



# DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2021

**GAME CHANGERS**



## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>2</b>
<b>1 MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL .....</b>	<b>4</b>
1.1 MESSAGE DU PRESIDENT .....	4
1.2 MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL .....	4
<b>2 MODELE D'AFFAIRES D'IPSOS.....</b>	<b>6</b>
2.1 NATURE DES OPERATIONS ET PRINCIPALES ACTIVITES.....	6
2.1.1 <i>Raison d'être</i> .....	6
2.1.2 <i>Principales activités</i> .....	6
2.2 IPSOS, UNE ENTREPRISE PRESENTE SUR TOUTE LA CHAÎNE DE PRODUCTION DE L'INFORMATION .....	7
2.2.1 <i>Traitement et intégration de la donnée</i> .....	8
2.2.2 <i>Analyse de la donnée</i> .....	8
2.2.3 <i>Livraison et présentation de l'information</i> .....	8
2.2.4 <i>Activation de l'information</i> .....	8
2.2.5 <i>L'innovation chez Ipsos</i> .....	9
2.3 CREATION DE VALEUR POUR L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES LIEES A L'ACTIVITE D'IPSOS.....	9
2.3.1 <i>Pour ses clients</i> .....	9
2.3.2 <i>Pour ses fournisseurs</i> .....	9
2.3.3 <i>Pour ses employés</i> .....	9
2.3.4 <i>Pour les personnes interrogées par Ipsos</i> .....	10
2.3.5 <i>Pour la société dans son ensemble</i> .....	10
2.3.6 <i>Pour ses actionnaires</i> .....	10
2.4 ORGANISATION OPERATIONNELLE .....	10
<b>3 CADRE DE REFERENCE .....</b>	<b>11</b>
3.1 ANALYSE DES RISQUES ET DES ENJEUX D'IPSOS .....	11
3.1.1 <i>Processus d'identification des risques extra-financiers</i> .....	11
3.1.2 <i>Les principaux risques extra-financiers d'Ipsos</i> .....	12
3.2 LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : <i>TAKING RESPONSIBILITY</i> .....	13
3.2.1 <i>L'engagement d'Ipsos pour les individus</i> .....	13
3.2.2 <i>L'engagement d'Ipsos pour la société</i> .....	14
3.2.3 <i>L'engagement d'Ipsos pour la planète</i> .....	15
3.2.4 <i>Le Pacte Mondial des Nations Unies et la contribution d'Ipsos aux Objectifs de Développement Durable (ODD)</i> .....	16
3.2.5 <i>Une organisation tournée vers le client</i> .....	18
3.2.6 <i>La gouvernance RSE</i> .....	20
3.2.7 <i>La feuille de route RSE d'Ipsos</i> .....	20
3.2.8 <i>Méthodologie de collecte des données</i> .....	23
3.3 L'ENGAGEMENT SOCIAL D'IPSOS .....	25
3.3.1 <i>Politique RH</i> .....	25
3.3.2 <i>Gestion de la crise sanitaire</i> .....	26
3.3.3 <i>Gestion des talents</i> .....	31
3.3.4 <i>Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité et l'inclusion</i> .....	39
3.3.5 <i>Dialogue social</i> .....	42
3.4 L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL D'IPSOS.....	43
3.4.1 <i>L'engagement humanitaire et l'impact sur les territoires et les communautés</i> .....	44
3.4.2 <i>La Fondation Ipsos</i> .....	44
3.4.3 <i>Partenariat avec le Haut-Commissariat pour les réfugiés et le Tent Partnership for Refugees</i> .....	45
3.4.4 <i>Politiques publiques</i> .....	45



3.4.5	<i>Protection des données</i> .....	46
3.4.6	<i>Confidentialité - Intégrité des relations clients, fournisseurs et autres</i> .....	46
3.4.7	<i>Protection de la vie privée – Protection des données personnelles</i> .....	46
3.4.8	<i>Entretenir une relation de confiance avec les partenaires</i> .....	47
3.5	L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS .....	52
3.5.1	<i>La stratégie environnementale d'Ipsos</i> .....	52
3.5.2	<i>Promouvoir la protection de l'environnement</i> .....	67
<b>4</b>	<b>TABLES DE CONCORDANCE</b> .....	<b>69</b>
4.1	TABLES DE CONCORDANCE NORMES GRI ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL .....	69
4.2	TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE .....	70
<b>5</b>	<b>RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE</b> .....	<b>72</b>

# 1 MESSAGES DU PRESIDENT ET DU DIRECTEUR GENERAL

## 1.1 Message du Président

L'année 2021 aura été marquée par une **transition réussie à la Direction générale de notre entreprise dont la performance, y compris la performance extra-financière, est assurée par un management stable et responsable.**

Nos équipes sont fières de travailler dans un groupe dont les actions sociétales et environnementales sont reconnues. Ipsos a été la première société d'études de marché et de sondages d'opinion au monde, en 2008, à rejoindre le UN Global Compact et, depuis, est engagé dans de nombreuses initiatives RES, dont des actions en faveur des Réfugiés (recrutement de réfugiés à travers le monde, avec plus de 60 réfugiés dans nos équipes à ce jour) et, au travers de sa Fondation créée en 2014, en faveur de l'éducation des enfants défavorisés. En 2021, 92% du papier utilisé par Ipsos était recyclé.

**Dans ce contexte, notre engagement en matière de développement durable s'est poursuivi et renforcé.** Notre feuille de route RSE 2021-2023, adoptée en février 2021, reflète cette ambition :

- Nous nous sommes fixé **une cible de neutralité carbone à horizon 2035 – 5 ans** avant l'échéance de 2040 définie par la communauté internationale.
- Notre engagement sociétal, lui, se matérialise dans notre attachement à ce que la diversité de nos équipes reflète la diversité des sociétés dans lesquelles nous opérons ; nous avons continué à renforcer la **part de femmes parmi nos cadres dirigeants à 35% en 2021 et nous sommes engagés à atteindre 40% d'ici 2023.**

Nos principaux objectifs de soutenabilité continueront d'être fixés et suivis par le Conseil d'Administration. Sous la direction de notre nouveau Directeur général Ben Page, Ipsos continuera à dérouler sa feuille de route, autour de trois piliers : les Personnes, la Société et la Planète.

**Didier Truchot**

Président du Conseil d'administration

## 1.2 Message du Directeur général

Je suis heureux d'introduire ce rapport consacré à démontrer les engagements d'Ipsos en faveur d'un monde plus durable et à l'évaluation de sa performance extra-financière.

**En 2021, pour la deuxième année consécutive, la pandémie de Covid 19** a pesé sur le monde et sur Ipsos. Nos collaborateurs, nos clients et notre société ont continué de faire face à un environnement incertain et instable.

Depuis plus de 45 ans, la mission de notre société est d'apporter à nos clients des informations fiables, au bon moment, pour accompagner leur prise de décision. Nous remplissons cette mission avec les 18 000 collaborateurs dont l'expertise et les compétences constituent la première force d'Ipsos.

**Notre priorité est restée de proposer à nos équipes un cadre de travail sécurisé et une organisation adaptée**, afin de garantir leur santé, mais aussi de continuer à assurer un travail de qualité, qui réponde aux demandes de nos clients. Nos collaborateurs et nos clients ont reconnu le succès de nos efforts : outre des résultats financiers sans précédent, le taux d'engagement de nos collaborateurs et la satisfaction de nos clients ont atteint des niveaux jamais enregistrés.

En matière sociale, notre action visera à maintenir le taux d'engagement de nos collaborateurs à un niveau élevé, à limiter le taux de rotation des équipes et à davantage renforcer la féminisation parmi nos cadres dirigeants.

**En 2022, nous déploierons l'initiative *Belong***, dans le but d'accroître et mieux valoriser la diversité au sein de nos équipes, ainsi que le *Gender Balance Network*, un réseau interne créé par nos collaborateurs pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et l'équité des chances au sein de l'entreprise. Nous avons également poursuivi le déploiement de l'initiative *Wellbeing and Resilience*, qui vise à protéger nos collaborateurs et leur offrir un cadre de travail sécurisé, une organisation collaborative et un accompagnement personnalisé pour leur santé mentale et physique, dans le contexte complexe que nous traversons depuis deux ans.

**Nous avons fait réellement vivre notre raison d'être : « délivrer des informations fiables qui apportent une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus »,** en fournissant des informations sur la pandémie. La pandémie en effet a rendu ces informations et données encore plus nécessaires que par le passé. Certaines étaient destinées directement aux acteurs engagés en première ligne dans la lutte contre le COVID, notamment les programmes de test et de suivi de la pandémie qu'Ipsos a mis en œuvre pour différentes autorités de santé. Ce travail a pu contribuer, parmi bien d'autres efforts, à une action informée des pouvoirs publics contre la pandémie.

Au-delà, nous avons informé et conseillé entreprises, organisations publiques et de la société civile, afin de les aider dans leur prise de décisions, dans un environnement complexe et instable. Nous appuyons nos clients dans leur action en matière de responsabilité sociale et environnementale à travers les études que nous réalisons pour eux et qui, de plus en plus, intègrent la soutenabilité comme dimension essentielle. Nous mettons également à disposition du public un ensemble de travaux et de données sur le sujet, afin d'améliorer leur compréhension des sociétés, des marchés et des individus.

Par ailleurs, nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur les sociétés au sein desquelles nous opérons et avons mis en place plusieurs activités communautaires et humanitaires dans lesquelles nos employés sont engagés, avec plus de **680 journées de volontariat dédiées à l'environnement, l'éducation, au mécénat de compétences et à la lutte contre les inégalités**.

La Fondation Ipsos a poursuivi son action. En 2021, **elle a financé une dizaine de nouveaux projets d'éducation** au bénéfice d'enfants et de jeunes adultes à travers le monde. En 2022, la Fondation continuera de mener des actions pour les enfants déplacés, notamment par les conflits.

Enfin, notre engagement pour l'environnement se matérialise dans la poursuite de la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, dans le cadre de la cible de neutralité carbone en 2035 que nous nous sommes fixée. Nous irons également plus loin dans le recyclage de nos déchets et poursuivrons l'élimination du plastique à usage unique dans nos locaux.

Ces efforts sont reconnus : plusieurs agences de notation extra-financière, dont Ecovadis, le Climate Disclosure Project (CDP), Vigeo Eiris, Gaïa Rating et MSCI ont validé nos progrès et amélioré la notation d'Ipsos en 2021.

Le développement durable, dans toutes ses dimensions, est une nécessité de notre siècle. Ipsos y prend sa part et continuera, au côté de toutes ses parties prenantes, à agir pour cet objectif qui est commun à nous tous.

Ce rapport détaille, chiffres à l'appui, l'ensemble de nos actions en 2021. Celles-ci n'ont été possibles que grâce à l'engagement de nos équipes tout au long d'une année qui aura été difficile mais réussie. Je tiens à les remercier pour leur travail et leur implication.

**Ben Page**

Directeur général

## 2 MODELE D’AFFAIRES D’IPSOS

### 2.1 Nature des opérations et principales activités

#### 2.1.1 Raison d’être

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

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

#### 2.1.2 Principales activités

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

Au cœur de la stratégie de croissance d’Ipsos, se trouve un positionnement unique : une compréhension totale de l’individu, tour à tour consommateur, client, citoyen ou employé, pour en tirer une compréhension précieuse de la Société, des Marchés et des Individus. Cette compréhension totale est notamment rendue possible grâce à plus de 75 services développés par Ipsos. Parfois combinés, ces services nous permettent de réaliser des études personnalisées, au plus proche des besoins des clients. Ce positionnement est renforcé par l’indépendance et l’objectivité des analyses d’Ipsos.

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

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

- Une expertise dans les domaines scientifiques de pointe,
- La maîtrise des dernières technologies,
- Un savoir-faire né de 46 années d’expérience,
- Et surtout, le talent de 18 266 collaborateurs, formés et réunis autour des valeurs du Groupe (Intégrité, Curiosité, Collaboration, Priorité au client, Esprit d’entreprise).

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

En observant l'évolution du marché (voir au 5.2. du Document d'Enregistrement Universel), Ipsos implémente depuis mi-2018 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 15 Lignes de Services hautement spécialisées. Chacune de ces Lignes de Services intègre 75 services permettant de se positionner en tant que leader global sur son segment de marché, avec le support d'une organisation cliente (voir au 5.1.6 du Document d'Enregistrement Universel). Dans certains cas, ces services peuvent être combinés pour offrir encore plus de valeur ajoutée aux clients d'Ipsos.

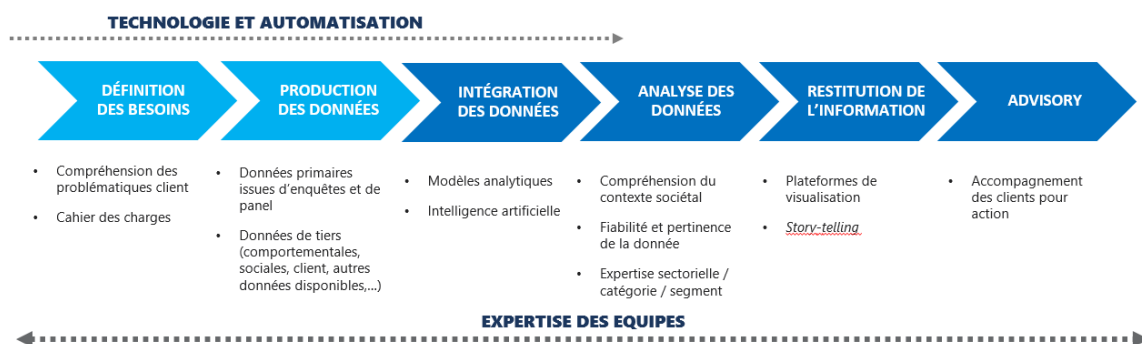
Ce plan s'accompagne d'une politique d'acquisitions dynamique mise en place par Ipsos pour continuer de développer son offre et son expertise. En 2021, Ipsos a fait l'acquisition des technologies de mesure de l'audience « Fistnet-Dotmetrics » et « MGE Data », de l'outil de reconnaissance audio « Intrasonics », du fournisseur de logiciel de visualisation et d'analyse data « Infotools » et du spécialiste de l'Employee Relationship Management « Karian and Box ».

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

## 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 :

- 1- Collecte de la donnée ;
- 2- Traitement et intégration de la donnée ;
- 3- Analyse de la donnée ;
- 4- Livraison et présentation de l'information ;
- 5- Activation de l'information.



### Collecte de la donnée

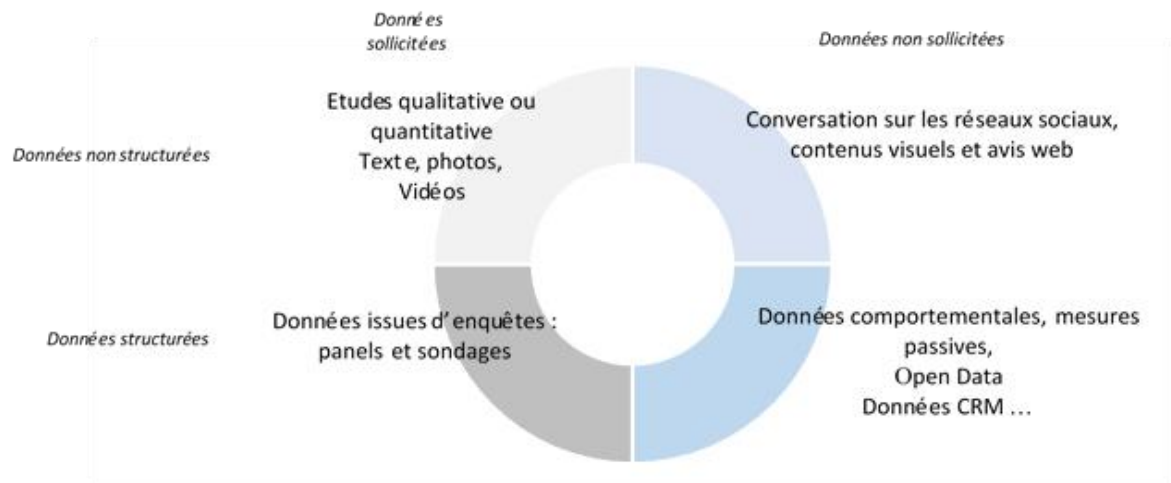
Les sources de données se sont multipliées ces dernières années : données comportementales, données issues des réseaux sociaux, données client issue de systèmes d'information CRM, ou encore « open data » c'est-à-dire des données auxquelles l'accès est totalement public et libre de droit.

