

RAPPORT DE DURABILITÉ 2025



Rapport de durabilité

1. Informations générales (ESRS 2)	6
1.1 Introduction	6
1.1.1 Information préliminaire sur le rapport de durabilité	6
1.1.2 Base de préparation (BP-1)	6
1.1.3 Circonstances spécifiques en lien avec la préparation du rapport de durabilité (BP-2)	7
1.2 Stratégie & Modèle d'affaires d'Ipsos	9
1.2.1 Délivrer des informations fiables, qui apportent une vraie compréhension de la société, des marchés et des individus (SBM-1)	9
1.2.2 Un dialogue continu avec l'ensemble de nos parties prenantes (SBM-2)	10
1.2.3 L'analyse de double matérialité a identifié un ensemble d'impacts, de risques et d'opportunités matériels pour Ipsos (SBM-3)	13
1.2.4 Vingt-six enjeux ESG matériels identifiés (IRO-2)	20
1.3 Une gouvernance solide, qui s'applique aussi aux questions de durabilité	22
1.3.1 Des organes de gouvernance et de direction mobilisés sur les sujets de durabilité (GOV-1)	22
1.3.2 Une communication régulière des sujets de durabilité aux organes de gouvernance (GOV-2)	25
1.3.5 Les critères extra-financiers représentent 40% du bonus annuel du Directeur général (GOV-3 & E1-GOV3)	30
1.3.6 Une diligence raisonnable a été déployée sur les questions de durabilité (GOV-4)	31
1.3.7 Un dispositif de gestion des risques et de contrôle interne encadre les questions de durabilité (GOV-5)	31
1.4 Analyse de double matérialité	34
1.4.1 Description du processus d'analyse de double matérialité (IRO-1)	34
2 Un engagement climatique et environnemental fort	40
2.1 Changement climatique (ESRS E1)	40
2.1.1 Stratégie	40
2.1.2 Gestion des impacts, risques et opportunités	41
2.1.3 Objectifs et métriques en lien avec le changement climatique	55
2.2 Taxonomie verte européenne	62
2.2.1 Ipsos dans le cadre réglementaire de la Taxonomie verte européenne	62
2.2.2 Analyse d'éligibilité et d'alignement des activités d'Ipsos aux objectifs de la Taxonomie Verte Européenne	62
3 Une entreprise socialement responsable et engagée	68
3.1 Nos collaborateurs, premier actif d'Ipsos (ESRS S1)	68
3.1.1 Gestion des impacts, risques et opportunités	68
3.1.2 Équilibre vie professionnelle - vie privée et temps de travail	72
3.1.3 Rémunérations des employés	75
3.1.4 Dialogue social, liberté d'association et négociations collectives	78
3.1.5 Santé, sécurité et bien être des employés d'Ipsos	79
3.1.6 Égalité des sexes	83
3.1.7 Diversité et inclusion des employés	87
3.1.8 Formation et développement des talents	90

3.1.9 Mesures contre la violence et le harcèlement au travail	99
3.1.10 Confidentialité et protection des informations privées des employés d'Ipsos	99
3.2 Une attention forte aux conditions de travail sur l'ensemble de notre chaîne de valeur (S2) ..	102
3.2.1 Ipsos attend de ses fournisseurs les mêmes engagements vis-à-vis de leurs salariés que ceux qu'il applique à ses propres équipes (S2-1 & S2-5)	102
3.2.2 Plusieurs mécanismes contribuent au respect de ces objectifs (S2-4)	102
3.2.3 Des canaux et outils clairs permettant d'identifier d'éventuels manquements et de les faire cesser (S2-2 & S2-3)	104
3.3 Une production de données fiables et vérifiées, au service des décideurs, des citoyens et des consommateurs (S4)	105
3.3.1 Les consommateurs et utilisateurs des services d'Ipsos regroupent plusieurs populations	105
3.3.2 Des exigences fortes vis-à-vis des droits et des attentes de nos répondants, comme des utilisateurs de nos études (S4-1 & S4-5)	105
3.3.3 Un dialogue constant avec répondants et utilisateurs de nos études (S4-2)	107
3.3.4 Ces politiques sont déclinées en un ensemble d'actions (S4-4)	108
3.3.5 Des procédures robustes de traitement des incidents (S4-3)	110
3.3.6 Des résultats solides et aucune sanction de la part des autorités de protection des données	111
4 Les plus hauts standards de gouvernance et d'éthique des affaires (G1)	112
4.1 Une gouvernance robuste et diverse	112
4.2 Une culture d'entreprise forte, unissant nos vingt mille collaborateurs autour de cinq valeurs (G1-1)	112
4.3 Un mécanisme efficace de protection des lanceurs d'alertes en place depuis plus de dix ans (G1-1)	116
4.4 Un pilotage des fournisseurs de plus en plus axé sur la durabilité (G1-2)	117
4.6 Une lutte active contre la corruption, sur tous nos marchés (G1-3 & G1-4)	117
4.7 Une démarche claire de lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent ..	119
4.5 Des pratiques de paiement équitables et non-discriminantes entre fournisseurs (G1-6)	119
4.8 Aucune activité de lobbying politique (G1-5)	120
5 Annexes	122
5.1 Tableaux des indicateurs Taxonomie	122
5.2 Annexe 2 – Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile	126
5.3 Annexe 3 – Table des matières des exigences de publication – [ESRS 2 – IRO-2 – §DR 56]	127
5.4 Annexe 4 – Liste des points de données dans les normes transversales et thématiques découlant d'autres actes législatifs de l'Union – [ESRS 2 Appendice B – §DR 56]	133
6 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852	137

Message de la Présidente



C'est avec une immense émotion que j'ai pris au 1^{er} mars 2026 la présidence du groupe Ipsos et le relais de son fondateur, Didier Truchot. Je suis extrêmement fière de ce que les équipes d'Ipsos ont accompli au cours des cinquante dernières années et des initiatives dans le domaine ESG que nous avons prises dès 2008. Aujourd'hui, je suis heureuse de préfacer ce second Rapport de durabilité d'Ipsos.

La durabilité et la notion d'impact positif sur le monde et la société ont toujours été au cœur de l'action d'Ipsos et de ma conception de l'entreprise. Notre raison d'être est de délivrer des informations fiables, apportant une vraie compréhension de la société, des marchés et des individus – afin que le monde puisse prendre de meilleures décisions. Et c'est ce qui conduit des milliers de clients, dans le monde entier, à se tourner chaque jour vers Ipsos.

Au cours de l'année écoulée, nous avons poursuivi nos réalisations en matière d'environnement, d'initiatives sociales et de gouvernance. Ce rapport en dresse un panorama. La réduction de nos émissions de carbone s'est poursuivie. Nous avons continué de déployer différentes actions en faveur de nos collaborateurs, notamment leur formation à l'intelligence artificielle et poursuite de la féminisation de nos équipes de direction et de nos politiques de diversité. Nous avons préservé et renforcé notre gouvernance, avec en particulier la nomination début 2026 d'une administratrice référente au sein de notre Conseil d'administration, qui est composé à parité de sept femmes et de sept hommes et d'une majorité d'administrateurs indépendants..

En tant que Présidente de ce Conseil, je compte permettre à la Société de poursuivre les efforts ESG, auxquels je crois et qui sont attendus par nos clients, nos collaborateurs et nos actionnaires.

Laurence Stoclet

Présidente du Conseil d'administration

Message du Directeur général



Depuis ma prise de fonction en septembre 2025, j'ai pu constater à quel point le rôle d'Ipsos auprès de ses parties prenantes est essentiel. À une époque où les entreprises doivent décider toujours plus vite dans un environnement incertain, où les cartes sont sans cesse rebattues – y compris sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance – notre mission fondamentale est d'apporter une information éclairée, fondée sur des données fiables et des méthodologies rigoureuses. Notre nouveau plan stratégique, Horizons, confirme cette ambition.

Je suis fier de diriger une entreprise dont les 19 000 collaborateurs, de nationalités et d'identités extrêmement diverses, présents dans 90 marchés, coopèrent chaque jour au service de nos clients, privés et publics, pour transformer données en décisions, anticiper les tendances et mesurer l'impact de leurs actions. Leur expertise, leur indépendance et leur éthique professionnelle, appuyée sur notre Code de conduite, apportent clarté et confiance à nos clients – que nous accompagnons dans la mise en œuvre de leurs projets commerciaux, mais aussi de leurs feuilles de route ESG à travers des offres de services dédiées.

2025 a marqué une étape importante pour Ipsos en matière de durabilité : poursuite du déploiement de notre plan Net Zéro, renforcement de la féminisation de nos équipes dirigeantes, accroissement de la satisfaction de nos clients et de nos collaborateurs... La Fondation Ipsos a de son côté continué à soutenir de nouvelles initiatives au bénéfice des enfants défavorisés à travers le monde.

Nous avons également poursuivi des chantiers extrêmement importants comme celui de l'usage responsable de l'Intelligence Artificielle, en développant l'IA dans nos offres et nos processus, tout en réaffirmant notre exigence d'intégrité des données, de transparence méthodologique et d'usage éthique des technologies.

En 2025, notre Conseil d'administration s'est doté d'un Comité ESG, distinct du Comité stratégie [et présidé par une administratrice indépendante, Eliane Rouyer-Chevalier]. Cette nouvelle instance va permettre de renforcer la place de ces thématiques au plus haut niveau de la gouvernance d'Ipsos.

Nous restons plus que jamais fidèles à nos engagements sociaux en faveur de l'équité et de l'inclusion. Nous agissons pour élargir l'accès de nos collaborateurs à de nouvelles opportunités au sein de l'entreprise, développer leurs compétences, favoriser la diversité des talents à tous les niveaux et garantir un environnement de travail respectueux et sûr. Ces efforts sont reconnus : 88% de nos collègues se disent fiers de travailler pour Ipsos.

Au travers de l'ensemble de ces engagements et initiatives, nous poursuivons une ambition constante : conjuguer rigueur scientifique, innovation et impact pour contribuer à un avenir durable.

Jean Laurent Poitou
Directeur général

1. Informations générales (ESRS 2)

1.1 Introduction

1.1.1 Information préliminaire sur le rapport de durabilité

Ce rapport relatif aux informations en matière de durabilité faisant partie intégrante du rapport sur la gestion du groupe, tel que requis par l'article L.233-28-4 du code de commerce (ci-après le « Rapport de Durabilité »), a été préparé et rédigé conformément aux exigences normatives fixées par les *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) d'une part, et l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 pour les informations taxonomiques, d'autre part, qui sont applicables à la date de son établissement.

Ce rapport a été construit en tenant compte des informations et des connaissances disponibles à la date de son établissement des dispositions relatives à la directive (UE) dite CSRD.

Dans ce contexte basé sur des pratiques et recommandations de place évolutives, le Groupe pourra être amené à revoir certaines estimations qui pourront être affinées au cours des périodes de reporting futures. Certaines méthodes d'estimation pourront également être modifiées ou adaptées en fonction de l'évolution des pratiques habituellement reconnues par la place.

Par ailleurs, le niveau de robustesse du processus de collecte des informations continuera à s'élever au fur et à mesure des exercices.

Les dispositifs de contrôle interne du Groupe liés à l'élaboration de l'information en matière de durabilité seront progressivement renforcés sur la base de l'expérience acquise au titre des premières périodes de reporting.

Ainsi, le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de communication en tenant compte des bonnes pratiques de publication des pairs, la publication de nouveaux guides EFRAG ou la mise en œuvre de normes supplémentaires.

1.1.2 Base de préparation (BP-1)

1.1.2.1 Déclaration de durabilité

Le Groupe Ipsos publie ce rapport de durabilité conformément aux *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), normes européennes de publication d'informations extra-financières relatives aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Le présent rapport de durabilité repose sur une analyse de double matérialité qui prend en compte, d'une part, l'impact d'Ipsos sur l'environnement et la société, et d'autre part, l'influence des questions environnementales, sociales et de gouvernance sur les performances du Groupe. Cette approche vise à assurer la pertinence du rapport au regard de l'activité de l'entreprise et vis-à-vis des différentes parties prenantes (employés, investisseurs, clients, fournisseurs, etc.). Les résultats de l'analyse de double matérialité réalisée dans le cadre de la première année de publication du rapport de durabilité ont été confirmés par les résultats du processus de d'évaluation des risques réalisé en fin d'année 2025. Par conséquent, le périmètre de points de données publiés dans le présent rapport reste identique au à celui du rapport de l'an dernier.

La collecte des données et le suivi des indicateurs ont été réalisés conjointement par les équipes centrales et les équipes locales dans chaque pays d'implantation du Groupe tout au long de l'année.

Les points de données issus des ESRS qui bénéficient de mesures transitoires ne sont pas systématiquement inclus dans le présent rapport. Toutefois, certains points de données non obligatoires ont été présentés de manière volontaire.

La Directrice ESG du Groupe associe l'ensemble des parties prenantes aux travaux et aux projets ESG. Chacun des marchés d'Ipsos a désigné un responsable ESG, qui participe à la promotion des actions et à la communication aux collaborateurs des progrès accomplis.

1.1.2.2 Périmètre

Le présent rapport couvre l'ensemble des près de 90 marchés dans lesquels Ipsos dispose de bureaux, à l'exception de quelques exclusions non significatives et détaillées ci-dessous pour ce qui concerne les indicateurs environnementaux. Hormis ces exclusions, ce périmètre est identique à celui des états financiers. La liste des sociétés incluses dans le périmètre de consolidation est présentée en notes annexes aux comptes consolidés du Groupe (section [18.1.2.2.6](#) du Document d'enregistrement universel).

Les données de durabilité relatives aux entités acquises, qui sont consolidées par intégration globale dans les états-financiers du Groupe, sont incluses dans le présent rapport dès l'année d'acquisition et pour la période comprise entre l'acquisition et la date de clôture de l'exercice.

Les points de données quantitatifs en lien avec les acquisitions de 2025 ont été mesurés selon les périodes suivantes :

- Infas (Allemagne) : du 1er janvier au 31 décembre 2025
- Whereto Research (Australie) : du 1er février au 31 décembre 2025
- IPEC (Brésil) : du 1er mars au 31 décembre 2025
- BVA Family (France, Royaume-Uni, Italie, Singapour, Chine...) : du 1er juillet au 31 décembre 2025
- InMoment Healthcare (Allemagne) : du 1er Juillet au 31 décembre 2025

En cas de cession, les données de durabilité sont exclues pour l'ensemble de la période.

Ce rapport inclut également des informations sur la chaîne de valeur amont identifiées comme matérielles lors de l'analyse de double matérialité (cf. section [5.4.2.1.4](#)).

Les entités du groupe Ipsos non significatives exclues du périmètre des indicateurs environnementaux, notamment les émissions de gaz à effet de serre, sont les suivantes :

- Les entités juridiques consolidées dans les états financiers selon la méthode de mise en équivalence (cf. liste des entités mises en équivalence en section [18.1.2](#))
- Les entités juridiques ne représentant pas des opérations significatives et/ou sans salariés (Bolivie, Honduras et Nicaragua).
- Les entités juridiques de type holding (Luxembourg, Chypre)

1.1.3 Circonstances spécifiques en lien avec la préparation du rapport de durabilité (BP-2)

1.1.3.1 Définition des horizons de temps

La période couverte par le présent rapport va du 1er janvier au 31 décembre 2025.

Ce rapport présente une description du modèle d'affaires d'Ipsos, des enjeux ESG dits matériels pour Ipsos, ainsi que des objectifs pour les années futures.

Il aborde trois principaux horizons temporels :

- le court terme est défini comme une période d'1 an au plus, qui est celle du cycle budgétaire ;
- le moyen terme couvre une période comprise entre 2 et 6 ans, soit à horizon 2030, qui est celui du futur plan stratégique de l'entreprise ;
- le long terme couvre la période allant au-delà du plan stratégique, soit supérieure à 6 ans (au-delà de 2030).

1.1.3.2 Modifications intervenues dans la présentation des informations de durabilité et périodes comparatives révisées

Le rapport 2025 ne comporte pas de données comparatives révisées au titre de l'exercice 2024.

1.1.3.3 Estimations

Indicateurs portant sur les activités propres d'Ipsos

Les données en lien avec les émissions de gaz à effet de serre fournies par les filiales (consommation d'énergie, déplacements professionnels, déchets...) **peuvent faire l'objet d'estimations** fondées sur des données de l'année précédente ou des émissions émanant d'actifs semblables ex. utilisation de données liées à la consommation d'énergie d'un bureau aux caractéristiques identiques).

Indicateurs portant sur la chaîne de valeur

Les principaux indicateurs liés à la chaîne de valeur sont les émissions de gaz à effet de serre de nos fournisseurs. Pour les mesurer, Ipsos a recours à des **estimations fondées sur les montants dépensés vis-à-vis de ces derniers** ("spend-based method"). Il s'agit d'une pratique encore courante et pleinement acceptée par les différents acteurs de la lutte contre le changement climatique. Afin de limiter, à terme, le recours à des estimations et de les remplacer dès que possible par des données réelles d'émissions, Ipsos a entamé un travail de collecte de données primaires (facteurs d'émissions spécifiques) de fournisseurs en utilisant des bases de données telles que le CDP.

1.1.3.4 Incertitudes d'estimations de certains indicateurs

Des incertitudes peuvent provenir de la qualité des données calculées pour la chaîne de valeur (telles que les émissions de gaz à effet de serre) ainsi que des informations prospectives, par définition incertaines. La méthodologie de recueil de l'information est précisée en section [5.4.2.2.1.3](#).

1.1.3.5 Recours à des éléments déclaratifs

Certains indicateurs fournis dans ce rapport ont été établis à partir de données déclaratives provenant de l'enquête annuelle *Responsible Business Survey (RBS)* à laquelle toutes les directions locales des pays ont répondu.

Il s'agit des indicateurs suivants :

- le taux de collaborateurs couverts par des négociations collectives et des instances formalisées de dialogue social ;
- le taux de collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de jours d'absence et d'heures travaillées

1.1.3.6 Incorporations par référence en lien avec des sections du rapport de gestion

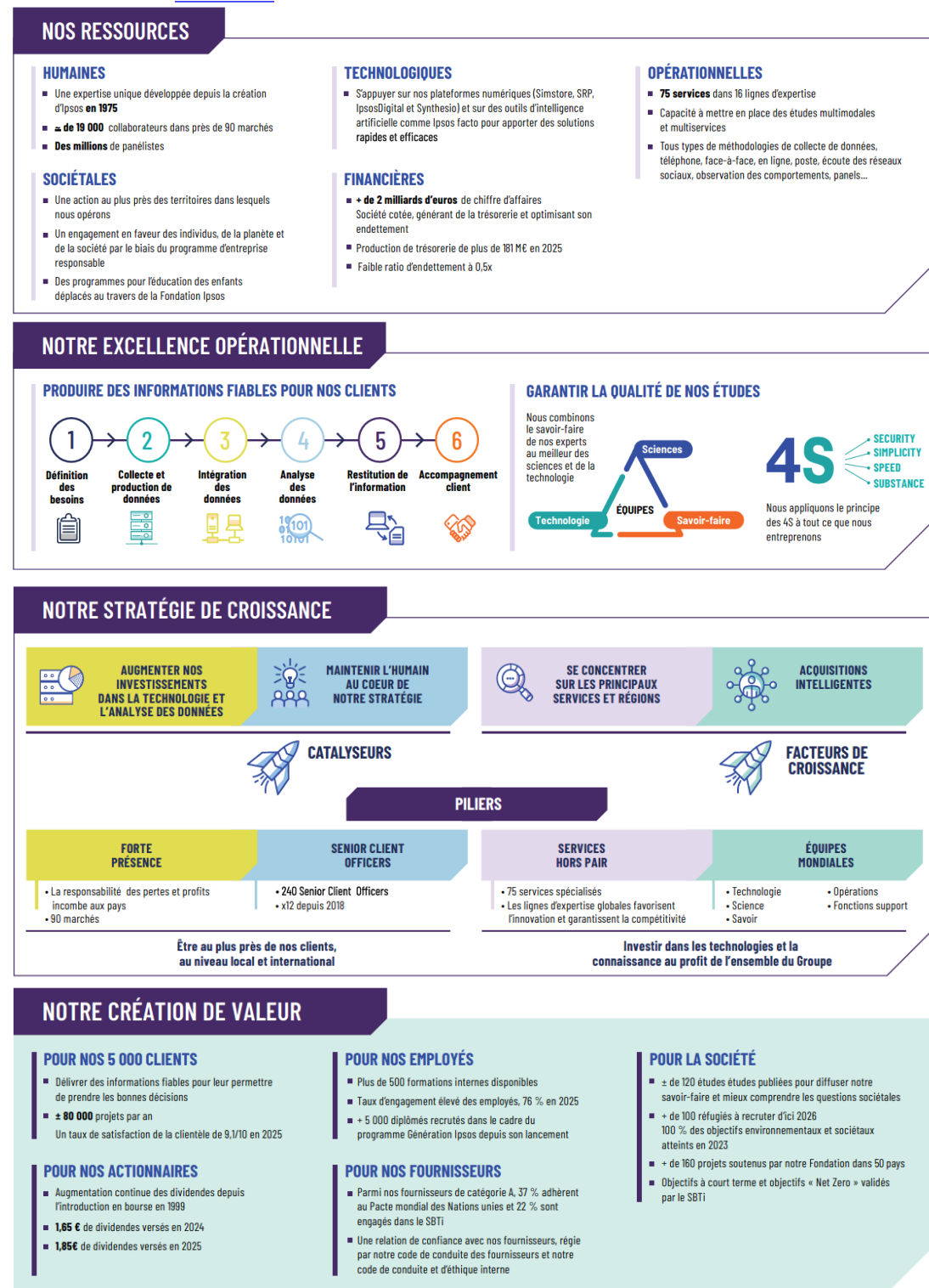
Les références à des informations figurant dans d'autres sections du Document d'enregistrement universel que le présent Rapport de durabilité sont précisées dans la table de concordance en section [5.4.2.5.1](#).

1.2 Stratégie & Modèle d'affaires d'Ipsos

1.2.1 Délivrer des informations fiables, qui apportent une vraie compréhension de la société, des marchés et des individus (SBM-1)

Le modèle d'affaires d'Ipsos est présenté de manière détaillée dans la partie 5.1 du Document d'enregistrement universel. Il est récapitulé ci-dessous.

Les incidences des Impacts, Risques et Opportunités -'IRO' (localisation sur la chaîne de valeur, horizon de temps etc..) sur le modèle d'affaires sont indiqués dans les tableaux descriptifs des IROs pour chacun des ESRs en section 5.4.2.1.2.3.



NOTRE EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

PRODUIRE DES INFORMATIONS FIABLES POUR NOS CLIENTS

```
graph LR; 1((1)) --> 2((2)) --> 3((3)) --> 4((4)) --> 5((5)) --> 6((6))
```

GARANTIR LA QUALITÉ DE NOS ÉTUDES

Nous combinons le savoir-faire de nos experts au meilleur des sciences et de la technologie

4S

- SECURITY
- SIMPLICITY
- SPEED
- SUBSTANCE

Nous appliquons le principe des 4S à tout ce que nous entreprenons

NOTRE STRATÉGIE DE CROISSANCE

AUGMENTER NOS INVESTISSEMENTS DANS LA TECHNOLOGIE ET L'ANALYSE DES DONNÉES

MAINTENIR L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE

SE CONCENTRER SUR LES PRINCIPAUX SERVICES ET RÉGIONS

ACQUISITIONS INTELLIGENTES

CATALYSEURS

FACTEURS DE CROISSANCE

PILIERS

FORTE PRÉSENCE

- La responsabilité des pertes et profits incombent aux pays
- 90 marchés

SENIOR CLIENT OFFICERS

- 240 Senior Client Officers
- x12 depuis 2018

SERVICES HORS PAIR

- 75 services spécialisés
- Les lignes d'expertise globales favorisent l'innovation et garantissent la compétitivité

ÉQUIPES MONDIALES

- Technologie
- Science
- Savoir
- Opérations
- Fonctions support

Être au plus près de nos clients, au niveau local et international

Investir dans les technologies et la connaissance au profit de l'ensemble du Groupe

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

POUR NOS 5 000 CLIENTS

- Délivrer des informations fiables pour leur permettre de prendre les bonnes décisions
- ± 80 000 projets par an
- Un taux de satisfaction de la clientèle de 9,1/10 en 2025

POUR NOS EMPLOYÉS

- Plus de 500 formations internes disponibles
- Taux d'engagement élevé des employés, 76 % en 2025
- + 5 000 diplômés recrutés dans le cadre du programme Génération Ipsos depuis son lancement

POUR LA SOCIÉTÉ

- ± de 120 études publiées pour diffuser notre savoir-faire et mieux comprendre les questions sociétales
- + de 100 réfugiés à recruter d'ici 2026
- 100 % des objectifs environnementaux et sociétaux atteints en 2023
- + de 160 projets soutenus par notre Fondation dans 50 pays
- Objectifs à court terme et objectifs « Net Zero » validés par le SBTi

POUR NOS ACTIONNAIRES

- Augmentation continue des dividendes depuis l'introduction en bourse en 1999
- 1,85 € de dividendes versés en 2024
- 1,85 € de dividendes versés en 2025

POUR NOS FOURNISSEURS

- Parmi nos fournisseurs de catégorie A, 37 % adhèrent au Pacte mondial des Nations unies et 22 % sont engagés dans le SBTi
- Une relation de confiance avec nos fournisseurs, régie par notre code de conduite des fournisseurs et notre code de conduite et d'éthique interne

1.2.2 Un dialogue continu avec l'ensemble de nos parties prenantes (SBM-2)

1.2.2.1 Clients, fournisseurs, salariés, répondants : Ipsos au cœur d'un écosystème de parties prenantes

Une relation de confiance avec nos plus de 5 000 clients dans le monde

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

Ce sont ainsi plus de 75 services qu'Ipsos est en mesure de fournir à l'échelle mondiale (90 marchés) avec une exigence et une qualité de service élevées et homogènes. Ces facteurs font d'Ipsos un leader mondial du marché des études et conduisent à un niveau de satisfaction élevé auprès de ses plus de 5 000 clients.

En 2025, le CSM (Client Satisfaction Monitor), qui mesure **la satisfaction client étude par étude atteint près de 9,1/10**. La dernière étude GCS (Global Client Survey) réalisée en 2025 et qui mesure la satisfaction globale des clients d'Ipsos demeure à un niveau élevé de 8,3/10 supérieur à celui d'avant la pandémie et stable par rapport à 2024.

Un engagement mutuel avec nos fournisseurs en matière de durabilité

La relation d'Ipsos avec ses fournisseurs repose sur une exigence mutuelle de qualité, de professionnalisme et de transparence. Les fournisseurs font l'objet d'un processus de sélection rigoureux, fondé notamment sur un processus d'appels d'offres permettant d'assurer la sélection des meilleurs partenaires en termes d'expertise, de qualité technique, de prix et de critères ESG.

Ipsos veille également à ce que les fournisseurs sélectionnés partagent l'attachement d'Ipsos au développement durable et soient en mesure de le démontrer. Parmi les fournisseurs d'Ipsos de première catégorie qui représentent 60% des dépenses réalisées en 2025, 37% de ces fournisseurs (en termes de dépenses) adhèrent aux principes du Pacte mondial des Nations unies et 22% sont engagés auprès du Science Based Target Initiative. L'ensemble de ces engagements sont exposés dans le code de conduite fournisseurs.

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



Près de 19 000 collaborateurs, engagés pour le succès du groupe et leur propre développement

La première ressource d'Ipsos est le savoir-faire et l'engagement de ses quelque 19 000 collaborateurs à travers le monde.

La production et l'analyse d'informations fiables nécessitent des compétences et des expertises dans différents domaines, allant des statistiques et de l'analyse de données aux sciences sociales, en passant par la psychologie et les sciences comportementales, les dernières innovations technologiques telles que l'intelligence artificielle, et bien d'autres domaines.

Ipsos entretient et développe ces compétences, à travers la recherche, la formation et la mobilité des collaborateurs. Le projet d'entreprise valorise le développement à long terme des équipes. Le développement professionnel des employés s'appuie sur un plan de formation. Ipsos dispose de son propre centre de formation en ligne, l'*Ipsos Training Centre* (ITC), à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

Des millions de personnes interrogées chaque année, dans plus de 100 pays

La confiance des personnes interrogées par Ipsos est indispensable à la réalisation de notre mission, comme pour assurer la qualité des résultats de nos études. Cette confiance implique notamment la protection et la sécurisation de leurs données personnelles.

Au travers de ses études, Ipsos se fait également la voix du consommateur, du client, du citoyen, du patient auprès des entreprises, des organisations publiques et de la société en général.

Un impact positif sur la société via nos études et nos actions de philanthropie

Ipsos a pour ambition de contribuer positivement au progrès social, sociétal et environnemental dans le monde.

