme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

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 de responsables ESG dans chaque pays d'implantation.



3.5.2.1 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 :

CADRE DE REFERENCE

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

3.5.2.1.0 Changement climatique

EARTH DAY POLL - IPSOS GLOBAL ADVISOR
GLOBAL



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

3.5.2.1.1 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.

3.5.2.1.2 Egalite hommes-femmes

INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2023
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	7 ;14
GRI 103	Approche managériale	1	4
GRI 205	Lutte contre la corruption	3.4.8.4	57
GRI 206	Comportement anticoncurrentiel	3.4.8.8	58
GRI 301-2	Matières recyclées utilisées	3.5.1.1	59
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	3.5.1.1	59
GRI 302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	3.5.1.1	59
GRI 302-4	Réduction de la consommation énergétique	3.5.1.1	59
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES	3.5.1.1	59
GRI 305-5	Réduction des émissions de GES	3.5.1.1	59
GRI 306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	3.5.1.1	59
GRI 307	Conformité environnementale	3.5.1.1	59
GRI 401	Emploi	3.3.1	29
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	3.3.3.1 ;3.3.3.1.1	34 ;35
GRI 401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein	3.3.3	34
GRI 402	Relations employés/direction	3.3	25
GRI 403	Santé et sécurité au travail	3.3.2	30

TABLES DE CONCORDANCE

TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

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	47
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	31
GRI 404	Formation et éducation	3.3.3.4	39
GRI 405	Diversité et égalité des chances	3.3.4	43
GRI 407	Liberté syndicale et négociation collective	3.3.5	47
GRI 409	Travail forcé ou obligatoire	3.3.4.3	47
GRI 412	Évaluation des droits de l'homme	3.3.4	43
GRI 413	Communautés locales	3.4	48
GRI 415	Politiques publiques	3.4.4	50
GRI 418	Confidentialité des données des clients	3.4.5	50
GRI 419	Conformité socio-économique	3.2	14

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	49
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	56
Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	3.3.5	47
Principe 4 À éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	3.3.4.3	47
Principe 5 À abolir effectivement le travail des enfants.	3.3.4.3	47
Principe 6 À éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.	3.3.4	43
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	Erreur ! Signet non défini.52
Principe 9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	3.5	Erreur ! Signet non défini.58
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	53

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	13

TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

Déclaration de performance extra-financière	Chapitre – Section D.E.U.	N° de page(s)
Conséquences sociales de l'activité de la société	3.3	25
Conséquences environnementales de l'activité de la société	3.5 ;3.5	58
Respect des droits de l'homme	3.2.4,3.3.4	17,43
Lutte contre la corruption	3.4.8.4	57
Lutte contre l'évasion fiscale	3.4.8.3	56
Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	3.5	58
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	3.4	48
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	59
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire	3.5.1.1	59
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	47
Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	3.3.4	43

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

Exercice clos le 31 décembre 2023

A l'assemblée générale de la société,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») 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 2023 (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 consolidée de performance extra-financière 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, et 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, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)².

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre octobre 2023 et février 2024 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, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- 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 ;

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

- 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
 - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques (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), 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 19% 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.

³ Ipsos Etats-Unis, Ipsos Chine, Ipsos Inde

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

TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

PARIS-LA DEFENSE, LE X FEVRIER 2023

KPMG S.A.

JACQUES PIERRE
ASSOCIE

RAFFAELE GAMBINO
EXPERT ESG

ANNEXE

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Actions mises en place pour prévenir les risques psycho-sociaux

Actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Certification relative au bien-être et à l'épanouissement en entreprise

Politique de gestion des compétences et de formation des salariés

Mesures prises en faveur de la mobilité interne des collaborateurs

Dispositifs d'évaluation des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court et long terme pour les scopes 1, 2 et 3

Politique de déplacements des salariés afin de réduire l'empreinte environnementale

Initiatives en faveur d'une modernisation technologique et d'efficacité énergétique

Mesures mises en place en matière de protection des données

Code de conduite fournisseurs

Dispositif de lutte contre la corruption

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

TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

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

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

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

Nombres 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) par salarié

Emissions de gaz à effet de serre (scope 1, scope 2 et scope 3)