## MODELE D'AFFAIRES D'IPSOS

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

Pour l'ensemble de ces sources, Ipsos a ses propres capacités de collecte de données, que celles-ci soient de nature quantitative ou qualitative, et produit également de la donnée issue de 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 nous est posée.



### 2.2.1 Traitement et intégration de la donnée

Ipsos dispose des capacités technologiques pour traiter et intégrer des volumes importants de données. Ses équipes peuvent traiter la donnée sous tout type de forme : chiffres, textes, images, sons, vidéos...

### 2.2.2 Analyse de la donnée

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

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

### 2.2.3 Livraison et présentation de l'information

La livraison de l'information pertinente et exploitable par le client est l'une des principales étapes du métier des études. L'efficacité de la communication des résultats d'une étude dépend de 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. Pour les résultats d'études complexes, elles utilisent les technologies de visualisation de la donnée.

### 2.2.4 Activation de l'information



Cette dernière étape dans la chaîne de production de l'information consiste à consolider et partager les informations générées par le biais d'une ou plusieurs études, afin d'en maximiser les bénéfices chez les clients d'Ipsos. Cette activité, plus proche de celle du conseil, est intégrée à la plupart des travaux du Groupe. Ipsos dispose par ailleurs de services spécifiquement de conseil, notamment à travers son entité Strategy 3.

### 2.2.5 L'innovation chez Ipsos

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

De l'Intelligence Artificielle aux technologies « blockchain », en passant par les dernières avancées en neurosciences ou sciences comportementales, l'esprit d'innovation d'Ipsos a été salué par le *Greenbook Research Industry* (GRIT) qui, depuis trois ans, 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, Ipsos a lancé en 2019 un programme d'innovation globale (*Global Innovation Programme*) qui a pour objectif d'encourager l'intégration de l'innovation dans chacune de ses Lignes de Services et pour chacune de ses productions. Ce programme est déployé par une équipe dédiée et pilotée par une Directrice directement rattachée au Président-directeur général d'Ipsos.

## 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 le besoin 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 (Client Satisfaction Measurement supérieure à 9/10 pour l'année 2021). La contribution d'Ipsos permet de répondre à leurs attentes, qui peuvent être en lien avec des problématiques sociétales plus larges (environnementales, opinions, crise sanitaire...).

### 2.3.2 Pour ses fournisseurs

La création de valeur pour les fournisseurs d'Ipsos découle d'une exigence de transparence pour 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 adoptent une dimension responsable dans leur politique d'entreprise. En 2021, environ 40 % des fournisseurs internationaux d'Ipsos sont adhérents au Pacte mondial des Nations unies.

### 2.3.3 Pour ses employés

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

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

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

### 2.3.4 Pour les personnes interrogées par Ipsos

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

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

### 2.3.5 Pour la société dans son ensemble

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

### 2.3.6 Pour ses actionnaires

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

## 2.4 Organisation opérationnelle

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

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

Les 15 Lignes de Services d'Ipsos, chacune spécialisée sur un segment de marché, sont organisées de la manière suivante :

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

- Channel Performance
- Corporate Reputation
- Creative Excellence
- Customer Experience
- Healthcare
- Innovation
- Ipsos MMA
- Ipsos UU
- Market Strategy and Understanding
- Observer
- Public Affairs
- Social Intelligence Analytics

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

Cette organisation est complétée par les structures transversales suivantes :

- Les opérations d'Ipsos (voir au 5.1.5 du Document d'Enregistrement Universel),
- L'organisation client (voir au 5.1.6. du Document d'Enregistrement Universel),
- Les structures dédiées à la connaissance (voir au 5.1.7 du Document d'Enregistrement Universel),
- Les *Global Headquarter Services* (fonctions support : RH, Finance, Juridique, Communication)

Le groupe est présent sur 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.

## 3 CADRE DE REFERENCE

### 3.1 Analyse des risques et des enjeux d'Ipsos

#### 3.1.1 Processus d'identification des risques extra-financiers

Tous les trois ans, le groupe procède à une analyse complète et détaillée de l'ensemble de ses risques, que ceux-ci aient des impacts financiers ou non sur ses activités. Cette importante revue est décrite dans la section 3 du Document d'Enregistrement Universel.

Ces travaux ont servi à la construction de la cartographie des risques d'Ipsos, à la mise à jour de l'analyse des facteurs de risques (tels que définis dans la section 3 du Document

d'Enregistrement Universel) ainsi qu'à la détermination des principaux risques extra-financiers reportés par Ipsos dans le cadre de cette déclaration de performance extra-financière.

### 3.1.2 Les principaux risques extra-financiers d'Ipsos

Un ensemble de risques concerne les ressources humaines d'Ipsos, un de ses principaux actifs étant les talents et les compétences des 18 266 employés du Groupe. Dans ce domaine, les principaux risques et enjeux (présentés par ordre d'importance) sont :

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

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

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

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

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

A noter que, par la nature de son activité (activité de services), les risques climatiques et les enjeux environnementaux – bien que perçus par Ipsos comme majeurs à l'échelle de la planète – ne peuvent prétendre être de première importance dans l'analyse des impacts de ses activités dans le monde. La société considère néanmoins ces enjeux comme importants dans sa stratégie RSE et identifie des risques climatiques, détaillés dans la partie 5 (« S'engager pour la planète ») de cette déclaration de performance extra-financière. Pour ce qui concerne l'appréhension et le management des risques climatiques, ils sont décrits dans la partie 3.5.1.1 relative au rapport sur la TCFD.

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 46 ans Ipsos collecte et analyse les données sur les comportements des consommateurs et des citoyens, afin d'aider ses clients dans leurs prises de décisions et définition de leurs stratégies.

Parmi les problématiques les plus importantes ces dernières années, la Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale des entreprises a pris une place particulière.

Nous étudions l'impact des différentes politiques menées par les acteurs des sphères publiques et privées pour guider nos clients dans la définition de leurs politiques. Dès lors, nous ne pouvons ignorer ce que nous analysons. Ainsi, du statut d'observateur, nous sommes passés au statut d'acteur engagé pour le développement durable.

Dès 2008, nous avons adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en tant que la première société mondiale d'études de marché. Depuis, nous avons entrepris une démarche RSE volontaire et structurée : le programme *Taking Responsibility*.

Déployé à l'international, ce programme global et pluriannuel, définit l'ensemble de nos actions en matière de responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale. Depuis 2012, il explicite notre ambition et nos enjeux, et est articulé autour de trois axes majeurs : Individus, Société, Planète. Il fait l'objet d'un suivi régulier par le comité RSE et le Conseil d'Administration d'Ipsos.

Un questionnaire « Taking Responsibility Survey » est envoyé annuellement à tous les pays et permet le pilotage de notre performance RSE. La participation à cette évaluation est obligatoire dans tous les pays où le Groupe opère et fait partie de notre processus d'audit RSE.

L'identification et le suivi de nos risques extra-financiers nous a permis d'articuler des objectifs et des actions autour de ces risques et pour chaque pilier de notre programme.

### 3.2.1 L'engagement d'Ipsos pour les individus

Le savoir-faire d'Ipsos reposant sur la compétence et la diversité des talents de nos collaborateurs, nos principaux risques extra-financiers concernent la gestion de notre capital humain. C'est pourquoi notre politique sociale pour les trois années à venir a comme objectifs : le maintien du taux d'engagement de nos collaborateurs, la maîtrise de notre taux de rotation, et l'égalité professionnelle dans l'entreprise en donnant une attention particulière au développement de carrière des femmes. Nous sommes conscients que pour palier à ces risques, nous devons offrir à nos collaborateurs un cadre de travail sécurisé, des formations de qualité et des perspectives d'évolution de carrière professionnelle tout au long de leur carrière chez Ipsos.

En 2020 et 2021, notre préoccupation a été de protéger nos collaborateurs en leur offrant un cadre de travail sécurisé et une organisation de travail adaptée à la situation imposée par la pandémie. Les actions mises en place à travers programme mondial « *Wellbeing and Resilience* » visent à accompagner nos collaborateurs au quotidien et leur permettre de prendre soin de leur santé physique et mentale.

L'engagement et la rétention de nos 18 266 professionnels, dans près de 90 marchés est au cœur de notre politique des ressources humaines. Nous nous assurons que nos collaborateurs travaillent et coopèrent dans un environnement professionnel positif et stimulant et notre souhait est de répondre à leurs préoccupations à travers une politique sociale adaptée. Chaque année, nous collectons leurs attentes et leurs suggestions grâce à notre enquête de

satisfaction « Pulse » et nous mettons en place des plans d'actions correctives au niveau local comme au niveau global. Nous continuons également à renforcer nos actions de formation et de développement personnel et professionnel. En 2021, notre département de Formation ITC a enrichi le catalogue de formation de 100 cours supplémentaires.

Nous continuons à développer notre culture de diversité et d'inclusion. A travers nos programmes mondiaux « Belong » et « Gender Balance Network » nous souhaitons promouvoir d'avantage les actions en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme. Notre engagement à l'horizon de 2023 est de donner une place plus importante aux femmes dans les cercles de dirigeants et de compter 40 % de femmes au Level 1 et 50 % au Level 2.

### 3.2.2 L'engagement d'Ipsos pour la société

Ipsos est attaché à la transparence et l'intégrité dans l'ensemble de son activité. Nos collaborateurs sont soumis à notre Code de conduite professionnelle et d'éthique, le « Green Book », ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur dans les Etats où nous opérons.

Les activités d'Ipsos sont centrées autour de la sécurité et de l'intégrité des données. Leur protection est identifiée comme un des risques RSE majeur pour Ipsos. Chaque année nous déployons de nouveaux processus et outils afin de renforcer la protection des données de nos clients et de nos intervenants. Ces données sont conservées de manière sécurisée et Ipsos a renforcé les procédures liées à la cybersécurité (voir 3.4.5).

Nous veillons à ce que nos fournisseurs et nos partenaires d'affaires s'engagent à respecter les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et adhèrent au Code de Conduite Fournisseur d'Ipsos.

La pandémie a souligné les inégalités et vulnérabilités au sein de nos sociétés. Ipsos continue de contribuer à la compréhension de ce nouvel état du monde, en mettant son savoir-faire à la disposition de ses clients et du public. Nous avons donc accompagné des organisations publiques, nationales et internationales dans le suivi de la pandémie, en fournissant des données essentielles à la réponse des autorités sanitaires à la crise.

En 2021 et comme chaque année, 12 % de nos pays ont réalisé gratuitement des études au bénéfice d'entreprises sociales.

La majorité des pays où Ipsos opère a mis en place des collaborations pérennes avec des associations humanitaires (voir 3.4.1). En 2021, outre 680 jours de volontariat, 30 % de nos pays ont participé à des activités de collecte de fonds auprès de nos collaborateurs au profit d'associations.

Nos engagements pour les populations vulnérables sont inchangés malgré les circonstances : nous poursuivons notre programme de recrutement de réfugiés et continuons de sensibiliser la société sur la nécessité de s'engager ensemble pour leur intégration professionnelle et sociale.

Nous avons poursuivi notre engagement sociétal à travers les travaux de 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. En 2021, la Fondation a financé 13 projets supplémentaires : au Brésil, en France, en Inde, en Italie, au Cambodge et en Afrique du Sud (voir 3.4.2).

Un questionnaire annuel est adressé à l'ensemble de nos marchés – le *Taking Responsibility Survey*. Ce questionnaire adressé à tous nos directeurs de pays couvre l'ensemble de nos problématiques RSE, nous permet de définir nos marges de progrès et d'assurer la cohérence des politiques mises en place au sein des différents marchés d'Ipsos. Chaque année les

progrès d'Ipsos en la matière sont évalués par des organismes externes comme UN Global Compact, EcoVadis, et CDP (Carbon Disclosure Project).

### 3.2.3 L'engagement d'Ipsos pour la planète

La lutte contre le changement climatique est au cœur de nos préoccupations. Bien que nos activités de service aient un impact direct limité sur l'environnement, Ipsos s'est engagé à réduire son empreinte carbone et à mettre en place un rapport annuel sur ses émissions de gaz à effet de serre.

Ce Bilan Carbone, en place depuis 2012, est réalisé en 2021 sur près de 95 % de nos marchés (en part de chiffre d'affaires) et audité par un auditeur externe. Nous nous efforçons de réduire nos émissions de GES, dont une grande partie est générée par les voyages professionnels ainsi que par notre utilisation de centres de traitement des données. Entre 2018 et 2021, nous avons réalisé 36 % de réduction de nos émissions. A l'horizon 2023, nous sommes engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre par employé de 15 % et à définir une feuille de route pour une neutralité carbone en 2035.

Dans le cadre de notre stratégie RSE, nos actions et nos initiatives tiennent compte des attentes de toutes les parties prenantes, telles que :

Les attentes de nos collaborateurs, car la clé de notre succès repose sur notre capacité à attirer, développer, retenir nos talents et de leur permettre d'évoluer professionnellement quel que soit leur profil ;

La fidélité de nos clients, qu'Ipsos accompagne dans la réussite de leurs projets stratégiques depuis 46 ans ;

La confiance des personnes que nous interrogeons pour la protection, la sécurisation, et l'anonymisation de leurs données personnelles ;

La collaboration avec nos fournisseurs, avec lesquels nous entretenons des relations de confiance ;

Les partenariats avec des gouvernements, organisations et associations avec lesquelles nous partageons notre ambition de contribuer positivement au progrès social, sociétal et environnemental ;

Le soutien des actionnaires et les investisseurs qui nous accompagnent dans notre démarche de création de la valeur.

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

- Les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail ;
- les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- les dispositions relatives au devoir de Vigilance issues de la loi N°2017-399 ;
- le Règlement Général sur la Protection des Données (N°2016/679) ;
- l'ordonnance n°2012-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n°2017-1265 du 9 août 2017, qui transposent la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières ;
- le Code International ICC/Esomar de conduite professionnelle des études de marché et d'opinion (ICC/ESOMAR International Code on Market and Social Research) ;
- notre propre Code de Conduite professionnelle et d'éthique, le « Green Book » ;

## CADRE DE REFERENCE

### LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPSOS : TAKING RESPONSIBILITY

- les recommandations publiées en 2017 par la TCFD (The Task Force on Climate-related Financial Disclosures) ;
- le projet d'adhérer au SBTi dans le courant de 2022.

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

Le Pacte mondial des Nations Unies a été mis en place en 2000. Son objectif est de créer une plateforme d'échange et d'actions collectives pour engager les entreprises, la société civile et les organes des Nations Unies autour de dix principes de conduite responsable des affaires. Ces derniers définissent l'exigence de respect des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et la lutte contre la corruption. Dès 2008, Ipsos s'est engagée à les respecter.

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 quatre ans.

Objectif de développement durable

Contribution d'Ipsos dans le cadre de Taking Responsibility



#### ACTIONS SOCIETALES

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



#### ACTIONS SOCIALES

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





#### 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 Ipsos interne *Gender Balance Network* mène des initiatives pour 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 de droits de l'Homme sur l'ensemble de sa chaîne de création de valeur.



#### ACTIONS SOCIALES ET SOCIETALES

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

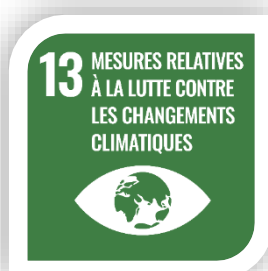
Objectif de développement durable

Contribution d'Ipsos dans le cadre de Taking Responsibility



### ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

Ipsos s'engage à sensibiliser ses collaborateurs et à les orienter 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 projets de développement durable internes, notamment dans la conception de leurs produits et services.



### ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

Ipsos mesure les émissions de CO<sub>2</sub> liées à son activité, principalement sa consommation d'énergie et les déplacements professionnels de ses collaborateurs. En 2021, le groupe a pris l'engagement de réduire de 15 % de son empreinte carbone par personne à l'horizon 2023 et d'atteindre la neutralité carbone en 2035.