Elle le fait d'abord par ses études en aidant à la compréhension des phénomènes sociaux et économiques, de santé et des attentes des citoyens.

Par ailleurs, entreprise engagée, Ipsos, via sa Fondation, ses actions caritatives et de volontariat, entend exercer un impact positif sur les communautés au sein desquelles nos équipes vivent et travaillent. Les employés sont encouragés à réaliser du bénévolat pour une cause caritative qui leur tient à coeur.

Un juste retour à nos actionnaires

La croissance de l'activité et la rentabilité d'Ipsos, combinées à une production solide de flux de trésorerie annuels, a permis de distribuer un dividende en hausse continue depuis l'introduction de la société en Bourse en 1999 (à l'exception de l'année 2020, en raison de la pandémie de Covid-19).

1.2.2.2 Nos parties prenantes attendent d'Ipsos la production d'informations fiables, des résultats financiers solides, une attention aux droits et au bien-être de ses salariés et un traitement équitable de ses répondants comme de ses fournisseurs (SBM-2)

Ipsos a mis en place un ensemble de canaux d'échange avec ses parties prenantes. Ils sont récapitulés dans le tableau ci-dessous. Les informations collectées éclairent les processus de diligence raisonnable (section [5.4.2.1.3.6](#)) et l'analyse de double matérialité (section [5.4.1.4](#)).

Ces mécanismes de dialogue sont guidés par des principes d'ouverture, de transparence et d'intégrité et encadrés par les normes et codes internationaux auxquels adhère Ipsos, y compris les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Parties Prenantes	Moyens de dialogue	Leurs attentes
Clients 	- Enquêtes de satisfaction client, à la fois annuelle (Global Client Survey) et à l'issue de chaque projet (external Customer Satisfaction Monitor, eCSM), incluant un dispositif d'alerte en cas d'insatisfaction - Présence d'une Organisation Client, dédiée au dialogue avec ces derniers, à la fois au niveau du groupe et dans les pays - Réunions régulières entre les équipes seniors d'Ipsos et les clients globaux - Dialogue continu avec les clients	- Accès à la bibliothèque d'analyses Ipsos sur l'ESG - Accès aux données Ipsos publiques sur les sujets ESG : ex : rapport sur la Journée de la Terre, Journée internationale des droits de la femme, Indice d'égalité. - Solutions spécifiques pour répondre aux défis ESG des clients et leur permettre de prendre des décisions commerciales stratégiques sur ces sujets. - Être assurés de la sécurité et de la confidentialité des informations commerciales qu'ils partagent avec Ipsos et des données qu'Ipsos leur fournit - L'engagement d'Ipsos en faveur d'un plan de réduction des émissions de gas à effet de serre conforme aux objectifs propres du client
Société 	- Partenariats avec des universités, des organismes publics et des organisations non-gouvernementales - Site web et publications - Enquêtes Ipsos auprès des citoyens, des consommateurs, des patients et des électeurs... - Médias (journaux, télévision, réseaux sociaux)	- Des données fiables, précises et indépendantes. - Offrir au monde des informations essentielles pour aider les organisations publiques et privées et la société en général à prendre les bonnes décisions, contribuant à des progrès en matière d'ESG.
Personnes interrogées par Ipsos 	- Enquêtes en face à face, par téléphone et en ligne, newsletters et portail dédié aux membres de nos panels. - Possibilité pour les répondants de nous adresser des commentaires, remarques ou suggestions, pendant ou après l'enquête.	- Faire connaître leur opinion pour avoir un impact sur la société ; - Pouvoir exprimer leur opinion librement, en réponse à des questions impartiales ; - Recevoir des invitations régulières à participer à des enquêtes pertinentes et intéressantes ; - Être destinataires de communications régulières sur les résultats des enquêtes ; - Avoir une expérience utilisateur fluide sur les plateformes d'enquête ; - Bénéficier d'une communication transparente et claire ; - Recevoir des enquêtes exprimées dans un langage approprié et avec des options de réponse inclusives ; - Bénéficier d'une rétribution juste et rapide ; - Être écoutés et soutenus, notamment en cas de difficultés ; - Être assurés de la confidentialité et de la sécurité de leurs données. - Mener des enquêtes en étant conscients des émissions de carbone générées par notre activité et nous efforcer de les minimiser. - En particulier pour les entretiens en face à face et par téléphone, aborder les sujets sensibles avec tact et attention (cela peut inclure le genre, la sexualité, etc.) et être transparent sur qui nous sommes, ce que nous faisons, fournir les moyens aux personnes interrogées de vérifier notre identité et notre crédibilité.
Employés 	- Enquête annuelle de satisfaction des employés : "Pulse" - Réunions de "Town Hall" - Possibilité de soumettre directement des questions/remarques aux directeurs pays - Mécanisme de lancement d'alertes (Whistleblowing) - Plateforme d'évaluation RH, permettant de construire un plan de développement individuel, de formuler leur jugement sur leur manager dans le cadre d'évaluations à 360 degrés - Ipsos Belong et réseaux d'employés - Réseau pour l'égalité des sexes, Pride and Embrace.	- Disposer d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle - Favoriser une culture où chacun peut être soi-même au travail - Promouvoir une culture inclusive - Favoriser et encourager la diversité au sein du personnel
Fournisseurs 	- Processus d'appel d'offres - Suivi des contrats - Présentation produits - Enquête annuelle - Supplier engagement programme	- Avoir une vision claire des attentes d'Ipsos - Bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien pour les aider à atteindre leurs ambitions Net Zero en ligne avec les attentes d'Ipsos à leur égard - Disposer d'un point de contact ESG - Disposer d'un suivi trimestriel de l'évolution de leurs actions
Actionnaires et investisseurs 	- Q&A lors des communications & événements financiers officiels (Présentation des résultats, Assemblées générales) - Questionnaires ESG soumis par les actionnaires et investisseurs - Dialogue avec les proxy advisory firms - Roadshows	- Évaluer les efforts, engagements et actions de la société sur les aspects ESG dans une perspective d'investissement - Identifier les axes d'amélioration possibles sur les aspects ESG et être force de proposition - Vérifier l'éligibilité d'Ipsos à des fonds labellisés (Label France, ESG, etc.) - S'assurer qu'Ipsos, en tant que « people business » assure l'engagement et satisfaction de ses équipes, reste en capacité de détecter, développer et retenir ses talents, et offre un environnement de travail optimal à ses enquêteurs. - S'assurer du respect des pratiques de bonnes gouvernance : Parité homme/femme et indépendance au sein du Conseil d'administration, transparence de la rémunération des dirigeants et intégration en son sein de critères qualitatifs...

1.2.3 L'analyse de double matérialité a identifié un ensemble d'impacts, de risques et d'opportunités matériels pour Ipsos (SBM-3)

Une analyse de double matérialité a été réalisée en 2023, en préparation de la mise en œuvre de la CSRD (section 5.4.2.1.4). Elle est venue compléter l'évaluation des risques réalisée tous les 3 ans par le Département d'audit interne et a porté à la fois sur les activités propres d'Ipsos et sur sa chaîne de valeur.

Les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels - c'est-à-dire significatifs pour Ipsos - que cette analyse a identifiés sont présentés dans le tableau ci-dessous.

La stratégie et le modèle d'affaire d'Ipsos (cf. section 5.1) permettent de les gérer. Le Groupe surveille et évalue continuellement ses performances par rapport à ces impacts et risques et travaille à saisir les opportunités identifiées, qui s'intègrent à ses objectifs stratégiques.

ESRS E1

Changement climatique

		Incidence, risque ou opportunité (IRO)	Description	Risque physique	Spécifique à l'entité ?	Réel / Potentiel	Horizon de temps	Localisation de l'IRO	Politiques et actions mises en œuvre pour remédier à l'impact négatif et au risque
Adaptation au changement climatique									
●	Impact négatif	Émissions de gaz à effet de serre	Émissions de gaz à effet de serre liées aux activités du groupe (scopes 1 et 2) et à la chaîne de valeur (scope 3) - ces émissions contribueront aux impacts climatiques à l'échelle mondiale, ce qui nécessitera une adaptation supplémentaire.	n.a	Non	Réel	Long terme	Activités propres et chaîne de valeur amont	Plan de transition climatique intitulé Net Zero Plan en lien avec la SBTi (section 2.1.2.2). Les politiques et actions qui en découlent sont décrites en 2.1.2.3 et 2.1.2.4)
●	Risque	Perturbation sur la chaîne d'approvisionnement	Les perturbations liées au climat, telles que les événements météorologiques extrêmes ou la pénurie de ressources, peuvent avoir un impact sur la chaîne d'approvisionnement d'Ipsos.	Oui	Non	Potentiel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	Analyse de résilience climatique (section 2.1.2.5)
Atténuation du changement climatique									
●	Risque	Risque de marché	Incapacité de répondre aux critères et aux exigences des clients en matière de niveaux d'émissions (risques de transition vers une économie à plus faibles émissions de gaz à effet de serre).	Non	Non	Réel	Court terme	Chaîne de valeur aval	Plan de transition climatique intitulé Net Zero Plan en lien avec la SBTi (section 2.1.2.2). Les politiques et actions qui en découlent sont décrites en 2.1.2.3 et 2.1.2.4)
●	Opportunité	Nouveaux services	Développement de nouveaux produits et services liés au changement climatique.	n.a	Non	Réel	Long terme	Activités propres et chaîne de valeur aval	
Énergie									
●	Risque	Risque de marché	Augmentation du coût de l'énergie.	Non	Non	Réel	Court terme	Activités propres et chaîne de valeur amont	Plan de transition climatique intitulé Net Zero Plan en lien avec la SBTi (section 2.1.2.2). Les politiques et actions qui en découlent sont décrites en 2.1.2.3 et 2.1.2.4)

ESRS S1

Effectifs de l'entreprise

		Incidence, risque ou opportunité (IRO)	Description	Spécifique à l'entité ?	Réel / Potentiel	Horizon de temps	Localisation de l'IRO	Politiques et actions mises en œuvre pour remédier à l'impact négatif et au risque
Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée								
●	Impact positif	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employés	Garantir le bien-être des salariés en leur donnant la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
●	Impact négatif	Rétention des talents et santé	Perte de talent et problèmes de santé mentale	Non	Potentiel	Court terme	Activités propres	Ipsos Cares program lancé en 2024 qui soutient les salariés dans leur bien-être physique, psychologique et social ; ainsi que des politiques de télétravail et flexibilité du travail adaptées à chaque pays (cf. section 3.1.5).
●	Risque	Engagement des salariés	Désengagement des employés en raison d'une surcharge de travail	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Pulse : plan d'actions selon les résultats de chaque pays, BU, catégorie d'âge, d'ancienneté etc (cf. section 3.1.2)
●	Opportunité	Attraction des talents	Attirer les salariés et les jeunes diplômés	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
Salaires décents								
●	Impact positif	Niveau de vie	Assurer un niveau de vie confortable	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
●	Risque	Attraction des talents	Absence de salaires attractifs	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Stratégie de rémunération qui prend en compte l'inflation et le benchmark marché (cf. Section 3.1.3)
Dialogue social, liberté d'association, et négociation collective								
●	Risque	Qualité de la relation avec les employés	Dialogue rompu avec les employés	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Gestion locale des DRH et enquête annuelle de satisfaction des salariés (cf. section 3.1.1.2)
Santé et sécurité								
●	Risque	Santé et sécurité	Risques liés à la sécurité de la personne et à la sécurité de l'emploi	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Voir politiques et actions en section 3.1.5
Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et diversité et inclusion (emploi et inclusion des personnes handicapées)								
●	Impact positif	Promouvoir l'égalité des genres	Contribuer à la reconnaissance de l'égalité entre les hommes et les femmes	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
●	Risque	Insuffisance d'égalité entre les genres	Manquements à la politique d'égalité des genres	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Réseau de promotion d'égalité entre les hommes et les femmes. Suivi des écarts de salaires H/F. Objectif d'égalité sur les fonctions dirigeantes. (cf. section 3.1.6) et politique de diversité et inclusion (cf. section 3.1.7)
			Discrimination fondée sur le genre	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
			Échec dans l'attraction, le développement et la rétention des talents et des dirigeants clés	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
Formation et développement des compétences								
●	Impact positif	Employabilité des salariés	Améliorer l'employabilité des salariés	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
●	Impact négatif	Employabilité des salariés	Pas d'amélioration de l'employabilité des salariés	Non	Potentiel	Court terme	Activités propres	Mécanisme d'évaluation de la performance et mise à disposition de formations techniques, métiers, et de développement personnel (cf. section 3.1.8)
●	Risque	Montée en compétence des employés	Insuffisance du développement et de l'entretien des compétences	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Mécanisme d'évaluation de la performance et mise à disposition de formations techniques, métiers, et de développement personnel (cf. section 3.1.8)
●	Opportunité	Attraction des talents	Attirer les salariés et les jeunes diplômés	Non	Réel	Court terme	Activités propres	
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail								
●	Risque	Risque de réputation et risque de rétention des talents	Harcèlement moral et sexuel	Non	Réel	Court terme	Activités propres	Dispositif d'alerte disponible pour tous et anonyme (cf. section 3.1.9)
Protection de la vie privée								
●	Risque	Risque de réputation et de confidentialité des données	Défaillance de la protection des données	Non	Réel	Court terme	Propres opérations	Règles GDPR strictement appliquée et collaborateurs formés (cf. section 3.1.10)

ESRS S2

Travailleurs de la chaîne de valeur

		Incidence, risque ou opportunité (IRO)	Description	Spécifique à l'entité ?	Réel / Potentiel	Horizon de temps	Localisation de l'IRO	Politiques et actions mises en œuvre pour remédier à l'impact négatif et au risque
Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée								
●	Risque	Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée et temps de travail excessif	Il se pourrait qu'un fournisseur pratique un temps de travail excessif, ce qui nuit à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et au bien-être de ses équipes.	Non	Potentiel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	- Code de conduite fournisseur (notamment section 3.2), précisant les obligations de ces derniers en particulier en matière de droits des travailleurs - Demande d'adhésion des fournisseurs aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies - Possibilité d'audits et de rupture de la relation commerciale en cas de manquement - Mécanisme de lancement d'alertes, ouvert aux salariés des fournisseurs
Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale								
●	Impact négatif	Absence potentielle de système de rémunération équitable chez les fournisseurs	Il existe toujours un risque que certains fournisseurs n'offrent pas à leurs employés une rémunération suffisamment équitable, c'est-à-dire un salaire égal pour un travail égal. Le code de conduite des fournisseurs d'Ipsos et les conditions contractuelles sont là pour y remédier.	Non	Réel	Long terme	Chaîne de valeur amont	- Code de conduite fournisseur (notamment section 3.2), précisant les obligations de ces derniers en particulier en matière de droits des travailleurs
●	Risque	Inégalités salariales chez les free-lances	L'absence d'une politique suffisamment solide en matière d'égalité des genres et de rémunération des free-lances pourrait ouvrir la porte à des pratiques de rémunération inégales.	Non	Potentiel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	- Demande d'adhésion des fournisseurs aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies - Possibilité d'audits et de rupture de la relation commerciale en cas de manquement
		Inégalités salariales entre hommes et femmes dans certaines organisations de fournisseurs	Les coûts importants et le risque de perte de capacité sur certains marchés en imposant le respect de cette norme pourraient affaiblir l'engagement de certains fournisseurs en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.	Non	Potentiel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	- Mécanisme de lancement d'alertes, ouvert aux salariés des fournisseurs
Dialogue social, liberté d'association, et négociation collective								
●	Risque	Faiblesse du dialogue social au sein des organisations de fournisseurs, entraînant une mauvaise prestation de services et une perte de réputation	L'incapacité à répondre aux attentes de l'entreprise conduit à des services et des actions sous-optimaux de la part des fournisseurs.	Non	Réel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	- Code de conduite fournisseur (notamment section 3.2), précisant les obligations de ces derniers en particulier en matière de droits des travailleurs - Demande d'adhésion des fournisseurs aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies - Possibilité d'audits et de rupture de la relation commerciale en cas de manquement - Mécanisme de lancement d'alertes, ouvert aux salariés des fournisseurs
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail								

	Risque	Les fournisseurs d'Ipsos qui n'agissent pas de manière suffisamment décisive contre la violence et le harcèlement	Malgré le code de conduite des fournisseurs d'Ipsos, certains fournisseurs pourraient appliquer des mesures insuffisantes contre la violence et le harcèlement.	Non	Réel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	- Code de conduite fournisseur (notamment section 3.2), précisant les obligations de ces derniers en particulier en matière de droits des travailleurs - Demande d'adhésion des fournisseurs aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies - Possibilité d'audits et de rupture de la relation commerciale en cas de manquement - Mécanisme de lancement d'alertes, ouvert aux salariés des fournisseurs
Travail forcé et travail des enfants								
	Risque	Fournisseurs d'Ipsos ayant recours au travail des enfants ou au travail forcé	Malgré le code de conduite des fournisseurs d'Ipsos et bien que l'activité principale d'Ipsos ne soit pas sujette au travail des enfants, il existe un risque que certains fournisseurs aient recours au travail des enfants ou au travail forcé.	Non	Potentiel	Moyen terme	Chaîne de valeur amont	- Code de conduite fournisseur (notamment section 3.2), précisant les obligations de ces derniers en particulier en matière de droits des travailleurs - Demande d'adhésion des fournisseurs aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies - Possibilité d'audits et de rupture de la relation commerciale en cas de manquement - Mécanisme de lancement d'alertes, ouvert aux salariés des fournisseurs

ESRS S4

Consommateurs et utilisateurs finaux

		Incidence, risque ou opportunité (IRO)	Description	Spécifique à l'entité ?	Réel / Potentiel	Horizon de temps	Localisation de l'IRO	Politiques et actions mises en œuvre pour remédier à l'impact négatif et au risque
Protection de la vie privée								
●	Risque	Protection des données	Une atteinte majeure à la sécurité des données pourrait avoir des conséquences financières et de réputation pour Ipsos.	Oui	Potentiel	Court terme	Chaîne de valeur aval	- Politique exigeante de confidentialité et de protection des données, déclinée dans le Guide des politiques et procédures - Système de gestion de la sécurité de l'information (SMSI) robuste et affiné de manière continue - Réseau complet de Délégués à la protection des données (DPD) dans l'ensemble du groupe - Déploiement de la norme ISO 27001 - Formation et sensibilisation obligatoire de l'ensemble des collaborateurs et évaluation annuelle
Liberté d'expression								
●	Risque	Représentation faussée des opinions des répondants	Déformation des données et des résultats des sondages Ipsos par les clients, en particulier les sondages « Do-It-Yourself » réalisés par les clients eux-mêmes sur notre plateforme « DIY ».	Oui	Réel	Court terme	Chaîne de valeur aval	- Nécessité d'obtenir l'accord d'Ipsos avant toute publication des résultats d'une étude (clause contractuelle systématique) - Contrôle des questionnaires soumis par les clients sur la plateforme DIY Ipsos Digital - Communication publique par Ipsos en cas de représentation faussée des résultats de l'un de ses travaux
Accès à l'information (de qualité)								
●	Risque	Erreurs dans les résultats des études Ipsos	Des erreurs dans les résultats des études d'Ipsos pourraient conduire les clients à prendre de mauvaises décisions et avoir un impact sur leurs produits et services.	Oui	Réel	Court terme	Chaîne de valeur aval	- Procédures rigoureuses de contrôle interne et de relecture des rapports d'études - Certifications qualité (ISO et certifications internes)
Pratiques de commercialisation responsables								
●	Impact positif	Fournir des insights de qualité au monde entier	IPSOS peut avoir un impact positif sur les personnes si elle fournit à ses clients et aux utilisateurs finaux des études marketing et publicitaires pertinentes, transparentes et claires. Cela permet aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de prendre des décisions mieux informées.	Oui	Réel	Moyen terme	Chaîne de valeur aval	
●	Risque	Communication publique erronée sur les résultats des études d'Ipsos	Une communication erronée sur les résultats des études d'Ipsos pourrait conduire les clients à prendre de mauvaises décisions et avoir un impact sur leurs produits et services.	Oui	Réel	Court terme	Chaîne de valeur aval	- Nécessité d'obtenir l'accord d'Ipsos avant toute publication des résultats d'une étude (clause contractuelle systématique) - Communication publique par Ipsos en cas de représentation faussée des résultats de l'un de ses travaux

ESRS G1

Conduite des affaires

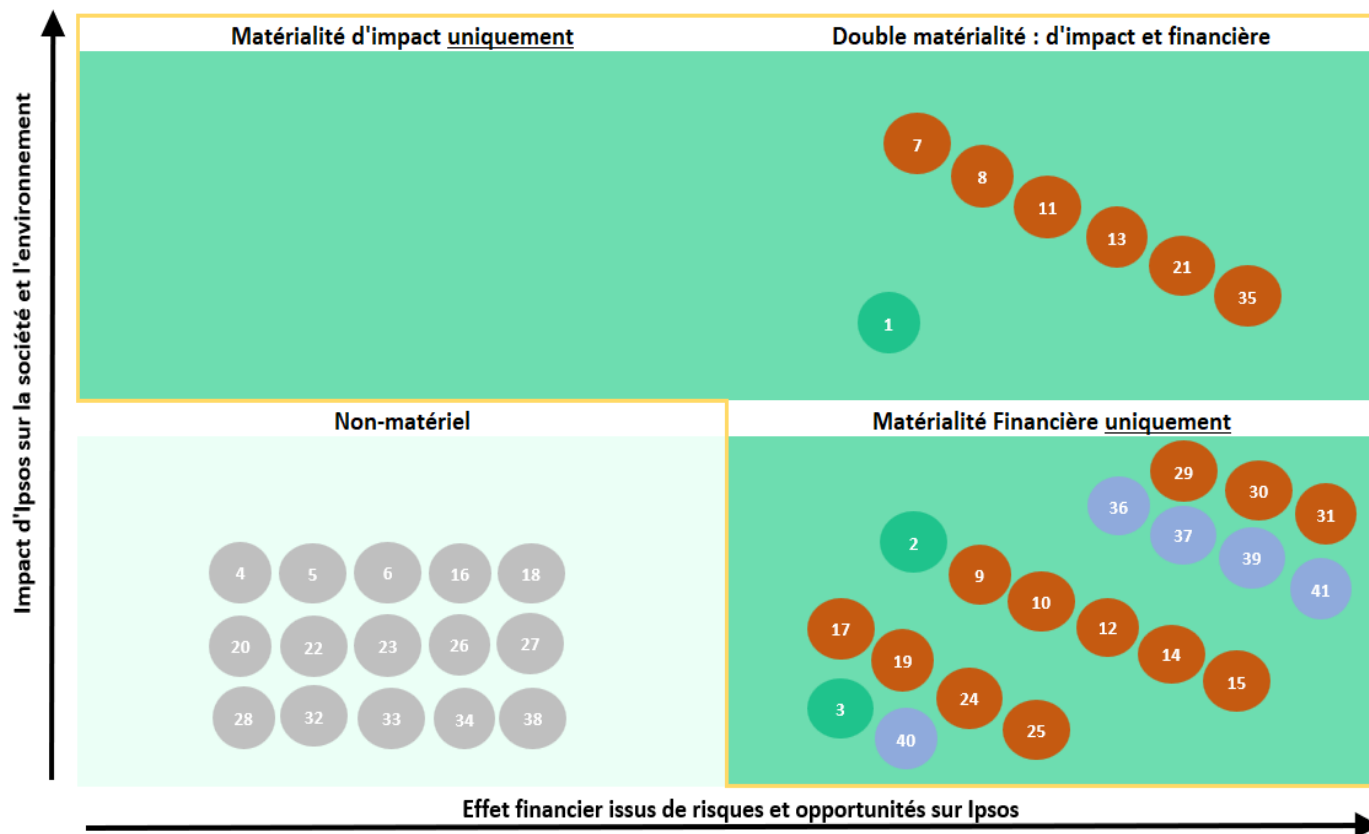
		Incidence, risque ou opportunité (IRO)	Description	Spécifique à l'entité ?	Réel / Potentiel	Horizon de temps	Localisation de l'IRO	Politiques et actions mises en œuvre pour remédier à l'impact négatif et au risque
Culture d'entreprise								
●	Impact positif	Normes éthiques exigeantes	Grâce à sa culture d'entreprise, le groupe diffuse ses normes éthiques exigeantes sur les marchés locaux et dans la société.	Non	Réel	Long terme	Activités propres et chaîne de valeur	
●	Risque	Atteinte à la réputation	Un incident causé par une conduite contraire à l'éthique de la part d'entités ou d'individus sous le contrôle du groupe, ou de ceux avec lesquels il entretient des relations d'affaires, pourrait gravement nuire à la réputation du groupe et en donner une image négative aux parties prenantes.	Non	Potentiel	Long terme	Activités propres et chaîne de valeur	- Cinq valeurs Ipsos, formalisées dans un Code de conduite, qui donne lieu à formation obligatoire annuelle - Guide des politiques et procédures, déclinant ces valeurs et principes - Mécanisme de lancement d'alertes, ouvert à tous (salariés, fournisseurs, clients...)
Protection des lanceurs d'alerte								
●	Risque	Atteinte à la réputation	Absence de protection de l'identité des lanceurs d'alerte et de traitement des questions soulevées par ce mécanisme.	Non	Potentiel	Court terme	Activités propres et chaîne de valeur	- Traitement des alertes via une plateforme tierce (EthicsPoint) - Gestion des alertes par le Département d'audit interne, en toute confidentialité
Engagement politique								
●	Risque	Atteinte à la réputation / perte de confiance du public	Les controverses suggérant un parti pris politique peuvent avoir un impact financier et entraîner une perte d'activité.	Non	Potentiel	Moyen terme	Activités propres et chaîne de valeur	- Refus de principe de toute prise de position politique - Lignes de conduites sur la communication, l'expression publique et les réseaux sociaux, diffusées aux salariés et incluses dans la formation obligatoire annuelle
Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement								
●	Impact positif	Amélioration de la réputation	Garantie de comportements appropriés au sein de notre chaîne d'approvisionnement, en particulier par l'engagement de notre code de conduite des fournisseurs.	Non	Réel	Court terme	Chaîne de valeur amont	
●	Impact négatif	Pratiques de paiement insatisfaisantes	Le non-respect des conditions entraîne des retards de paiement des fournisseurs d'Ipsos, ce qui a un impact négatif sur leur propre trésorerie.	Non	Réel	Court terme	Chaîne de valeur amont	- Politique de paiement uniformisée au niveau du groupe - Déploiement progressif de l'outil iBuy de suivi des factures et de leur règlement

●	Risque	Pratiques de paiement insatisfaisantes	Pénalités potentielles dues aux procédures légales engagées par les fournisseurs en cas de non-paiement	Non	Réel	Court terme	Chaîne de valeur amont	- Politique de paiement uniformisée au niveau du groupe - Déploiement progressif de l'outil iBuy de suivi des factures et de leur règlement
Corruption et versement de pots-de-vin								
●	Risque	Atteinte à la réputation	Risque de controverses (perte d'activité) et de poursuites judiciaires impact financier (pénalités et/ou amendes) lié aux affaires de corruption et de pots-de-vin au sein du groupe	Non	Réel	Court terme	Activités propres et chaîne de valeur	- Pratiques explicitement prohibées par le Code de conduite - Formation obligatoire annuelle des collaborateurs - Mécanisme de lancement d'alertes - Audits réguliers et sur signalement, conduits par le Département d'audit interne

1.2.4 Vingt-six enjeux ESG matériels identifiés (IRO-2)

Au total et sur la base de ces impacts, risques et opportunités, l'analyse a identifié vingt-six enjeux ESG matériels pour Ipsos. Les actions entreprises et les résultats obtenus sur chacun de ces sujets sont l'objet du présent rapport.