### 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 (*Green Book*). La lutte contre la corruption, contre la fraude, contre les conflits d'intérêts et la défense des droits de l'Homme et des libertés individuelles sont autant de sujets sur lesquels nous sommes extrêmement vigilants dans l'exécution de nos métiers. Tout nouveau collaborateur d'Ipsos suit des formations obligatoires sur ces sujets.



### ACTIONS SOCIETALES

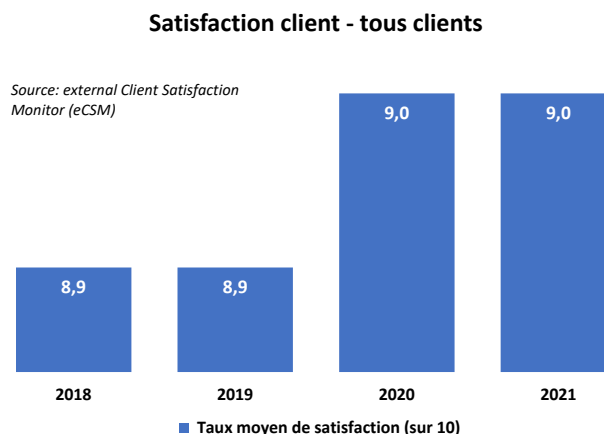
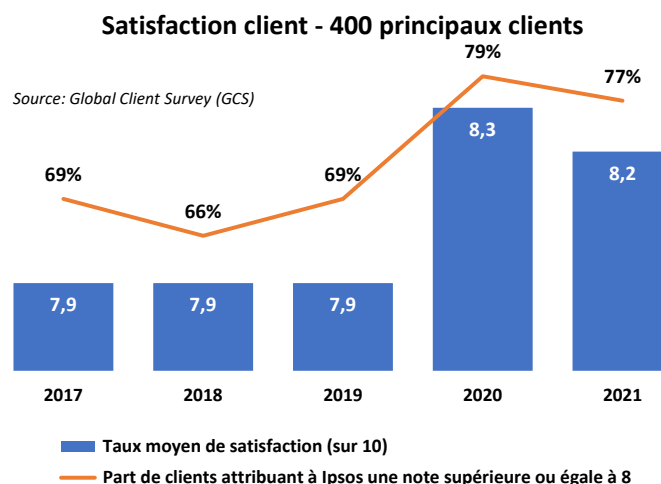
Dans chaque pays, Ipsos coopère avec différentes organisations, publiques et privées, pour mettre son savoir-faire et sa connaissance des marchés, de la société et des consommateurs au service de la promotion d'actions à impact positives. Ainsi, au niveau mondial, Ipsos a signé un partenariat avec Tent Partnership for Refugees et a recruté plus de 61 réfugiés dans ses équipes. Le Groupe a également mené bénévolement une étude mondiale « *Project Understanding* » visant à mieux comprendre les ressorts de l'intégration des réfugiés et de leur acceptation par les populations des pays d'accueil.

## 3.2.5 Une organisation tournée vers le client

En 2021, Ipsos est resté résolument tourné vers le service de ses clients, dans une période complexe où, sans doute plus que jamais, disposer d'informations fiables, à jour et pertinentes sur la société, les marchés et les individus était essentiel pour les entreprises comme pour les organisations publiques. Nos clients avaient besoin d'Ipsos et Ipsos a su répondre à leurs attentes.

La « priorité au client » (« Client First ») est l'une de nos cinq valeurs d'entreprise, déployées au quotidien par nos 18 000 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 2021, leur satisfaction a à nouveau enregistré un niveau record, avec une note globale de 9 sur 10, pour la seconde année consécutive. 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 stabilisation après un niveau record de 8,3 en 2020. Près de la moitié d'entre eux (48 %) se disent extrêmement satisfaits de la performance d'Ipsos, lui attribuant une note de 9 ou 10. Plus des trois-quarts (77 %) notent nos services à 8 ou plus.



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

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

### 3.2.6 La gouvernance RSE

Reconnaissant l'importance croissante de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, Ipsos a créé en 2014, au sein de son Conseil d'Administration, un comité spécialisé. Depuis 13 ans, sa mission consiste à définir la stratégie de développement durable et l'ambition d'Ipsos dans ce domaine, à superviser sa mise en place et à assurer le suivi des indicateurs de performance. Il s'engage par ailleurs à rapporter au Conseil d'Administration l'ensemble de ses travaux.

Le comité est présidé par l'un des membres indépendants du Conseil d'Administration d'Ipsos, Florence von Erb, Président du comité RSE et Administrateur indépendant.

Le comité est composé de 3 autres membres :

Jennifer Hubber, Administrateur

Sylvie Mayou, Administrateur représentant les salariés

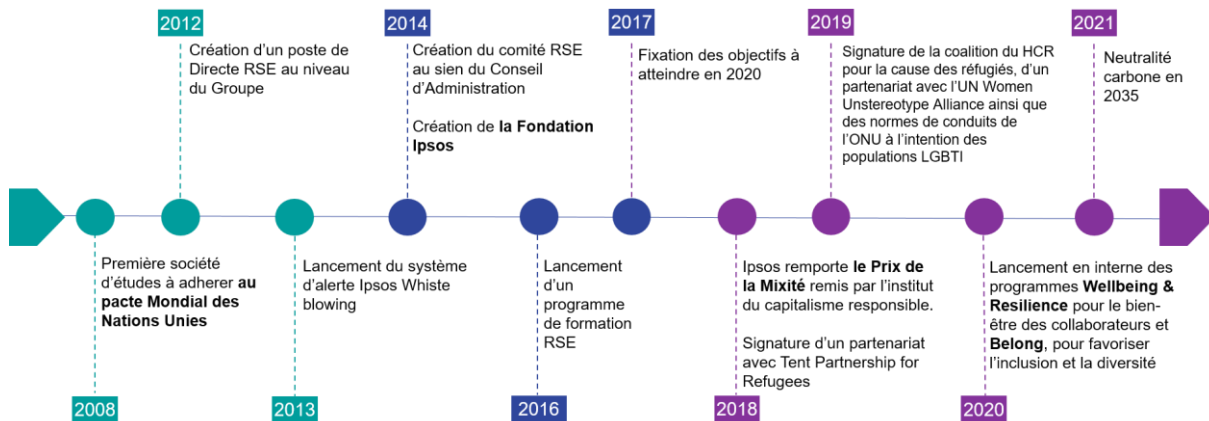
Didier Truchot, Président du Conseil d'Administration

Ce Comité se réunit 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. En 2021, en plus de ses travaux habituels, le Comité a statué sur la feuille de route du développement durable 2021-2023 et les indicateurs de performance à suivre sur cette période. Il a également démarré les travaux sur la feuille de route de compensation de carbone pour l'année 2022.

La politique RSE est mise en œuvre et supervisée par le *Global CSR Officer*, Ewa Brandt, qui travaille en étroite collaboration avec le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général du Groupe et qui s'appuie pour les déploiements des initiatives RSE sur des « Ambassadeurs » RSE dans chaque pays.

### 3.2.7 La feuille de route RSE d'Ipsos





En 2021, la société a décidé de communiquer sur son ambition et les progrès à accomplir à horizon 2023 en définissant neuf indicateurs de performance. Ces indicateurs sont suivis au niveau du Groupe et dans les entités locales. Ils expriment notre engagement et notre politique de développement durable pour chaque pilier de la RSE : Social, Sociétal et Environnemental (voir tableau ci-dessous).

Les compétences des collaborateurs et l'efficacité de notre organisation sont garants de la qualité des services rendus aux clients. C'est pourquoi, deux de nos objectifs couvrent les risques extra-financiers principaux d'Ipsos liés à la rétention des talents et à leur engagement.

La société souhaite accélérer l'accès des femmes aux postes de responsabilité. Par conséquent, nous avons défini deux objectifs et indicateurs de performance pour mesurer l'évolution des carrières de femmes et de l'accès aux postes à responsabilité.

Afin de suivre au mieux les progrès accomplis concernant les politiques RSE mises en place dans les pays, nous mesurons également le taux de participation au questionnaire RSE, *Taking Responsibility Survey*, dans l'ensemble de nos entités dans le monde.

L'objectif d'Ipsos est de travailler avec les fournisseurs et partenaires qui partagent nos principes de conduite des affaires. Aussi, un indicateur de performance spécifique mesure le nombre de fournisseurs du groupe adhérents au Pacte Mondial des Nations Unies.

Concernant le pilier environnemental, trois objectifs et indicateurs clés ont été retenus. Ces derniers visent à suivre l'avancement de la réduction de notre empreinte carbone et à mesurer l'efficacité des initiatives que nous mettons en place pour le développement de l'économie circulaire : achat et le recyclage du papier ainsi que la suppression de l'usage du plastique dans les bureaux d'Ipsos.

Le tableau suivant indique notre performance 2021.

## CADRE DE REFERENCE

### LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE D'IPROS : TAKING RESPONSIBILITY

Segment	Indicateur n°	Indicateur RSE	Objectif 2023	Périmètre	Valeurs de référence pour le plan 2020-2023	31/12/2021
SOCIAL	1	Niveau d'engagement des salariés (cf. 3.3.1.2)	Niveau d'engagement des salariés égal au seuil "RED" (Representative Employee Data)	Groupe	72 %	76 % (vs RED 72 %)
	2	Taux de réponses à l'enquête Taking responsibility (Couverture de l'ensemble des problématiques RSE)	95 % de réponses à l'enquête TR pour Pays > 50 tous les pays de plus salariés de 50 salariés	100 %		100 %
	3	Égalité professionnelle hommes/femmes - % de femmes nommées au Level 1 du « Leadership Team » (cf. 3.3.1.2)	Taux de 40 % d'ici 2023	Groupe	34,2 %	36,1 %
		Égalité professionnelle hommes/femmes - % de femmes nommées au Level 2 du « Leadership Team » (cf. 3.3.1.2)	Taux de 50 % d'ici 2023	Groupe	43,6 %	44,2 %
	4	Taux de rotation sur départs volontaires des salariés (cf. 3.3.1.2)	Taux de rotation en dessous de 12 % (hors employés dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans)	Groupe	11,7 %	11,6 %
SOCIÉTAL	5	Nombre de fournisseurs adhérents au Pacte mondial des Nations unies (cf. 3.4.8.1.2)	90 % des fournisseurs globaux adhérents au PMNU en 2023	Groupe	n.a	43 %
ENVIRONNEMENTAL	6	Émissions de gaz à effet de serre par salarié (cf. 3.5.1.1.3)	Tonnage total d'émissions d'équivalent CO <sub>2</sub> 35 pays pour les Scope 1, 2 et suivis pour 2,35 tonnes de CO <sub>2</sub> e par salarié déplacements professionnels dans GES le Scope 3 de 2,05 par salarié en 2023			1,06 tonnes de CO <sub>2</sub> e par salarié
	7	Recyclage du papier % (cf. 3.5.1.1.3)	90 % du papier disponible pour 35 pays recyclage, effectivement recyclé	GES	84,2 %	91,9 %
		Achats directs de papier	Réduction d'achats de papier de 10 %	35 pays GES	260 tonnes – 1,7 kg par salarié	203 tonnes – 1,3 kg par salarié
	8	Utilisation du plastique à usage unique	Élimination du plastique à usage unique d'ici 2023	Groupe	n.a	n.a

### 3.2.8 Méthodologie de collecte des données

#### 3.2.8.1 Périmètre et période de reporting

Le rapport couvre l'ensemble des marchés dans lesquels Ipsos opère, sauf précisions complémentaires. La collecte des données et le suivi des indicateurs sont réalisés conjointement par les équipes centrales et les équipes locales de chaque pays. Le Directeur en charge de la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe associe, tout au long de l'année, l'ensemble des parties prenantes aux travaux et aux projets RSE. Chaque entité locale d'Ipsos a désigné un « Ambassadeur RSE » 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 désormais l'ensemble des marchés du Groupe contre les 35 principaux marchés en 2020. Cela concernait les marchés suivants : 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 à l'exception de l'enquête Taking Responsibility qui reprend des données du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021. En 2021, le rapport lié aux indicateurs GES (Gaz à effet de serre) couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2021 alors que pour les rapports des années précédentes couvraient la période du 1er octobre au 30 septembre.

Dans le cadre du déploiement de notre stratégie RSE, appelée « *Taking Responsibility* », une collecte de données sociales et sociétales est réalisée auprès de l'ensemble des entités d'Ipsos. Cette enquête annuelle qui porte le nom de « *Taking Responsibility survey* » a pour vocation de répondre aux exigences en matière de Communication de Progrès (CoP) du Pacte mondial des Nations Unies et des standards établis par la GRI (*Global Reporting Initiative*).

#### 3.2.8.2 Définitions et Modalités de collecte des données

##### 3.2.8.2.1 Données sociales

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

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

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

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

### 3.2.8.2.2 Données sociétales

La collecte de données sur les activités sociétales est effectuée depuis 2013, via une enquête annuelle Taking Responsibility. Le questionnaire comporte 78 questions qui ont pour vocation de consolider les informations relatives aux objectifs RSE d'Ipsos et aux initiatives mises en place localement, en lien avec l'ambition RSE du Groupe. Les Directeurs des entités locales ont la responsabilité de répondre à cette enquête.

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

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

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

### 3.2.8.2.4 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 ;
- en cas d'absence de données réelles, des méthodes d'estimation peuvent être utilisées, notamment sur les indicateurs environnementaux (estimation des consommations d'énergie sur la base des surfaces occupées, estimation des fuites de fluides frigorigènes sur la base des capacités installées) ;
- les changements de périmètre d'activité d'une année à l'autre.

### 3.2.8.2.5 Revue des informations par des auditeurs indépendants

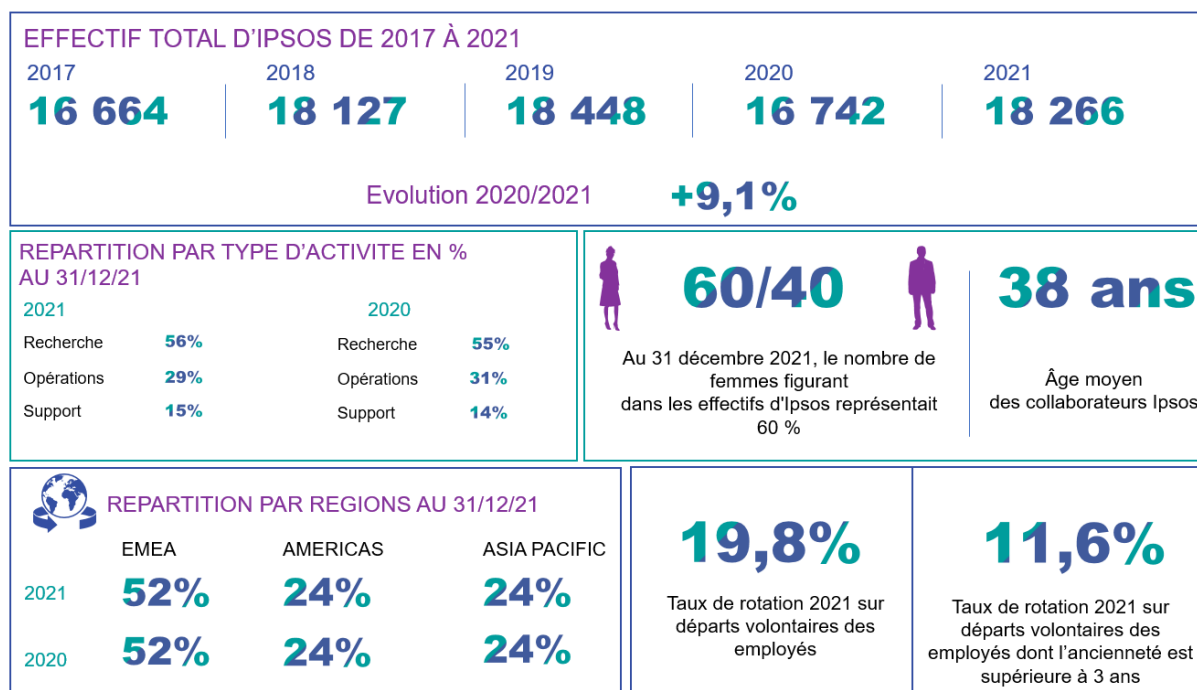
Conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, les informations contenues dans la présente déclaration de performance extra-financière ont été vérifiées par un organisme tiers indépendant désigné par Ipsos dont le rapport figure en fin de cette section.



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

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

### 3.3.2 Gestion de la crise sanitaire

#### 3.3.2.1 Environnement de travail et respect des normes

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

Dès le début de la crise Ipsos a tout mis en œuvre pour préserver la sécurité et la santé des salariés dans tous les pays où il opère, respectant les contraintes sanitaires requises par les pouvoirs publics, en instaurant des procédures, des protocoles et des mesures de prévention adaptées pour éviter les contaminations entre salariés. En 2021, Ipsos poursuit sa politique de protection des salariés en adéquation avec les règles sanitaires gouvernementales locales. Cela se traduit par la continuité des mesures suivantes :

##### 3.3.2.1.1 Mesures sanitaires

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

### 3.3.2.1.2 Mesures organisationnelles

- Circulation dans l'entreprise (zone de circulation, signalisation, affluence, réorganisation des flux y compris pour les accès aux espaces de restauration).
- Aménagement des horaires de travail : plages horaires d'accès au bureau étendues, télétravail, etc.

### 3.3.2.1.3 Vaccination

Pour soutenir les programmes de vaccination des autorités locales et promouvoir un lieu de travail plus sûr, les équipes des ressources humaines en Indonésie, Malaisie et Philippines ont lancé une série de campagnes pour sensibiliser les employés et les encourager à se faire vacciner. Cela s'est fait, par exemple, à travers une conférence sur la santé lors de laquelle des médecins ont abordé les questions relatives aux vaccins : les faits et les mythes, les types de vaccins disponibles et leurs fabricants, les taux d'efficacité, les recommandations concernant les conditions préexistantes et les points à surveiller après la vaccination.

- Notre équipe RH à Moscou a élaboré un plan d'action pour soutenir l'adoption du vaccin contre le Covid-19. En juin, Ipsos en Russie a facilité des réponses aux questions des employés et a proposé la vaccination au bureau accessible pour chacun d'eux en en faisant la demande via l'intranet.
- En Equateur, Ipsos a soutenu l'effort public-privé entre le Comité des entreprises équatoriennes, le ministère de la Santé publique et l'organisation « Mujeres por Ecuador » (Femmes pour l'Equateur) pour permettre aux employés d'Ipsos et à leurs proches d'accéder à la vaccination.

### 3.3.2.1.4 Télétravail et retour au bureau

Dans la perspective du retour progressif sur la plupart de nos sites, Ipsos a créé localement des guides de déconfinement pour prendre les mesures nécessaires à la protection et la santé de ses salariés. Elles sont établies dans le respect des contraintes sanitaires recommandées par les pouvoirs publics et dans le respect des contraintes liées à certaines situations personnelles.

Ipsos a lancé un groupe de travail au niveau global incluant des représentants des régions et des métiers pour définir des règles communes de travail « hybride » à respecter et à adapter dans chacun des pays en fonction des recommandations gouvernementales et de santé.

### 3.3.2.1.5 Prévention des risques psycho-sociaux

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

- Ligne téléphonique d'écoute avec des spécialistes dans la majorité des pays via le système EAP « Employee Assistance Program » ou des lignes dédiées.

- Création de comité Risque Psycho-Sociaux (RPS).
- Prévention de l'isolement en organisant des contacts réguliers avec les équipes qui sont toujours en télétravail.
- Formations en ligne pour aider les managers à gérer les équipes à distance (voir 3.3.3.3.4)
- Activités en ligne pour prévenir le stress des équipes (yoga, sport, challenge...)
- Communication régulière aux employés des mesures mises en place par la société en fonction de l'évolution de l'épidémie dans chacun des pays.
- Encadrement et accompagnement des salariés en télétravail (ordinateur portable, prêt de mobiliers – chaises, écrans -, accès internet, formation aux outils en ligne), recommandations de postures pour limiter les risques de troubles musculosquelettiques, préconisation de pauses pendant la journée.
- Respect du droit à la déconnexion en télétravail en dehors des heures de bureaux.
- Organisation d'activités sociales pour donner aux employés l'envie de revenir au bureau (jeux, déjeuner, activités sportives, etc.)

Afin de prévenir les problèmes tels que le stress, le burnout, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, Ipsos en France a mis en place une formation pour les managers. Quatre modules pour comprendre les différents types de risques, reconnaître les signaux faibles et les alertes, réduire les facteurs de stress, et enfin gérer au mieux les situations difficiles. En région Asie-Pacifique, des ateliers ont été proposés aux dirigeants pour savoir reconnaître la détresse chez les employés et y répondre, développer l'intelligence émotionnelle - créer une sécurité psychologique et instaurer la confiance.

La récente étude de satisfaction des salariés « Pulse 2021 » (voir 3.3.3.1) a montré que le moral des salariés était en hausse avec une moyenne de 7 points sur une échelle de 10 versus 6.6 en février lors de notre étude Pulse flash. 75 % d'entre eux trouvent qu'au cours de ces derniers mois, Ipsos, en tant qu'organisation, a fait preuve d'attention et d'intérêt pour ses employés.

#### 3.3.2.1.6 Respect des normes d'hygiène, de santé et de sécurité

Près de 625 collaborateurs sont désignés et formés à la santé et à la sécurité dans le monde et participent à l'identification et à la mise en œuvre de nombreuses initiatives, dont nous citons ici quelques exemples.

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

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

Le service médical sur site en France organise des campagnes de dons du sang, de vaccination antigrippale, ainsi que des séances de relaxation, d'accompagnement et de suivi individuel en distanciel (plus de 90 employés entre mai et octobre). Depuis 2020, des bilans sanguins, des soins infirmiers et un service d'optique sont disponibles pour tous les salariés sur site sans aucun frais.

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

#### **3.3.2.2.1 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 1,3 % en baisse par rapport à 2020 (taux de 2,4 %).

#### **3.3.2.2.2 Flexibilité de l'organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

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

- Au Royaume-Uni, la semaine de sensibilisation à la santé mentale en mai a été ponctuée par une série de bulletins d'information fournissant des conseils et un soutien sur divers sujets visant à améliorer le bien-être mental de nos employés.
- En Asie, une initiative unique nommée « Ipsos on Air » a été créée en collaboration avec les équipes des Ressources Humaines et Communication et structurée sous forme de podcasts. Quatre sessions réunissant experts externes et personnes influentes, sur des sujets touchant au travail et à la vie, ont eu lieu cette année regroupant entre 150 et 350 personnes pour chacune d'elles.

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

#### **3.3.2.3 Initiative bien-être & résilience**

Nous souhaitons que nos collaborateurs soient dans les meilleures conditions pour donner le meilleur d'eux-mêmes et plus particulièrement pendant cette période continue de pandémie.

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

- Apporter une assistance : un soutien au bien-être de nos employés, y compris en matière de santé mentale).



- Développer la résilience personnelle : ce pilier se concentre sur le développement de la résilience personnelle et la manifestation d'un leadership résilient.
- Créer une résilience professionnelle : offrir aux employés la possibilité de mettre en valeur leurs compétences et de développer leur carrière au sein d'Ipsos.

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

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

Nous avons aussi organisé des sessions de « formation des formateurs » où les équipes RH d'Ipsos dispensent des cours sur le développement de la résilience personnelle et la gestion des équipes virtuelles. L'Ipsos Training Center propose également des cours de formation sur le bien-être.

Au premier trimestre, une grande partie de l'activité dans le monde s'est concentrée sur l'offre de soutien et le développement de la résilience personnelle. L'activité du second semestre est axée sur la création d'une résilience professionnelle.

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

- Au Ghana, comme dans beaucoup d'autres pays, des conférences sur la santé et le bien-être, ainsi qu'une ligne d'assistance téléphonique externe ont permis aux employés de mieux gérer les vagues successives de Covid-19.
- En 2020, en Amérique du Nord nous avons créé un comité de bien-être, Well-being@Ipsos, une application nommée « *Wellable* » a été déployée permettant à tous les employés de la région de profiter de contenu santé et de cours de fitness à la demande. Cette application envoie des alertes « conseils santé » directement sur les téléphones des employés inscrits par SMS. Il existe également une série de webinaires holistiques qui peuvent être visionnés en direct ou en replay.
- En France, des ateliers, à l'attention de tous les salariés, sont organisés sur la résilience, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, la gestion du stress, la prévention du surinvestissement et de l'hyper-connexion. Et pour faciliter la cohésion des équipes de retour au bureau, un planning d'événements "corporate" a été mis en place (séminaires, sessions de formations, petits-déjeuners offerts...).
- Au Moyen-Orient, les managers et les responsables d'équipes ont pu suivre un webinaire appelé « Pollyana » dans le but de proposer des techniques de micro-gains quotidiens pour appréhender positivement les situations difficiles rencontrées par les salariés.

### 3.3.3 Gestion des talents

#### 3.3.3.1 Attirer, engager et développer les talents chez Ipsos

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.

Ipsos promeut les valeurs et comportements associés comme véritables modèles d'inspiration pour ses employés au quotidien.

Nos valeurs sont :

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

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'entreprise » est une réalité. L'encadrement encourage l'innovation et donne l'autonomie nécessaire pour accéder rapidement aux postes à responsabilité.

##### 3.3.3.1.1 Taux de rotation : Analyse des départs

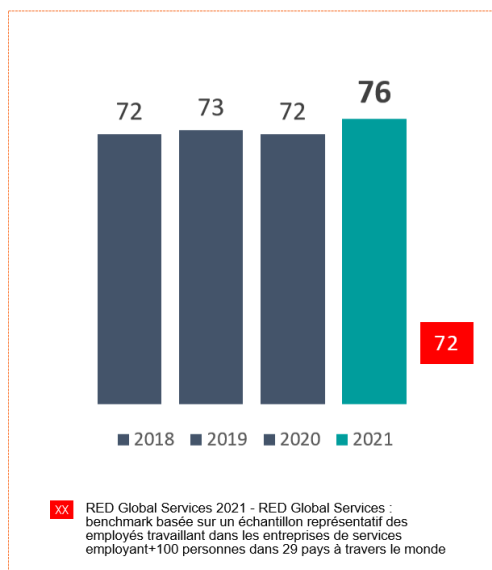
Au 31 décembre 2021, le Groupe comptait 18 266 employés dans le monde (y compris les effectifs relatifs aux acquisitions et incluant les « Contractors Standard »), contre 16 742 en 2020.

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 2021, Ipsos comptabilisait un taux de rotation total de 21,8 % (18,6 % en 2020) et un taux de rotation sur départs volontaires de 19,8 % (13 % en 2020), dont 11.6 % pour les salariés avec une ancienneté supérieure à trois ans. Après une baisse en 2020, le turn over des salariés a retrouvé son niveau habituel car le marché de l'emploi est à nouveau plus actif en 2021. Par ailleurs, la société emploie un nombre important de travailleurs principalement temporaires pour l'administration des questionnaires : les enquêteurs. Ils ne sont pas pris en compte dans les effectifs permanents et les coûts variables qu'ils représentent sont inclus dans les coûts directs du compte de résultat consolidé.

Les données relatives aux nouveaux arrivants et aux départs sont basées sur les employés réguliers et permanents sous contrat, hors acquisition. L'engagement des collaborateurs au cœur de la performance du Groupe

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

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



**Indice d'engagement = 9 questions**

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

Administrée pour la première fois en 2003 par une équipe d'experts d'Ipsos, l'enquête « Ipsos Pulse » est devenue un rendez-vous annuel incontournable pour les salariés à l'échelle mondiale et un véritable outil de gestion des ressources humaines. En 2021, l'enquête a ainsi été traduite dans 23 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 82 % cette année, nous permettant d'avoir une vision représentative, des résultats fiables et de pouvoir définir nos plans d'actions pour 2022.

En février 2021 nous avons interrogé nos salariés via une courte enquête « Pulse flash » afin de recueillir leurs points de vue, opinions et sentiments sur leur situation personnelle du moment, leur environnement de travail et la façon dont Ipsos les a soutenus dans cette période difficile. L'enquête a été menée sur 9 jours ouvrables, avec un taux de participation de 70 %. 75 % d'entre eux considèrent qu'Ipsos a fait preuve d'attention et d'intérêt pour ses salariés, y compris en termes de mesures de santé et de sécurité. Ils jugent également positif le fait que l'entreprise ait fait des efforts pour préserver les emplois le plus souvent possible.

Les réponses à l'enquête « Ipsos Pulse », qui ont été traitées de manière anonyme, ont montré que la situation générale est très positive malgré une année à nouveau mouvementée par la pandémie mondiale. Tous les indicateurs sont en hausse avec un engagement global élevé de 76 %, en augmentation de 4 %. Les employés recommandent Ipsos comme une entreprise où il fait bon travailler à près de 76 %. Ils ont une confiance croissante dans l'avenir d'Ipsos (87 %, +5 % vs 2020), sont fiers d'y travailler (83 % +3 %) comparé à 73 % pour le RED

(benchmark de référence) ; et sont confiant sur leur propre avenir chez Ipsos (69 % +8 % vs. 69 % pour le RED).

Dans un souci d'amélioration continue, les résultats et les observations de la campagne « Ipsos Pulse » 2021 sont rigoureusement étudiés et analysés afin d'identifier nos principales priorités. Il s'ensuit l'élaboration de plans d'actions spécifiques et d'initiatives dédiées à la gestion des talents.

Par ailleurs, notons que l'appréciation de la formation des employés est toujours en hausse à 85 %, démontrant l'efficacité du travail effectué par nos équipes RH pendant la pandémie pour transformer les formations de présentielle à virtuelles.

### **3.3.3.2 Génération Ipsos**

#### **3.3.3.2.1 Promouvoir l'attractivité du groupe auprès de jeunes diplômés grâce au programme « Génération Ipsos »**

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

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

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

Pour la première fois depuis sa création, Génération Ipsos a organisé en 2021 une conférence mondiale, avec plus de 500 participants, hauts dirigeants de notre société et anciens participants à Génération Ipsos. Cette réunion fut l'occasion de créer des liens entre ses membres, au niveau mondial.

Depuis son lancement, 2 879 nouveaux diplômés se sont inscrits dans 66 pays.

- Au début de l'année 2021, Ipsos en Afrique subsaharienne a inscrit 17 étudiants du Nigeria, d'Afrique du Sud, de Zambie, du Kenya et du Ghana au programme Génération Ipsos. C'est aussi l'occasion pour eux de découvrir l'ADN et les méthodes de travail d'Ipsos.
- La communauté Yammer « Latam Generation Ipsos » a vu le jour cette année. A destination de nos jeunes talents en Amérique latine, c'est un espace pour être vu et entendu, s'impliquer dans des activités RSE et avoir l'opportunité de rejoindre de nouveaux projets.

Les réactions de nos jeunes salariés sur leur expérience sont à la hauteur de leur engagement et ont mis en évidence les défis de cette crise. Certains ont déclaré se sentir mal à l'aise au

début, ne pouvant rencontrer leurs collègues en face-à-face, et d'autres ne s'attendaient pas à ce que la situation de travail à distance se poursuive pendant une si longue période. Ils ont néanmoins découvert qu'ils pouvaient apprendre énormément virtuellement. Pour favoriser l'intégration pendant la pandémie, les directeurs de pays ont porté une attention particulière à la jeune génération en organisant des réunions virtuelles (MS Teams ou Yammer) pour les accompagner dans leur isolement et affirmer leur appartenance à notre société.

Ces jeunes diplômés entrant chez Ipsos suivent une formation complète suivie de trois rotations dans les lignes de service au cours de leur première année. Ils sont exposés aux différents aspects de notre activité, élargissent leur réseau et acquièrent les compétences et l'expérience nécessaires pour réussir leur carrière au sein du groupe. Les rotations du programme Génération Ipsos aux Etats-Unis permettent d'acquérir de l'expérience et favorisent une forte culture de collaboration.

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

### **3.3.3.3 Gestion de carrière**

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

#### **3.3.3.3.1 Classifier les métiers d'Ipsos pour mieux gérer les carrières**

Depuis 2020, Ipsos utilise une nouvelle « Job Library » dans laquelle 193 postes sont listés. Ces postes sont classés selon 4 types de fonction qui reflètent les principales activités d'Ipsos : Etudes et Sciences, Opérations et Plateformes, Gestion des Grands Comptes et Fonctions Support.