Résultats de l'analyse de double matérialité d'Ipsos



Enjeux ESG matériels

- Enjeux environnementaux matériels (voir détail en page suivante)
- Enjeux sociaux matériels (voir détail en page suivante)
- Enjeux de gouvernance matériels (voir détail en page suivante)
- Enjeux non matériels (voir détail en page suivante)

Social

S1 Effectifs de l'entreprise

- 6 Sécurité de l'emploi
- 7 Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 8 Salaires décents
- 9 Dialogue social, liberté d'association, et négociation collective
- 10 Santé et sécurité
- 11 Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- 12 Diversité et inclusion (emploi et inclusion des personnes handicapées)
- 13 Formation et développement des compétences
- 14 Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- 15 Protection de la vie privée

S2 Travailleurs de la chaîne de valeur

- 16 Sécurité de l'emploi
- 17 Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 18 Salaires décents
- 19 Dialogue social, liberté d'association, et négociation collective
- 20 Santé et sécurité
- 21 Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- 22 Diversité et inclusion (emploi et inclusion des personnes handicapées)
- 23 Formation et développement des compétences
- 24 Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- 25 Travail forcé et travail des enfants
- 26 Logement adéquat
- 27 Eau et assainissement
- 28 Protection de la vie privée

S4 Consommateurs et utilisateurs finaux

- 29 Protection de la vie privée
- 30 Liberté d'expression
- 31 Accès à l'information (de qualité)
- 32 Sécurité de la personne des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux
- 33 Non-discrimination
- 34 Accès aux produits et services
- 35 Pratiques de commercialisation responsables

Environnemental

E1 Changement climatique

- 1 Adaptation au changement climatique
- 2 Atténuation du changement climatique
- 3 Énergie

E5 Utilisation des ressources et économie circulaire

- 4 Ressources sortantes liées aux produits et services
- 5 Déchets

Gouvernance

G1 Conduite des affaires

- 36 Culture d'entreprise
- 37 Protection des lanceurs d'alerte
- 38 Bien-être animal
- 39 Engagement politique et activités de lobbying
- 40 Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement
- 41 Corruption et versement de pots-de-vin

1.3 Une gouvernance solide, qui s'applique aussi aux questions de durabilité

1.3.1 Des organes de gouvernance et de direction mobilisés sur les sujets de durabilité (GOV-1)

1.3.1.1 Un Conseil d'administration et un comité exécutif diversifiés et engagés sur les questions de durabilité

Le Conseil d'administration

Ipsos veille à la diversité et la compétence de son Conseil d'administration notamment en matière de durabilité. La composition du Conseil est définie en conformité avec les recommandations du code AFEP-MEDEF, et selon les principes et éléments suivants :

- Composition :
 - o 14 membres, dont 8 administrateurs indépendants (67%) et 2 administrateurs représentant les salariés, désignés par les organisations syndicales.
 - o un seul membre exécutif, le Directeur Général, Jean Laurent Poitou. A noter qu'un membre non-exécutif n'est pas considéré comme indépendant du fait de son ancienneté significative au sein du Conseil d'administration (M. Patrick Artus).
 - o 7 femmes siègent au Conseil, soit un pourcentage de 50%.
 - o Le Conseil comprend 3 nationalités différentes.
 - o Il rassemble une diversité de compétences (voir section [5.4.1.3.1.2](#) ci-dessous et section [12.1.1.2](#) du document d'enregistrement universel).

En matière de durabilité, le Conseil d'administration est notamment chargé :

- d'assurer et de contrôler la mise en œuvre des politiques ESG ;
- de veiller à ce qu'actionnaires et investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle d'affaires, le plan de croissance et la prise en compte des enjeux ESG matériels pour l'entreprise ;

Composition du Conseil d'administration au 31 décembre 2025

 Didier Truchot Président du conseil d'administration		 Jean Laurent Poitou Directeur général	
COMITÉ STRATÉGIE		COMITÉ DES NOMINATIONS ET DE LA RÉMUNÉRATION	
 Filippo Lo Franco (I)  Président		 Anne-Marie Couderc (I) Présidente	
 Patrick Artus		 Pierre Barnabé (I)	
 Angels Martin Muñoz (I) 		 André Lewitcki (E)	
 Lionel Chaine , (I) representing Bpifrance Investissement			
COMITÉ D'AUDIT		COMITÉ ESG	
 Virginie Calmels (I) Présidente		 Eliane Rouyer-Chevalier (I) Présidente	
 Laurence Stoclet		 Sylvie Mayou (E)	
 Armelle Carminati-Rabasse (I)			
		(I): indépendant (E): employé représentant Comité	
3 NATIONALITÉS		50% DE FEMMES	67% D'INDÉPENDANTS

Comités du Conseil d'administration

Le comité Stratégie

Ce comité est spécialement dédié à la définition de la stratégie d'entreprise. Il est issu de la décision du Conseil d'administration, effective à la fin du premier semestre 2025, de scinder le Comité Stratégie & ESG qui existait antérieurement en deux comités distincts, l'un désormais dédié à la Stratégie, l'autre à l'ESG.

Le Comité Stratégie est composé de 4 administrateurs, dont 3 indépendants, y-compris son président, M. Filippo Lo Franco.

Le Président du Conseil d'administration participe aux réunions de ce Comité, tout comme le Directeur Général de la société.

En 2025, le Comité s'est réuni huit fois (dont 3 fois au premier semestre 2025 en la forme antérieure du Comité Stratégie & ESG).

Le comité d'audit

Le comité d'audit supervise la bonne mise en œuvre des nouvelles réglementations et exigences en matière de reporting extra-financier, ainsi que la fiabilité des informations présentées dans le rapport de durabilité. Il examine la fiabilité du processus d'élaboration et de contrôle des informations de durabilité publiées.

Ce comité supervise notamment la production du rapport de durabilité, en conformité avec les exigences la Directive européenne "CSRD" (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Il est composé de 3 administrateurs dont 2 indépendants, y compris sa présidente, Madame Virginie Calmels.

En 2025, il s'est réuni six fois.

Comité des nominations et rémunérations

En matière de durabilité, le comité des nominations et rémunérations veille notamment à la bonne intégration des critères ESG dans la rémunération variable annuelle du Directeur Général.

Ce comité est composé de 3 administrateurs dont 2 indépendants, y compris sa présidente, Mme Anne-Marie Couderc, et d'un administrateur représentant les salariés.

En 2025, il s'est réuni sept fois.

Le comité ESG

Ce comité est spécialement dédié à l'examen des politiques, processus et objectifs en matière d'ESG.

Il est composé de 2 administrateurs, dont 1 indépendant, sa présidente, Mme Eliane Rouyer-Chevalier, et d'un administrateur représentant les salariés.

Le Président du Conseil d'administration peut participer aux réunions de ce Comité, tout comme le Directeur Général de la société.

En 2025, le Comité s'est réuni six fois (dont 3 fois au premier semestre 2025 en la forme antérieure du Comité Stratégie & ESG).

Organes de direction

Le comité exécutif (ExCo)

Le Comité exécutif est composé de 6 membres représentant les principales fonctions transversales d'Ipsos. Tous sont rattachés au Directeur Général, qui est membre de ce Comité et le préside.

Lors de ses réunions hebdomadaires, le Comité exécutif aborde les sujets de durabilité, en fonction des besoins. En particulier, il s'est investi pleinement sur le développement des compétences, la formation des employés et la prise d'engagements ambitieux de réduction des émissions de gaz à effets de serre.

Le détail de la composition du Comité exécutif est présenté au chapitre [12.1.3.1](#) du document d'enregistrement universel 2025 qui inclut le présent rapport de durabilité.

En matière de durabilité, le Comité exécutif est responsable de la supervision de la mise en œuvre des différentes politiques exposées dans ce rapport.

Le Group Management Committee (GMC)

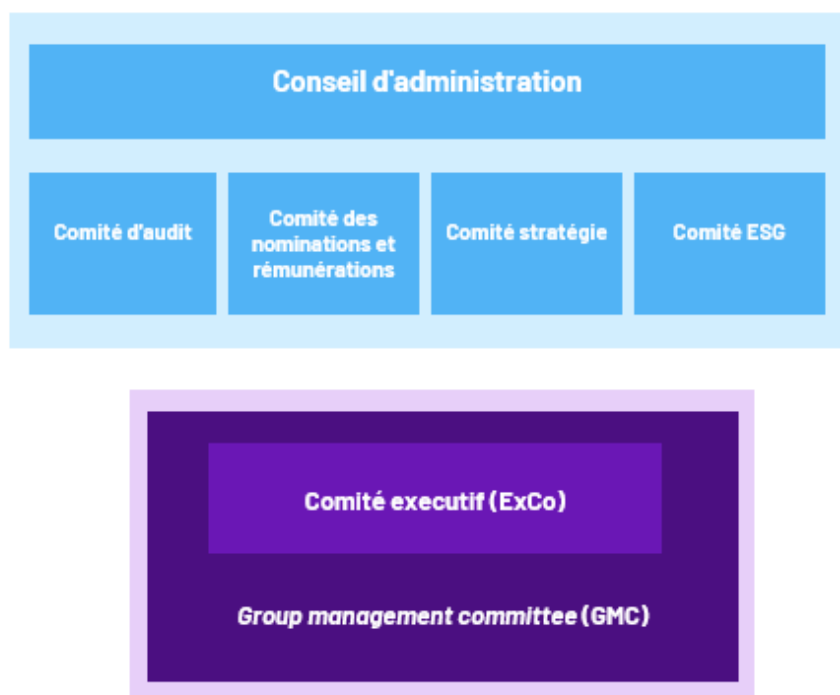
Le *Group Management Committee* (GMC) est composé des principaux dirigeants et hauts responsables du Groupe qui appuient le Directeur Général dans la gestion opérationnelle d'Ipsos.

Ce dernier préside le GMC, qui est composé de 18 membres.

La Directrice ESG, Sue Phillips, est membre du GMC, tout comme le Secrétaire Général, Pierre Gaudin, qui supervise notamment les activités ESG et la Fondation Ipsos. La Directrice ESG est directement rattachée au Secrétaire Général.

Lors de ses réunions mensuelles, le GMC aborde régulièrement les questions de durabilité, en fonction des besoins.

Le détail de la composition du GMC est présenté au chapitre [12.1.3.2](#) du document d'enregistrement universel.



1.3.1.2 Plusieurs directions fonctionnelles impliquées, au siège et dans les marchés

Les Directions fonctionnelles du Groupe

Plusieurs directions fonctionnelles du Groupe - Direction des Ressources Humaines, Direction Financière, Direction ESG, Direction Juridique - gèrent des composantes de la feuille de route ESG selon leur domaine de compétences et pilotent les initiatives correspondantes.

La Directrice ESG du Groupe en assure la coordination et est responsable de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie, notamment du plan d'action visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Les initiatives ESG font l'objet de plans d'action et sont intégrées au processus de gestion de chaque entité. Les progrès réalisés sont mesurés régulièrement, au minimum chaque année.



Des responsables ESG dans chaque pays Ipsos et des points de contact au sein de chaque Ligne de services

La Directrice ESG du Groupe s'appuie, pour le déploiement des initiatives locales, sur des responsables ESG dans chaque pays et des points de contact ESG dans chacune des Lignes de service.

1.3.1.3 Une diversité de profils et de compétences au sein du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, porte une attention particulière à la sélection de ses membres. Il veille à proposer à l'Assemblée générale de nouveaux administrateurs choisis de façon à disposer en son sein d'un bon équilibre femmes-hommes et d'une pluralité et d'une diversité de compétences et d'expériences.

Les enjeux stratégiques et ESG sont au cœur de ce processus de sélection, ainsi que la connaissance des activités du Groupe et les expertises nécessaires pour superviser son activité.

Le Conseil d'administration regroupe en son sein compétences et expertises dans les domaines suivants : analyse de la société et de l'économie ; direction générale d'entreprises internationales ; secteur des services professionnels ; finance, audit et risque ; technologies, IT et cybersécurité ; data, digital ; ESG ; ressources humaines, rémunérations.

Les expertises de chacun des administrateurs sont détaillées en section [12.1.1.2](#) du Document d'enregistrement universel 2025.

1.3.2 Une communication régulière des sujets de durabilité aux organes de gouvernance (GOV-2)

1.3.2.1 Le Conseil d'administration s'est penché régulièrement sur la durabilité et la mise en œuvre de la CSRD

Chaque année une réunion du comité ESG est notamment dédiée au suivi et à la mise à jour de la feuille de route ESG du Groupe. Elle permet d'examiner les indicateurs de performance liés à chacun des objectifs que le Groupe s'est fixé, la raison de la non-atteinte de ces derniers le cas échéant, et les plans d'actions destinés à remédier à d'éventuelles sous-performances. Pour commenter ces performances, des responsables issus des Directions fonctionnelles (Ressources Humaines, ESG, Finance...) peuvent être conviés à participer au comité ESG.

Il est rendu compte de cette session au Conseil d'administration.

En 2023, 2024 et 2025 des points d'étape réguliers sur la mise en place de la CSRD ont été présentés au Comité d'audit, qui a la responsabilité de piloter l'élaboration de ce premier rapport de durabilité.

Sujets de durabilité traités en 2025 par le Comité Stratégie & ESG puis le comité ESG

- Revue de la politique ESG d'Ipsos
- Usage responsable de l'intelligence artificielle
- Revue du plan Ipsos Net Zero
- Production du rapport de durabilité 2025, dont analyse de double matérialité
- Revue des objectifs d'émissions de gaz à effet de serre

Sujets de durabilité traités en 2025 par le Comité d'audit

- Production des rapports de durabilité 2024 & 2025, dont analyse de double matérialité

1.3.2.2 Comités de Direction : Comité exécutif (ExCo) et Group Management Committee (GMC)

En 2025, le Comité exécutif et le *Group Management Committee* ont notamment échangé sur les sujets suivants relatifs au plan Net Zero :

- Revue global des 7 piliers de décarbonation qui composent le plan
- Résultats des émissions de carbone
- Coûts relatifs à des projets d'installation de panneaux solaires sur les bâtiments
- Appel d'offres pour une agence de voyage globale et mutualisée pour les principaux marchés du Groupe.

1.3.3 Feuille de route ESG d'Ipsos pour la période 2024-2026

En 2023, Ipsos a défini 6 indicateurs de performance ESG associés à des objectifs fixés pour 2026 et couvrant les 3 piliers Environnement, Social et Gouvernance.

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

Deux objectifs et indicateurs clés visent à suivre l'avancement de la réduction notre empreinte carbone - en ligne avec les objectifs de réduction approuvés par la SBTi en décembre 2024 - et la protection de l'environnement grâce aux initiatives mises en place concernant la consommation d'énergie de nos bureaux.

Enfin un autre objectif d'Ipsos est de s'assurer que l'ensemble des employés soient formés aux risques de corruption. Aussi, un indicateur la part des employés formés sur les risques liés à la protection et à la sécurité des données et sur les risques de corruption vis-à-vis des clients et des fournisseurs.

Segment	Indicateur n°	Intitulé de l'indicateur	Valeur 2024 (ou autre année de référence)	Objectif 2026	31/12/2025
Social	1	Niveau d'engagement des salariés	72 % (benchmark 2025)	Niveau d'engagement des salariés au moins égal au benchmark "RED" (<i>Representative Employee Data</i>) pour le secteur des services aux entreprises	76 %
	2	Proportion de femmes parmi les employés du Level 1 du « <i>Leadership Team</i> »	40 %	42 %	41 %
		Proportion de femmes parmi les employés du Level 2 du « <i>Leadership Team</i> »	50 %	50 %	49 %
	3	Taux de rotation sur départs volontaires des salariés	6,5 %	Taux de rotation en dessous de 12 % (hors employés dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans)	5,5 %
Gouvernance	4	Part des employés formés sur les risques liés à la protection et à la sécurité des données et sur les risques de corruption vis-à-vis des clients et des fournisseurs. *	48 %	95 %	85 %
Environnement	5	Émissions de gaz à effet de serre (en tonnes de CO2e)	2019 (année de référence) : Scope 1 + 2 : 16 885 tCO2e* Scope 3** : 160 375 tCO2e*	Scopes 1 + 2 : -42% par rapport à 2019 Scope 3** : -19% par rapport à 2019	Scope 1 + 2 : 9 291 tCO2e (-45% vs. 2019) Scope 3** : 117 111 tCO2e (-27% vs. 2019)
	6	Part des énergies renouvelables dans la consommation totale d'énergie	21 %	35 %	27 %

*Valeurs de l'année de référence de la trajectoire de réduction des émissions de GES approuvées par le *Science-Based Targets Initiative* (SBTi)

**hors biens immobilisés (cf. section [5.4.2.2.1.2.2](#))

1.3.4 Une feuille de route qui s'inscrit dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies et des Objectifs de développement durable

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

Ipsos a également identifié les actions par lesquelles contribuer à l'atteinte des Objectifs de développement durable (ODD), qui sont par ailleurs des critères d'évaluation annuels du Pacte mondial des Nations Unies.

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



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.



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.



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.



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



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



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



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



Ipsos mesure les émissions de CO₂ liées à son activité. En 2024, la Science Based Target initiative (SBTi) a validé les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre soumis par Ipsos. Ipsos s'est engagé à réduire ses émissions de scope 1 et 2 de 49,9% et de scope 3 (hors biens immobilisés) de 27,5% d'ici 2030 par rapport à 2019. La Science Based Target initiative a également validé l'objectif « Net Zero » à atteindre d'ici 2050. Cette validation par la SBTi est une étape importante, en ligne avec l'engagement d'Ipsos à suivre une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ conforme à l'ambition de l'Accord de Paris sur le climat.



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 (Code of Conduct). La lutte contre la corruption, la fraude, les conflits d'intérêts et la défense des droits de l'Homme et des libertés individuelles sont des sujets d'attention particulière. Tout nouveau collaborateur d'Ipsos suit une formation obligatoire au *Code of Conduct*, qui couvre ces sujets.



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 individus au service d'actions positives pour la collectivité. Ipsos a adhéré au *Tent Partnership for Refugees* et recruté plus d'une centaine de réfugiés dans ses équipes à travers le monde. Le Groupe produit régulièrement des études visant à mieux comprendre les ressorts de l'intégration des réfugiés et de leur acceptation par les populations de leurs pays d'accueil.

1.3.5 Les critères extra-financiers représentent 40% du bonus annuel du Directeur général (GOV-3 & E1-GOV3)

Le dispositif de rémunération variable du Directeur Général intègre des indicateurs de performance liés à la durabilité. L'objectif est d'aligner la rémunération avec la stratégie du Groupe dont l'ESG fait partie intégrante.

Cette approche s'applique aux dispositifs de rémunération variable à court terme (bonus annuel), à travers des cibles liées aux objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance : émissions de gaz à effet de serre et diversité.

Au titre de l'exercice 2025, les critères de performance fixés par le Conseil d'administration comprennent 4 critères extra-financiers, dont deux en lien avec la feuille de route ESG. Les 3 autres critères sont de nature quantitative et en lien avec la performance financière.

Les critères ainsi que leur pondération sont précisés en section [13.1.3](#) du Document d'enregistrement universel.

Le comité des nominations et rémunérations évalue chaque année l'atteinte de l'ensemble des critères, financiers et extra-financiers, et présente les résultats sous forme de recommandations au Conseil d'Administration pour décision.

1.3.6 Une diligence raisonnable a été déployée sur les questions de durabilité (GOV-4)

La diligence raisonnable désigne l'obligation pour les entreprises de mettre en place des processus et des procédures pour évaluer, prévenir et atténuer les impacts négatifs potentiels de leur activité sur les questions d'ESG.

Dans le cadre de l'élaboration de son rapport de durabilité, Ipsos a mis en place une procédure de diligence raisonnable, en lien avec l'analyse de double matérialité et d'identification des IROs matériels (cf. section 1.4). Les résultats de cette procédure sont partagés avec les organes de direction et de gouvernance.

Les informations comprises dans cette procédure sont récapitulées dans le tableau suivant :

Principales composantes de la procédure de diligence raisonnable	Sections du rapport de durabilité
a) Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	§ 1.2.1 : Stratégie et modèle d'affaires § 1.3.1.1 : Compositions rôles et responsabilités (des organes de supervisions)
b) Collaborer avec les parties intéressées concernées à toutes les étapes de la diligence raisonnable	§ 1.2.2.2 : Attentes des parties prenantes
c) Identifier et évaluer les incidences négatives	§ 1.2.3 : IROs matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique § 1.4.1.3 : Identifications des IROs
d) Prendre des mesures pour remédier à ces incidences négatives	§ 1.2.3 : IROs matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique et procédures de réparation des incidences négatives (politiques et initiatives d'Ipsos)
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	§ 1.3.1 : Composition, rôle et responsabilité des organes de supervision § 2.1 à § 4.1.6.2 : Sections thématiques

1.3.7 Un dispositif de gestion des risques et de contrôle interne encadre les questions de durabilité (GOV-5)

1.3.7.1 Une approche complète du contrôle interne en matière de durabilité

Le Groupe Ipsos a mis en place un système de contrôle interne et de gestion des risques basé sur la réglementation et sur les recommandations de l'Autorité des marchés financiers (AMF) française. Ce système vise à assurer la conformité aux lois et règlements et à garantir des procédures internes efficaces, la sauvegarde des actifs de l'entreprise et la fiabilité des informations sur les rapports financiers et de durabilité.

Ce système est conçu pour anticiper et contrôler proactivement les risques associés aux activités commerciales, aux erreurs, à la fraude et en matière de durabilité. Cela implique d'identifier, de mesurer et de mettre en œuvre des actions pour atténuer ces risques. Des évaluations régulières des risques sont réalisées, impliquant les principaux responsables de l'entreprise. Les risques identifiés sont classés selon leur probabilité et leur impact potentiel, permettant ainsi une priorisation des efforts d'atténuation.

Des rôles et responsabilités clairs ont été établis, pour les différents départements impliqués dans le contrôle interne, notamment la Direction financière, la Direction juridique, le Département IT, les ressources humaines et l'audit interne. Le *Group Management Committee* (GMC) supervise ces fonctions. Chaque département joue un rôle spécifique, allant de l'élaboration des politiques à la garantie de la conformité avec les lois et les politiques, et à la révision des processus de mesure, contribuant tous à un environnement de contrôle global.

Ipsos met en œuvre une amélioration continue de son système de contrôle interne. Elle repose sur des évaluations régulières des risques, des audits internes, des auto-évaluations des responsables et le dialogue avec les auditeurs externes. Ce processus assure que le système reste efficace et s'adapte aux nouveaux défis et à l'évolution des risques. Le département en charge de l'audit, de la qualité et de la conformité réalise des audits à la fois sur les filiales et sur des sujets transversaux, notamment sur les informations de durabilité.

1.3.7.2 Les principales incertitudes quant au reporting de durabilité ont été identifiées et traitées

ESRS	Incertitudes clés identifiées en lien avec l'élaboration du rapport de durabilité	Remédiation des incertitudes
E1 Climate Change	Qualité de la collecte de données à travers les marchés et les entités	- Directives et protocoles de reporting - Revue par l'audit interne des données saisies en local
S1 Own Workforce	Information manquante dans le <i>reporting</i> et non-conformité	- Formation de tout le personnel sur la politique et les procédures du Groupe - Résultats de la plateforme de lanceur d'alerte analysés par l'audit interne - Revue ciblée de l'audit interne
S2 Workers in value chain	Information manquante dans le <i>reporting</i> et non-conformité	- Code de conduite des fournisseurs - Processus de qualification des fournisseurs - Résultats de la plateforme de lanceur d'alerte analysés par l'audit interne
S4 Consumers and End-users	Captation de l'ensemble des publics exposés directement ou indirectement aux services d'Ipsos	- Résultats de la plateforme de lanceur d'alerte analysés par l'audit interne - Normes de qualité certifiées
G1 Business Conduct	Confirmation de la conformité avec la politique du Groupe	- Formation de tout le personnel sur la politique et les procédures du Groupe - Code de conduite des fournisseurs - Processus de qualification des fournisseurs - Résultats de la plateforme de lanceur d'alerte analysés par l'audit interne

1.3.6.3 Un dispositif combinant vision globale et adaptations locales

Ipsos a mis en œuvre un système de contrôle interne et de gestion des risques à l'échelle globale. Les règles et procédures Groupe sont diffusées de manière uniforme dans tous les pays, afin d'assurer une cohérence globale.

Dans le même temps, Ipsos autorise des adaptations au niveau des pays, afin de répondre à des besoins et réglementations locaux spécifiques.

Cette approche garantit la pertinence et l'efficacité du système dans l'ensemble des activités du Groupe.

1.4 Analyse de double matérialité

1.4.1 Description du processus d'analyse de double matérialité (IRO-1)

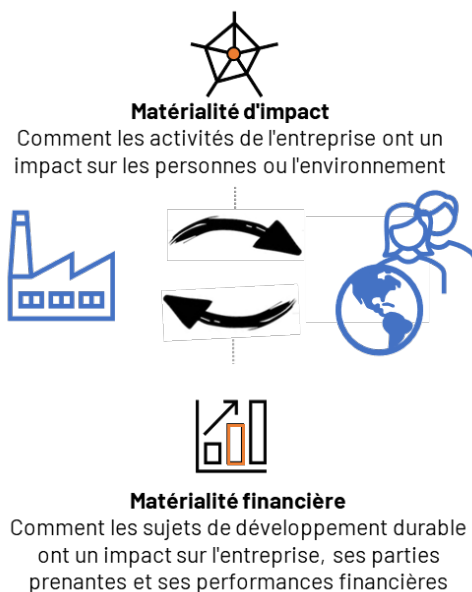
1.4.1.1 Introduction & définition

L'objectif de l'analyse de double matérialité est de déterminer les enjeux ESG à considérer comme matériels, au regard de l'activité d'Ipsos.

Ipsos a réalisé en 2023 cette analyse de double matérialité, sur la base des ESRS et des recommandations de l'EFRAG.

L'analyse a consisté à déterminer le caractère matériel ou non d'enjeux de durabilité selon deux perspectives :

- Une perspective d'impact (positif et/ou négatif) des activités d'Ipsos sur les personnes, la société et l'environnement (**matérialité d'impact**). Ipsos a considéré les impacts positifs et négatifs, réels ou potentiels, associés aux différents enjeux de durabilité applicables au regard de ses activités directes ainsi qu'à sa chaîne de valeur amont et aval ;
- Une perspective de risques et/ou d'opportunités associés aux enjeux de durabilité applicables au regard de l'activité d'Ipsos (**matérialité financière**) et pouvant avoir une incidence positive ou négative sur le modèle d'affaires, le développement, la performance et la position d'Ipsos, à court, moyen ou long terme, et, par conséquent, créer ou éroder la valeur du Groupe. Quand cela a été possible, Ipsos a quantifié les effets financiers des risques et opportunités matériels.



La chaîne de valeur amont et aval a été prise en compte dans l'analyse de double matérialité en organisant une consultation des parties prenantes visant à obtenir leur avis sur la sélection des enjeux ESG considérés comme étant matériels au regard de l'activité d'Ipsos (cf. section [5.4.2.1.4.1.5](#)).

En fin d'année 2025, Ipsos a conduit une évaluation des risques - auprès d'un panel représentatif de parties prenantes internes - incluant les principaux impacts négatifs et risques matériels tels qu'identifiés en section [5.4.2.1.2.3](#). Les résultats de cette évaluation des risques confirment ne remettent pas en cause le caractère matériels de ces impacts négatifs et risques ainsi que les enjeux ESG qui en découlent (cf. section [5.4.2.1.2.4](#)).

Les sections suivantes fournissent des informations détaillées sur les résultats de l'analyse de double matérialité qui a été conduite et la méthodologie suivie.