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

#### **3.3.3.3.2 Evaluer la performance des collaborateurs**

Comme chaque année, nos collaborateurs ont bénéficié d'un entretien individuel 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.

#### **3.3.3.3.3 Organiser des revues du personnel pour identifier les talents et définir des plans de succession**

La revue du personnel mise en place depuis 2018 est réalisée conjointement par les managers et responsables RH. Il s'agit d'évaluer nos collaborateurs sur une matrice qui établit les niveaux de performance et de potentiel de chacun. C'est également l'occasion d'un échange sur les plans d'action à mettre en œuvre pour le salarié.



Cette revue du personnel permet :

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

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

#### 3.3.3.3.4 Offrir des développements de carrière attractifs grâce à la mobilité interne

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

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

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 2021, Ipsos compte 350 salariés en mobilité internationale (tous types de contrats confondus). Malgré la pandémie, 59 mobilités ont eu lieu dans l'année, ce qui démontre la capacité du groupe à offrir des opportunités, et ce dans toutes les régions.

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

#### 3.3.3.3.5 Organiser les plans de succession et de continuité pour l'encadrement et les postes clés

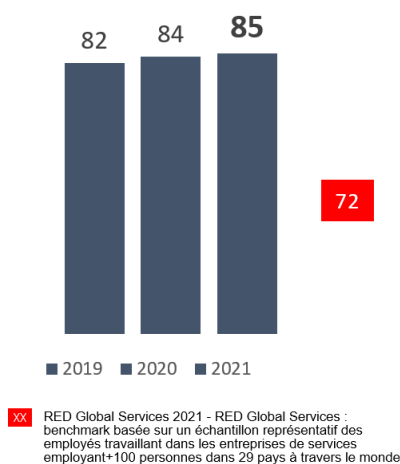
La formation des salariés est essentielle à leur développement professionnel. Ipsos y contribue activement en créant et mettant en place divers programmes de formation, menés soit en présentiel, soit à distance ou bien en ligne via le Ipsos Training Center (ITC), la plateforme dédiée d'Ipsos.

Ipsos comptabilise le nombre d'heures de formation enregistrées par les employés sur la plateforme iTime. La formation représente 2,7 % du temps total, soit environ 51 heures par employé. Ipsos est fier de cet accomplissement qui atteste de la pertinence de faire du

développement de nos équipes un sujet clé. Cela démontre aussi notre capacité à offrir des solutions de formation alternatives même quand le présentiel n'est plus possible. En 2021, les formations à distance et en ligne ont permis d'assurer une continuité dans la formation de nos collaborateurs malgré la crise sanitaire.

Ainsi, dans l'étude annuelle Pulse réalisée en 2021, 85 % des employés d'Ipsos (84 % en 2020 contre 76 % pour le RED) déclarent qu'ils reçoivent des formations adéquates pour réaliser leur travail, ce score étant largement au-dessus de la norme pour notre secteur d'activités (76 %).

**Je suis formé(e) de manière adéquate pour réaliser mon travail (% d'accord)**



### 3.3.3.4 Formation et développement des compétences

#### 3.3.3.4.1 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.

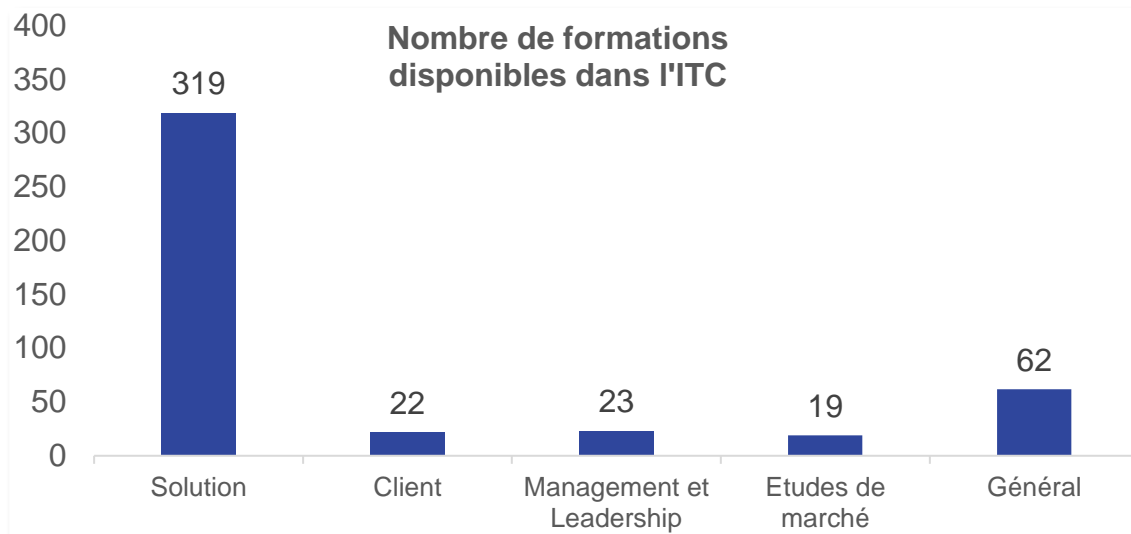
Il est accessible à tous les employés, depuis une plateforme dédiée et fournit les solutions de formation en ligne les plus récentes. Il contribue ainsi au développement personnel des collaborateurs.

En 2021, l'ITC a poursuivi sa collaboration avec les lignes de services et a mis à jour et complété son offre de formation.

L'ITC propose actuellement 445 formations en ligne aux salariés, classifiées selon 5 types de compétences :

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

- **Général** : compétences élargies à d'autres domaines.



En 2021, 81 % des employés d'Ipsos (78 % en 2020) ont utilisé l'ITC pour suivre au moins une activité de formation. La plateforme de formation d'Ipsos est donc largement utilisée par l'ensemble des employés.

#### 3.3.3.4.2 Focus sur 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.

#### 3.3.3.4.3 Focus sur les nouveaux programmes de formation

En 2021, plus de 100 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

#### 3.3.3.4.4 De nouveaux cours liés au contexte de la crise sanitaire sont proposés, sur des sujets tels que :

- Le télétravail,
- Le retour au bureau,

- La résilience,
- Le management d'équipes virtuelles

Enfin, dans le cadre de l'initiative *Belong*, une formation sur l'Inclusion et la Diversité est ouverte à l'ensemble des collaborateurs.

### 3.3.3.5 Rémunérations

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

D'attirer et retenir les talents.

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

Depuis 2015 Ipsos classe en interne des postes avec 3 objectifs :

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

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

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

Les niveaux 4 et 3 correspondent au management intermédiaire et représentent 23 % 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 4,5 % 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 est totalement discrétionnaire et décidée par le Gestionnaire du plan. Ipsos estime que la meilleure façon d'atteindre ses objectifs de performance et d'aligner les

intérêts de ses cadres supérieurs et dirigeants avec les intérêts des actionnaires, est de leur attribuer des actions gratuites qui récompensent leur engagement et leur performance individuelle. Ces attributions sont renouvelées chaque année.

#### 3.3.3.5.1 La participation

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

Le montant total des rémunérations d'Ipsos, à savoir le salaire de base, les primes d'intéressement et les bonus s'élève à 909 millions d'euros pour l'exercice 2021, contre 833 millions d'euros en 2020, représentant une hausse de 9 % rapport à 2020 (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.

En 2021, Ipsos a renforcé son engagement en soutenant diverses initiatives à travers le monde visant à expliciter l'exigence et l'ambition de celle-ci dans ce domaine :

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

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



En attirant des salariés de plus en plus diversifiés et en leur donnant les moyens d'être eux-mêmes, Ipsos cherche non seulement à renforcer la satisfaction des employés, mais aussi à enrichir la gamme d'expériences pour améliorer la qualité des services que nous offrons à nos clients.

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

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

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

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

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

- Octobre a marqué le *Black History Month* au Royaume-Uni, le thème « Proud to be » (*Fier d'être...*) a été célébré à travers des événements auxquels ont participé des intervenants internes et externes, ainsi que par le biais d'articles, le tout organisé par notre réseau REACH (Race, Ethnicity and Cultural Heritage).
- A Singapour des actions ont été menées pour sensibiliser tous nos salariés à la culture de la diversité et de l'inclusion via des sessions traitant de la gestion des préjugés. Le personnel en charge des recrutements met tout en œuvre pour construire des équipes diversifiées.
- En Slovaquie, chaque jour, des discussions informelles d'une demi-heure sont organisées pour évoquer nos différences, dans le but de créer un environnement ouvert et diversifié et de favoriser une connaissance et une compréhension des différents modes de vie, opinions et milieux.
- Au Pérou, le programme « Become Present » a été mis en place dans le but de renforcer notre culture sur la diversité et l'inclusion, afin de générer un impact sur la vie professionnelle de nos salariés en reconnaissant et valorisant la diversité, et de devenir un acteur du changement.
- Ipsos en France a lancé la 4ème édition de « Duoday », une initiative visant à présenter aux personnes handicapées nos métiers et notre entreprise. Elles ont été accueillies dans nos bureaux pour partager leur expérience avec nos collègues.

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

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

### **3.3.4.2 Renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes**

À l'instar de la profession des études, largement féminisée, Ipsos emploie une population majoritairement féminine avec 60 % de femmes contre 40 % d'hommes, 65 % dans les fonctions liées aux études Ipsos, et 51 % dans les fonctions support. Dans le respect de l'ensemble des applicables dans chaque territoire, nous souscrivons sans condition au principe d'égalité salariale entre nos employés masculins et féminins. Cette politique d'égalité a plusieurs applications concrètes : promouvoir l'égalité des chances et des salaires entre les hommes et les femmes et l'équité en termes de promotion et d'évolution de carrière, créer des conditions de travail laissant, autant que possible, une place à la vie de famille, ou tout au moins assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ce cadre et pour la 2e année consécutive, Ipsos a mis en place un index groupe d'égalité femmes-hommes analysant les actions de 35 pays représentant 87 % des salariés. Cet index comprend 5 indicateurs-clés permettant de suivre l'évolution d'une année sur l'autre et par niveau de responsabilité au sein de chacun des pays les écarts de salaires, les augmentations et promotion, l'éligibilité et les montants de bonus, le taux de femmes dans le top management et le taux de femmes parmi les 10 % de salaires les plus élevés. Les résultats de chaque pays sont ensuite étudiés lors d'une réunion annuelle entre le dirigeant et le DRH du pays et les responsables RH groupe. Des plans d'actions sont ensuite mis en place localement en fonction de l'analyse effectuée. L'index de l'année suivante permet de mesurer l'impact réel de ces plans d'actions. Ainsi, en 2021, 69 % des pays ont reçu une évaluation supérieure à la moyenne, comparé à 57 % l'année précédente.

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 « *Women in Ipsos* » a été rebaptisé « *Gender Balance Network* » pour rassembler non seulement les femmes mais aussi les hommes, afin qu'ils s'engagent ensemble sur un pied d'égalité.

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

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

- Le 15 septembre, un événement virtuel interne adressé à tous les salariés, le « *Turbo Charge your Career* », a permis de partager des histoires d'hommes et de femmes qui ont été aux commandes de leur carrière et de leur réussite. L'objectif de cette conférence était d'inspirer nos employés pour agir dans leur développement professionnel tout en contribuant à la réalisation d'une entreprise plus égalitaire.
- En juin, le Gender Balance Network a organisé un événement avec Susie MacDonald, PDG de l'organisation caritative Tender (une organisation caritative qui utilise les arts pour établir de meilleures relations et prévenir ainsi les abus domestiques et la violence sexuelle) afin d'explorer ce qu'est le harcèlement sexuel, pourquoi il se produit et

comment nous pouvons tous y faire face. L'événement visait à sensibiliser le public à cette question importante, car les données d'Ipsos montrent que les gens ont tendance à sous-estimer sa prévalence : 68 % des femmes britanniques déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie adulte.

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 2021 :

- 36.1 % des cadres du niveau 1 du « *Leadership Team* » (équipe dirigeante) sont des femmes (rappel taux 2020 : 34,2 %). Ce niveau comprend les 200 principaux cadres dirigeants et experts les plus importants d'Ipsos, et pour la plupart actionnaires du Groupe.
- 44.2 % des cadres du niveau 2 du « *Leadership Team* » (équipe dirigeante) sont des femmes : un vivier plus que prometteur dans la succession des cadres du niveau 1 précédent (rappel taux 2020 : 43,6 %).  
Ce niveau comprend près de 600 cadres dirigeants et experts complémentaires.

En 2021, que ce soit sur le lieu de travail, à la maison ou dans la vie familiale, la pandémie de Covid-19 a été un défi disproportionné pour les femmes du monde entier. Elle a également eu un impact sur leur santé mentale et leur bien-être, en particulier pour les mères ayant des enfants à la maison. Ipsos a évalué la situation et s'est exprimé sur la nécessité de soutenir les femmes en priorité après la reprise post-pandémie par le biais de plusieurs études, dont une pour l'organisation *UN Women*.

### **3.3.4.3 Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé**

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

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

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

## **3.3.5 Dialogue social**

### **3.3.5.1 Promouvoir et respecter le dialogue social**

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

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

### **3.3.5.2 Respect des Conventions collectives en place et dialogue social**

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

Ce dialogue avec les employés est mené à travers des comités d'entreprise, si la taille de l'entité le permet, des réunions mensuelles avec les délégués du personnel ou, via des rencontres de salariés avec les dirigeants. Courant 2021, 53 accords ont été conclus avec les partenaires sociaux 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 principal engagement sociétal est de produire des études et d'analyser des données pour nos clients en veillant à la sécurité et à la transparence des informations. Nous considérons que la protection des données est un de nos principaux risques extra-financier. 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 informations personnelles utilisées dans le cadre de nos recherches soient protégées contre les risques d'accès non autorisés, de perte, de destruction, de manipulation ou de divulgation. Notre collecte et notre utilisation des données reposent toujours sur le consentement des personnes interrogées.

Ipsos est, par ailleurs, un membre actif de l'association professionnelle ESOMAR, laquelle, à travers son Code d'études sociales et de marché, définit les grandes règles en matière de régulation et de déontologie au niveau mondial.

De plus, notre code de conduite professionnelle et d'éthique d'affaires, le *Green Book, the Ipsos Professional Code of Conduct and Ethics*, explicite nos valeurs, nos politiques et les procédures mises en place pour assurer la conformité aux lois, aux réglementations internationales et aux normes les plus élevées du secteur. Le *Green Book* 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. Il rappelle qu'Ipsos est une organisation non-partisane et ne contribue au financement d'aucune organisation politique. Ce document est partagé avec nos employés, nos clients et nos fournisseurs.

Depuis deux ans, nos pays font face à la crise humanitaire provoquée par la pandémie de Covid-19. Cette crise bouscule nos modèles sociaux et met en lumière les inégalités et vulnérabilités de nos sociétés. Ipsos contribue à la compréhension de ce nouvel état du monde, en mettant à la disposition de ses clients et du public son savoir-faire. Nous accompagnons ainsi des organisations publiques, nationales et internationales, dans la mesure et le suivi de la pandémie, en fournissant aux autorités sanitaires des données essentielles à la réponse et la gestion de la pandémie.

Nos engagements en faveur des populations vulnérables ne changent pas. Nos collaborateurs sont encouragés à participer à la vie des communautés locales. Cette année encore, ils ont multiplié localement les actions d'entraide et de solidarité.

### 3.4.1 L'engagement humanitaire et l'impact sur les territoires et les communautés

Compte tenu du degré de décentralisation des activités du groupe et de la dispersion géographique de ses effectifs, Ipsos n'a pas d'impact direct significatif sur l'emploi local. Toutefois, nous encourageons nos collaborateurs à participer à différents types d'activités humanitaires et à mettre en place des collaborations pérennes avec les communautés et associations de bénévoles.

En 2021, en complément de 680 jours de volontariat, 30 % de nos pays ont participé à des activités de collecte de fonds auprès de nos collaborateurs, au profit d'associations. Nos employés ont soutenu 106 d'entre elles en 2021. Les principales agissant pour la lutte contre la pauvreté et l'éducation et en faveur de l'environnement.

Ipsos encourage les activités de mécénat de compétences et la mise à disposition de notre savoir-faire au profit d'associations humanitaires. Cette année, 12 % de nos pays ont réalisé des études bénévolement au bénéfice d'entreprises sociales.

### 3.4.2 La Fondation Ipsos

Créée en 2014, la Fondation Ipsos a pour mission de financer des projets éducatifs au profit d'enfants et de jeunes adultes défavorisés à travers le monde. Depuis sa création, elle a financé 82 projets dans 36 pays, pour un montant total de 2,1M€.

Entre 2018 et 2019, le Conseil d'administration de la fondation a porté une attention particulière aux enfants réfugiés et migrants, finançant 24 projets dans 23 pays. En 2021, La fondation a financé 13 projets en France et à l'international.

En Afrique du Sud, la fondation a soutenu *Ububele Educational and Psychotherapy Trust* qui accompagne des jeunes mères réfugiées dans l'apprentissage des soins à procurer aux nouveau-nés. En France, deux associations *Droit à l'Ecole* et *Inter 7* ont obtenu une dotation pour leurs programmes d'éducation pour les migrants. Pour la deuxième fois, la fondation a participé au financement d'un programme universitaire ouvert aux réfugiés avec l'Université de Bourgogne. Une association américaine, *Replications*, basée à New York, a bénéficié d'une dotation pour son programme d'orientation scolaire pour les élèves des milieux défavorisés dans le Bronx. En Asie, avec *Sipar*, nous avons financé l'installation d'une bibliothèque dans une zone rurale du Cambodge et soutenu l'association *SOS Villages of India* dans le subventionnement de familles d'accueil pour les orphelins en Inde. En Italie, avec *Save the Children*, nous avons financé les cours d'apprentissage de la langue italienne pour les enfants et les jeunes migrants isolés. Cette année, nous avons aussi décidé de soutenir quatre projets brésiliens œuvrant pour l'éducation des jeunes des favelas avec les associations *Nova Dia*, *Amigos do Joao XX*, *Cidadao pro-Mundo* et *Primeiro Livro*. Nous nous sommes également associés à la fondation américaine *Market Research Education Foundation* pour collecter des fonds reversés au programme d'éducation des enfants de l'UNICEF.

Ce sont nos collaborateurs qui identifient et soumettent ces projets à la fondation, dans chaque pays où nous opérons, et participent ensuite activement à leur mise en œuvre et à leur suivi.



La Fondation Ipsos est supervisée par un Conseil d'administration composé de 12 membres : Didier Truchot (Président du Conseil d'Administration d'Ipsos), Laurence Stoclet (Directeur Général délégué et Directeur Financier du groupe), Florence von Erb (Membre indépendante du Conseil d'Administration d'Ipsos), Susan Walker (Membre indépendant), Gill Aitchison (Membre indépendant), Brian Gosschalk (Conseiller du Président), Rupert van Hullen (Directeur Groupe RGPD), John Haworth (Directeur financier Ipsos-Mori), Sheryl Goodman (Directeur Juridique Groupe), Antoine Lagoutte (Directeur Financier adjoint d'Ipsos) et Mark Campbell (Directeur Financier États-Unis) et d'Ewa Brandt (Directrice de la Fondation Ipsos et Directrice RSE Groupe).

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

Depuis 2018, Ipsos collabore avec le *Tent Partnership for Refugees*. Cette organisation, créée en 2016 par Hamdi Ulukaya, fondateur et PDG de l'entreprise Chobani, a pour objectif de mobiliser les entreprises du monde entier afin d'améliorer la vie et les moyens de subsistance des millions d'hommes, de femmes et d'enfants déplacés de force à l'extérieur de leur pays d'origine et ayant le statut de réfugié.

En 2021, Ipsos a participé à la création d'un collectif appelé *Refugees are Talents*, lequel est composé aujourd'hui d'entreprises internationales du secteur privé comme BNP-Paribas, Sodexo, Accor, l'Oréal, Ikea, Adecco Group, Keolis, Stef, Barilla, Pfizer, et Michelin. Le groupe a décidé de prendre part à cette démarche sociétale avec ce collectif, et de continuer à promouvoir l'intégration des réfugiés à travers l'accès à l'emploi.

Nous nous sommes aussi engagés à recruter des réfugiés dans nos différentes entités à travers le monde. A ce jour, plus de 61 ont été embauchés dans 8 pays.

Chaque année, le groupe célèbre la journée mondiale des réfugiés, le 20 juin. A cette occasion, les entités d'Ipsos mettent en place des initiatives de volontariat et de bénévolat auprès de ces populations. Cette journée est aussi l'occasion de conférences visant à sensibiliser les collaborateurs sur cette problématique.

Nous continuons de partager notre connaissance et notre savoir-faire sur la situation des réfugiés dans le monde et leur perception par les populations des pays d'accueil. Nous publions régulièrement des travaux visant à contribuer au changement de la perception des réfugiés par la société (ex. *World Refugee Day : Global attitudes towards refugees*).

### 3.4.4 Politiques publiques

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

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

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

### 3.4.5 Protection des données

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

- Mise en place d'une authentification multi-facteurs pour l'accès au réseau d'Ipsos, aux comptes administrateurs avec privilèges et aux services de messagerie fournis par le Groupe
- Mise en place progressive de la certification ISO27001 pays par pays
- Contrôle et réinitialisation périodique des informations d'identification des comptes de services et des comptes utilisateurs
- Analyses de vulnérabilité réalisées annuellement par un tiers
- Tests d'intrusion sur toutes les adresses IP externes, y compris les plates-formes de collecte de données, réalisés annuellement par un tiers
- 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
- Encryption des données de stockage pour toutes les plateformes d'applications hébergées et sur tous les dispositifs nomades (ordinateurs portables, smartphone, tablettes...)

### 3.4.6 Confidentialité - Intégrité des relations clients, fournisseurs et autres

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

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

### 3.4.7 Protection de la vie privée – Protection des données personnelles

La protection des données constitue une composante essentielle de l'activité du Groupe. Les données personnelles sont gérées avec précaution par les sociétés du Groupe, et dans le respect des lois et des réglementations concernant la protection de la vie privée et des normes professionnelles applicables telles que le Code international ICC/ESOMAR. Pour mieux répondre aux exigences légales et réglementaires en vigueur, Ipsos a mis en place en 2018 une politique interne globale en matière de respect de la vie privée, applicable à l'ensemble de nos employés, dans tous les pays où Ipsos est présent. Cette politique est accessible sur le site Ipsos.com, permettant ainsi aux parties prenantes d'interroger le groupe. Elle est aussi

diffusée en interne à travers des sessions de formation régulières. Pour assurer le respect permanent de la législation sur la protection des données, Ipsos a nommé un délégué à la protection de la vie privée au niveau du Groupe et des délégués lui rendant compte dans chacun de nos pays, ainsi qu'un responsable mondial à la sécurité de l'information.

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

### 3.4.8 Entretenir une relation de confiance avec les partenaires

#### 3.4.8.1 Plan de vigilance

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

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

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

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

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

Sous l'égide du Comité d'audit, Ipsos a ainsi procédé en 2019 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 2019, 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 tri-annuelle et déclarative ;
- de son reporting RSE ; et des missions d'audit interne qui sont menées localement.

Les sous-traitants et fournisseurs sont sélectionnés dans le cadre d'une procédure d'achats responsables.

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

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



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

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

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

#### 3.4.8.1.4 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, Expolink.

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

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

En 2018, Ipsos avait étendu le mécanisme d'alerte existant en élargissant son spectre au respect de l'ensemble des matières couvertes par le devoir de vigilance et en ouvrant l'accès du système d'alerte aux tiers. Ce mécanisme est donc accessible aujourd'hui à toute personne 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 57 alertes en 2020 et 62 en 2021 réparties de la manière suivante entre alertes internes (par mail) et alertes via Expolink :

Cas répertoriés par canal	FY2020	% 2020	FY2021	% 2021
Rapport interne	41	72 %	19	31 %
Rapport Expolink	16	28 %	43	69 %
Total	57	100 %	62	100 %

Dans les alertes importantes en termes de devoir de vigilance, il y avait 4 cas en 2021 qui nous ont mené à faire des investigations poussées. A l'exception d'une alerte pour laquelle les investigations sont toujours en cours, les autres 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 RSE, Ipsos dispose des moyens lui permettant d'assurer un suivi des mesures mises en place et de leur efficacité. Ils n'ont révélé aucune atteinte grave et avérée envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes ou encore l'environnement.

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

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

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

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



Compte-tenu de la structure du Groupe en termes d'achat, qui est gérée au niveau de chaque pays, il est difficile d'indiquer un pourcentage centralisé des fournisseurs et des sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle.

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

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

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. Ipsos a signé, à ce jour 73 contrats avec des prestataires internationaux, ce qui représente une dépense de 38 millions d'euros (contre 29 millions d'euros en 2020 avec 57 prestataires).

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

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

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

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

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

#### **3.4.8.4 Lutte contre la corruption**

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



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

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

#### **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.

#### **3.4.8.6 Contrat de travail**

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

#### **3.4.8.7 Formation et développement**

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

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

### 3.4.8.8 Anti-concurrence

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

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

- conclure avec ses concurrents une entente sur les prix ou sur les autres conditions de vente, ou tenter de se répartir les territoires ou les clients ;
- entreprendre des échanges privés sur n'importe quel aspect d'un accord commercial ;
- 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 2021, 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

Depuis plusieurs années, les dirigeants d'Ipsos se sont engagés dans une démarche écologique soucieuse de la préservation de la planète en réfléchissant à l'adaptation continue de notre modèle d'affaires pour une croissance responsable.

Le groupe a déjà instauré une politique de gestion de son empreinte carbone. Celle-ci passe par l'identification des actions à implémenter pour la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, la mise en place de nouveaux modes d'organisation de travail et l'investissement dans des outils innovants pour la collecte des données et leur traitement.

#### 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. Le reporting d'Ipsos continue de se concentrer sur les Scopes 1, 2 et les émissions dues aux déplacements professionnels du Scope 3 qui sont les sources les plus importantes de l'empreinte carbone mondiale du Groupe.

- 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 ». Concernant le Scope 3, seules les émissions significatives pour l'entreprise sont à déclarer. Ipsos a donc décidé de n'indiquer que les déplacements professionnels dans son rapport.

Les émissions mesurées par Ipsos s'élèvent à 19 356 tonnes de CO<sub>2</sub> par an en 2021 pour l'ensemble des marchés et à 16 116 tonnes de CO<sub>2</sub> pour les 35 principaux marchés (contre 23 551 tonnes de CO<sub>2</sub> par an en 2020 pour les 35 principaux marchés, soit une diminution de 31.6 % à nombre de pays comparable). Cette diminution s'explique principalement par la réduction des consommations énergétiques liées à la fermeture provisoire des bureaux ainsi qu'aux déplacements professionnels en lien avec les mesures de confinement appliquées aux différents pays dans lesquels Ipsos est implantée.

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

SOURCE DES EMISSIONS	2021 (Périmètre total – année calendaire)	2020 (35 principaux marchés - d'oct. 2019 à sept. 2020)
Total des émissions Scope 1	37,0 %	19.4 %
Total des émissions Scope 2	37,3 %	35,9 %
Scope 3 – Déplacements professionnels	25,7 %	44,8 %
Total Scopes 1, 2 et déplacements professionnels	100,0 %	100,0 %

### 3.5.1.1.2 Politique de déplacements professionnels

Les déplacements professionnels (terrestres ou aériens) réalisés par les employés d'Ipsos, sont la principale source d'émission de gaz à effet de serre et doivent être considérés comme le plus important impact de l'activité du Groupe sur le changement climatique.

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

L'enquête *Taking Responsibility* 2021 montre que 74 % des pays déclarent avoir mis en place une politique de voyages destinée à mieux encadrer l'ensemble des déplacements professionnels et favoriser la réduction de l'empreinte environnementale.

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

La mise en place d'un système central de réservation pour l'ensemble des déplacements professionnels a permis à Ipsos d'avoir un meilleur contrôle et de réduire fortement le nombre et le coût des déplacements professionnels, un indicateur qui fait l'objet d'un suivi pays par pays.

### 3.5.1.1.3 Limiter les consommations :

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

#### **Consommations en électricité :**

En 2021, la consommation totale en énergie électrique pour l'ensemble des marchés était de 20 094 MWh et de 17 276 MWh pour les 35 principaux marchés, soit une diminution de 11.8 % à nombre de pays comparable par rapport aux 19 589 MWh consommés en 2020. La part de la consommation d'électricité issue d'énergies renouvelables représente 3 238 MWh en 2021, soit 16 % de la consommation électrique totale d'Ipsos dans le monde pour l'ensemble des pays. La part de la consommation d'électricité issue d'énergies renouvelables représente 20 % de la consommation totale électrique pour les 35 principaux marchés. Cette part est donc en augmentation par rapport à 2020 (environ 15 %).

#### **Consommations d'énergies liées aux déplacements professionnels :**

En 2021, les part des déplacements professionnels réalisés en transport ferroviaire, fonctionnant à partir d'énergies renouvelable, représentent 49 % du total des trajets réalisés en train.

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

#### **Optimiser notre gestion des déchets et du recyclage :**

Le déchet principal produit par Ipsos est le papier. Au niveau international, nous souhaitons réaliser d'importants progrès dans le recyclage de cette source majeure de déchets. Ce type d'initiative rencontre ordinairement un soutien actif auprès des différents pays, où les équipes locales sont toujours très disposées à mener une action concrète.

Ipsos encourage la réduction de la consommation de consommables tels que le papier, en France par exemple, où le Groupe a installé des dispositifs permettant le tri sélectif des déchets.

En 2020, les résultats du rapport sur les émissions de gaz à effet de serre montrent que, pour tous les pays sondés, le volume recyclé atteint 81,0 % de papier recyclable pour l'ensemble des marchés et 91.9 % pour les 35 principaux marchés (contre 82,9 % en 2020 pour les 35 principaux marchés). Notre objectif pour 2023 est d'atteindre un taux de 90 % de papier recyclé dans la catégorie du papier recyclable.

Par ailleurs, la quantité de papier achetée en 2021 pour nos 35 principaux marchés représente 203 tonnes, soit 1.3 kg par salarié et 254 tonnes pour le total du Groupe, soit 1.5 kg par salarié.

#### **La consommation d'eau :**

Compte-tenu de la nature des activités d'Ipsos, la consommation d'eau correspond uniquement à l'utilisation quotidienne dans les bureaux. Toutefois, nous nous attachons à sensibiliser les employés à cet aspect pour promouvoir des comportements responsables et économes (publication d'un livret d'écogestes « Ipsos for the planet : what you can do every day »). La consommation d'eau en 2021 s'élève à 76 674 m<sup>3</sup> pour l'ensemble des marchés et 53 902 m<sup>3</sup> pour les 35 principaux marchés contre 76 299 m<sup>3</sup> pour les 35 principaux marchés en 2020, soit une baisse de 29.4 % à nombre de pays comparables

### **3.5.1.1.5 Les enjeux liés à l'IT :**

Notre organisation informatique, *Ipsos Tech*, contribue et soutient la stratégie globale de développement durable de l'entreprise et la réduction de son empreinte environnementale. Pour cela, nous développons les connaissances et compétences techniques nécessaires pour mettre en place des plans complets de réduction des émissions de carbone liées à l'informatique. En 2021, nous avons commencé à travailler sur notre consommation d'énergie à la fois en interne (émissions Scope 2) et tout au long de la chaîne d'approvisionnement (émissions Scope 3), en utilisant plus efficacement nos ressources et en réduisant les déchets. Nous avons également introduit des considérations environnementales dans les critères de sélection de nos fournisseurs informatique.

#### **Promotion d'un comportement éco-responsable vis-à-vis des ressources technologiques et numériques**

Nous avons accru la sensibilisation des membres de la direction informatique par le biais de présentations et discussions sur le développement durable afin de contribuer à atteindre les objectifs du groupe.

Nous avons sensibilisé nos employés aux comportements éco-responsables avec la publication d'une brochure interne « Ipsos pour la Planète : Les écogestes » pour impliquer tous nos collaborateurs sur l'impact environnemental du numérique dans leurs activités quotidiennes et nous travaillerons à maintenir cette sensibilisation dans le long terme.

Tous les nouveaux employés de l'organisation informatique reçoivent électroniquement un pack d'intégration contenant des éléments clé sur la bonne gestion des ressources informatiques, les écogestes et leurs impacts environnementaux (incluant la problématique de recyclage).