1.4.1.2 Périmètre d'analyse et justification des questions exclues du champ d'application

En amont de la réalisation d'une analyse de double matérialité, une analyse de pré-matérialité a défini le périmètre d'analyse. Elle a consisté à croiser la liste de l'ensemble des thèmes fournis par l'ESRS 1 (AR 16 : Enjeux de développement durable à inclure dans l'évaluation de la matérialité) avec les critères suivants :

- Un benchmark d'entreprises comparables
- Les attentes des parties prenantes
- Des référentiels sectoriels de place (SASB...) spécifiques au secteur d'activité d'Ipsos

Cette étape permet d'identifier l'univers des sujets qui devront être couverts par l'analyse de double matérialité, et d'exclure certains sujets sans les soumettre à cette analyse :

Exclusions du champ d'application de l'analyse de double matérialité

ESRS 1			Soulève par				Conclusion de pré-matérialité (oui ou non)	Commentaires et questions spécifiques
N°	Sujet	Sous-sujet	Benchmark	Attentes des parties prenantes (1)	SASB	Cadre sectoriel spécifique		
ESRS E1	E1 - Changement climatique	Adaptation au changement climatique	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté (y compris l'impact des data centers - scope 3)
ESRS E1	E1 - Changement climatique	Atténuation du changement climatique	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté (y compris l'impact des data centers - scope 3)
ESRS E1	E1 - Changement climatique	Énergie	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté (y compris l'impact des data centers - scope 3)
ESRS E2	E2 - Pollution	Pollution de l'air					Non	Les émissions de GES sont couvertes par le sujet « changement climatique ». Les autres pollutions atmosphériques (NOx, SOx, etc.) ne sont pas concernées par les activités d'IPSO. Voir "Autres raisons spécifiques" ci-dessous concernant ESRS E2.
ESRS E2	E2 - Pollution	Pollution des eaux					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO. Voir "Autres raisons spécifiques" ci-dessous concernant ESRS E2.
ESRS E2	E2 - Pollution	Pollution des sols					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO. Voir "Autres raisons spécifiques" ci-dessous concernant ESRS E2.
ESRS E2	E2 - Pollution	Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E2	E2 - Pollution	Substances préoccupantes					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E2	E2 - Pollution	Substances extrêmement préoccupantes					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E2	E2 - Pollution	Microplastiques					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E3	E3 - Ressources aquatiques et marines	Eau et ressources marines					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO, mais uniquement la chaîne de valeur (fournisseurs de datacenters). Voir "Autres raisons spécifiques" ci-dessous concernant ESRS E3.
ESRS E4	E4 - Biodiversité et écosystèmes	Vecteurs d'incidence directs de la perte de biodiversité					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E4	E4 - Biodiversité et écosystèmes	Incidences sur l'état des espèces					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E4	E4 - Biodiversité et écosystèmes	Incidences sur l'étendue et l'état des écosystèmes					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E4	E4 - Biodiversité et écosystèmes	Incidences et dépendances sur les services écosystémiques					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E5	E5 - Economie circulaire	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E5	E5 - Economie circulaire	Ressources sortantes liées aux produits et services					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS E5	E5 - Economie circulaire	Déchets	X			X	Oui	Propre opération d'IPSO.
ESRS S1	S1 - Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	X	X		X	Oui	Propre opération d'IPSO.
ESRS S1	S1 - Effectifs de l'entreprise	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	X	X	X	X	Oui	Propre opération d'IPSO.
ESRS S1	S1 - Effectifs de l'entreprise	Autres droits liés au travail	X	X		X	Oui	Propre opération d'IPSO.
ESRS S2	S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur.
ESRS S2	S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur.
ESRS S2	S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Autres droits liés au travail	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur.
ESRS S3	S3 - Communautés touchées	Droits économiques, sociaux et culturels des communautés					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS S3	S3 - Communautés touchées	Droits civils et politiques des communautés					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS S3	S3 - Communautés touchées	Droits des peuples autochtones					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS S4	S4 - Consommateurs et utilisateurs finals	Incidences liées aux informations sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finals	X		X		Oui	Chaîne de valeur en aval.
ESRS S4	S4 - Consommateurs et utilisateurs finals	Sécurité de la personne des consommateurs et/ou des utilisateurs finals					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS S4	S4 - Consommateurs et utilisateurs finals	Inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finals		X	X		Oui	Chaîne de valeur en aval.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires	Culture d'entreprise	X	X	X	X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires	Protection des lanceurs d'alerte	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires	Bien-être animal					Non	Ne concerne pas les activités d'IPSO.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires	Engagement politique et activités de lobbying		X			Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement	X	X		X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté.
ESRS G1	G1 - Conduite des affaires	Corruption et versement de pots-de-vin	X	X	X	X	Oui	Chaîne de valeur dans son entièreté.

(1) Sur la base du jugement professionnel et des attentes des banques et des investisseurs, des agences de notation non financières et des ONG

Raisons complémentaires justifiant les exclusions du périmètre d'analyse de double matérialité :

ESRS E2 – Pollution :

Les sujets couverts dans cette norme concernent principalement les pollutions agricoles et industrielles des sols, airs & eaux et ne concernent donc pas les activités d'Ipsos. En particulier, la norme porte sur les rejets de polluants entendus au sens de substances toxiques :

- Dans les airs : rejets industriels (ex. : Nox, Sox, COV)
- Dans les eaux : rejets industriels aqueux (ex. : particules en suspension, Demande Chimique en Oxygène – 'DCO', Demande Biochimique en Oxygène – 'DBO', etc.)
- Dans les sols : pollutions industrielles (ex. : hydrocarbures, métaux lourds, etc.) ou agricoles (ex. : pesticides, insecticides, etc.)

ESRS E3 – Eau et ressources marines :

Les prélèvement et rejets d'eau ne constituent pas des éléments clés dans les opérations d'Ipsos. Cependant, le Groupe est conscient que la collecte de données nécessite la sous-traitance de fournisseurs de centres de stockage de données qui pourraient avoir des impacts négatifs en matière de prélèvements et rejets d'eau. Les principaux fournisseurs de centre de stockage de données, auxquels Ipsos a recourt, gèrent les ressources en eau selon certaines des caractéristiques suivantes :

- Stress hydrique limité du fait de la localisation de ces centres de données principalement dans des régions peu concernées par un stress hydrique.
- Technologies de refroidissement efficaces (i.e en circuits fermés pour certains)
- Approvisionnement en eau durable (utilisation d'eau recyclée et eau de mer réduisant ainsi le recours aux ressources en eau douce).
- Pratiques responsables de l'utilisation de l'eau : affichant des niveaux d'efficacité de l'eau pour le refroidissement (*Water Usage Effectiveness*) relativement faibles.

Par ailleurs, les bureaux d'Ipsos ne sont généralement pas situés dans des zones à fort stress hydrique ; le risque de pénurie d'eau étant donc faible.

Aussi, ce sujet de refroidissement des centres de données qui pourrait avoir un impact en termes de prélèvement d'eau et de qualité des eaux rejetées est indirectement couvert par le sujet « Gestion des relations avec les fournisseurs » inclus dans la norme ESRS – G1, via la politique d'achat responsable d'Ipsos lors du choix de ses fournisseurs.

Enfin, les résultats de l'évaluation des risques réalisée auprès de parties prenantes internes a confirmé la non matérialité de cette thématique.

ESRS E4 – Biodiversité et Ecosystème :

De manière globale, les activités tertiaires ne feront pas ressortir cette norme dans leur matrice de double matérialité car elles n'ont pas d'impact sur les espèces et leur écosystème.

L'activité de services d'Ipsos telle que décrite dans son modèle d'affaire (cf. partie [5.1](#) du DEU) n'a pas d'impact direct sur la biodiversité, la survie des espèces protégées et les écosystèmes.

Notre impact sur la biodiversité, ainsi que notre contribution à sa préservation, sont indirects et passent par nos émissions de gaz à effet de serre et nos actions pour les réduire.

1.4.1.3 Description de la méthode

Chaque enjeu issu de la liste des sujets, sous-sujets et sous-sous sujets fournis par l'ESRS 1 (« AR 16 : Enjeux de développement durable à inclure dans l'évaluation de la matérialité ») et en lien avec les thématiques retenues a été décliné en Impact et/ou Risque et/ou Opportunité (IROs) qui ont ensuite été analysés selon les deux matérialités d'impact et financière.

Processus pour identifier, évaluer et hiérarchiser les impacts potentiels, les risques et les opportunités liés aux enjeux de durabilité

Ipsos s'est appuyé sur une démarche collective interne, avec un groupe de travail rassemblant les compétences et les connaissances issues des directions métiers (Direction ESG, Direction financière, Direction de l'audit interne, Direction des ressources humaines, lignes de services travaillant sur des thématiques ESG) issues de différentes zones géographiques et bénéficiant de l'appui d'un cabinet externe spécialisé.

Les impacts, risques et opportunités (IROs) liés aux enjeux de durabilité inclus dans le périmètre d'analyse ont été définis par ces experts regroupés en sous-groupe de travail. Les IROs définis ont ensuite été partagé avec le cabinet externe en charge de réaliser une revue critique de ces IROs et valider ce qu'ils convient de retenir.

Tous les 3 ans, les parties prenantes internes d'Ipsos sont interrogées dans le cadre du processus d'identification des risques et par conséquent sur la matérialité de sujets ESG retenus par l'entreprise. Les nouveaux enjeux retenus en lien avec les IROs seront désormais intégrés dans ce processus triennal d'analyse des risques.

1.4.1.4 Méthode de cotation des IROs

La méthode de cotation utilisée dans le cadre de l'analyse de double matérialité menée par Ipsos suit les exigences formulées dans l'ESRS 1 – *Exigences Générales*, et en particulier les critères de cotation utilisés.

Pour la matérialité d'impact : La sévérité, l'étendue, le caractère irréversible (pour les impacts négatifs uniquement), la probabilité d'occurrence, l'horizon de temps et la nature de l'impact (réel ou potentiel).

Pour la matérialité financière : la probabilité d'occurrence*, l'intensité d'impact financier (négatif en cas de risque et positif en cas d'opportunités) *, l'horizon de temps et la nature du risque et/ou opportunité (réel ou potentiel).

Concernant la matérialité financière, le Groupe a veillé à ce qu'il y ait une cohérence des échelles de cotations utilisées entre les critères de l'analyse de double matérialité répondant aux exigences de la CSRD et l'analyse de Risque réalisée tous les 3 ans par la direction de l'audit interne (critères marqués par un « * »).

Pour chacune des deux analyses de matérialité (impact et financières) réalisée sur les IROs identifiés, des échelles de cotations constituées de combinaisons de critères ont été prédéfinies permettant ensuite de déterminer si un IRO est matériel ou non.

1.4.1.5 Consultation des parties prenantes

Quelles parties prenantes ?

Dans le cadre de cette analyse de double matérialité, Ipsos a sollicité plusieurs parties prenantes internes et externes incluant les employés, fournisseurs, clients et investisseurs.

Les parties prenantes internes et externes ont été sélectionnées afin d'assurer une représentativité et une diversité en termes de département (pour les parties prenantes internes), d'activité, de taille (pour les parties prenantes externes) et de localisation géographique.

Pourquoi consulter des parties prenantes ?

Les impacts, risques et opportunités identifiés par Ipsos et liés à son activité peuvent affecter certaines parties prenantes en relation commerciale directe ou indirecte avec Ipsos.

Aussi, l'évaluation des enjeux ESG matériels telle que requise dans l'analyse de double matérialité doit impliquer la chaîne de valeur d'Ipsos, d'où l'importance de consulter des parties prenantes externes pour présenter l'exhaustivité des résultats de l'analyse conduite.

Enfin, certaines parties prenantes requièrent nos informations en matière de durabilité.

Processus de consultation

Ces parties prenantes ont été consultées à travers l'organisation de webinaires pour les employés et d'entretiens individuels pour les parties prenantes externes.

Partage de retours de consultations aux organes de gouvernance

Une synthèse des retours réalisée par les parties prenantes internes et externes a été présentée aux membres du Comité d'audit en juin 2024.

1.4.2 Mise à jour de la cotation des risques et impacts négatifs dans le cadre de l'évaluation des risques

En fin d'année 2025, Ipsos a conduit une évaluation des risques - auprès d'un panel représentatif de parties prenantes internes - incluant les principaux impacts négatifs et risques matériels tels qu'identifiés en section [5.4.2.1.2.3](#), dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

La cotation de ces impacts négatifs et risques a été effectuée en cohérence avec les critères de cotation utilisés pour la matérialité financière de l'analyse de double matérialité (la probabilité d'occurrence et l'intensité d'impact financier).

Les résultats de cette évaluation des risques confirment ne remettent pas en cause le caractère matériels de ces impacts négatifs et risques ainsi que les enjeux ESG qui en découlent (cf. section [5.4.2.1.2.4](#))

2 Un engagement climatique et environnemental fort

Bien que les activités d'Ipsos n'aient qu'un impact limité sur l'environnement, notre entreprise est engagée depuis des années en faveur de la protection de la planète. Depuis 2012, le Groupe mesure ses émissions de gaz à effet de serre et a défini des objectifs de réduction ambitieux.

Depuis 15 ans, Ipsos est engagé à limiter son impact environnemental. Le Groupe s'est volontairement joint à différentes initiatives telles que le Carbon Disclosure Project (CDP) et la Science Based Target Initiative (SBTi).

En décembre 2024, Ipsos a reçu la validation de la SBTi concernant ses objectifs de réduction d'émissions 2030 et 2050, pour les scopes 1, 2 et 3. La SBTi est une organisation issue d'un partenariat entre le CDP, le Pacte mondial des Nations unies, le WRI (World Resources Institute) et le WWF (Fonds mondial pour la nature) et a notamment pour objectif de fournir aux entreprises qui s'engagent, une validation indépendante de leurs objectifs de réduction d'émissions. Ces objectifs doivent être compatibles avec l'objectif de l'accord de Paris, à savoir 1,5°C de réchauffement climatique maximum d'ici 2050.

2.1 Changement climatique (ESRS E1)

2.1.1 Stratégie

2.1.1.1 Impact, Risques et Opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle d'affaires (ESRS 2 – SMB-3)

Les impacts, risques et opportunités matériels sont décrits dans la section [5.4.2.1.2.3](#) « Impacts, Risques et Opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaire (SBM-3) et procédures de réparation des incidences négatives (politiques et initiatives d'Ipsos) ».

2.1.1.2 Détail des Impacts, Risques et Opportunités matériels environnementaux

Aucun des impacts, risques et opportunités identifiés pendant le processus de double matérialité et en lien avec la thématique du changement climatique ne sont spécifiques à l'activité d'Ipsos. Cependant, les activités du Groupe et de sa chaîne de valeur peuvent avoir des impacts significatifs sur le changement climatique. Inversement, la performance d'Ipsos peut être affectée, de manière négative ou positive, par des risques et opportunités découlant du changement climatique. Le détail des impacts, risques et opportunités identifiés est détaillé ci-après :

Impacts : les émissions de gaz à effet de serre générées par Ipsos

Compte tenu de l'activité de services d'Ipsos, le Groupe ne figure pas parmi les plus grands émetteurs de carbone. Cependant, les émissions liées à ses activités (scopes 1 et 2) et à sa chaîne de valeur (scope 3) contribuent aux impacts climatiques à l'échelle mondiale, nécessitant une adaptation supplémentaire. Cet impact négatif se répartit sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre sont :

- Scopes 1 et 2 : la consommation d'énergie fossile liée bureaux y compris l'électricité, les fuites des gaz réfrigérants des bureaux et les déplacements réalisés par les voitures de société ;
- Scope 3 : l'ensemble des émissions indirectes autres que l'électricité achetée et qui concernent principalement les achats de biens et de services, les déplacements professionnels des employés et des *interviewers*, les déplacements entre le domicile et le travail des employés et le traitement des déchets.

La répartition de chacun des scopes dans les émissions globales d'Ipsos est détaillée en section [5.4.2.1.3.3](#).

Risques liés au climat : exigence client, coût de l'énergie et perturbation de la chaîne d'approvisionnement

Risque de marché et de transition

Le risque de marché lié à l'incapacité de répondre aux critères et aux exigences des clients en matière de niveaux d'émissions se manifeste principalement dans le contexte de la transition vers une économie à faibles émissions de gaz à effet de serre. Ce risque de transition pourrait affecter le carnet de commandes d'Ipsos. Si l'adaptation de nos services pour se conformer aux normes environnementales exigées par nos clients n'est pas assez rapide, Ipsos pourrait alors souffrir d'une diminution de compétitivité, entraînant une perte de clients soucieux de réduire leur empreinte carbone et une réputation dégradée sur le marché.

Pour renforcer sa position, Ipsos a mis en place des initiatives visant à réduire son empreinte carbone et à répondre aux attentes environnementales de nos clients. Par exemple, Ipsos participe activement aux plans d'engagement des fournisseurs initiés par ses clients et a mis en place des outils d'analyse visant à mesurer l'impact environnemental de services proposés. Ces actions témoignent de notre volonté de rester compétitif sur un marché en évolution rapide et de renforcer notre réputation en tant qu'acteur responsable du secteur des services.

L'augmentation du coût de l'énergie en lien avec le changement climatique représente également un risque de transition important. La hausse des coûts énergétiques entraînerait une hausse des dépenses opérationnelles, ce qui pourrait réduire la rentabilité de l'entreprise et affecter sa capacité à investir dans l'innovation et la croissance.

Pour atténuer ce risque, Ipsos se concentre sur l'optimisation énergétique de ses infrastructures et l'utilisation d'énergies renouvelables. Ipsos a notamment mis en place des initiatives pour améliorer l'efficacité énergétique de ses bureaux et a investi – quand cela est possible – dans des sources d'énergie renouvelable afin d'alimenter ses opérations. Ces efforts visent à réduire les coûts énergétiques à long terme et à minimiser l'impact environnemental de l'entreprise, tout en soutenant sa croissance durable.

Risque opérationnel

Ipsos peut également être confronté à des perturbations de sa chaîne d'approvisionnement en raison des effets du changement climatique, qui constituent des risques physiques. Ces risques se manifestent par des événements météorologiques extrêmes, tels que des inondations, des sécheresses ou des tempêtes, qui peuvent perturber la chaîne de valeur en amont. En effet, ces événements peuvent entraîner des retards, des pénuries ou des augmentations de coûts, affectant la capacité de l'entreprise à fournir ses services dans les délais et de manière rentable.

Pour atténuer ces risques, Ipsos a mis en place des stratégies de gestion de la chaîne d'approvisionnement, telles que la diversification des fournisseurs et l'amélioration de la résilience des infrastructures. Ces mesures visent à assurer la continuité des opérations et à minimiser l'impact des événements climatiques extrêmes sur les activités d'Ipsos.

Les opportunités : développement de l'offre en lien avec la thématique du changement climatique

L'augmentation de la demande en services et études en lien avec le changement climatique, ainsi que la mise en application de nouvelles réglementations incitant les entreprises à enrichir les informations fournies aux investisseurs, employés et clients conduisent au développement de nouveaux marchés pour Ipsos. Ipsos travaille avec un nombre croissant de client sur leurs problématiques ESG afin de les aider à valoriser leurs propres initiatives en matière de développement durable.

2.1.2 Gestion des impacts, risques et opportunités

2.1.2.1 Description du processus pour identifier les impacts, risques et opportunités liés au changement climatique (ESRS 2 IRO-1)

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités liés au changement climatique est décrit dans la section [5.4.2.1.4.1](#).

2.1.2.2 Le plan Ipsos Net Zero (E1-1)

2.1.2.2.1 Un plan pour atteindre les objectifs approuvés par la Science Based Targets Initiative (SBTi)

Conscient de l'impact du changement climatique sur ses activités ainsi que de son propre impact sur l'environnement, Ipsos s'est engagé en 2023 auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi) à atteindre l'objectif Net Zero d'ici 2050, en cohérence avec l'Accord de Paris qui vise à limiter le réchauffement climatique mondial à +1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels.



En décembre 2024, les objectifs de réduction des émissions de carbone ont été approuvés par le SBTi.

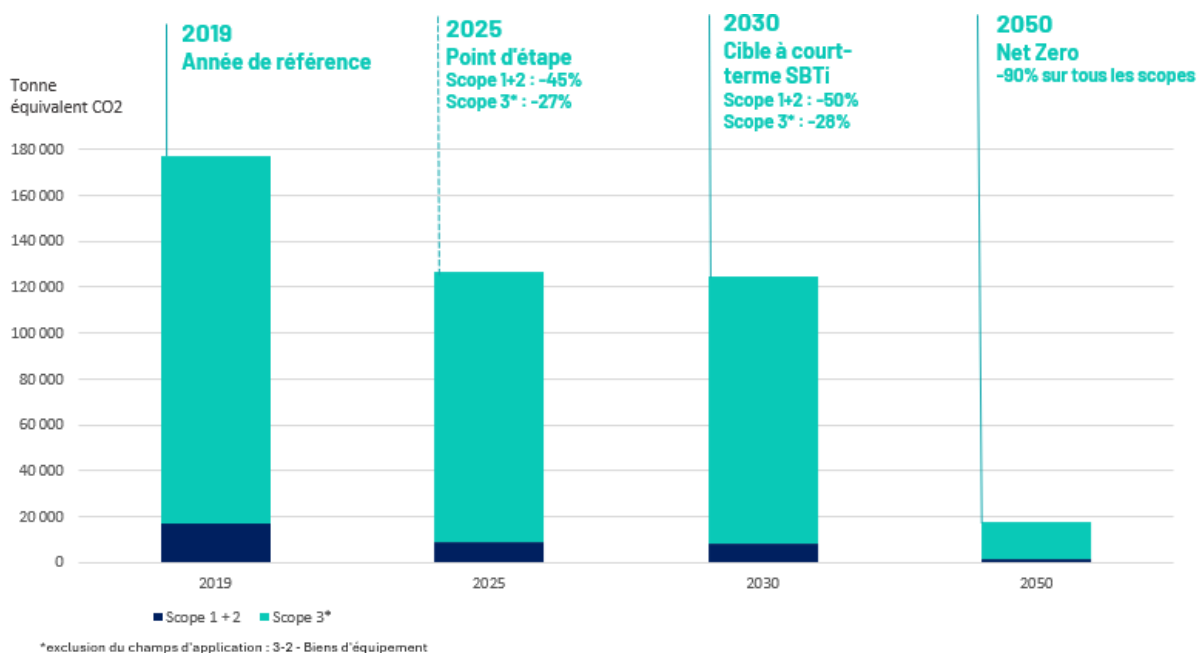
Avec le lancement de son plan de transition - le plan Ipsos Net Zero - directement piloté par la Direction ESG et présenté pour approbation au Comité exécutif, Ipsos reste déterminé à identifier et à fournir des solutions contribuant à la résolution de cet enjeu mondial.

Notre plan de transition vers le zéro net est cohérent avec la stratégie de développement commercial d'Ipsos :

- Nos clients ont des plans ambitieux de réduction de carbone pour leurs fournisseurs et Ipsos est un fournisseur de taille significative pour beaucoup. Les clients exigent une transition vers les énergies renouvelables et une réduction des émissions de gaz à effet de serre en ligne avec des objectifs Net Zero.
- En particulier, les fournisseurs de données et de technologies sont essentiels à notre capacité à fournir des services à nos clients. Les achats réalisés auprès des fournisseurs représentent près de 60% de nos émissions. La réduction de leur empreinte carbone est donc un volet crucial afin de répondre aux attentes de nos clients.
- La croissance et la rentabilité sont toutes deux essentielles à notre succès commercial en tant qu'organisation. Les réductions d'émissions de carbone conduiront pour partie à des réductions de coûts, renforçant notre modèle économique.

Conscient qu'une approche responsable et durable de la question environnementale est un moteur clé pour l'engagement des employés, Ipsos via le plan Net Zero permet aux collaborateurs à travers le monde de s'engager sur un sujet qui leur est pertinent et démontre être une entreprise résolument responsable.

Ces engagements reflètent la volonté d'Ipsos de jouer un rôle actif dans la lutte contre le changement climatique, tout en renforçant sa position en tant que leader responsable dans le secteur des services.



Les biens d'investissements relatifs aux bureaux, véhicules de société et équipements informatiques (scope 3.2 - environ 6% des émissions totales en 2025) sont exclus du scope 3 pour les objectifs 2030 et 2050. Cette exclusion est justifiée par la volatilité du niveau des émissions associées à cette catégorie, d'une année sur l'autre, ainsi que par son poids inférieur à 10% de l'assiette globale des émissions.

Les ressources dédiées à l'exécution des actions soutenant le plan de transition climatique relèvent à la fois des équipes opérationnelles (Services Généraux, Operations, lignes de services...) et départements support du Groupe (Finance, ESG, IT). Les actions qui représentent un levier de décarbonation dans le cadre du plan de transition sont présentées ci-dessous. Chaque action est en lien avec une politique qui a elle-même pour but de remédier à un impact négatif ou risque identifié (cf. section [5.4.2.2.1.2.3](#)).

La décarbonation repose sur 4 leviers principaux :

-Engager les fournisseurs (cf. politique associée détaillée en section [5.4.2.2.1.2.3](#)) - économie estimée de -89 515 tonnes de CO2e en 2030 par rapport à 2019 :

Collaborer avec des partenaires engagés dans des pratiques durables afin réduire les émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur en communiquant avec les principaux fournisseurs pour les encourager à se fixer leurs propres objectifs de réduction des émissions et à s'engager vers la neutralité carbone d'ici 2050. Cela comprend l'envoi de questionnaires, l'organisation de webinaires et l'intégration de critères climatiques dans les processus de sélection des fournisseurs. L'objectif est que d'ici 2030, 80% des principaux fournisseurs soient engagés dans une logique Net Zero à horizon 2050 pour l'ensemble de leurs scopes 1, 2 et 3.

-Réduire les déplacements d'affaires des collaborateurs (cf. politique associée détaillée en section [5.4.2.2.1.2.3](#)) - économie estimée de -20 018 tonnes de CO2e en 2030 par rapport à 2019 pour les voyages aériens :

Continuer à réduire les budgets consacrés aux voyages afin de réduire les émissions liées aux déplacements des employés. Pour cela, il est prévu de :

- Promouvoir des modes de transport moins carbonés comme le train, l'utilisation de la mobilité douce et encourage l'organisation de réunions en vidéoconférence.
- Déterminer des objectifs de réduction des émissions liées aux voyages par pays.
- Mesurer et rapporter mensuellement les émissions liées aux voyages
- Favoriser la flexibilité du lieu de travail afin de permettre l'optimisation des consommations énergétiques en fonction des jours d'occupations des bureaux.

-Réduire la consommation d'énergie - économie estimée de -12 448 tonnes de CO2e en 2030 par rapport à 2019 :

Pour cela, Ipsos souhaite déployer les mesures suivantes :

- Rationaliser les espaces non utilisés en suivant un indicateur d'espace de bureaux rapporté au nombre d'employés
- Installer des systèmes de gestion intelligente des bâtiments : Optimisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (HVAC), ainsi que l'adoption de technologies d'éclairage à faible consommation.
- Sélection des bureaux à haute performance énergétique en incluant un ratio de consommation d'énergie primaire par mètre carré comme critère de sélection de nouveaux bureaux (cf. politique associée détaillée en section [5.4.2.2.1.2.3](#)).

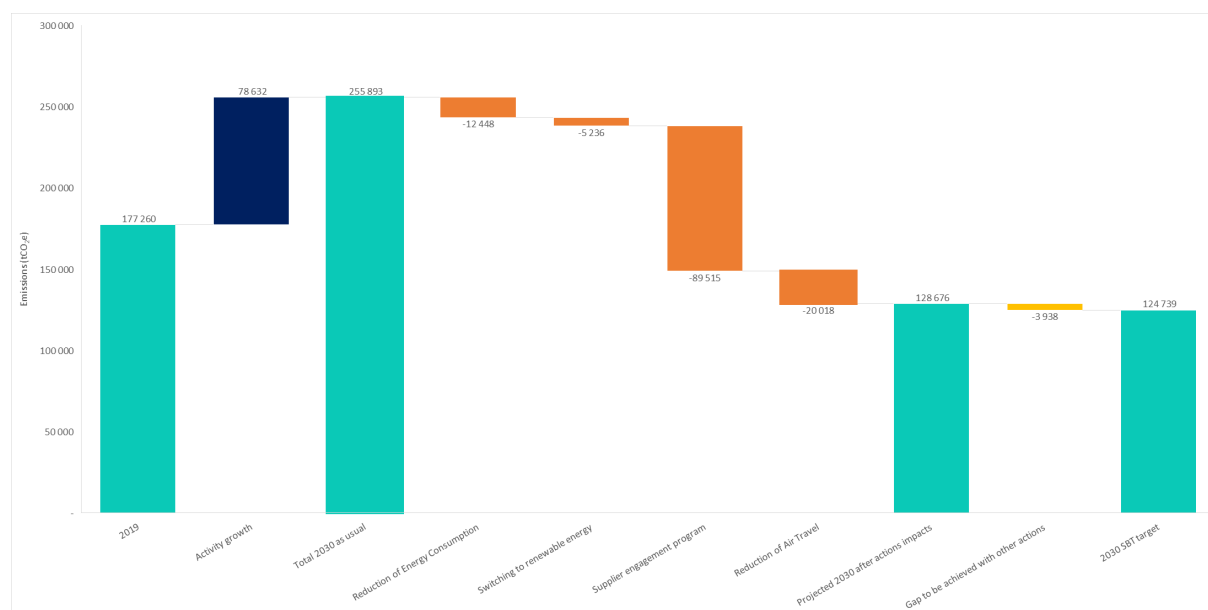
-Favoriser les recours aux énergies renouvelables - économie estimée de -5 236 tonnes de CO2e en 2030 par rapport à 2019 :

Pour cela, Ipsos souhaite déployer les mesures suivantes :

- Favoriser les contrats d'électricité et autres types d'énergie basées sur des sources renouvelables (éolien, solaire, hydraulique, etc..).
- Développer la production d'énergie renouvelable sur site en ayant recourt par exemple à l'installation de panneaux solaires dans des régions bénéficiant de conditions météorologiques adaptées.

L'objectif étant d'atteindre 35% d'énergie d'origine renouvelable (acquise ou produite) d'ici 2026 et 80% d'ici 2030.

Les économies en CO2e quantifiés pour chacun de ces 4 leviers sont présentées dans le graphique suivant :



(1) Les hypothèses de croissance moyenne annuelle à long terme de notre activité définies en mars 2023 dans le cadre de nos engagements SBTi avaient été les suivantes : Croissance du chiffre d'affaires proche de 4%, croissance de l'EBITDA de l'ordre de 5%, croissance des effectifs inférieure à 3%.