Nous avons aussi mis en place des méthodes de travail responsables en donnant préférence à la collaboration virtuelle et aux réunions en ligne.

#### **Achats responsables**

Nous visons à accroître la transparence tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de gérer et de réduire les émissions de carbone du Scope 3 (voir 3.5.1.1.1). Ainsi, nous avons introduit des clauses environnementales dans nos nouveaux contrats avec les principaux fournisseurs informatiques. Celles-ci incluent l'ensemble des principes de développement durable qui sous-tendent nos activités et nos actions :

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

Nous avons ajouté des obligations de déclaration annuelle sur les émissions de carbone et l'impact sur le climat et l'environnement, et des revues de plans de progrès pendant la durée du contrat. D'autres considérations sociétales sont couvertes par notre procédure d'encadrement des fournisseurs qui exige des données détaillées et régulières sur le sujet.

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

Pour assurer une cohérence plus grande, nous avons intégré des indicateurs RSE dans les évaluations des fournisseurs et les décisions du comité d'investissement.

Cette année, nous avons également envoyé notre premier questionnaire de développement durable à nos principaux fournisseurs informatiques (représentant 40 % de nos dépenses informatiques annuelles) pour comprendre leur positionnement sur le développement durable, collecter les émissions de CO<sub>2</sub> en 2020, liées aux services qu'ils nous ont fournis pour les intégrer à notre déclaration CDP des émissions du Scope 3 et mettre en évidence les actions nécessaires. Cela nous a permis de comprendre leur maturité sur le sujet, leurs certifications et leurs projets dans ce domaine, même s'ils ne nous ont pas tous fourni les quantités d'émissions de carbone demandées. Ce questionnaire nous permet d'affiner nos processus pour les années à venir.

Sur la base des données que nous avons reçues, 68 % publient un rapport RSE et/ou sur le développement durable et 63 % déclarent avoir des objectifs pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et/ou la consommation d'énergie. Les fournisseurs informatiques sont très soucieux des économies d'énergie et une bonne partie d'entre eux sont certifiés ISO 14001 (Système de Management Environnemental). 37 % ont un score Carbon Disclosure Project (CDP) de A tandis que 37 % n'ont aucun score (ceux de nos fournisseurs qui sont des PME ne publient pas encore leurs émissions).

Nous avons conclu que l'industrie est à un stade très précoce de la collecte et de la répartition des données et que l'impact environnemental n'est pas reporté uniformément par les fournisseurs aujourd'hui. Nous souhaitons développer des partenariats avec nos fournisseurs pour progresser sur ce point et développer un plan d'amélioration continue.

### **Optimisation de nos projets et applications et de meilleures méthodologies logicielles**

L'une de nos activités clés pour 2021-2022 est d'avoir un portefeuille de projets plus durable, en divisant le nombre d'applications par 4 dans les deux années à venir. Nous travaillons à la publication d'un catalogue standard de « plateformes produits » qui prennent en charge nos solutions Triple A (Appropriés, Agiles, Abordables), éliminant celles redondantes, inutilisées et plus coûteuses à maintenir, et consolidant celles similaires en une seule et même plateforme.

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

Cela s'accompagne d'une nouvelle stratégie d'outils de développement afin de les standardiser et d'améliorer les processus utilisés pour gérer et sécuriser tous les logiciels et codes source appartenant à Ipsos, améliorer la livraison de logiciels à grande échelle grâce à une gestion de projet « Agile », un contrôle des sources plus robuste, de meilleurs flux de données et une sécurité améliorée. L'utilisation de ces outils d'optimisation avec des métriques de qualité du code, des tests etc. aidera à gérer le cycle de vie et facilitera nos efforts de durabilité et nous éduquons le personnel à la fois au sein et à l'extérieur de *Ipsos Tech* à leur sujet.

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

### **Une gestion des données améliorée**

Nous nous sommes efforcés de supprimer les données obsolètes et de stocker les données sur le support de stockage le plus adapté aux besoins de performance, améliorant ainsi notre



consommation d'énergie. Nous avons mis en place un projet important de migration de fichiers dans deux de nos plus grands pays transférant ainsi des dizaines de millions de fichiers et dossiers plus anciens vers une solution durable avec l'aide de « Data Champions ». Nous avons aussi remplacé d'anciens modules de stockage de sauvegarde par un module nouvelle génération. Nous avons une politique de conservation des données à jour détaillant clairement les données qui doivent être stockées et celles qui peuvent être supprimées, y compris les courriels, et des outils développés pour les identifier.

### **Moderniser notre infrastructure et réduire les déchets**

#### Réduire

Nous avons poursuivi la modernisation de notre infrastructure technique en éliminant les systèmes informatiques obsolètes et le matériel vieillissant. Lorsque applicable, nous avons aussi retenu des solutions plus efficaces avec des certifications de performance environnementale et des écolabels, des systèmes et services partagés et un modèle de paiement à la consommation permettant une consommation de ce dont nous avons besoin tout en améliorant la sécurité et l'intégrité. La migration vers le cloud présente des avantages environnementaux et nous avons également établi des groupes de sécurité et de connectivité standardisés pour le cloud.

#### Réutiliser

Maximiser l'utilisation informatique de l'équipement fait partie intégrante de notre stratégie d'équipements IT et le matériel est réaffecté, lorsque cela, est possible pour des tâches moins exigeantes.

#### Recyclage

Nous avons recommandé à nos pays de maîtriser la fin de vie de leur matériel IT, en particulier pour les postes de travail, en étant respectueux de l'environnement et en choisissant des fournisseurs réputés ayant tous les permis, licences, accréditations ou autres autorisations de gestion des déchets pertinents requis par les autorités du pays (telles que la réglementation DEEE sur les déchets d'équipements électriques et électroniques en Europe) et dans le monde (convention de Bâle) et liés à l'environnement ou à la santé et à la sécurité humaines. Nous avons amélioré notre efficacité pour quantifier et rendre compte de nos équipements mis hors service et réduire nos déchets. Ainsi, 47 % de nos pays en 2021 ont fait appel à un organisme de recyclage accrédité (+18 points par rapport à 2020). Nous développerons des directives de groupe claires en 2022 pour le recyclage, la remise à neuf et pour les donations à des organisations caritatives.

#### Centres de données

Nous nous concentrons de plus en plus sur les centres de données, hébergés à la fois en interne et externe. En règle générale, les services cloud produisent moins d'émissions de carbone (étant plus réactifs et flexibles sur leur utilisation de ressources) et ont une meilleure efficacité énergétique que sur site. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en œuvre les meilleures pratiques de centre de données et de réseau. Lorsque nous augmentons notre consommation, nous examinons leur efficacité d'utilisation de l'énergie (PUE). De plus, nous considérons positivement les fournisseurs offrant de bonnes pratiques environnementales (par exemple l'utilisation d'énergies renouvelables), qui ont une comptabilité carbone par entreprise et peuvent partager leurs données de consommation avec leurs clients, et qui ont mis en place une stratégie pour réduire leur empreinte carbone.

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

#### Défis autour du développement durable

Nous constatons des lacunes dans les chaînes d'approvisionnement liées à l'empreinte informatique des produits et services que nous consommons. Les constructeurs informatiques ont un rôle clé à jouer en nous fournissant ces informations et en accélérant la transition vers un environnement durable et circulaire. Afin de garantir que notre infrastructure et nos services soient rationalisés et responsables, nous continuerons de coopérer avec nos fournisseurs pour identifier les bonnes pratiques, obtenir les calculs d'émissions générées par les produits ou services consommés, et à mettre en œuvre des solutions innovantes permettant de réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de Co2. Nous avons identifié des axes d'amélioration à mettre en place pour plus d'économie d'énergie lors de l'utilisation de serveurs et de solutions logicielles.

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

##### **Gestion des impacts sur la biodiversité**

Les activités d'Ipsos sont, par nature, peu polluantes. De ce fait le groupe n'a pas élaboré de plan d'action pour gérer l'impact de son activité sur la biodiversité. Il n'en demeure pas moins que l'entreprise encourage les initiatives locales permettant de contribuer à l'amélioration de la biodiversité.

En France, Ipsos avait déjà installé des ruches urbaines dans ses locaux parisiens afin de participer à la préservation des abeilles, espèce menacée. De plus, depuis 2019 un potager a été mise en place sur les toits du siège pour sensibiliser les collaborateurs aux problématiques liées au changement climatique et à la biodiversité.

##### **Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre gaspillage alimentaire :**

L'activité d'Ipsos ne génère pas directement de déchets alimentaires. La principale source de déchets alimentaires provient de la consommation personnelle des salariés. Néanmoins, nos collaborateurs adoptent des comportements responsables à cet égard. Ainsi, les plats non consommés lors des buffets sont mis à la disposition des employés dans des espace-cuisines collectifs. De même, Ipsos sélectionne des prestataires de restauration collective qui s'engagent dans la lutte contre le gaspillage alimentaire.

##### **Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire :**

L'activité de notre entreprise n'a pas d'impact direct sur les politiques de lutttes contre la précarité alimentaire.

Nos prestataires de restauration collective s'engagent dans la lutte contre le gaspillage alimentaire et nos collaborateurs adoptent des comportements responsables à cet égard.

##### **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 et nous adoptons une politique de tolérance zéro en matière d'appropriation illicite des terres.

### 3.5.1.2 **Taxonomie verte**

#### 3.5.1.2.1 Ipsos dans le cadre réglementaire de la Taxonomie verte européenne

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

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

Au titre de l'exercice 2021, Ipsos est soumis à l'obligation de déclarer la part éligible de son chiffre d'affaires et de ses dépenses d'investissement et d'exploitation au regard des deux premiers objectifs (objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique également appelés objectifs « climats ») détaillés dans l'acte délégué sur le volet climat de la taxonomie qui a été adopté le 21 avril 2021 par la Commission européenne.

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

##### Part du chiffre d'affaires de 2021 aux critères des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

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

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

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

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

L'activité d'Ipsos correspond au code NACE 73.2 « *Market Research and Public Opinion Pooling* » issu de la Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne. Cette activité n'est pas incluse dans les annexes de l'acte délégué « Climat »

## CADRE DE REFERENCE

### L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

définissant les critères d'examen technique relatifs aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

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

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

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

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

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

##### Collecte de la donnée

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

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

##### Traitement, intégration et analyse de la donnée

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 (que ce soit les coûts de collecte, de traitement, de stockage, d'analyse...).

##### Livraison, présentation et activation de l'information

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

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

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

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

**Compte tenu des analyses détaillées réalisées et décrites ci-dessus, le Groupe considère par conséquent que la part du chiffre d'affaires lié à des activités éligibles à la Taxonomie verte Européenne est égale à 0 % en 2021.**

en millions d'euros

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires (3) en millions d'euros	Part du chiffre d'affaires (4) %
<b>A. TAXONOMIE-ACTIVITES ELIGIBLES</b>			
<b>Total (A)</b>		0.0	0.0%
<b>B. TAXONOMIE - ACTIVITES NON-ELIGIBLES</b>			
<b>Chiffre d'affaires des activités non-éligibles à la Taxonomie (B)</b>	N.A.C.E : 73.2. Market Research and Public Opinion Pooling.	2 146.7	100.0%
<b>Total (A + B)</b>		<b>2 146.7</b>	<b>100.0%</b>

Part des dépenses d'investissements (CAPEX) de 2021 éligibles aux critères des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

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

## CADRE DE REFERENCE

### L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

Après analyse, le Groupe considère que certaines dépenses d'investissements sont en lien avec des activités éligibles. Ces dépenses sont constituées de matériels de transport (activité 6.5 de la Taxonomie) pour 2.1 millions d'euros et de bâtiments (activité 7.7 de la Taxonomie) pour 39.4 millions d'euros (essentiellement des droits d'utilisation au sens d'IFRS 16) en 2021.

**Le montant des dépenses d'investissement considérées comme éligibles à la Taxonomie Verte est donc de 41.5 millions d'euros, soit 44 % des dépenses d'investissement retenues pour la Taxonomie au titre de l'exercice 2021.**

en millions d'euros

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	CAPEX (3)  en millions d'euros	Part des CAPEX (4)  %
<b>A. TAXONOMIE-ACTIVITES ELIGIBLES</b>			
6.5 Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	H49.32 / H49.39 / N77.11	(2.1)	2.2%
7.7 Acquisition et propriété du bâtiment	L68	(39.4)	42.2%
<b>Total (A)</b>		<b>(41.5)</b>	<b>44.4%</b>
<b>B. TAXONOMIE - ACTIVITES NON-ELIGIBLES</b>			
<b>CAPEX non-éligibles à la Taxonomie (B)</b>		<b>(52.0)</b>	<b>55.6%</b>
<b>Total (A + B)</b>		<b>(93.5)</b>	<b>100.0%</b>

### Part des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2021 éligibles aux critères des objectifs d'atténuation et d'adaptation liés au changement climatique

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 2021 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 6.8 millions d'euros en 2021 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 1 849.0 millions d'euros en 2021, **soit 0.4 %**.

**Le Groupe a donc conclu que les dépenses concernées par la définition des OPEX au sens de la Taxonomie ne sont pas matérielles puisqu'elles sont bien inférieures à 5 % de l'ensemble des charges d'exploitations, et qu'il n'est donc pas pertinent d'en déterminer la part éligible.**

Conclusion concernant l'analyse de l'éligibilité des activités du Groupe Ipsos aux deux objectifs « climat » de la Taxonomie Verte Européenne :

En conséquence, les activités éligibles aux deux objectifs climat (atténuation et adaptation) de la Taxonomie verte européenne représentent :

- 0 % du chiffre d'affaires 2021 du Groupe ;
- 44 % des dépenses d'investissement (CAPEX) 2021 retenues au sens de la Taxonomie ;
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) en 2021.

### 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 13 ans Ipsos est engagé à limiter son impact environnemental. Le Groupe s'est volontairement joint à d'autres initiatives telles que le *Carbon Disclosure Project* (CDP) et a adopté les Recommandations du TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosure*). En 2022, nous avons signé le « *Climate Pledge* » soutenant l'Accord de Paris et son scénario de limitation du réchauffement climatique à 1,5° Celsius d'ici 2050.

Dans le cadre de l'adhésion d'Ipsos à la TCFD, il convient de rappeler les éléments suivants :

#### Gouvernance

En 2014, Ipsos a mis en place un Comité RSE au sein du Conseil d'Administration (voir 3.2.4). La lutte contre le changement climatique fait partie de son mandat et le Président du Conseil d'Administration siège au sein de ce Comité. 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. Ce Comité se réunissant 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 d'indicateurs de performance RSE.

La politique de gestion des risques climatiques s'applique à l'échelle du Groupe. Les décisions concernant les risques et les opportunités liés au climat relèvent de la responsabilité du Conseil d'Administration. En outre, il a été décidé que les risques liés au changement climatique seront dorénavant traités dans le cadre du processus de cartographie des risques

de l'entreprise. Ce processus est mené sous la responsabilité d'un membre du Conseil d'Administration, Florence Von Erb en qualité de présidente du Comité RSE.

Le plan d'action et les objectifs environnementaux sont discutés et validés par le Comité RSE et partagés avec les membres du Conseil d'Administration.

Les objectifs environnementaux font partie de la rémunération variable du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général (c.f. Chapitre URD sur la gouvernance et la rémunération)

Les activités RSE du Groupe sont déployées par le Directeur RSE 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. Le Directeur RSE Groupe travaille en étroite collaboration avec le Président Directeur Général et le Directeur Général du Groupe et s'appuie, pour le déploiement des initiatives RSE « locales », sur des « Ambassadeurs » RSE dans chaque pays.

Les équipes dans nos pays sont chargées d'identifier des solutions locales pour réduire les impacts environnementaux. Ce travail se fait avec des partenaires (dont les propriétaires d'immeubles et/ou de bureaux), des équipes locales de services partagés et avec des fournisseurs (ou 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 90 % des marchés dans lesquels nous opérons. Dès 2022, nous allons élargir notre collecte des données d'émissions du Scope 3 (voir 3.5.1.1.1) au-delà des seuls voyages d'affaires, en procédant à notre première évaluation des émissions de nos prestataires dans les centres de stockage de données.

Nous étudions également l'opportunité de fixer des objectifs absolus de réduction de notre volume d'émissions. Ce travail va être engagé sur la base de la méthodologie des « *Science-Based Targets* », visant à assurer un alignement 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 pourront être intégrés dans la stratégie métier et dans les scénarios climatiques, afin d'évaluer leur incidence respective sur notre entreprise. Cette évaluation inclura des analyses de 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 :**

- Le développement de nouveaux produits ou 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 en faveur d'entreprises responsables, 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 réduire les déplacements professionnels de 40 % en comparaison à 2019 et de continuer à utiliser majoritairement les outils en ligne et vidéoconférences en remplacement des réunions en présentiel en interne et avec nos clients et partenaires. 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 considérés comme un domaine de risques spécifiques et autonomes. 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 ceux climatiques feront partie. La dernière évaluation a été effectuée en 2019.

Les équipes qui travaillent sur cette cartographie représentent toutes les fonctions de l'entreprise, sans s'y limiter, la finance, l'audit, la trésorerie, la protection de la vie privée, la conformité, les ressources humaines, la responsabilité sociétale d'entreprise.

En 2021, nous avons effectué une première évaluation des risques climatiques auprès de nos Directeurs de pays (*country managers*), pour identifier à la fois les risques physiques et ceux liés à la transition du changement climatique sur nos activités et nos opérations jusqu'en 2050. Cette analyse sera complétée lors du prochain processus d'identifications des risques d'Ipsos à l'automne 2022. Cette évaluation nous permettra de mettre en place, fin 2022, un plan de travail pour affiner l'analyse des risques identifiés, le chiffrage des impacts et l'identification des scénarios climatiques.

### **Ce premier processus d'identification démontre une faible exposition d'Ipsos et ses bureaux aux risques climatiques.**

Quant à l'exposition aux risques climatiques physiques, nous pouvons constater que l'exposition de nos sites dans 90 pays est très faible, en tenant compte des situations géographiques telles que l'élévation du niveau de la mer, le stress hydrique et thermique, l'exposition aux cyclones et la 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 stockage des données. Nous constatons que 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 potentiel d'augmentation des coûts des services de traitements de données que nous allons intégrer également dans nos scénarios climatiques à long terme.
- Risque de réputation : Le processus d'identification des risques climatiques, nous a permis de confirmer un niveau du 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, l'impact des changements climatiques 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 de l'impact sur le chiffre d'affaires : Nos clients pouvant potentiellement être impactés par les changements climatiques, il se pourrait éventuellement qu'à moyen terme, une partie de leur budget soit d'avantage dirigé vers la mise à jour de leurs

investissements, au détriment de celui consacré aux études de marché. Ceci entraînerait, en conséquence, la baisse du chiffre d'affaire réalisé 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 les émissions de GES, et les indicateurs environnementaux associés. 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 font partie de la rémunération variable du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général (c.f. Chapitre URD sur la gouvernance et la rémunération).

Pour atteindre ses objectifs, le groupe Ipsos a identifié de nombreux leviers autour de l'utilisation des ressources et de la réduction des émissions :

- Les transports et les déplacements des employés sont identifiés comme le principal contributeur aux émissions de carbone du groupe. 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 ou téléconférence...). Par ailleurs, la politique des voitures de société mise en place favorise les véhicules à faibles émissions tels que l'électrique ou l'hybride. Dès 2022, les employés seront également encouragés à utiliser des outils en ligne (calculateurs de carbone) lorsqu'ils planifient des déplacements et des voyages, afin de les aider à effectuer une évaluation complète de leur impact environnemental.
- Réduire les émissions de carbone du travail que nous effectuons pour nos clients, dans toutes les activités.
- Le travail à domicile ou le télétravail est organisé sur la base des politiques du groupe Ipsos et est géré localement, en fonction du type d'emploi ou 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 recyclables et respectueux de l'environnement.
- Réduire les déchets et faire du recyclage la norme. Ipsos veut favoriser d'avantage les choix des matériaux utilisés afin de maximiser le recyclage (et donc minimiser le besoin d'élimination finale), dans tous les endroits praticables. Ces processus sont gérés avec des équipes locales afin d'identifier les meilleures options (partenaires, solutions) et d'encourager l'économie circulaire et l'engagement des employés au quotidien.
- Le groupe cherche aussi à privilégier les équipements électriques et informatiques de nouvelle génération permettant d'économiser de l'énergie (voir 3.5.1.1).
- En sélectionnant des fournisseurs qui ont mis en place une production responsable et respectueuse de l'environnement, nous réduisons les impacts environnementaux de nos biens et services achetés. 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 bien sûr, aux transports professionnels et personnels. Ipsos a décidé d'investir dans des programmes de compensation basés sur des projets certifiés et conforme aux normes internationales et s'engage à atteindre zéro carbone net en 2035. Le premier

pilote a été lancé déjà au Royaume-Uni et en France. En 2022, 15 autres pays Ipsos lanceront localement un projet de compensation carbone.

### 3.5.2 Promouvoir la protection de l'environnement

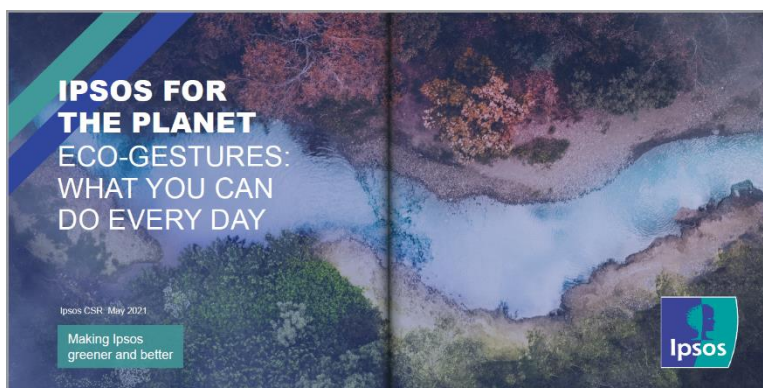
#### 3.5.2.1 Sensibilisation et formation des collaborateurs

Notre objectif est de nous assurer que nos collaborateurs connaissent et partagent notre ambition et nos engagements en termes de développement durable. Nous veillons à ce que chaque nouvel employé, pendant sa période d'intégration, participe à une formation obligatoire sur notre stratégie RSE afin qu'il soit informé de nos actions en faveur de l'environnement et sensibilisé sur ses enjeux. Cette formation, accessible sur notre plateforme d'e-learning « Ipsos Training Center », a été suivie par 3 694 collaborateurs en 2021.

A travers la mise en place de sections dédiées à la RSE sur notre intranet et notre site web, nous donnons la possibilité à tous les employés de s'informer sur les progrès réalisés par l'entreprise. Notre journal interne *Ipsos Today* complète ce dispositif en partageant les bonnes pratiques RSE mises en place au niveau local ou global.

Certaines actions sont engagées en commun à travers le groupe. Ainsi, en mars, pour la journée internationale des femmes, des initiatives traitant des problématiques d'égalité professionnelle hommes-femmes sont organisées. De la même manière, en avril, la journée internationale de la Terre est l'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, le ramassage de déchets. Enfin, pour la journée mondiale des réfugiés, qui se tient au mois de juin chaque année, toutes les entités d'Ipsos organisent des actions de sensibilisation des collaborateurs, par exemple avec la publication d'un livret sur les écogestes à adopter au sein de l'entreprise.

Pour relayer ces messages, Ipsos s'appuie sur les directeurs des pays ainsi que sur le réseau d'Ambassadeurs RSE.



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

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.

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 :



## CADRE DE REFERENCE

### L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL D'IPSOS

#### 3.5.2.2.1 Changement climatique

EARTH DAY POLL - IPSOS GLOBAL ADVISOR  
GLOBAL



Chaque année, Ipsos interroge les habitants de 29 pays du monde sur leur perception des enjeux environnementaux et leurs priorités en la matière.

#### 3.5.2.2.2 Crise des refugies

SUSTAINABILITY & THE COVID-19 PANDEMIC  
GLOBAL



Dans un contexte de pandémie mondiale, de récession économique et de troubles sociaux, la durabilité est-elle toujours une priorité ? Notre réponse est un oui définitif.



### 3.5.2.2.3 Egalite hommes-femmes

CLIMATE CHANGE + CONSUMER BEHAVIOUR  
GLOBAL



Ipsos a interrogé les consommateurs sur la façon dont ils comptaient adapter leur comportement pour atténuer leur impact sur le changement climatique.

## 4 TABLES DE CONCORDANCE

### 4.1 TABLES DE CONCORDANCE NORMES GRI ET PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

GRI Standards / Normes GRI		Section DPEF	Page N°
<a href="#">GRI 101-1</a>	Principes généraux 2016	2 ;3.2	6 ;13
<a href="#">GRI 103</a>	Approche managériale	1	4
<a href="#">GRI 205</a>	Lutte contre la corruption	3.4.8.4	50
<a href="#">GRI 206</a>	Comportement anticoncurrentiel	3.4.8.8	52
<a href="#">GRI 301-2</a>	Matières recyclées utilisées	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 302-1</a>	Consommation énergétique au sein de l'organisation	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 302-2</a>	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 302-4</a>	Réduction de la consommation énergétique	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 305-2</a>	Émissions indirectes de GES	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 305-5</a>	Réduction des émissions de GES	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 306-2</a>	Déchets par type et méthode d'élimination	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 307</a>	Conformité environnementale	3.5.1.1	52
<a href="#">GRI 401</a>	Emploi	3.3.1	25
<a href="#">GRI 401-1</a>	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	3.3.3.1 ;3.3.3.1.1	31 ;31
<a href="#">GRI 401-2</a>	Avantages accordés aux salariés à temps plein	3.3.3	31
<a href="#">GRI 402</a>	Relations employés/direction	3.3	25
<a href="#">GRI 403</a>	Santé et sécurité au travail	3.3.2	26

## TABLES DE CONCORDANCE

### TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE

<a href="#">GRI 403-1</a>	Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction	3.3.5	42
<a href="#">GRI 403-2</a>	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	29
<a href="#">GRI 404</a>	Formation et éducation	3.3.3.4	36
<a href="#">GRI 405</a>	Diversité et égalité des chances	3.3.4	39
<a href="#">GRI 407</a>	Liberté syndicale et négociation collective	3.3.5	42
<a href="#">GRI 409</a>	Travail forcé ou obligatoire	3.3.4.3	42
<a href="#">GRI 412</a>	Évaluation des droits de l'homme	3.3.4	39
<a href="#">GRI 413</a>	Communautés locales	3.4	43
<a href="#">GRI 415</a>	Politiques publiques	3.4.4	45
<a href="#">GRI 418</a>	Confidentialité des données des clients	3.4.5	46
<a href="#">GRI 419</a>	Conformité socio-économique	3.2	13

Principes du Pacte mondial	Chapitre – Section DPEF	N° de page(s)
Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.	3.4.2	44
Principe 2 À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.	3.4.8.3	50
Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	3.3.5	42
Principe 4 À éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	3.3.4.3	42
Principe 5 À abolir effectivement le travail des enfants.	3.3.4.3	42
Principe 6 À éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.	3.3.4	39
Principe 7 À appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	3.5	52
Principe 8 À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	<b>Erreur ! Source du renvoi introuvable.</b>	<b>52Erreur ! Signet non défini.</b>
Principe 9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	3.5	<b>52Erreur ! Signet non défini.</b>
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	47

## 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	11

## 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	52
Respect des droits de l'homme	3.2.4,3.3.4	16,39
Lutte contre la corruption	3.4.8.4	50
Lutte contre l'évasion fiscale	3.4.8.3	50
Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	3.5	52
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	3.4	43
Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	3.5.1	
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire	3.5.1.1	52
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire	3.5.1.1	52
Engagements sociétaux en faveur du respect du bien-être animal	N/A (Non pertinent)	
Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable	(Non pertinent)	
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	3.3.5	42
Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	3.3.4	39

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

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049<sup>1</sup>, 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 2021 (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 et disponibles 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.

---

<sup>1</sup> Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

## **Responsabilité de l'entité**

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir 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) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il 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 en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

## **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 ci-après les « Informations ».

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

## **Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

## **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ 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 les informations prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques<sup>2</sup>, 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'entités<sup>3</sup>.
- 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 ;

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ipsos Germany, Ipsos U.S.A., Ipsos France.



- 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 contributrices<sup>3</sup> et couvrent entre 18 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris-La Défense, le 21 février 2022

KPMG S.A.

Fanny Houlliot

*Associée*

*Sustainability Services*

Jacques Pierre

*Associé*

## Annexe

### Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

#### Informations sociales

Engagement en matière de droit à la déconnexion en télétravail en dehors des heures de bureaux

Initiatives et soutiens spécifiques liés aux impacts du COVID et à la qualité de vie au travail

Résultats de l'enquête de satisfaction des salariés Pulse 2021

Formation des salariés via la plateforme du Groupe ITC

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

Plans d'actions et indicateurs de suivi mis en place en matière d'égalité femmes-hommes

Résultats de l'enquête d'engagement des salariés Taking Responsibility

#### Informations sociétales

Code de conduite professionnelle et d'éthique

Mesures prises pour assurer le respect des règles d'éthique et des droits de l'homme par les prestataires et fournisseurs du Groupe

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

Mesures mises en place en matière de Protection des Données Personnelles

Actions de volontariat et de mécénat

#### Informations environnementales

Engagements et actions de réduction de l'impact environnemental des activités

Actions en faveur du recyclage du papier

### 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 »

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

**TABLE DE CONCORDANCE DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE**

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

---

Nombre d'alertes remontées par le mécanisme d'alerte

---

Consommation en électricité

---

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

---



**KPMG S.A.**  
**Siège social**  
Tour EQHO  
2 Avenue Gambetta  
CS 60055  
92066 Paris la Défense Cedex  
France

Téléphone : +33 (0)1 55 68 86 66  
Télécopie : +33 (0)1 55 68 86 60  
Site internet : [www.kpmg.fr](http://www.kpmg.fr)

Ipsos S.A.

## **Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière**

Exercice clos le 31 décembre 2021  
Ipsos S.A.  
35, rue du Val de Marne, 75013 Paris  
*Ce rapport contient 9 pages*



**KPMG S.A.**  
**Siège social**  
Tour EQHO  
2 Avenue Gambetta  
CS 60055  
92066 Paris la Défense Cedex  
France

Téléphone : +33 (0)1 55 68 86 66  
Télécopie : +33 (0)1 55 68 86 60  
Site internet : [www.kpmg.fr](http://www.kpmg.fr)

## **Ipsos S.A.**

Siège social : 35, rue du Val de Marne, 75013 Paris

## **Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière**

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049<sup>1</sup>, 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 2021 (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.

---

<sup>1</sup> Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

## **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 et disponibles 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.

## **Responsabilité de l'entité**

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir 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) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il 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 en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

## **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 ci-après les « Informations ».

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

### **Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ 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 les informations prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques<sup>2</sup>, 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'entités<sup>3</sup>.
- 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 ;

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ipsos Germany, Ipsos U.S.A., Ipsos France.

- 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 contributrices<sup>3</sup> et couvrent entre 18% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Paris-La Défense, le 21 février 2022

KPMG S.A.

Fanny Houlliot  
Associée  
Sustainability Services

Jacques Pierre  
Associé

## Annexe

---

### Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

---

#### Informations sociales

---

Engagement en matière de droit à la déconnexion en télétravail en dehors des heures de bureaux

---

Initiatives et soutiens spécifiques liés aux impacts du COVID et à la qualité de vie au travail

---

Résultats de l'enquête de satisfaction des salariés Pulse 2021

---

Formation des salariés via la plateforme du Groupe ITC

---

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

---

Plans d'actions et indicateurs de suivi mis en place en matière d'égalité femmes-hommes

---

Résultats de l'enquête d'engagement des salariés Taking Responsibility

---

#### Informations sociétales

---

Code de conduite professionnelle et d'éthique

---

Mesures prises pour assurer le respect des règles d'éthique et des droits de l'homme par les prestataires et fournisseurs du Groupe

---

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

---

Mesures mises en place en matière de Protection des Données Personnelles

---

Actions de volontariat et de mécénat

---

#### Informations environnementales

---

Engagements et actions de réduction de l'impact environnemental des activités

---

Actions en faveur du recyclage du papier

---



---

**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 »

Nombre d'alertes remontées par le mécanisme d'alerte

Consommation en électricité

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

---