Les autres actions menées ou envisagées, qui ne sont pas quantifiées, mais qui permettent de réduire les émissions sont les suivantes :

Réduction des émissions en lien avec les opérations offline :

- Réduire les kilomètres parcourus par les enquêteurs et les agents de terrain en optimisant les itinéraires et en passant à des modes de transport moins carbonés comme les transports publics quand c'est possible

Réduction des émissions en lien avec l'IT :

- Mener des audits pour identifier les possibilités d'efficacité énergétique
- Faire migrer les logiciels et les données vers des systèmes efficaces basés sur le cloud
- Allonger la durée de vie des ordinateurs portables
- Optimiser le stockage des données.

Mise en œuvre, suivi et communication :

- Ventiler les objectifs au niveau des pays
- Suivre les émissions sur un tableau de bord à partager à l'ensemble des pays
- Lancer une campagne de communication interne.

Ces différentes initiatives témoignent de l'engagement d'Ipsos à réduire son empreinte carbone et à contribuer activement à la transition vers une économie plus durable.

Pour atteindre ces objectifs, Ipsos a intégré en 2023 des objectifs "climat" court terme dans sa feuille de route ESG pour la période 2024-2026 (cf. [5.4.2.1.3.3](#)), dont un objectif 2026 de réduction des émissions de gaz à effet de serre en ligne avec les trajectoires des objectifs 2030 et 2050 approuvées par la Science Based Target Initiative (SBTi). En 2024, cette feuille de route ESG 2024-2026 a été revue par le comité stratégie et ESG et présenté en conseil d'administration pour approbation.

Par ailleurs, les actions décidées dans le cadre du plan de transition sont intégrées à la stratégie du Groupe, étant soumises au Comité exécutif et au Group Management committee (GMC).

Hormis les investissements relatifs aux bâtiments et à la flotte de véhicules présentés dans la note Taxonomie (cf. [5.4.2.2.2](#)) et répondant aux leviers de décarbonation "Réduire la consommation d'énergie" et "Réduire les déplacements d'affaires des collaborateurs", les autres actions en lien avec le plan de transition climatique – le plan Ipsos Net Zero – n'ont pas nécessité d'investissement significatif au titre de l'exercice 2025.

A plus long terme, Ipsos s'est engagé auprès du SBTi à devenir Net Zero d'ici 2050 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cet objectif sera atteint en réduisant de 90 % les émissions de gaz à effet de serre du Groupe sur les Scopes 1, 2 et 3 (hors bien immobilisés), sur l'ensemble des émissions du Groupe et de sa chaîne de valeur par rapport à l'année de référence 2019, et par des projets de compensation carbone concernant les 10% d'émissions résiduelles en 2050. Cet objectif Net Zéro du Groupe Ipsos s'inscrit dans une volonté de limiter le réchauffement climatique de la planète à 1,5° C conformément à l'accord de Paris de 2015.

2.1.2.2.1 Mise en oeuvre concrète du plan Ipsos Net Zero dans nos principaux marchés

Le plan Ipsos Net Zero constitue un effort collectif auquel prennent part les 25 principaux marchés d'Ipsos en terme d'émissions de gaz à effet de serre.

Initialement mise en oeuvre en 2024 par l'intermédiaire de groupes de travail globaux et transversaux (consommation d'énergie des bâtiments, fournisseurs, IT, déplacements professionnels et opérations), le plan Ipsos Net Zero est également décliné au niveau des 25 principaux marchés. Chacun de ces marchés est représenté par un Net Zero leader qui a la responsabilité d'établir un plan Net Zero local – approuvé par le Directeur général du pays – incluant des initiatives en lien avec les catégories d'émissions qui concernent directement les management locaux et leurs équipes :

- Consommation d'énergie des bâtiments
- Déplacements professionnels des employés
- Déplacements entre le domicile et le lieu de travail des employés.

Afin d'assurer des échanges réguliers entre le Groupe et les 25 principaux pays, l'équipe ESG global a organisé en 2025 des réunions trimestrielles regroupant l'ensemble des Net Zero Leaders de ces 25 principaux marchés afin de donner et partager :

- des informations et données utiles (benchmark sur les consommations d'énergie par m² par région du monde, précision sur les solutions d'énergie renouvelable de type EAC, PPA, identifiées dans chacun des pays, coûts et indicateurs de retours sur investissement liés aux panneaux solaires, etc...)
- les meilleures pratiques déjà établies dans certains marchés.

En 2025, les Net Zero leaders des 25 principaux marchés ont réalisés les actions suivantes :

- Échange avec les équipes globales afin de comprendre les principaux leviers de décarbonation identifiés pour le Groupe
- Réalisation d'un questionnaire noté de type *self-assessment* pour évaluer leur maturité sur les sujets de consommations d'énergie et concernant les déplacements professionnels.
- Identification des initiatives de réduction des émissions propres à leur marché
- Présentation de leur plan Net Zero local à l'équipe central
- Participation active aux réunions trimestrielles relative au plan Ipsos Net Zero
- Quantification des dépenses nécessaires pour soutenir leur plan local et à intégrer dans le budget 2026.

2.1.2.2.2 Des actions et résultats concrets : l'impact du plan Ipsos Net Zero sur les émissions de gaz à effet de serre.

La description des progrès réalisés à ce jour, ainsi que des métriques associées au plan de transition se trouvent à la section [5.4.4.2.1.2.4](#) « Actions et ressources mises en place dans le cadre des politiques liées au changement climatique » et [5.4.2.2.1.3](#) « Objectifs et métriques en lien avec le changement climatique ».

2.1.2.3 Politiques mises en place en lien avec l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique (E1-2)

- *Engagement Net Zero avec la Science-Based Target initiative*

La politique qui vise à limiter l'impact négatif des émissions de gaz à effet de serre générées par Ipsos prend la forme d'un plan de transition nommé Net-Zero, et d'un engagement auprès de la Science-Based Target Initiative dont les objectifs ont été approuvés en décembre 2024. Grâce à son plan de transition, Ipsos aspire à atteindre un objectif Net-Zero d'ici 2050, ainsi que des objectifs intermédiaires à atteindre d'ici 2030. Le périmètre du plan Net Zero concerne la totalité des scopes d'émissions de gaz à effet de serre en lien avec nos propres émissions et notre chaîne de valeur amont (scopes 1, 2 et 3) et dont les valeurs ont été approuvées par le SBTi. Les entités exclues du plan sont les mêmes que les exclusions des émissions de gaz à effet de serre présentées en section [5.4.2.2.1.3.3](#).

- *Politique de déplacements professionnels des employés*

Les déplacements professionnels, terrestres et aériens, représentent une part significative des émissions de gaz à effet de serre d'Ipsos. Afin de remédier à cet enjeu majeur, une nouvelle politique de déplacements a été définie à l'été 2023. Cette politique est appliquée par tous nos pays, avec des compléments locaux dans trois quarts d'entre eux.

- *Politique véhicules de société*

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

En particulier, en cas de renouvellement de véhicules, il est demandé à ce que ces véhicules dont la date de renouvellement a lieu jusqu'au 31 décembre 2025, présentent des émissions inférieures à 50 grammes de CO₂ par kilomètre. Les véhicules dont la date de renouvellement interviendra après le 31 décembre 2025 devront présenter des émissions égales à 0 grammes de CO₂ par kilomètre.

- *Politique de sélection et validation des bureaux occupés par les équipes locales d'Ipsos*

Dans le cadre de renouvellement ou de signature de nouveaux contrats de bail en lien avec nos bureaux, le Groupe demande au management local de fournir une analyse présentant différentes options. Les informations à faire apparaître dans cette analyse sont précisées dans les *Real Estates Guidelines* du Guide des Politiques et Procédures mis à disposition de l'ensemble des salariés sur l'intranet global d'Ipsos.

En septembre 2024, ces *Real Estate guidelines* ont été mises à jour et incluent désormais une valeur benchmark de consommation en énergie primaire de 140 kWh par mètre carré, en ligne avec la valeur de consommation recommandée alors par l'observatoire de l'immobilier durable.

Il est demandé aux équipes de direction locales de présenter dans leur analyse, plusieurs options de bureaux dont les consommations d'énergie primaire doivent se rapprocher de cette valeur cible.

- *Politique de réduction des déchets*

En 2021, le Groupe Ipsos a lancé son plan « Zero Single-Use Plastic » dans le but d'éliminer les plastiques à usage unique et de les remplacer par des produits plus respectueux de l'environnement. Cette initiative fait partie d'une stratégie plus large visant à réduire les déchets et à faire du recyclage une norme. En favorisant l'utilisation de matériaux recyclables, Ipsos entend minimiser le besoin d'élimination finale des déchets. Ces efforts sont coordonnés avec nos équipes locales pour identifier les meilleures solutions et partenaires, soutenant ainsi l'économie circulaire et l'engagement quotidien des employés.

- *Politique d'achat incluant des critères de sélection ESG*

Afin de réduire les impacts environnementaux en lien avec sa chaîne d'approvisionnement, Ipsos a initié en mars 2024 une nouvelle politique globale d'achat comprenant la mise en place de critères ESG dans le processus de sélection des fournisseurs. Cette politique vise notamment à identifier les fournisseurs ayant des initiatives respectueuses de l'environnement, et plus particulièrement ceux ayant un engagement pour contribuer à atteindre le Net Zero à horizon 2050, de préférence approuvé par le Science Based Target initiative (SBTi).

Tous les partenaires stratégiques d'Ipsos sont également invités à signer le « Code de conduite des fournisseurs Ipsos », formalisant les attentes d'Ipsos vis-à-vis de la chaîne d'approvisionnement, qui doit s'astreindre aux mêmes normes ESG que celles qu'Ipsos met en œuvre dans le cadre de ses propres activités.

Parmi les fournisseurs d'Ipsos qui représentent 60% des dépenses réalisées en 2025, 37% de ces fournisseurs (en termes de dépenses) adhèrent aux principes du Pacte mondial des Nations unies et 22% sont engagés auprès du Science Based Target Initiative.

- *Politique en lien avec le développement commercial des offres ESG :*

Ipsos développe des services et produits, en lien avec la thématique ESG au sein des différentes lignes de services.

- *Politiques initiées par Ipsos Tech (IT)*

Les différentes réalisations d'Ipsos Tech et projets menés sous la responsabilité du Directeur informatique (infrastructure & sécurité) et des personnes qui lui reportent directement contribuent significativement à la stratégie globale de l'entreprise en faveur de la durabilité. Ces initiatives ainsi que

la chaîne d'approvisionnement technologique, sont détaillées ci-après dans un contexte de stratégie de développement technologique de l'entreprise, de transition des services à destination des tiers, de consolidation des services informatiques et d'efforts pour promouvoir une culture informatique plus verte.

Ipsos s'engage à mener ses activités de manière responsable sur le plan environnemental, reconnaissant l'impact significatif des opérations IT sur le changement climatique. Ipsos Tech a mis en place des initiatives visant à limiter les impacts environnementaux négatifs de leur infrastructure IT, et à adresser les risques associés tels que définis en section [5.4.2.1.2.3](#).

Les politiques, actions, objectifs et indicateurs actuellement définis ou qui sont prévus pour la conception et la mise en œuvre en 2025 pour répondre à ces impacts négatifs et risques sont décrits ci-dessous et en sections [5.4.2.2.1.2.4](#) et [5.4.2.2.1.3](#).

Achats IT responsables & sélection des fournisseurs IT

En 2021, la durabilité a été introduite comme critère dans le processus de la sélection fournisseur IT d'Ipsos. Ipsos vise à accroître la transparence tout au long de sa chaîne d'approvisionnement pour gérer et réduire les émissions de gaz à effet de serre (particulièrement les émissions du scope 3). L'entreprise considère favorablement les fournisseurs avec des pratiques environnementales solides (telles qu'utiliser des énergies renouvelables) qui suivent et partagent leur comptabilité carbone, qui ont des stratégies pour réduire leur empreinte et qui peuvent fournir leurs données de consommation à leurs clients. Ipsos a aussi généralisé des clauses environnementales dans les contrats conclus avec les principaux fournisseurs IT (y compris les renouvellements à venir) définissant les principes de durabilités tels que :

- Minimiser les déchets et promouvoir les principes de l'économie circulaire.
- Utiliser les ressources de manière plus durable et efficace.
- Rechercher des opportunités d'innovation avec les fournisseurs afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre et l'impact climatique.

Recyclage et gestion des déchets électroniques

Dans sa quête de durabilité, Ipsos Tech met en œuvre des stratégies robustes de gestion des déchets électroniques, et se concentre sur un meilleur suivi des équipements obsolètes. L'entreprise promeut activement le recyclage, la remise à neuf et les initiatives de don.

Ipsos Tech encourage la réutilisation des machines à destination des utilisateurs finaux plutôt que leur destruction. En 2026, la société prévoit d'intégrer un volet dédié à la gestion des déchets électroniques dans sa politique de gestion des actifs informatiques. Cette approche comprendra :

- La priorisation de la réparation et la remise à neuf des équipements IT pour prolonger leur durée de vie.
- Utilisation d'un logiciel tiers (par exemple, Blancco) pour effacer de manière sécurisée les données des appareils au lieu de les détruire physiquement.
- Établir des partenariats avec des recycleurs de déchets électroniques certifiés pour assurer une élimination respectueuse de l'environnement des équipements en fin de vie.
- Application des protocoles de sécurité des données pour les appareils avant la mise au rebut ou le recyclage.

Ces mesures complètent la politique existante en matière de gestion des actifs informatiques. En outre, en 2026, Ipsos Tech envisagera d'acquérir une solution de gestion des actifs informatiques (ITAM) pour les postes de travail et les serveurs, ainsi que la possibilité de suivre l'empreinte carbone de ces appareils.

Les actions associées sont décrites en section [5.4.2.2.1.2.4.](#)

Stockage de l'information et hébergement - Amélioration des projets de gestion des données et de virtualisation du stockage

La Politique de Gestion de l'Information d'Ipsos fournit un cadre de gouvernance pour les pratiques de gestion des données sécurisées et durables. Elle couvre l'utilisation, la rétention et la destruction des données, et repose sur les principes suivants :

- Les informations ne doivent être conservées que pour une période définie, réduisant ainsi le stockage inutile de données
- Les informations doivent être régulièrement détruites à la fin de leur période de rétention conformément à la Politique de Destruction de l'Information en utilisant des méthodes certifiées.

Les actions associées sont décrites en section [5.4.2.2.1.2.4.](#)

Passer au cloud et promouvoir un cloud propre

Ipsos a adopté une stratégie multicloud, utilisant plusieurs fournisseurs, (Google Cloud Platform, Amazon Web Services et Microsoft Azure). Un objectif clés est de réduire l'empreinte carbone de l'entreprise, en minimisant la consommation de ressources et en optimisant l'utilisation de l'énergie, tout en capitalisant sur les gains d'efficacité offerts par les technologies cloud.

Dans le cadre de cette approche "cloud first", toutes les nouvelles applications et charges de travail informatiques sont évaluées pour les solutions cloud, ce qui permet d'éviter une expansion significative de l'infrastructure sur site.

De plus, la plupart des grands fournisseurs de cloud ont fixé des objectifs de durabilité ambitieux (certains visent la neutralité carbone et 100 % d'énergie renouvelable dans leurs opérations). Pour compléter ces efforts, Ipsos a mis en place une politique d'efficacité énergétique afin de minimiser la consommation d'énergie des opérations IT.

Les actions associées à cette politique sont décrites en section [5.4.2.2.1.2.4.](#)

2.1.2.4 Actions et ressources mises en place dans le cadre des politiques liées au changement climatique (E1-3)

Les émissions liées à la consommation d'énergie des bâtiments concernent principalement le scope 1 et le scope 2 (cf. détails des émissions par scope en section [5.4.2.2.1.3.3.](#)).

Ces émissions peuvent être réduites en agissant sur :

- la consommation (en valeur) des bâtiments
 - le mix énergétique de ces consommations en favorisant les énergies provenant de sources renouvelables.
-
- Diminuer les consommations d'énergie

Afin de réduire les consommations, les actions mises en place ou envisagées sont :

- Le suivi d'un ratio de surface (en m²) par employé sur l'ensemble du parc immobilier en définissant une valeur de référence à l'échelle du Groupe et pour chacune des régions. Ce ratio est notamment suivi dans le cadre des analyses réalisées par la fonction finance pour toute signature ou renouvellement de bureaux (Action déjà mise en place).

- La détermination d'un référentiel de labels immobiliers auxquels se rapporter (Action qui sera initiée à partir de 2025).
- Le suivi d'un ratio de consommation d'énergie (en kWh) par m² sur l'ensemble du parc immobilier en définissant une valeur de référence à l'échelle du Groupe proche de la valeur de critère technique retenue pour l'analyse d'alignement des CAPEX individuellement éligible à la Taxonomie (cf. section [5.4.2.2.2](#)). Ce ratio est notamment suivi dans le cadre des analyses réalisées par la fonction finance pour toute signature ou renouvellement de bureaux suite à l'instauration d'une valeur "benchmark" dans le Guide des Politiques et Procédures (Action déjà mise en place).

- Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments

Les actions pour favoriser la part de la consommation des énergies provenant de sources renouvelables sont :

- L'installation de panneaux solaires sur le toit des bâtiments et des parkings loués par Ipsos, quand cela est possible. A fin 2025, 4 pays Ipsos ont installé des panneaux solaires sur les bureaux. Et la possibilité d'étendre cette pratique à d'autres bureaux situés dans des zones géographiques pertinentes continuera d'être étudiée en 2026.
- la renégociation des contrats d'énergie comprenant l'accès aux tarifs verts et l'obtention de certificats de garantie d'origine. A fin 2025, 27% de la consommation d'énergie totale du Groupe des bâtiments est issue de sources renouvelables.

- Lancement d'un « supplier engagement programme »

Cette action fait partie du plan de transition - le plan Ipsos Net Zero (voir section [5.4.2.2.1.2.2](#)).

Sur les années à venir, le « supplier engagement programme » mettra l'accent sur les initiatives suivantes :

- Lancer une série de Webinar et d'entretiens individuels à destination de nos principaux fournisseurs afin de les sensibiliser sur les enjeux climatiques mondiaux et la nécessité de mesurer leurs émissions de gaz à effet de serre (scope 1, 2 et 3) et définir des objectifs de réduction d'émissions fondés sur la science.
- Initier un questionnaire permettant de collecter des informations précises, directement de la part de nos fournisseurs, au sujet de :
 - o leurs émissions sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3, permettant ainsi d'améliorer la précision des estimations des émissions d'Ipsos en lien avec les achats de biens et services.
 - o leurs engagements et initiatives pour le climat ainsi que leurs éventuels objectifs de réduction d'émissions fondés sur la science.

C'est dans ce cadre qu'Ipsos a lancé en juillet 2024 un questionnaire sur ces thématiques à l'attention de ses 100 principaux fournisseurs (en termes de dépenses).

- Développement des offres en lien avec le changement climatique

Ipsos s'engage résolument à tirer parti des opportunités commerciales en lien avec le changement climatique. L'offre est adaptée grâce à la définition d'un cadre de besoins clients ESG, une bibliothèque de cas d'étude et un playbook qui ont été lancés pour soutenir cette initiative. Pour maintenir le monde informé sur l'état de l'opinion publique et la volonté d'agir sur l'ESG, Ipsos actualise sa stratégie autour des

axes « People, Planet, Prosperity and True Understanding » afin d'améliorer sa visibilité, grâce à une série de webinaires et supports de communication.

- Réduire et repenser les déplacements professionnels des employés et des enquêteurs

Employés

Les déplacements professionnels (terrestres ou aériens) réalisés par les employés d'Ipsos, représentent une part significative de 8% des émissions de gaz à effet de serre de la société. Il s'agit d'un enjeu majeur pour Ipsos, dont l'activité et la présence mondiale entraînent nécessairement des déplacements.

Ipsos travaille avec ses collaborateurs et clients pour utiliser des alternatives aux voyages à forte intensité de carbone, et l'utilisation d'outils de communication virtuelle (MS Teams en particulier). Par ailleurs, la nouvelle politique en matière de véhicules de société favorise les véhicules à faibles émissions tels que l'électrique ou l'hybride. Cette nouvelle politique s'accompagne d'un processus de validation des véhicules de société sélectionné par les pays qui incluent le critère d'émissions théorique (en tonnes de CO2) par kilomètre. A fin 2025, près de deux tiers du parc automobile d'Ipsos est composé de véhicules à basses émissions (véhicules électriques, hybrides et hybrides rechargeable).

Des initiatives en lien avec le plan Ipsos Net Zero seront lancées et largement communiquées à l'ensemble des employés, les sensibilisant aux engagements pris par le Groupe. Une formation sur le développement durable sera également lancée à destination de tous les employés afin de leur présenter les actions qu'ils peuvent entreprendre pour réduire les émissions. Depuis 2024, les employés ont également été encouragés à utiliser des outils en ligne (calculateurs de carbone) et prendre en compte les données d'émissions fournies par les agences de voyages lorsqu'ils planifient des déplacements, afin de les aider à effectuer une évaluation complète de leur impact environnemental. Le télétravail, sur la base des politiques du Groupe, participera à cette dynamique. Le télétravail est géré localement, pays par pays, en fonction du type d'emploi, des pratiques locales et de la situation individuelle du salarié.

Enquêteurs

Les enquêteurs en face à face (F2F) et par entretien téléphonique assisté par ordinateur (CATI), travaillant pour le compte d'Ipsos, parcourent près de 70 millions de kilomètres par an en voiture, train, bus, avion, bateau et autres modes de transport... Il s'agit de déplacement entre leur domicile et leur lieu de la réalisation des enquêtes (en face à face ou en centre de CATI). Ces déplacements permettent à Ipsos de mener plus de 20 millions d'entretiens hors ligne pour le compte de ses clients. Dans le cadre de son engagement à réduire les émissions de carbone conformément aux objectifs approuvés par le SBTi en décembre 2024, Ipsos a lancé en 2025 un programme d'initiatives visant à réduire les émissions des déplacements des enquêteurs. Ces initiatives sont coordonnées par l'équipe Opérations au niveau global et mises œuvre au niveau des régions et pays.

Actions lancées en 2025 :

En janvier 2025, toutes les équipes Opérations d'Ipsos à travers le monde se sont vu fixer des objectifs spécifiques en matière de réduction des déplacements et des émissions de gaz à effet de serre dans leur pays, conformément aux engagements globaux d'Ipsos.

Un réseau global de champions Net Zero Operations a été mis en place pour soutenir et promouvoir les meilleures pratiques en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Un nouveau tableau de bord permettant d'améliorer le suivi des déplacements liés aux opérations et les émissions de gaz à effet de serre liées a également été mis en place.

Des plans d'action ont été mis en œuvre dans chaque pays, couvrant des domaines tels que :

- Repenser les enquêtes pour réduire la couverture géographique et les déplacements tout en répondant toujours aux besoins des clients en matière de représentation de leur public cible.
- Encourager les équipes d'enquêteurs à utiliser des moyens de transport à faible émission de carbone, y compris les transports en commun, les vélos et les véhicules électriques.

- Privilégier des approches hybrides, c'est-à-dire de demander aux enquêteurs de ne se déplacer que lorsqu'il est strictement nécessaire, en remplaçant les étapes d'enquête en face à face par des méthodes en ligne lorsque cela est possible.

Les enjeux identifiés et objectifs pour 2026 :

Réduire les émissions liées aux déplacements des enquêteurs restera une problématique complexe et à long terme, car cela nécessiterait de repenser la manière dont nous collectons des données d'enquête de haute qualité et les lieux où nous les collectons.

Les mesures prévues ou proposées pour 2026 comprennent :

- Le développement d'une nouvelle offre de collecte de données en mode mixte (ModeConnect) qui simplifiera l'accès à la collecte de données en mode mixte, réduisant ainsi le nombre d'entretiens en face à face nécessaires pour les enquêtes appropriées. À l'heure actuelle, les projets pouvant être réalisés en mode mixte (collecte de données en ligne et en face à face) nécessitent deux processus distincts de mise en place et de réalisation chez Ipsos. Cela ajoute des coûts, du temps et de la complexité, ce qui signifie que ces projets sont souvent réalisés en face à face pour l'ensemble de l'échantillon, ce qui augmente les émissions liées aux déplacements des enquêteurs. L'initiative visant à simplifier le processus mixte grâce à un processus unique de configuration et de livraison (appelé ModeConnect) est en cours de mise en œuvre en 2026.
- La mise en œuvre de nouveaux outils d'IA dans nos processus de contrôle qualité pour la collecte de données en face à face. Cela devrait améliorer la qualité des entretiens menés et réduire le niveau de sur échantillonnage (entretiens supplémentaires remplaçant ceux dont la qualité est insuffisante) nécessaire. Il s'agit d'un projet de développement et de mise en œuvre actif pour 2026.

Par ailleurs une initiative est en cours de discussion et pourra éventuellement être mise en œuvre en 2026. Il s'agit d'une initiative interentreprises qui concernerait les directions locales et les responsables globaux des lignes de services/produits qui consisterait à proposer des enquêtes « vertes » conçues pour minimiser les émissions de carbone tout en répondant aux exigences du client. Cela pourrait inclure les aspects suivants :

- o Reconsidérer la couverture géographique des enquêtes réalisées en face à face.
- o Adopter la solution "ModeConnect" dans la mesure du possible
- o Adapter l'approche en matière de taille des échantillons et de réalisation des quotas afin de tenir compte des émissions de carbone.

- *Les actions menées par Ipsos Tech (IT)*

Achats IT responsables & sélection des fournisseurs IT

Ipsos a ajouté des obligations de reporting annuel pour ses fournisseurs en matière d'émissions de gaz à effet de serre et d'impact environnemental, ainsi que des examens réguliers de leurs progrès en matière de plans de développement durable. En complément, afin de contrôler la mise en œuvre des achats informatiques répondant aux critères de développement durable, Ipsos vérifie les notes EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) des modèles de machines achetées (en particulier les ordinateurs et les écrans) et encourage l'achat de machines certifiées par des labels écologiques (EPEAT, Energy Star, TCO).

À partir de 2025, il n'y aura plus de machines non conformes à l'EPEAT chez les deux principaux fournisseurs de postes de travail d'Ipsos (Dell et HP). Les objectifs et les indicateurs utilisés pour mesurer l'efficacité de ces actions sont détaillés dans la section [5.4.2.2.1.3](#).

Recyclage et gestion des déchets électroniques

En 2022, Ipsos a ajouté une procédure sur la mise au rebut des actifs (couvrant la gestion de fin de vie des équipements IT et électroniques et le recours à des prestataires certifiés pour le recyclage, la remise à neuf ou le don) dans sa politique de gestion des actifs IT mondiale, améliorant le suivi des équipements obsolètes.

En 2025, Ipsos Tech a continué à mettre en œuvre des initiatives visant à gérer les déchets électroniques, telles que la quantification des équipements obsolètes et le suivi de leur élimination (voir actions associées section [5.4.2.2.1.2.4](#)). Par exemple, Ipsos Tech a renégocié les frais de licence d'un logiciel d'effacement de disque dur (Blancco) qui efface les données de manière sécurisée, empêchant ainsi les disques durs de finir dans des décharges. L'application Blancco suit la quantité de Kg de déchets détournés des décharges et les émissions de CO2 évitées en Kg. Il y a quelques années, la destruction physique d'un disque dur était moins coûteuse que son effacement sécurisé ; aujourd'hui, le coût d'utilisation de ce logiciel est inférieur à celui de la destruction physique. Par conséquent, Ipsos Tech prévoit de déployer ce logiciel dans toutes les équipes des services informatiques et des infrastructures en 2026. Ipsos Tech lancera une nouvelle version de la politique de gestion des actifs qui sera finalisée d'ici mars 2026 et qui sera élargie pour inclure des clauses spécifiques sur la gestion des déchets électroniques (au lieu de créer une politique distincte pour la gestion des déchets électroniques).

Les objectifs et indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de ces actions sont détaillés en section [5.4.2.2.1.3](#).

Stockage de l'information et hébergement - Amélioration des projets de gestion des données et de virtualisation du stockage

En 2025, Ipsos a migré les partages de fichiers de plusieurs pays vers le stockage cloud Microsoft Azure. Les équipes informatiques locales ont reçu des conseils par le biais d'instructions budgétaires et de réunions mensuelles des équipes de services informatiques. Les pays en cours de migration de l'infrastructure des serveurs locaux vers des services cloud comprennent, entre autres, les Pays-Bas, le Japon, la Malaisie, l'Allemagne, la Norvège et le Danemark. L'objectif actuel est de migrer au moins 5 % des données des serveurs de fichiers sur site vers des services cloud (voir la section ci-dessous) en tirant parti des centres de données à faible consommation d'énergie et des énergies renouvelables.

Les mesures relatives aux volumes de données migrées sont en cours de collecte.

L'une des difficultés a été de déterminer une base de référence, compte tenu des informations limitées sur le volume total de données stockées sur les serveurs locaux. En 2026, Ipsos étudiera les options permettant d'établir une base de référence pour les données des serveurs de fichiers locaux afin de mieux mesurer les progrès de la migration.

Les objectifs et indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de ces actions sont détaillés en section [5.4.2.2.1.3](#).

Passer au cloud et promouvoir un cloud propre

En 2025, Ipsos Tech s'est fixé pour objectif d'élaborer une politique d'efficacité énergétique visant à réduire la consommation d'énergie des opérations IT. Ce travail est en cours et englobe plusieurs initiatives :

- Mise en œuvre de réglages permettant d'économiser de l'énergie sur les appareils (par exemple, activation du mode veille et d'autres fonctions de gestion de l'énergie).
- Optimiser des opérations des centres de données grâce à l'augmentation de la virtualisation, à des systèmes de refroidissement plus efficaces et à une meilleure utilisation des serveurs.
- Réduction de l'empreinte sur site : en 2025, l'objectif de réduire le nombre de serveurs de 5 % grâce à la virtualisation et à la migration vers le cloud a été atteint. Les principales plateformes (Sample One, Sampling, Dojo [Recrutement] et Dimensions Multimode) ont été migrées vers le cloud, et l'infrastructure

correspondante dans le centre de données Rackspace a été mise hors service. (L'équipe recueille actuellement des données de performance afin de quantifier les avantages de cette migration).

- Poursuite de la migration vers le cloud : dans le cadre de sa stratégie globale d'hébergement, Ipsos Tech va continuer à déplacer les systèmes vers un environnement multcloud , réduisant davantage la consommation d'énergie des infrastructures sur site.

- Adopter la virtualisation et la conteneurisation (y compris les capacités d'auto-scalabilité) afin d'optimiser l'efficacité des ressources et d'éliminer toute utilisation inutile des ressources informatiques, réduisant ainsi l'impact environnemental global.

Les objectifs et indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de ces actions sont détaillés en section [5.4.2.2.1.3](#). Sur la base des enseignements tirés de ces efforts, Ipsos Tech formalisera sa politique d'efficacité énergétique en 2026 afin de réduire davantage la consommation d'énergie dans ses opérations informatiques.

2.1.2.5 Analyse de résilience climatique

L'évaluation de la résilience climatique d'Ipsos en examinant les risques d'Ipsos liées à la transition climatique et aux risques physiques est considérée dans notre processus global de cartographie des risques de l'entreprise (voir détail dans le paragraphe "Gestion des risques" ci-dessous).

Les opportunités, quant à elles, ne font pas l'objet d'une revue périodique (voir détail dans le paragraphe "Opportunités identifiées")

Opportunités identifiées

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

- Le développement de nouveaux produits et services par la R&D et l'innovation et l'augmentation des revenus associés ;
- Les souhaits de nos clients de travailler avec des entreprises qui agissent de manière responsable contre le changement climatique. A travers son engagement de longue date, ainsi que ses initiatives ESG récentes, Ipsos est bien positionné sur un tel marché ;
- La réduction de nos dépenses : notre objectif est de réduire nos achats directs de papier, de continuer à réduire nos déplacements professionnels, notamment via l'utilisation des outils de communication en ligne. Ces mesures auront une incidence directe sur la réduction de nos coûts ;
- Enfin, Ipsos continue de tirer parti de son expertise unique pour fournir à ses clients et au public des informations et analyses sur l'impact du changement climatique et le développement durable.

Gestion des risques

Tous les 3 ans, le Directeur de qualité et de l'audit procède à la mise à jour de cette cartographie, notamment sur les risques extra-financiers dont les risques climatiques. La dernière évaluation a été effectuée fin 2025. Ce processus de cartographie des risques est mené sous la supervision du Comité d'audit.

Les équipes interrogées dans le cadre de cette cartographie représentent toutes les fonctions de l'entreprise, dont des fonctions qui entretiennent des liens directs avec notre chaîne de valeur amont et aval.

Pour 2025, les risques climatiques ont été intégrés dans l'analyse des risques afin d'évaluer leur incidence respective sur l'entreprise. Cette évaluation inclut des analyses des risques liés à la transition écologique (risques politiques et juridiques) ainsi qu'un examen des risques physiques. Ce dernier consiste à

interroger les différentes parties prenantes sur leur perception des risques physique dans leur propre pays, mais ne constitue pas une analyse quantitative fondée sur différents scénarii climatiques.

Cette évaluation des risques climatiques effectuée en 2025 a démontré la faible exposition de l'activité d'Ipsos et de ses différentes implantations aux risques climatiques.

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

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

- Changements technologiques : la performance opérationnelle d'Ipsos est notamment liée à l'efficacité du traitement et du stockage des données. Le niveau de risque identifié est faible. Il n'en demeure pas moins que Ipsos va continuer à encourager ses 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. Ipsos a identifié un risque d'augmentation des coûts des services de traitement de données que sera intégré les scénarii climatiques à long terme.
- Risque de réputation : le processus d'identification des risques climatiques a conclu à un niveau de risque réputationnel faible. Par ailleurs, étant l'un des leaders mondiaux des études des marchés, Ipsos est engagé à diffuser ses études sur le développement durable et l'impact du changement climatique sur la planète, la société et l'économie, afin d'informer et de mobiliser les individus et de contribuer aux prises de décision collectives.
- Risque d'impact sur le chiffre d'affaires : l'activité des clients pouvant potentiellement être impactés par le changement climatique, il se pourrait qu'à moyen terme, une partie de leur budget soit d'avantage dirigé vers des investissements adéquats, au détriment de ceux consacrés aux études de marché ce qui pourrait entraîner une baisse du chiffre d'affaires.

La quantification des impacts financiers des différents scénario liés aux risques et opportunités en lien avec le changement climatique sera préparée par Ipsos afin de présenter les résultats lors de la publication du rapport de durabilité relative à l'exercice 2030, tel que cela est exigé par les normes ESRS.

2.1.3 Objectifs et métriques en lien avec le changement climatique

La méthode interne utilisée pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre est basée sur la méthodologie du BILAN CARBONE® et les Scopes 1, 2 et 3 sont définis selon les règles du GHG Protocol. Le rapport sur les émissions de gaz à effet de serre d'Ipsos couvre désormais l'ensemble des pays et l'ensemble des émissions relatives au Scope 3 (jusqu'en 2022 le reporting d'Ipsos se concentrerait sur les Scopes 1, 2 et les émissions dues aux déplacements professionnels des employés incluses dans le Scope 3).

En effet, dans le cadre du processus d'engagement au SBTi initié en 2022, le Groupe a réalisé un travail visant à mesurer l'exhaustivité des émissions du scope 3, en y ajoutant les postes suivants :

- Les achats de biens et services
 - Les biens immobilisés (bureaux, véhicules de société et équipements IT)
 - Les déplacements professionnels des enquêteurs qui ne sont pas pour la plupart des salariés d'Ipsos mais qui participent à la conduite d'études
 - Les déplacements des employés d'Ipsos entre leur domicile et leur lieu de travail.
- Scope 1 : Ce sont les émissions qui sont directement la conséquence des activités contrôlées par l'entreprise, c'est-à-dire provenant des sources détenues ou contrôlées par Ipsos (consommation en gaz naturel et fuite de fluides réfrigérants notamment) ;
 - Scope 2 : Il regroupe les émissions indirectes de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie nécessaires à la fabrication d'un produit. Par exemple, la consommation d'électricité pour l'alimentation des usines dans le cadre de la fabrication d'un produit constitue une émission indirecte dans la mesure où la production de cette électricité génère des émissions de gaz à effet de serre alors

que la consommation électrique en tant que telle ne produit pas d'émissions. Toutes ces émissions liées à la consommation d'énergie secondaire sont comptabilisées dans le Scope 2.

- **Scope 3** : Il regroupe toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...). On les appelle « les autres émissions indirectes ».

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

Actuellement, les émissions de scope 3 sont calculées sur la base des dépenses à laquelle sont appliqués des facteurs d'émission par catégorie. Cette méthode permet un niveau élevé de visibilité mais manque de granularité pour une utilisation stratégique.

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

2.1.3.1 Objectifs en lien avec le changement climatique (E1-4)

Les objectifs 2030 du Groupe Ipsos implique une réduction globale de 30% par rapport à l'année de référence 2019. L'année 2019 a été choisie comme année de référence en tant qu'année antérieure à la pandémie de Covid-19 la plus récente et donc la plus représentative de nos émissions en lien avec nos opérations et notre chaîne de valeur amont. L'année de référence sélectionnée et les objectifs ont été approuvés par le Science Based Target initiative (SBTi).

La quantification des leviers de décarbonation est présentée en section 2.1.2.2 "Plan de transition" alors que leur mise en œuvre est détaillée en section 2.1.2.3 « Actions et ressources mises en place dans le cadre des politiques liées au changement climatique ».

Les objectifs 2030 des périmètres 1 et 2 du Groupe Ipsos ont été approuvés par le Science Based Target Initiative (SBTi). Cela implique une réduction de 49.9 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019.

Quant aux objectifs 2030 du scope 3 du Groupe Ipsos, ils ont aussi été approuvés par la SBTi. Cela implique une réduction de 27,5 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019.

	2019	2030	2050
	-49,9% du scope 1&2		-90 %
Cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 1 + 2 sur la base de l'année 2019 comme année de référence	16 886	8 467	1 689
	-27,5% du scope 3		-90 %
Cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 sur la base de l'année 2019 comme année de référence	160 375	116 272	16 037

A fin 2025, Ipsos a déjà atteint une réduction de -29% par rapport à 2019, l'année de référence, avec une réduction de -45% pour les Scopes 1 et 2, et de -27% pour le Scope 3* (hors biens d'équipements).

2.1.3.2 Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

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

En 2025, la consommation totale en énergie électrique pour l'ensemble des marchés était de 18 169 MWh soit une diminution de 5,3% par rapport aux 19 178 MWh consommés en 2024.

La part de la consommation d’électricité issue d’énergies renouvelables représente 6 888 MWh en 2025, soit 38% de la consommation électrique totale d’Ipsos dans le monde pour l’ensemble des pays. Cette part est en augmentation par rapport à 2024 (environ 29%).

De manière générale Ipsos souhaite augmenter la part de consommation d’énergie (y compris l’électricité) issue de sources renouvelables. En 2025, le Groupe a intensifié son recours aux énergies renouvelables dont la part est passée de 21% en 2024 à 27% en 2025.

Les données concernant les consommations des différents types d’énergies (électricité, réseau de chaleur, vapeur, réseau de refroidissement...) issues des différentes sources d’énergies (fossiles, nucléaire, renouvelables...) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Consommation d’énergie et mix énergétique	2024	2025	% N / N-1
Consommation totale d’énergie fossile (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 1 à 5)	20 427	17 512	-14 %
Part des sources fossiles dans la consommation totale d’énergie (en %)	75 %	68 %	
Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	1 151	1 418	23 %
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d’énergie (en %)	4 %	5 %	
Consommation d’électricité, de réseau chaleur, de vapeur et de réseau de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	5 529	6 892	24 %
Consommation d’énergie renouvelable autoproduite (en MWh)	73	65	-1 %
Consommation totale d’énergie renouvelable (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	5 602	6 957	24 %
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d’énergie (en %)	21 %	27 %	
Consommation totale d’énergie (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 6 et 11)	27 180	25 887	-5 %

2.1.3.3 Emissions de gaz à effet de serre (scope 1, 2 et 3) (E1-6 y compris MDR-M)

Les émissions mesurées par Ipsos sur les Scopes 1,2 et 3 s’élèvent à 133 775 tonnes de CO2e en 2025 pour l’ensemble des marchés contre 154 957 tonnes de CO2 en 2024. Cela représente une diminution de 13,7% par rapport à 2024.

Hors effets de base (changement de périmètre, évolution des valeurs de facteurs d’émission utilisés), les émissions de 2025 présentent une diminution de 2,5% par rapport à 2024.

Cette diminution est principalement liée aux causes suivantes :

- la baisse des émissions de scope 1 (consommation d’énergie fossiles des bureaux, déplacements professionnels et déplacements domicile-travail réalisé avec des véhicules de société, émissions liés aux fuites de liquides réfrigérants des systèmes d’air conditionné) de -23%.
- la baisse de la consommation d’électricité incluse dans le scope 2 (-12% par rapport à 2024)
- la baisse des déplacements domicile-travail de -3%

Par ailleurs, les déplacements professionnels des employés sont en hausse de +1%

A noter que par rapport à l’objectif SBTi dont l’année de référence est 2019, les émissions sont en baisse de 28%.

	Données rétrospectives				Jalons et années cibles		
en tCO2e	Année de référence : 2019	2024	2025	% 2025 / 2024	2026 (feuille de route ESG)	2030	2050 (Net Zero SBTi)
Émissions de GES de scope 1	7 981	5 300	4 375	-17,4 %			
Émissions brutes de GES de scope 1 Émissions [teqCO2]	7 981	5 300	4 375	-17,4 %			
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	— %	— %	— %	n.a			
Émissions de GES de scope 2	8 904	5 612	4 916	-12,4 %			
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur la localisation (teqCO2)	8 904	6 676	6 392	-4,2 %			
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur le marché (teqCO2)	8 904	5 612	4 916	-12,4 %			
Émissions de GES de scope 1 +2 (market based)	16 886	10 912	9 291	-14,9 %	9 794	8 467	1 689
Émissions significatives de GES de scope 3	167 925	144 045	124 483	-13,6 %	136 019	116 272	16 792
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO2)	167 925	144 045	124 483	-13,6 %			
1 Biens et services achetés	117 153	116 107	95 155	-18,0 %			
2 Biens d'investissement	7 550	8 381	7 372	-12,0 %			
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	3 744	2 247	2 128	-5,3 %			
5 Déchets produits lors de l'exploitation	453	115	129	12,1 %			
6 Voyages d'affaires	27 688	8 976	10 821	20,6 %			
7 Déplacements domicile-travail des salariés	11 336	8 219	8 877	8,0 %			
Émissions totales de GES	184 810	154 957	133 775	-13,7 %	145 813	124 739	18 481
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (teqCO2)	184 810	156 020	135 251	-13,3 %			
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO2)	184 810	154 957	133 775	-13,7 %			

La part des émissions de scope 3 calculées à partir de données primaires représente 22% en 2025.

L'empreinte carbone du Groupe comprend toutes les entités financières consolidées, à l'exception de quelques entités dont le poids total est inférieur aux seuils d'importance :

- Les entités juridiques consolidées dans les états financiers selon la méthode de mise en équivalence ;
- Les entités juridiques ne représentant pas des opérations significatives et/ou sans salariés (Bolivie, Honduras et Nicaragua).

- Les entités juridiques de type holding, sans activité opérationnelle (Luxembourg, Chypre)

Certains postes d'émissions ont été déterminés en utilisant des données primaires dont la détermination a nécessité le recours à des estimations basées sur des hypothèses.

- Consommations d'énergie des bureaux Ipsos :
 - o Collecte de la donnée sur l'année calendaire quand l'information est disponible et à défaut sur 12 mois glissants.
 - o Prorata des surfaces occupées par Ipsos par rapport à la surface totale d'un bâtiment sur la base de facturation directement fournies par le bailleur du bâtiment au titre des consommations totales de l'ensemble des surfaces.
 - o Extrapolation pour des mois correspondant à des facturations manquantes (i.e 11 mois de réel à fin novembre et le mois de décembre estimé)
- Déplacements domicile travail :
 - o Utilisation des résultats d'une enquête interne menée en 2024 et extrapolés en considérant l'évolution des effectifs en équivalent temps plein par pays entre 2024 et 2025.

Scopes 1, 2 et 3 rapportés au chiffre d'affaires :

Intensité des GES (en tonnes de CO2t par K€)	Année de référence : 2019	2024	2025	% 2025 / 2024
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par produit net (en teqCO2/K€)	0,09	0,06	0,05	-16,2 %
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par produit net (en teqCO2/K€)	0,09	0,06	0,05	-16,5 %

Le chiffre d'affaires retenu pour le calcul est exprimé en K€ @taux moyen. Le chiffre d'affaires 2025 est publié dans les comptes consolidés du Groupe en section [18.12.1.1](#)

2.1.3.4 Indicateurs environnementaux en lien avec les politiques et actions initiées par Ipsos Tech

Achats IT responsables & sélection des fournisseurs IT

Ipsos Tech vise à ce que plus de 90 % de ses achats informatiques de matériels (par exemple ordinateurs et moniteurs) portent des labels d'efficacité reconnus (EPEAT Gold, Energy Star ou TCO Certification).

Au 31 décembre 2024, 90% des ordinateurs achetés répondaient aux normes EPEAT Gold, Energy Star ou TCO, et 90% des moniteurs achetés étaient certifiés EPEAT Gold. À la fin de l'année 2025 tous les appareils achetés auprès des deux principaux fournisseurs de postes de travail d'Ipsos (Dell et HP) étaient conformes aux critères EPEAT.

Pour les équipements existant, Ipsos Tech étudiera en 2026 l'acquisition d'un outil de gestion des actifs permettant de retracer les achats passés et de vérifier leur conformité à la norme EPEAT. De plus, le cycle de renouvellement régulier des anciennes machines permettra d'éliminer naturellement tous les appareils non conformes, garantissant ainsi que l'ensemble des actifs réponde aux normes standards.

Recyclage et gestion des déchets électroniques

Ipsos Tech mesure ses efforts en matière de déchets électroniques. Par exemple, Ipsos Tech s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux de recyclage de 95 % pour les déchets électroniques. Cet objectif est mesuré en fonction du volume de déchets électroniques (en tonnes métriques) collectés et recyclés par des partenaires certifiés, en particulier sur ses principaux marchés.

Cependant, les réglementations en matière de recyclage diffèrent selon les régions et il n'existe pas encore de processus formel unifié pour toutes les activités de recyclage. Ipsos Tech envisagera des mesures en 2026 pour mieux aligner les pratiques et processus de gestion des déchets électroniques entre les régions. En 2026, si l'acquisition d'un outil de gestion des actifs est effective, Ipsos Tech sera en mesure de suivre la vie de tous actifs IT (y compris les matériels utilisés dans le cadre d'études réalisés en face à face) depuis leur achat jusqu'à leur recyclage via des partenaires certifiés qui piloteront les mêmes indicateurs qu'Ipsos Tech. 2026 sera l'occasion de mesurer la position d'Ipsos Tech vis-à-vis de l'objectif de 95%.

Stockage de l'information et hébergement - Amélioration des projets de gestion des données et de virtualisation du stockage

L'objectif d'Ipsos Tech est d'accroître l'utilisation de la virtualisation du stockage afin de consolider les ressources et d'améliorer l'efficacité énergétique.

Les principaux objectifs sont les suivants :

- Migrer 20 % des données éligibles vers les services cloud au cours des deux prochaines années.
- Réduire de 15% les besoins en matière de stockage physique des données au cours des deux prochaines années grâce à des initiatives d'optimisation et de virtualisation des données.

Au 31 décembre 2025, environ 15% des données éligibles ont été migrées avec succès vers les services Cloud.

En 2025, Ipsos Tech a préparé une première ébauche d'une politique d'optimisation du stockage des données visant à réduire la consommation d'énergie et l'empreinte carbone. Cette politique devrait être finalisée et publiée en 2026.

Passer au cloud et comprendre et promouvoir un cloud propre

Ipsos Tech s'est fixé pour objectif de migrer 10 % de l'infrastructure éligible sur site vers des plateformes cloud d'ici 2025 et poursuivra cette transition au cours des années suivantes.

Afin de suivre le progrès et l'impact, les indicateurs suivants seront surveillés :

- Adoption des services cloud : le pourcentage d'infrastructure migrée avec succès vers le cloud, mettant en évidence les avantages en matière de durabilité (telles que la réduction de la consommation d'énergie) grâce à une dépendance moindre vis-à-vis des infrastructures hébergées sur site.
- Transparence des émissions de gaz à effet de serre : les émissions de gaz à effet de serre associées aux fournisseurs de cloud seront surveillées et déclarées pour garantir la transparence et la responsabilité d'Ipsos dans l'utilisation du cloud.

2.1.3.5 Projet de compensation carbone (E1-7)

A partir de 2021, Ipsos a investi dans des programmes de compensation basés sur des projets certifiés et conforme aux normes internationales, notamment en France et au Royaume-Uni.

Dans le cadre du plan Ipsos Net Zero, l'accent est mis actuellement sur la réduction des émissions au cours des prochaines années.

Des plans de compensation carbone seront étudiés à l'avenir afin de neutraliser les émissions résiduelles (maximum 10% des émissions en 2050).

2.1.3.6 Prix du carbone interne (E1-8)

De par les spécificités de son activité, Ipsos n'a pas défini à ce jour de prix interne du carbone. En effet, son cœur de métier repose principalement sur la fourniture de services intellectuels et analytiques, qui sont intrinsèquement moins intensifs en carbone relativement à des industries manufacturières ou extractives. Cela signifie que l'impact direct des émissions de carbone sur les opérations quotidiennes reste relativement limité.

2.2 Taxonomie verte européenne

2.2.1 Ipsos dans le cadre réglementaire de la Taxonomie verte européenne

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

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

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

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

Au titre de l'exercice 2025, Ipsos est soumis à l'obligation de déclarer la part éligible et la part alignée de son chiffre d'affaires et de ses dépenses d'investissement et d'exploitation au regard des 6 objectifs environnementaux détaillés dans les actes délégués de la taxonomie.

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

2.2.2.1 Part des activités générant du chiffre d'affaires de 2025 éligibles aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne

L'analyse d'éligibilité des activités d'Ipsos aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne a été menée au travers d'une approche méthodologique comprenant :

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

[Analyse sur la base de la Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne](#)

L'activité d'Ipsos correspond au code NACE 73.2 « *Market Research and Public Opinion Pooling* » issu de la Nomenclature statistique des Activités Économiques dans la Communauté Européenne. Cette activité n'est pas incluse dans les annexes respectives des deux actes délégués (acte délégué « Climat » et autre acte délégué relatif aux quatre autres objectifs environnementaux) définissant les critères d'examen technique.

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

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

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

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

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

Collecte de la donnée

L'étape de collecte de la donnée qui consiste à interroger les consommateurs, les citoyens, les patients, les clients... de façon active (en posant des questions) ou passive (en observant les comportements) n'est pas éligible au regard de la taxonomie verte car elle ne contribue pas directement à l'atteinte des objectifs environnementaux de la taxonomie européenne.

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

Traitement, intégration et analyse de la donnée

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

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

Livraison, présentation et activation de l'information

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

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

Chaque étape nécessite l'intervention de nos équipes de chercheurs, et ce d'autant plus que la majorité de nos études sont des études ad hoc, adaptées spécifiquement à une problématique du client. Nos équipes constituent donc notre principale richesse et notre principal poste de coût. Les frais de personnel de l'ensemble 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 à l'atteinte des objectifs environnementaux de la taxonomie européenne.

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 l'ensemble des objectifs de la Taxonomie verte Européenne est égale à 0% en 2025. De ce fait, la part des activités alignées aux 6 objectifs environnementaux détaillés dans les actes délégués de la taxonomie est de 0%.

2.2.2.2 Indicateurs d'éligibilité et d'alignement des activités générant du chiffre d'affaires en 2025

Le tableau des indicateurs Taxonomie en lien avec l'éligibilité et l'alignement des activités générant du chiffre d'affaires en 2025 est présenté en annexes en section [5.4.2.5.1](#).

2.2.2.3 Part des dépenses d'investissements (CAPEX) de 2025 éligibles aux critères des objectifs environnementaux de la taxonomie européenne

Ipsos n'a pas d'activité éligible générant du chiffre d'affaires, et procède par conséquent à une analyse de ses CAPEX permettant de déterminer la part des CAPEX qui contribuent individuellement à une ou plusieurs des activités de la Taxonomie telles qu'elles sont décrites dans les annexes respectives des deux actes délégués (acte délégué « Climat » et autre acte délégué relatif aux quatre autres objectifs environnementaux). Pour déterminer les CAPEX individuellement éligibles à la Taxonomie verte, le Groupe a donc confronté la nature de ses différents actifs courants avec la liste des activités éligibles à la Taxonomie verte telles qu'elles sont décrites dans les annexes respectives des deux actes délégués (acte délégué « Climat » et autre acte délégué relatif aux quatre autres objectifs environnementaux)

Après analyse, le Groupe considère que certaines dépenses d'investissements sont en lien avec des activités éligibles incluses dans l'acte délégué « climat » en lien avec l'objectif d'atténuation au changement climatique. Ces dépenses sont constituées de matériels de transport (activité 6.5 de l'acte délégué « climat ») pour 2,5 millions d'euros et de bâtiments (activité 7.7 de l'acte délégué « climat ») pour 74,9 millions d'euros (essentiellement des droits d'utilisation au sens d'IFRS 16) en 2025. Aucun investissement en lien avec des activités éligibles au titre des 5 autres objectifs n'a été identifié.

Le montant des dépenses d'investissement considérées comme éligibles à l'objectif d'atténuation au changement climatique est donc de 77,4 millions d'euros, soit 39,9% des dépenses d'investissement retenues pour la Taxonomie au titre de l'exercice 2025.

2.2.2.4 Part des dépenses d'investissements (CAPEX) de 2025 alignées à l'objectif d'atténuation du changement climatique

CAPEX individuellement éligibles liés aux bâtiments

Analyse des critères d'examen technique

Les CAPEX 2025 liés aux bâtiments représentent 74,9 millions d'euros à fin décembre. et ont été examinés dans le cadre de l'analyse d'alignement au regard des critères d'examen techniques.

Le critère technique retenu par le Groupe est la pratique de place suivante basée sur le dernier rapport de l'OID – l'observatoire de l'immobilier durable :

- Si la consommation annuelle en énergie primaire d'un bureau ayant fait l'objet d'un CAPEX en 2025 est inférieure à 140 kWh / m² alors le bureau remplit le critère d'examen technique et l'actif peut faire l'objet des analyses complémentaires relatives à l'alignement (analyse DNSH et analyse des garanties minimales sociales)
- Si la consommation annuelle en énergie primaire d'un bureau ayant fait l'objet d'un CAPEX en 2025 est supérieure à 140 kWh / m² alors le bureau ne remplit pas le critère d'examen technique et ne peut donc pas être considéré comme aligné ou durable.

Les données relatives à la consommation d'énergie ont été fournies par le management local de chacun des pays concernés par des CAPEX 2025 relatifs à des bâtiments. Les données de consommation en énergie fournies concernent des consommations d'énergie finale auxquelles a été appliqué un coefficient de 2.3x afin d'obtenir des consommations en énergie primaire.

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

Sur les **74,9 millions d'euros** de **CAPEX 2025 liés aux bâtiments analysés**, **9,8 millions d'euros remplissent le critère d'examen techniques**. Ces CAPEX représentent 5,1% des dépenses d'investissement totales de 2025 dont le montant est de 194,0 millions d'euros.

Analyse DNSH et des garanties minimales sociales

En l'absence de cartographies des risques climatiques pour chacun des actifs sous-jacents à ces dépenses Ipsos n'est à ce jour pas en mesure de démontrer que ces dépenses d'investissement ne causent pas de préjudice important au DNSH relatif à l'objectif d'adaptation au changement climatique. En conséquence, la part des dépenses d'investissement 2025 en lien avec les bâtiments alignés à l'objectif d'atténuation du changement climatique est de 0%.

CAPEX individuellement éligibles liés aux véhicules

Analyse des critères d'examen technique

Les CAPEX 2025 liés aux véhicules représentent 2,5 millions d'euros à fin décembre dont 2,2 millions d'euros liés à des contrats de location et 0,3 million d'euros de véhicules détenus en propre.

Le Groupe a retenu le critère d'examen technique tel qu'il est détaillé dans l'acte délégué « climat » au titre de l'objectif taxonomie d'atténuation du changement climatique :

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

Les données relatives aux émissions de CO2 (en gramme par kilomètre) ont été fournies par le management local de chacun des pays concernés par des CAPEX relatifs à des véhicules en 2025.

Voici les conclusions des analyses menées par le Groupe :

- Part des véhicules remplissant les critères d'examen technique : 1,6 millions d'euros (tous en location) soit 64,5%
- Part des véhicules ne remplissant pas les critères d'examen technique : 0,9 millions d'euros (dont 0,6 millions d'euros en location et 0,3 millions d'euros détenus en propre) soit 35,5%.

Analyse DNSH

Les véhicules qui remplissent la condition des critères d'examen technique sont considérés comme étant aligné - c'est à dire répondant à des critères DNSH - si :

- les véhicules sont mis en services dans de l'Union européenne ou correspondent à des constructeurs dont l'origine est l'union européenne.
- les pneumatiques neufs liés sont conformes aux exigences en matière de bruit de roulement (dans la classe d'efficacité énergétique la plus élevée) et en matière de coefficient de résistance au roulement (dans les deux classes d'efficacité énergétique les plus élevées) . Une conformité à vérifier à partir de la base European Product Registry for Energy Labelling (EPREL).

Une partie des véhicules remplissant la condition des critères d'examen technique concernent des pays de l'Union européenne et / ou un constructeur dont l'origine est de l'Union européenne. En revanche, la vérification des critères relatifs aux pneumatiques nécessite des analyses particulièrement complexes (y compris un inventaire), très consommatrices de temps et de ressources qui n'ont pas été menées au regard de la part de CAPEX éligibles en lien avec les véhicules (1,3%).

En conséquence, la part des dépenses d'investissement 2025 en lien avec les véhicules alignés à l'objectif d'atténuation du changement climatique est de 0 %.

Réconciliation avec les états financiers

Les dépenses de CAPEX au sens de la Taxonomie correspondent aux :

- Acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles (hors goodwill).
- Acquisitions suite à des regroupements d'entreprises.

Pour ce qui concerne le dénominateur de l'ICP, les montants des flux d'« Augmentation » et de « variation de périmètre » pour les immobilisations incorporelles (hors Goodwill) et immobilisations corporelles ont été retenus. Ces flux composent pour partie les tableaux de variation des immobilisations publiées en sections [18.1.2.2.4.2](#) et [18.1.2.2.4.3](#).

2.2.2.5 Indicateurs d'éligibilité et d'alignement des dépenses d'investissements 2025

Le tableau des indicateurs Taxonomie en lien avec l'éligibilité et l'alignement des dépenses d'investissements de 2025 est présenté en annexes en section [5.4.2.5.1](#).

2.2.2.6 Part des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2025 éligibles aux objectifs environnementaux de la taxonomie européenne

Les OPEX se rattachent aux activités identifiées :

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

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

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

Une analyse complète de ces dépenses d'exploitation (coûts directs – Direct costs et charges générales d'exploitation également appelées GENEX) encourus sur l'exercice 2025 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 7,7 millions d'euros en 2025 (numérateur de l'ICP) 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 2 198,4 millions d'euros en 2025 (dénominateur de l'ICP), **soit 0,4%.** **Les dépenses d'exploitations éligibles, telles que définies selon la liste restrictive ci-dessus, ne revêtent donc pas d'importance significative dans le modèle d'affaire d'Ipsos.**

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

2.2.2.7 Indicateurs d'éligibilité et d'alignement des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2025

La part des dépenses d'exploitations (OPEX) de 2025 alignées est de 0% du fait de l'exemption de ces coûts jugés immatériels dans le cadre de l'analyse d'éligibilité.

Le tableau des indicateurs Taxonomie en lien avec l'éligibilité et l'alignement des dépenses d'exploitation de 2025 est présenté en annexes en section [5.4.2.5.1](#).

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

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

- 0 % du chiffre d'affaires 2025 du Groupe - ratio stable par rapport à 2023 (0%) ;
- 39,9% des dépenses d'investissement (CAPEX) 2025 retenues au sens de la Taxonomie – éligibles au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique - en légère diminution de 0,3pt par rapport à 2024 (40,2%);
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) 2025 (et donc exemptés de notre analyse d'éligibilité) de la même manière qu'en 2024.

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

- 0 % du chiffre d'affaires 2025 du Groupe - ratio stable par rapport à 2024 (0%) ;
- 0% du total des dépenses d'investissement (CAPEX) 2025 retenues au sens de la Taxonomie – au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique - en diminution de 0,5pt par rapport à 2024 (0,5) % en lien avec la prise en compte d'un critère DNSH additionnel en lien avec la performance de pneumatiques des véhicules dont l'analyse n'a pas pu être menée en 2025.
- Un montant non matériel des dépenses totales d'exploitation (OPEX) en 2025 (et donc exemptés de notre analyse d'alignement).

3 Une entreprise socialement responsable et engagée

Rappels :

- Le processus suivi pour identifier les impacts, risques et opportunités matériels couverts dans cette partie est décrit dans la section [5.4.2.2.4.1](#) « Description du processus d'analyse de double matérialité ». Les résultats de cette analyse sont présentés en section [5.4.2.1.2.3](#) « Impacts, Risques et Opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaire (SBM-3) et procédures de réparation des incidences négatives (politiques et initiatives d'Ipsos) » ;
- La composition, le rôle et la responsabilité des organes de supervision sont détaillés en section [5.4.2.1.3.1](#) du présent Rapport de durabilité (ESRS 2 – GOV-1) ;
- Les attentes de nos différentes parties prenantes internes et externes sont exposées dans la première partie, "[5.4.2.1 – Informations générales](#)", du présent rapport.

3.1 Nos collaborateurs, premier actif d'Ipsos (ESRS S1)

3.1.1 Gestion des impacts, risques et opportunités

3.1.1.1 Politiques générales mises en place (S1-1)

Les initiatives sociales du Groupe s'articulent autour du respect des principes suivants :

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

Ces initiatives et programmes sont détaillés dans les sections suivantes de ce document et s'appliquent à l'ensemble des salariés d'Ipsos.

La stratégie des ressources humaines du Groupe consiste ainsi à **attirer, développer et engager** les meilleurs talents. L'exécution de cette stratégie est réalisée par le biais des principes suivants :

- Une offre d'emplois sûrs et durables ;
- Une main-d'œuvre diversifiée, une culture inclusive et la lutte contre toute forme de discrimination ;
- La formation continue et le développement des carrières ;
- Un fort engagement des collaborateurs ;

- Un environnement de travail épanouissant et garantissant la santé et la sécurité ;
- Le respect des droits humains, y compris les droits sociaux et la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

La responsabilité des initiatives ainsi que l'ensemble des mécanismes de dialogue et actions permettant son exécution incombe à la Directrice des Ressources Humaines, également membre du Comité Exécutif. Celle-ci est déployée dans les entités du Groupe et exécutée par les équipes ressources humaines et managériales locales tandis que la gestion des carrières et de la rémunération des cadres dirigeants reste centralisée.

Pour gérer les impacts, les risques et les opportunités pour son personnel, le Groupe a conçu et déployé une stratégie de ressources humaines qui s'articule autour de trois piliers :

1° ATTIRER : Nous attirons des collaborateurs compétents qui adhèrent à nos valeurs et contribuent positivement à la performance de l'entreprise et à son impact sociétal.

2° DÉVELOPPER : Nous cultivons la réussite à long terme en identifiant les potentiels et en accompagnant le développement de nos collaborateurs et dirigeants.

3° ENGAGER : Nous offrons un environnement stimulant où chaque collaborateur peut s'épanouir, faire entendre sa voix, et développer ses compétences, dans un ou la diversité est valorisée comme une richesse.

3.1.1.2 Processus de dialogue avec les employés et leurs représentants à propos des impacts (S1-2)

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 et accessibles à chaque employé dans chacune de ses filiales, conformément à la législation locale et au Principe 3 du Pacte Mondial des Nations Unies. Par ailleurs, 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 salariés est mené à travers des comités d'entreprise, si la taille de l'entité le permet. Sinon, c'est à travers des réunions mensuelles avec les délégués du personnel ou via des rencontres des salariés avec les dirigeants que le dialogue est établi.

Au 31 décembre 2025, 80 accords sont en vigueur au sein des entités du Groupe. Bon nombre d'entre eux concernent l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés (aménagement du temps de travail, accords de télétravail...), la politique de diversité et d'inclusion et les avantages en nature dont peuvent bénéficier les salariés (assurances complémentaires, coupons repas ou transport...). Le Groupe est convaincu que l'ensemble de ces dispositifs permet d'améliorer la rétention des salariés et donc la performance de l'entreprise.

En 2008, Ipsos a été la première société d'études mondiale à adhérer au Pacte Mondial des Nations-Unies. Ipsos a mis en place une démarche ESG volontaire et structurée, suivi au travers du programme annuel *Taking responsibility*. Ce programme désormais appelé *Responsible Business* est déployé dans toutes les entités d'Ipsos dans le monde et articulé autour de trois axes : *Society, People, Environment* (Sociétés, Individus et Environnement). Il fait l'objet d'un suivi régulier par le comité Stratégie et ESG du Conseil d'Administration d'Ipsos.

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

"Pulse" : l'enquête annuelle d'engagement et de satisfaction des collaborateurs

Ipsos souhaite accompagner le développement de ses collaborateurs tout au long de leur carrière et maintenir leur attachement à l'entreprise. De ce fait, Ipsos est attentif au climat social et au niveau d'engagement des employés. Chaque année, une enquête interne est menée auprès de l'ensemble des collaborateurs pour leur donner l'occasion de partager avec la Direction générale leurs préoccupations et leurs attentes.

Organisée 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 2025 l'enquête a ainsi été traduite dans 29 langues.

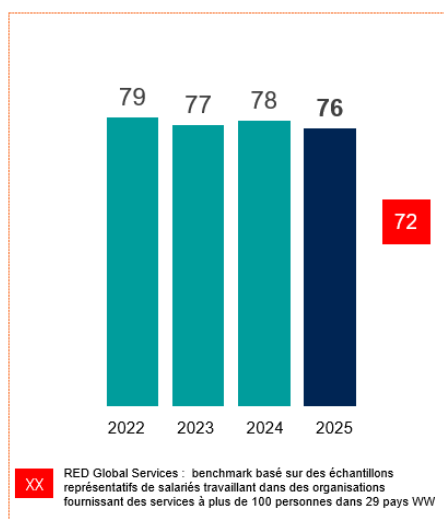
Elle offre à tous les salariés du Groupe une occasion unique d'exprimer leur point de vue sur l'environnement de travail, le management et l'organisation du Groupe. Elle fut une véritable réussite en termes d'intérêt, puisque le taux de participation des employés s'élève à 88 % cette année permettant d'avoir une vision représentative, des résultats fiables et de pouvoir définir nos plans d'actions pour 2026.

Dans les contextes économiques et sociaux variés des pays où Ipsos opère, l'engagement global est élevé, à 76 %. Aussi, 88% des collaborateurs sont fiers de faire partie d'Ipsos et les valeurs de l'organisation trouvent un écho chez 85% d'entre eux. Les salariés se sentent valorisés et respectés à 91%, quels que soient leur origine, leur sexe ou leur identité. Ils sont 80% à recommander Ipsos comme société où il fait bon travailler.

De plus, 75 % d'entre eux affirment que leur travail leur procure un sentiment d'épanouissement personnel, soulignant ainsi la satisfaction et l'accomplissement qu'ils ressentent dans leur rôle au sein de l'organisation.

TAUX D'ENGAGEMENT

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



Indice d'engagement = 9 questions

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

3.1.1.3 Processus pour adresser les impacts négatifs et canaux permettant de recueillir les préoccupations des employés (S1-3)

Dans un souci d'amélioration continue, les résultats et les observations de l'étude « Ipsos Pulse » 2025 sont rigoureusement étudiés et analysés afin d'identifier les principales priorités (pour des raisons de confidentialité aucun résultat en dessous de 10 répondants n'est communiqué).

Ces éléments sont ensuite présentés lors de réunions plénières au niveau des différents échelons en commençant par le Comité Exécutif et le GMC (Group Management Committee). Il s'ensuit l'élaboration de plans d'actions spécifiques et d'initiatives dédiées au bien-être et au développement des collaborateurs et à leur bonne compréhension des valeurs et de la stratégie de la société, comme :

- Le programme de bien-être et de santé "**Ipsos Cares**" lancé début 2024 dans tous les pays, comprenant 3 piliers : santé mentale, santé physique et santé sociale (cf. section [3.1.5.1](#));
- Le programme global "**Onboarding**" lancé fin 2024 afin que tous les pays puissent bénéficier des mêmes ressources pour l'intégration des salariés. Il est désormais en ligne pour une meilleure expérience collaborateur (cf. section [3.1.8.1](#));
- l'**Opportunity Marketplace**, plateforme interne, qui centralise l'ensemble des postes vacants à l'échelle mondiale, offrant aux collaborateurs une visibilité complète sur les opportunités de carrière au sein du groupe et leur permettant d'enregistrer leurs préférences de mobilités latérales ou internationales et de postuler (cf. section [3.1.8.1](#)).

L'enquête "Ipsos Pulse", permet à chaque entité ayant un effectif significatif (plus de 10 répondants) d'accéder aux résultats pour son périmètre et d'analyser les évolutions d'une année sur l'autre. L'objectif est de fournir aux managers un retour des employés aussi détaillé que possible. Sur la base des enjeux identifiés via l'enquête, des plans d'actions sont élaborés, discutés avec les équipes puis mis en œuvre.

Le mécanisme de lanceurs d'alertes (*Whistleblowing*) constitue également un mode de dialogue entre Ipsos et ses employés. Les caractéristiques de ce mécanisme et les résultats de 2025 sont présentés dans le volet Gouvernance du rapport de durabilité et plus précisément en section [5.4.2.4.3](#).

3.1.1.4 Actions et objectifs pour adresser les impacts matériels, et approches pour atténuer les risques matériels et favoriser les opportunités matérielles en lien avec les employés (S1-4; S1-5)

Chacune des actions en lien avec les enjeux sociaux matériels du Groupe Ipsos sont détaillées dans les sections [5.4.2.3.1.2](#) à [5.4.2.3.1.10](#) et accompagnées d'objectifs et métriques, quand ceux-ci sont disponibles et permettent mesurer l'efficacité de ces actions.

Les objectifs sont détaillés dans chacune des sections relatives aux enjeux matériels propres aux employés d'Ipsos (sections [5.4.2.3.1.2](#) à [5.4.2.3.1.10](#)).

Les ressources en charge de ces actions objectives sont principalement les équipes RH.

3.1.1.5 Les employés d'Ipsos : périmètre et principales caractéristiques

Au 31 décembre 2025, le Groupe comptait 18 925 employés dans le monde (y compris les effectifs relatifs aux acquisitions) en excluant les catégories de contrats "*Contractors Standard*" (à savoir des prestataires externes ou indépendants) et "*Intern/student paid*", contre 18 639 en 2024, soit une hausse de 1,5%.

Le taux de rotation des effectifs est basé sur l'effectif hors "*Contractors Standard*" et hors "*intern/student paid*". 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).

Le taux de rotation est calculé annuellement en tenant compte du nombre de salariés ayant quitté le Groupe divisé par l'effectif moyen. Cette méthodologie est constante par rapport aux années passées.

Les départs volontaires incluent les démissions, les fins de CDD, les retraites, les décès et les annulations d'embauche enregistrées un mois après le mois d'embauche. Les départs involontaires regroupent tous

Au 31 décembre 2025, le Groupe comptabilisait un taux de rotation de 15,0 % pour un total de 2 835 salariés ayant quitté le Groupe (15,6 % en 2024) et un taux de rotation de départs volontaires de 11,9 % (12,9 % en 2024), dont 5,5% pour les salariés avec une ancienneté supérieure à trois ans. Ces 3 taux sont en baisse constante depuis 2021.

3.1.1.6 Collaborateurs autres que les salariés (S1-7)

2025		2024	
Nombre total de salariés non-employés	Dont travailleurs indépendants	Nombre total de salariés non-employés	Dont travailleurs indépendants
2 124	1 900 (89%)	1 793	1 591 (89%)

3.1.2 Équilibre vie professionnelle - vie privée et temps de travail

Chez Ipsos, le temps passé ensemble au bureau favorise le développement professionnel, la collaboration, la créativité, les interactions informelles et le sentiment d'appartenance, autant d'éléments qui sont indispensables au succès du Groupe.

Par ailleurs, les employés bénéficient d'un certain degré de flexibilité grâce à des règles communes de travail « hybride », adaptées au contexte de chaque pays d'implantation. Ces principes permettent, dans la plupart des pays, jusqu'à deux jours de télétravail par semaine en moyenne. En complément, lorsque les collaborateurs ne sont pas au bureau, ils peuvent être en visite chez les clients, renforçant ainsi les relations directes et privilégiées qu'Ipsos entretient avec ses partenaires.

Ce mode d'organisation favorise à la fois la flexibilité, la performance collective et la proximité avec les clients. Ces règles, diffusées à l'ensemble des salariés, sont révisées périodiquement afin de rester en adéquation avec les évolutions organisationnelles.

La majorité de nos collaborateurs ayant désormais opté pour un mode de travail hybride, cette combinaison de présence au bureau et de télétravail peut rendre parfois complexifier la distinction entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, nos collaborateurs sont vivement encouragés à prendre des pauses et leurs congés légaux pour pouvoir déconnecter. Ils bénéficient également d'initiatives, globales ou locales (séminaires, applications mobiles, formation...) qui les accompagnent dans la recherche de cet équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Trois exemples :

- En Roumanie, l'événement "Nature Walks" réunit les collaborateurs pour se ressourcer et renforcer les liens d'équipe lors de marches dans un cadre naturel. Alliant activité physique et moments partagés, cette initiative rappelle l'importance de l'équilibre, du bien-être et de la collaboration au-delà du cadre professionnel.



- En Asie-Pacifique, le bien-être des employés est soutenu en continu - 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 - grâce au programme d'aide aux employés (EAP - Employee Assistance Programme) et à l'initiative "Employee Listens", garantissant ainsi un soutien rapide et des retours d'informations exploitables.

Contact Us...

Anytime, Anywhere

No-cost, confidential solutions to life's challenges.

Confidential Emotional Support

Our highly trained, local clinicians will listen to your concerns and help you and your family members with any issues, including:

- Anxiety, depression, stress
- Grief, loss, life adjustments
- Relationship/partner conflicts

Legal Guidance

Talk to a local legal expert for practical assistance with your most pressing issues. Our experts offer a free half-hour consultation per issue per year on almost any legal topic, including:

- Divorce, adoption, family law
- Wills and trusts
- Landlord or tenant issues, and more

Financial Information

Our financial experts can assist with a wide range of issues. They offer a free half-hour consultation per issue per year for:

- Retirement planning, taxes
- Relocation, mortgages, insurance
- Budgeting, debt, bankruptcy and more

Your ComPsych® GuidanceResources® programme offers someone to talk to and resources to consult whenever and wherever you need them.

Call: See phone list below for your local number

Your programme phone number gives you direct, 24/7 access to a GuidanceConsultant™, who is a trained clinician who can support you and offer referrals for ongoing assistance with a local expert.

Online: guidanceresources.com

App: GuidanceNow™

Web ID: IPSOS

Log on today to search the directory for a local provider or phone number. You can also review articles and other helpful tools where available.

24/7 Support, Resources & Information

- Au niveau global, le Centre de formation interne à Ipsos - ITC - propose une formation sur la gestion du temps pour aider tous les collaborateurs du Groupe à gérer au mieux leur charge de

travail. Dans cette formation, des outils et des ressources concrètes sont disponibles pour identifier les priorités, planifier sa journée et gérer les urgences de manière à pouvoir allouer du temps aux tâches prioritaires. Cette formation est accessible à 100% aux salariés du Groupe. L'ITC est une plateforme hébergeant des modules de formation disponible de manière permanente pour les salariés.

Pour faire face aux contextes économiques et sociaux variés des pays où Ipsos opère et se prémunir des risques psycho-sociaux pouvant engendrer une gestion personnelle complexe, Ipsos a mis en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement variées qui offrent écoute, accompagnement et moyens pour préserver l'équilibre personnel et la flexibilité de chacun, comme :

- Des formations en ligne, disponibles sur la plateforme interne, le Ipsos Training Center, pour aider l'ensemble des managers du Groupe à gérer les équipes travaillant de manière hybride, ainsi que des ressources pour gérer le stress et développer la résilience et le bien-être des collaborateurs. Ces formations sont accessibles en permanence à l'ensemble des salariés.
- En France, un dispositif de dons de congés permet aux collaborateurs "aidants" de bénéficier de jours supplémentaires pour être présents auprès de leurs proches en besoin d'accompagnement, créant ainsi une véritable communauté de soutien au sein de l'entreprise. Depuis son lancement, 174 jours -dont 33,5 en 2025 - ont été offerts, et 40 jours ont été pris cette même année. La France a également créé un réseau spécifique pour les "Aidants" créant un environnement de travail plus inclusif et solidaire pour les salariés accompagnant un proche en perte d'autonomie. Un dispositif de prévention des risques psychosociaux assuré par des psychologues du travail en présentiel et en distanciel, 100% confidentiel et gratuit, est également proposé aux collaborateurs qui le souhaitent.
- Au Canada, le programme "Returnity" accompagne le retour au travail après un congé parental. Il offre aux collaborateurs concernés la possibilité de travailler quatre jours par semaine durant leur premier mois de reprise, tout en percevant leur rémunération habituelle à temps plein. Ce programme favorise une transition progressive et bienveillante, soutenant à la fois le bien-être des parents et leur réintégration harmonieuse au sein de l'équipe.
- Au Royaume-Uni, tous les collaborateurs bénéficient d'un accès à un médecin généraliste en ligne via l'application "My Bupa", sans frais supplémentaires. Le programme "Bupa Well+ Silver", destiné aux salariés de niveaux 6 à 8, propose des services de bien-être et de santé mentale, incluant fitness en ligne, coaching et physiothérapie à distance, illustrant l'engagement du Groupe envers la santé et le bien-être de ses collaborateurs.
- En Roumanie, deux initiatives ont été déployées pour promouvoir la santé physique et mentale des collaborateurs : des webinaires éducatifs sur la gestion du stress, la résilience émotionnelle et la pleine conscience, ainsi que des événements interactifs « Health Day » consacrés à la qualité du sommeil, la gestion de la fatigue chronique, le renforcement du système immunitaire et la gymnastique corrective. Ces actions ont favorisé la sensibilisation et encouragé l'adoption d'habitudes de vie saines et durables.

3.1.2.2 Engagement extra-professionnel

Concernant l'engagement de salariés dans la réserve militaire, Ipsos veille à ce que les réglementations locales soient respectées. Par exemple, en France, Ipsos suit le code du travail et accepte qu'un réserviste puisse honorer son engagement en approuvant la demande de congé du salarié.

3.1.2.3 Objectifs et métriques (S1-5 & S1-15)

En ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'ensemble des effectifs dispose de ressources qui permettent de le préserver, et celles-ci s'illustrent à minima par les deux mesures suivantes :

- La mise en place dans chaque pays où l'entreprise est implantée, d'accords et de politiques permettant aux salariés de bénéficier d'un certain nombre de jours de télétravail s'ils en manifestent le souhait,
- Le droit aux congés familiaux, ainsi qu'à des horaires de travail flexible. Le suivi de la prise de ces congés est assuré par les pays sans consolidation au niveau du Groupe.

Tous les salariés de l'entreprise ont droit à des congés familiaux rémunérés et non rémunérés correspondant à des congés de maternité, des congés de paternité, des congés parentaux...

Aucun objectif additionnel sur ce sujet n'est défini à date. La principale action à venir consiste pour le Groupe à recueillir l'information sur le nombre de jours de congés familiaux pris par pays, afin de s'assurer que ce droit aux congés familiaux est effectivement mis en œuvre dans l'ensemble des pays où Ipsos opère.

3.1.3 Rémunérations des employés

3.1.3.1 Politique et actions en lien avec la rémunération des employés

La stratégie 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 de retenir les talents et reconnaître la performance tout en se conformant à la législation locale en vigueur.

Des analyses de salaires sont réalisées par les pays les plus importants en effectif pour veiller à conserver un positionnement compétitif permettant à la fois d'attirer les bons candidats, de fidéliser les talents, et de rémunérer les employés conformément à leur niveau de performance à leur poste.

Chaque année, Ipsos fait l'acquisition d'études salariales des pays dans lesquels il est implanté. Cela représente plus de 80 pays pour lesquels Ipsos compare ses budgets, prévisions d'augmentations, ainsi que d'autres critères internes comme le niveau d'activité, avec des données externes telles que les taux d'inflation et des benchmarks salariaux. Ces données sont recueillies auprès de prestataires reconnus (rapport GCPR de Mercer par exemple).

Afin de pouvoir comparer ses différents métiers, Ipsos les classifie au travers d'une « Job Library » dans laquelle près de 200 types de postes sont listés. Ces postes sont classés selon 4 types de fonctions qui reflètent les principales activités d'Ipsos : Études et Sciences, Opérations et Plateformes, Gestion des Grands Comptes et Fonctions Support.

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

Classifications

Ipsos a mis en œuvre une classification interne des postes avec 3 objectifs :

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

Cette grille de classification est utilisée à l'échelle mondiale et comprend sept niveaux : de 1 à 7.

Les niveaux 5, 6 et 7 correspondent aux premières étapes d'une carrière et représentent 69,2% des effectifs du Groupe. Pour ces niveaux, la rémunération est généralement composée d'un seul salaire fixe,

augmentant en fonction des responsabilités confiées, de la maîtrise des postes et de la performance individuelle.

Les niveaux 3 et 4 correspondent au management intermédiaire et représentent 26,1% 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 du Groupe.

Les niveaux 1 et 2 correspondent aux postes de cadres dirigeants qui représentent 4,7% 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 la performance du Groupe et qui a pour vocation de rémunérer avec une échéance moyen-long terme (vesting de 3 ans).

Les rémunérations globales de ces cadres dirigeants (salaire, bonus et actions gratuites) sont examinées au niveau du Groupe afin de s'assurer de la cohérence des montants et du respect de l'équité femmes / hommes.

3.1.3.2 Objectifs et métriques (S1-5, S1-10 & S1-16)

Ipsos respecte la législation dans les pays dans lesquels se trouvent ses sociétés et filiales, notamment en ce qui concerne le salaire minimum local. L'objectif recherché par la CSRD concernant le salaire adéquat consiste à s'assurer que les entreprises adoptent des pratiques de rémunération équitables, garantissant un niveau de salaire qui répond aux besoins fondamentaux des employés et de leurs familles, tout en respectant les standards de vie locaux.

Ipsos définira la méthodologie la plus appropriée en tenant compte de la cellule familiale tout en respectant la confidentialité des informations personnelles de ses salariés.

Les mécanismes de collecte sont à présent uniformisés afin d'assurer une information de qualité au travers d'une source unique, toute information relative à la rémunération sera fournie par iTalent. L'écart identifié en 2024 étant inférieur à 5%, aucune mesure spécifique n'a été mise à œuvre.

En revanche, lors de la campagne de revue des rémunérations, chaque pays procède à ses contrôles de comparaison afin de vérifier que les attributions d'augmentation de salaire respectent un bon équilibre entre les femmes et les hommes.

A ce jour, Ipsos mesure deux types d'écart :

- L'écart de rémunération en pourcentage entre ses salariés féminins et masculins. Cet écart est inférieur à 4% en 2025.
- Le rapport entre la rémunération annuelle totale du salarié le mieux payé du Groupe et la rémunération totale annuelle médiane de tous les autres salariés s'élève à 41.

Ces deux indicateurs font partie des éléments de publication externe et participent à développer et à renforcer la culture de transparence et d'équité des rémunérations.

Rémunération adéquates

Conformément aux lignes directrices en matière de reporting et compte tenu de ses pratiques, Ipsos s'assure que ses employés perçoivent un salaire au moins égal ou supérieur au salaire minimum national dans les pays où les informations applicables sont disponibles. En tant qu'élément fondamental de sa stratégie de rémunération, le Groupe reconnaît l'importance de rester *a minima* aligné sur les exigences légales et le respect des normes nationales en matière de salaire minimum.

100 % des employés perçoivent un salaire conforme ou supérieur au salaire minimum fixé par la législation nationale ou la négociation collective dans les pays où Ipsos opère. Toutefois, le Groupe reconnaît également l'importance de se conformer aux références et normes internationales en matière

de salaire de subsistance (ou salaire adéquate), comme celles d'organisations telles que la Sustainable Trade Initiative (IDH), la Wage Indicator Foundation et le Fair Wage Network.

L'objectif sera de prendre en compte la démarche de ces méthodologies et d'adopter progressivement ces pratiques éditées par ces organisations ou des standards similaires. Cela permettra de veiller à ce que tous les employés, selon leur lieu de travail, reçoivent un salaire adéquat et décent conforme aux références.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Méthodologie concernant le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est réalisé selon les principes suivants :

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes **dans chaque pays** tiennent compte des **devises** et des **pratiques de rémunération locales**;
- Dans chacun des pays, détermination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes **selon la classification interne par niveau** (voir "[Classifications](#)" dans le même chapitre).
- Les salaires pris en compte dans le calcul sont des montants annualisés.

Certaines **exclusions** ont été appliquées afin de maintenir la précision et la pertinence de l'analyse réalisée :

- Les salariés non actifs ou suspendus, ainsi que les salariés dont le nombre d'heures hebdomadaires est inférieur à huit heures,
- Les salariés des pays de 10 employés ou moins dont la comparaison n'est pas possible entre les femmes et les hommes comme par exemple lorsque dans une même classification.

Ces exclusions représentent en totalité moins de 1% de l'effectif total.

Résultats concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

En 2025, l'écart de rémunération entre les salariés féminins et masculins d'Ipsos est inférieur à 4%.

Ratio de rémunération totale annuelle

Le ratio de rémunération totale annuelle couvre tous les employés du Groupe Ipsos.

Méthodologie concernant le calcul du ratio de rémunération totale annuelle

Le calcul du ratio de rémunération totale annuelle, compare la rémunération du Directeur Général (incluant salaire fixe, primes, intéressement long terme et avantages en nature) à la rémunération médiane de l'ensemble des employés du Groupe.

Les composantes de rémunération incluses dans la détermination de cette rémunération médiane sont :

- La rémunération fixe versée sur 2025
- La rémunération variable (primes, intéressement, participation) versée en 2025
- Les divers avantages en nature attribués en 2025 (par exemple : voitures de société, compléments de retraite...)
- Les attributions de plans d'actions gratuites intervenues en 2025.

Résultats concernant le ratio de rémunération totale annuelle

En 2025, le ratio de rémunération totale annuelle, qui compare la rémunération du Directeur Général du Groupe à la rémunération médiane des autres employés, est de 41.

Ce résultat s'inscrit dans le contexte d'une multinationale présente dans près de 87 pays, où le Directeur Général, basé en France, est comparé à l'ensemble des employés à l'international, tous intégrés à la chaîne de valeur.

L'interprétation de ce ratio nécessite de prendre en compte les spécificités des normes de rémunération internationales, les fluctuations de change, les niveaux de coût de la vie et les variations régionales des pratiques de rémunération.

3.1.4 Dialogue social, liberté d'association et négociations collectives

3.1.4.1 Politiques et actions

Le Groupe Ipsos respecte 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, le Groupe veille au respect inconditionnel de ce principe. Tous les employés d'Ipsos peuvent ainsi adhérer librement à des organisations syndicales.

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

Ce dialogue avec les employés est mené à travers des comités d'entreprise, si la taille de l'entité le permet, des réunions mensuelles avec les délégués du personnel ou, via des rencontres de salariés avec les dirigeants. Au 31 Décembre 2025, 80 accords sont en vigueur au sein des 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...). Ipsos est convaincu que l'ensemble de ces dispositifs permet d'améliorer la rétention des salariés, et donc la performance de l'entreprise.

3.1.4.2 Objectifs et métriques (S1-5, S1-8, S1-11)

Soucieux d'améliorer constamment le cadre de travail, le Groupe coordonne les négociations collectives et en communique les résultats. Ces négociations, conduites par les responsables RH dans chaque pays et/ou région, ont permis la signature d'accords collectifs dans de nombreux pays (voir ci-après). Conformément à la réglementation locale et aux conventions fondamentales de l'OIT (n° 87 et 98), le Groupe respecte et promeut la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit de ses collaborateurs à constituer ou adhérer à un syndicat.

Couverture des négociations collectives

Au 31 décembre 2025, 24% des employés du groupe (hors *contractors* et stagiaires) sont couverts par des conventions collectives.

Dialogue social

Dans l'Espace économique européen (EEE), le Royaume-Uni est considéré comme l'unique pays dans lequel Ipsos opère avec un effectif important puisque que les salariés du Royaume Uni représentent plus de 50 salariés et plus de 10% des salariés totaux du Groupe.

	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
Taux de couverture	Salariés — EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — non EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	représentants des travailleurs (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des
0 – 19 %	Royaume Uni (0%)	n.a	Royaume Uni (0%)
20 – 39 %	n.a	n.a	n.a
40 – 59 %	n.a	n.a	n.a
60 – 79 %	n.a	n.a	n.a
80 – 100 %	n.a	n.a	n.a

Le groupe n'a pas fixé d'objectif global quant à la couverture des salariés par des représentants des travailleurs, s'agissant d'un sujet appréhendé localement dans chacun des marchés.

Protection sociale

À ce jour, Ipsos ne mesure pas la couverture sociale de ses employés contre les risques majeurs de la vie (maladie, chômage, accident du travail, invalidité, congé parental, retraite, etc.). Ipsos mesure cependant, via le *Responsible Business Survey*, le taux de couverture des employés par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Au 31 décembre 2025, le taux est de 94% (hors *contractors* et stagiaires).

3.1.5 Santé, sécurité et bien être des employés d'Ipsos

3.1.5.1 Politiques et actions

Ipsos s'engage pleinement pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs, un principe fondamental inscrit dans son Code de conduite et d'éthique professionnelle. Des politiques et procédures détaillées, adaptées aux spécificités locales, sont disponibles sur demande dans les près de 90 pays et 250 villes où Ipsos opère. Ipsos ne dispose pas de politique globale de prévention des accidents du travail car son domaine n'entraîne que très peu d'accidents du travail (0,9 accident pour 1 000 000 d'heures travaillées). Néanmoins, soucieux du bien-être de tous (collaborateurs, visiteurs, intervenants terrain, etc.), en 2025 Ipsos a formé 5 668 personnes aux procédures de santé et sécurité, et environ 1 000 collaborateurs sont spécifiquement dédiés à ce sujet, menant de nombreuses initiatives. Dans un contexte mondial incertain, Ipsos a également lancé en 2024 le programme global "Ipsos Cares", visant à promouvoir le bien-être et la santé de ses équipes.

Ce programme repose sur trois piliers fondamentaux :

- Santé mentale : "Ipsos Cares" vise à aider les collaborateurs à trouver un équilibre entre les objectifs de l'entreprise et leur bien-être personnel, notamment sur le plan mental en favorisant une meilleure gestion de leur vie professionnelle et privée :
 - Flexibilité dans l'aménagement des horaires d'arrivée et de départ et mode de travail hybride.

- Accès à un large éventail d'apprentissages qui abordent des domaines essentiels tels que la gestion du temps, la gestion du stress et la résilience personnelle, la promotion de l'inclusion et de la diversité.
- Ipsos Facto, l'outil d'intelligence artificielle interne, est mis à la disposition de l'ensemble des salariés, leur offrant un gain de temps et la possibilité de se concentrer davantage sur des tâches stratégiques et créatives. En 2025, environ 2 900 nouveaux collaborateurs ont été certifiés visant ainsi à soutenir un emploi durable et à contribuer à la stabilité économique.
- Un accès à une plateforme d'assistance ou une hotline psychologique en fonction des pays.
- Et bien d'autres initiatives pour favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie privée dont les contenus sont disponibles dans le livret Ipsos Cares accessible par tous via l'intranet.
- Bien-être physique : En promouvant le bien-être physique, "Ipsos Cares" contribue à l'amélioration de la vie professionnelle des collaborateurs, à l'optimisation de leurs performances et de leur productivité, créant un environnement de travail plus sain.
 - En fonction des pays, Ipsos offre à ses salariés l'accès à une salle de sport interne à l'entreprise ou une participation à des salles externes, des programmes de bien être, etc.
 - En 2024, Ipsos a déployé l'application "United Heroes" à l'échelle mondiale pour tous ses employés, soutenant les trois piliers du programme, avec plus de détail ci-dessous.
- Bien-être social : "Ipsos Cares" promeut un environnement de travail positif, diversifié et collaboratif, favorable à l'épanouissement social de chacun. En encourageant les interactions sociales, en renforçant la cohésion d'équipe, en participant activement au service de nos différents réseaux et en favorisant la collaboration transverse, Ipsos bâtit un lieu de travail inclusif et respectueux où chaque individu se sent valorisé et respecté.
 - Nos réseaux de salariés sont essentiels. Ils sont dirigés et animés par les collaborateurs et contribuent à faire d'Ipsos un lieu de travail diversifié et inclusif, créant un sentiment d'appartenance pour tous. Au Royaume-Uni, Le réseau "Senior" a pour mission de soutenir les collaborateurs seniors dans leurs évolutions et transition de carrière. Le réseau de la "Communauté des aidants" dans plusieurs pays aide à créer un environnement de travail plus inclusif et solidaire pour les collaborateurs qui aident un proche en perte d'autonomie. Le réseau "Pride" accompagne l'inclusion des LGBTQI+, en prévenant les discriminations, et en sensibilisant et en ouvrant la discussion. Le réseau "Gender Balance" (équité hommes/femmes) a pour objectif de soutenir et inspirer les femmes dans le but de faire progresser leur carrière chez Ipsos.
 - Depuis juillet 2023, chaque collaborateur bénéficie de deux jours payés par an dédiés au volontariat, qu'il peut effectuer seul ou avec ses collègues illustrant ainsi l'engagement de l'entreprise envers l'entraide, le soutien communautaire et les relations sociales. Il s'agit d'une initiative déployée dans l'ensemble des filiales d'Ipsos. En 2025, 13 168 heures ont ainsi été dédiées au volontariat.

L'ambition du Groupe est d'être le meilleur endroit où travailler dans l'industrie des Etudes, un lieu où chacun peut être soi-même, s'épanouir et se développer professionnellement.

Ce programme de bien-être et de santé est accessible à tous les collaborateurs via le site intranet.

L'application United Heroes, soutenant Ipsos Cares, est disponible en 13 langues. Cette application nourrit les trois piliers du programme en offrant un accès à une large variété de contenus (articles, vidéos, coaching), des défis sportifs et ESG, ainsi qu'à un espace en ligne permettant aux collaborateurs du monde entier de se connecter et de renforcer leur sentiment d'appartenance à une même entreprise. Plus de 5 300 de nos collaborateurs l'utilisent depuis son lancement. Depuis septembre 2025, une nouvelle fonctionnalité permet à nos collaborateurs de reverser leurs points accumulés lors de leurs activités à différentes associations chaque mois (sélectionnées par United Heroes), renforçant ainsi

l'impact social et solidaire de l'application tout en mettant en lumière l'engagement concret et la générosité de nos équipes.

- Ce programme global est également soutenu par des initiatives régionales et locales, comme en Asie Pacifique où une semaine dédiée au bien-être a été organisée. Celle-ci a abordé des thématiques variées, notamment le cancer, en proposant des conseils pratiques et fondés sur des preuves pour réduire les risques, ainsi que des contenus sur la santé mentale.



- En France, Ipsos bva poursuit son engagement en faveur du bien-être des collaborateurs avec un dispositif de prévention des risques psychosociaux. Ce programme offre deux formats complémentaires, 100 % confidentiels, anonymes et gratuits : des permanences en présentiel sur tous les sites, assurées par des consultants spécialisés du cabinet USIDE, et des entretiens à distance avec une psychologue du travail, accessibles par visioconférence via smartphone ou ordinateur.



- Dans la région MENA, des programmes de santé mentale et de bien-être ont été mis en place, incluant des webinaires, des bilans de santé et des journées Yoga/Fitness, afin de promouvoir le bien-être des employés dans l'ensemble des bureaux de la région.

3.1.5.2 Objectifs et métriques (S1-5 y compris MDR-T & MDR-M & S1-14 & S1-17)

Santé, sécurité et bien-être au travail

Ipsos mesure le taux de couverture des employés par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Au 31 décembre 2025, le taux est de 94 % (hors *contractors* et stagiaires).

En 2025, aucun décès dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle n'a été enregistré. On dénombre 28 accidents du travail et 35 cas de maladies professionnelles ayant entraîné 525 jours calendaires d'absence.

Le rapport entre le nombre d'accidents du travail (avec et sans arrêts) et le nombre d'heures travaillées est de 0,9 accident du travail pour 1 millions d'heures travaillées déclarées.

Ces indicateurs concernent uniquement les salariés de l'entreprise, aucun suivi n'étant actuellement réalisé pour les autres travailleurs de la chaîne de valeur.

Aucun objectif n'a été fixé pour 2025 en matière de santé et sécurité. Ipsos s'assurera que tous les indicateurs de santé physique, psychologique et sociale répertoriés dans l'enquête Pulse témoignent d'une bonne santé générale des salariés et que des mesures ad-hoc soient prises dès que cela est nécessaire. Ipsos s'engage à soutenir la santé et le bien-être de ses collaborateurs.

- En Belgique, Ipsos a été de nouveau nommé par *Sports Flanders* pour les prestigieux *Best Sports Company Awards* et a remporté le trophée du *Best Sports Tip*, en reconnaissance de l'engagement à développer de nombreuses initiatives dans le cadre du programme *Energy* (sports et bien-être) en mobilisant les ressources internes. L'énergie et le talent des collaborateurs sont valorisés, dans un environnement qui favorise leur partage et leur mise en pratique entre collègues.
- En Amérique du Nord, le programme Ipsos Cares Wellness a proposé diverses activités de bien-être virtuelles, comprenant 20 événements axés sur le soin de soi, le fitness et des webinaires, réunissant 786 participants.
- En Argentine et au Brésil, le programme EAP offre un soutien nutritionnel, juridique, financier et psychologique, avec un taux d'utilisation de la plateforme de 14 %. Parmi les initiatives sportives, la marche Avon pour la lutte contre le cancer du sein et la course UNICEF, ainsi que d'autres événements, mobilisent en moyenne 20 % des collaborateurs dans des activités sportives.

En 2025, Ipsos a reçu plusieurs distinctions qui reflètent son engagement en faveur du bien-être et de l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs à travers le monde.

Ipsos a été officiellement certifié « Great Place to Work » comme l'un des meilleurs endroits où travailler au Mexique et au Pérou. Au Brésil, Ipsos a obtenu la certification "Incredible Places to Work (LIPT)" et a été reconnu parmi les 150 meilleures entreprises où travailler dans le pays. Aux États-Unis, le groupe a été distingué par Forbes et Statista comme l'un des "America's Best Employers for Women 2025". Enfin, en Chine, Ipsos a reçu pour la quatrième année consécutive le prix HR Asia 2025 "Best Companies to Work for in Asia", célébrant l'excellence de ses pratiques RH dans la région. Par ailleurs, Ipsos a obtenu la certification "Best Family-Friendly Management" en Corée et la "Eruboshi Certification" au Japon, démontrant son engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Au Canada, Ipsos a été reconnu par le prix « Waterstone's Canada's Most Admired Corporate Cultures », une distinction qui souligne l'engagement conjoint de nos dirigeants et de nos équipes à faire vivre nos valeurs et à créer un environnement où chacun peut pleinement contribuer.



Temps de travail, taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme (congrés maladie, maternité et accidents du travail) s'élève à 1,26 % en 2025, en très légère hausse par rapport à 2024 (1,2%).

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

Ce taux, historiquement suivi en France pour des raisons légales, fait désormais l'objet d'un suivi par pays au sein du Groupe Ipsos depuis 2018, avec des analyses des causes et des plans d'actions locaux.

Incidents en matière de discrimination, harcèlement, conditions de travail et droit du travail

Ipsos mesure les incidents liés à la discrimination, au harcèlement et à d'autres problématiques (conditions de travail, heures de travail, salaires, droits des travailleurs, égalité des sexes, diversité, travail des enfants, travail forcé, etc.) grâce à son mécanisme de lanceurs d'alerte (*Whistleblowing*) détaillé en section [5.4.2.4.3](#).

En 2025, 23 cas de discrimination ou harcèlement et 11 incidents liés aux conditions et droits du travail ont été confirmés. La plupart de ces cas n'ont pas donné lieu à des suites. Le montant total des amendes, sanctions et indemnisations liées à ces cas s'élève à 7 K€, un montant non significatif par rapport aux états financiers au 31/12/2025.

	2025	2024
Nombre total d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés au cours de la période de référence	23	14
<i>dont les incidents examinés par Ipsos</i>	23	14
<i>dont les plans de réparation en cours de mise en œuvre</i>	2	2
<i>dont les plans de réparation qui ont été mis en œuvre, dont les résultats ont été passés en revue dans le cadre des procédures de réexamen interne ordinaire de la gestion</i>	2	4
<i>dont les incidents ne faisant plus l'objet d'une action</i>	15	8
Nombre d'incidents en matière de conditions de travail et droit du travail affectant les effectifs de l'entreprise au cours de la période de référence	11	10
Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant les effectifs de l'entreprise au cours de la période de référence	0	0
<i>dont Ipsos a joué un rôle visant à obtenir réparation pour les personnes touchées</i>	0	0

3.1.6 Égalité des sexes

3.1.6.1 Politiques et actions

A l'instar du secteur des études qui est majoritairement féminin, Ipsos compte 60 % de femmes et 40 % d'hommes parmi ses effectifs, avec une proportion atteignant 65 % dans les fonctions liées aux études et 51 % dans les fonctions support.

Ipsos applique le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans le respect des réglementations locales. Cet engagement se traduit concrètement par la promotion de l'égalité des chances et des salaires, l'équité en matière de promotion et d'évolution de carrière, et la création de conditions de travail favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2019, Ipsos a lancé le programme «Women in Ipsos» pour garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de salaire, de progression de carrière et de traitement.

Ce programme international, basé sur le mentorat, la formation et l'organisation d'événements, vise à soutenir les femmes dans leur développement professionnel et à briser le plafond de verre.

En 2020, le programme a été rebaptisé « Gender Balance Network» pour rassembler non seulement les femmes mais aussi les hommes, afin qu'ils s'engagent ensemble sur un pied d'égalité.

Chaque pays a ensuite adapté le programme à son contexte local.

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

Engagé de longue date pour la lutte contre les discriminations, Ipsos est signataire des Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) des Nations Unies. Ces sept principes guident les entreprises pour promouvoir l'autonomisation des femmes, allant du leadership de haut niveau aux initiatives communautaires et à la transparence du reporting.



- Le « Gender Balance Network » existe depuis 8 ans et reste une voix très influente au sein de l'entreprise, garantissant à ce que la parité entre les sexes soit respectée. Au niveau local le "Gender Balance Network" s'est concentré sur l'extension du soutien aux aidants, quel que soit leur sexe. Des politiques visant à améliorer la qualité, le taux de retour et la réintégration après un congé parental ont été élaborées (par exemple, l'accréditation de la Corée pour sa politique et sa culture favorables à la famille), ainsi que des mesures visant à soutenir les employés pendant les moments difficiles de leur vie (par exemple, le soutien aux femmes en période de ménopause sur des marchés tels que les États-Unis, l'Afrique du Sud et la Pologne). Sue Phillips, Directrice mondiale de l'ESG et sponsor exécutive d'Ipsos Belong (programme favorisant des initiatives en matière d'inclusion et de diversité), déclare : « Il est important de maintenir l'énergie en faveur notre "Gender Balance Network". Nos enquêtes indiquent systématiquement que pour deux répondants sur trois (68%), l'égalité des sexes est un sujet personnellement important. En revanche, ils sont beaucoup moins nombreux (42 %) à penser qu'ils verront des progrès significatifs en matière d'égalité des sexes au cours des cinq prochaines années".
- Au Kenya, Ipsos a lancé le Sister and Men Talk Circle, qui offre une plateforme pour un dialogue ouvert sur des questions qui touchent à la fois les hommes et les femmes, favorisant ainsi la compréhension et la collaboration entre les genres.



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 2025 :

- 41 % des cadres du niveau 1 de l'équipe dirigeante sont des femmes (rappel taux 2024 : 40%). Ce niveau comprend les 197 principaux cadres dirigeants et experts d'Ipsos, et, pour la plupart, actionnaires du Groupe.
- 49% des cadres du niveau 2 de l'équipe dirigeante sont des femmes : un vivier plus que prometteur dans la succession des cadres du niveau 1 précédent (rappel taux 2024 : 50%). Ce niveau comprend près de 683 cadres dirigeants et experts complémentaires.

3.1.6.2 Objectifs et métriques (S1-5 & S1-6)

Ipsos s'engage pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Répartition des effectifs avec ventilation par sexe, type de contrat et distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel

2025				
	Femme	Homme	Non déclaré	Total
Nombre de salariés (effectif/ETP)	11336 (59,9%)	7589 (40,1%)	n/a	18 925 (100%)
Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)	11117 (59,8%)	7465 (40,2%)	n/a	18 582 (100%)
Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)	219 (63,8%)	124 (36,2%)	n/a	343 (100%)
Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)	10506 (58,7%)	7392 (41,3%)	n/a	17 898 (100%)
Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)	830 (80,8%)	197 (19,2%)	n/a	1 027 (100%)

2024				
	Femme	Homme	Non déclaré	Total
Nombre de salariés (effectif/ETP)	11150 (59,9%)	7445 (39,9%)	44 (0,2%)	18639 (100%)
Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)	10919 (59,8%)	7316 (40,0%)	40 (0,2%)	18275 (100%)
Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)	231 (63,5%)	129 (35,4%)	4 (1,1%)	364 (100%)
Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)	10327 (58,6%)	7254 (41,2%)	41 (0,2%)	17622 (100%)
Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)	823 (80,9%)	191 (18,8%)	3 (0,3%)	1017 (100%)

(*) Sexe tel que spécifié par les salariés eux-mêmes.

Répartition des effectifs fin de période et moyen avec ventilation par sexe

Genre	2025		2024	
	Nombre de salariés (effectifs à la fin de la période)	Nombre moyen sur la période	Nombre de salariés (effectifs à la fin de la période)	Nombre moyen sur la période
Homme	7589 (40,1%)	7 563 (40,1%)	7 445 (39,9%)	7 360 (39,9%)
Femme	11 336 (59,9%)	11 309 (59,9%)	11 150 (59,9%)	11 075 (60,0%)
Non déclaré	n/a	n/a	44 (0,2%)	24 (0,1%)
Total salariés	18 925 (100%)	18 870 (100%)	18 639 (100%)	18 459 (100%)

Nombre de salariés dans les pays où l'entreprise compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés

Pays	2025	2024
	Nombre de salariés (effectifs)	Nombre de salariés (effectifs)
UK	2 042 (10,8%)	2 003 (10,7%)
USA	1 804 (9,5%)	1 909 (10,2%)
Autres pays (représentant moins de 10% du total)	15 079 (79,7%)	14 727 (79,1%)
Total	18 925 (100%)	18 639 (100%)

3.1.7 Diversité et inclusion des employés

3.1.7.1 Politiques et actions

L'engagement d'Ipsos en faveur de l'égalité et de la non-discrimination est inscrit dans son Code de conduite professionnelle et d'éthique.

Conformément au Principe 3 du Pacte Mondial des Nations Unies, Ipsos respecte la non-discrimination dans tous ses pays d'implantation. Considérant la diversité comme source de progrès et de performance, Ipsos s'engage à assurer l'équité en matière d'emploi et à créer un environnement de travail respectueux et digne. Le Groupe promeut l'égalité des chances pour tous les salariés et candidats, avec des politiques RH encourageant des comportements responsables, conformes aux bonnes pratiques en matière de droits humains, de diversité et de handicap.

Les politiques d'emploi d'Ipsos respectent les exigences légales et réglementaires, ainsi que les meilleurs standards internationaux.

Ipsos s'engage activement pour l'inclusion et la diversité avec son initiative mondiale "Belong", qui vise à créer un environnement de travail où chacun se sent bien.

"Belong" agit sur plusieurs fronts, notamment l'amélioration de la représentation des femmes et des minorités dans les postes de direction, la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la promotion d'un environnement sûr pour les employés LGBTQ+ et la réforme des pratiques de recrutement et de promotion pour des profils plus représentatifs de la population nationale.

Concrètement, Ipsos a mis en place divers réseaux de salariés (*ERG - Employees Resources Groups*), tels que "Gender Balance Network", "OUT@Ipsos", "BRIDGE" ("*Being Racially Inclusive and Diverse Is Good for Everyone*") et "Women's Network", pour soutenir les groupes sous-représentés et promouvoir l'inclusion. Le Groupe participe également à des événements mondiaux comme la Journée Internationale de la Femme pour sensibiliser et promouvoir l'égalité des sexes.

Le comité « Belong » travaille également à répondre aux attentes de des clients du Groupe à travers trois grands axes :

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

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

- En 2024, Ipsos a élaboré un guide intitulé « How to Belong », accessible à tous via notre intranet. Ce guide présente les meilleures pratiques et couvre tous les aspects, de la compréhension du "pourquoi" de l'appartenance aux conseils pratiques pour la mise en place de réseaux de collaborateurs et l'accès aux ressources. Il s'adresse à tous ceux qui désirent approfondir leurs connaissances sur la diversité, l'équité, et l'inclusion chez Ipsos.



- Selon notre enquête Pulse 2025, 9 employés sur 10 déclarent se sentir libres d'être eux-mêmes au travail, quel que soit leur parcours, leur genre ou leur identité. Ce résultat mondial témoigne de l'impact des initiatives locales BELONG et des réseaux collaborateurs, qui intègrent inclusion, la diversité et empathie dans le quotidien chez Ipsos.

En 2025, les actions BELONG se sont déployées à l'échelle mondiale :

- En Allemagne, le nouveau réseau "Experience Matters" soutient les collaborateurs de 50 ans et plus à travers le mentorat et le développement professionnel.
- En Nouvelle-Zélande, les valeurs d'Ipsos ont été traduites en "te reo Māori" et célébrées via une fresque culturelle symbolisant l'inclusion visible.
- En Corée, Ipsos a obtenu la certification Family-Friendly pour ses politiques flexibles et bienveillantes.
- Au Brésil, des dirigeants masculins ont participé à des ateliers sur l'inclusion de genre, favorisant l'alliance et la sensibilisation.
- Au Canada, le "Neurodiversity Network" et l'Ipsos "Charity Trust" ont collecté plus de 5,5 millions de dollars pour des initiatives en santé mentale.
- Au Royaume-Uni, le "Pride Network" et les Ressources Humaines ont lancé une politique "Transitioning at Work" pour renforcer l'inclusion des personnes trans.
- Au Mexique, l'initiative « Voices of Belonging » se traduit par une série de podcasts mettant en avant des interviews de collaborateurs, afin de partager leurs parcours professionnels et personnels et de renforcer les liens authentiques entre les équipes. Lancée localement, l'initiative s'étend désormais à d'autres régions, offrant une meilleure compréhension des passions, motivations et expériences des collaborateurs au sein et en dehors d'Ipsos.

Dans ce cadre, EMBRACE, lancé en 2025, joue un rôle central en tant que Groupe de Ressources Collaborateurs célébrant la diversité culturelle (Many Cultures, One Love). EMBRACE promeut la compréhension culturelle, l'équité et la représentation à travers le mentorat, le dialogue interculturel et l'engagement communautaire. Ses valeurs — Empowerment, Mentorship, Belonging, Respect, Allyship, Community et Equity — guident des actions favorisant la connexion et la croissance partagée dans toutes les régions.

Ensemble, BELONG et EMBRACE promeuvent l'égalité des chances, le bien-être des collaborateurs et une gouvernance inclusive. Ils illustrent notre conviction qu'une culture de l'appartenance renforce non

seulement nos collaborateurs, mais favorise également une croissance durable, responsable et centrée sur l'humain.

3.1.7.2 Objectifs et métriques (S1-9 & S1-12)

Ipsos a trois objectifs principaux en matière de diversité et d'inclusion :

- Accroître la représentation des femmes aux postes de direction : Actuellement, les femmes représentent 40,6 % des effectifs de niveau 1 (objectif de 2025 fixé à 41%) et 48,9% des effectifs de niveau 2 (objectif de 2025 50%). Les femmes représentent 47,0% des effectifs des niveaux 1 & 2 confondus. L'objectif est d'atteindre au moins 42 % de femmes parmi les effectifs niveau 1 et au moins 50% pour les effectifs de niveau 2 d'ici 2026. Ces objectifs, ont été soumis à validation du Conseil d'Administration après présentation au Comité des Rémunérations.
- Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : L'écart actuel est inférieur à 4 %. L'objectif est de maintenir l'écart inférieur à 4% en 2025.
- Assurer l'accès de tous les employés aux réseaux de promotion de la diversité et de l'inclusion : L'objectif est que 100 % des effectifs aient accès à des réseaux tels que Pride ou Belong, cités précédemment, ainsi qu'aux actions de sensibilisation et de formation proposées par ces réseaux ou par l'ITC.

Par ailleurs, depuis plus de 5 ans, le ratio de féminisation des cadres dirigeants (niveaux 1 et 2) est un critère de bonus pour le Directeur Général, pondéré à 10 % et l'objectif de 2025 n'a pas été atteint (40,6% de femmes en L1 et 48,9% de femmes en L2).

Pour 2026, en périmètre constant, l'objectif a été fixé à 42% de femmes en L1 et 50% de femmes en L2).

Répartition par sexe en nombre et en pourcentage au niveau de l'encadrement supérieur

	2025		2024	
	Nombre de salarié au niveau de l'encadrement supérieur (Level 1 & Level 2)	Pourcentage de salarié au niveau de l'encadrement supérieur (Level 1 & Level 2)	Nombre de salarié au niveau de l'encadrement supérieur (Level 1 & Level 2)	Pourcentage de salarié au niveau de l'encadrement supérieur (Level 1 & Level 2)
Femme	414	2,2%	413	2,2%
Homme	466	2,5%	454	2,4%
Total	880	4,7%	867	4,7%

Répartition des salariés par tranche d'âge

	2025			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Jusqu'à 30 ans	27%	22%	25%	29%	26%	28%
30 à 50 ans	59%	60%	60%	56%	57%	56%
au-dessus de 50 ans	14%	17%	15%	15%	17%	16%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.1.8 Formation et développement des talents

3.1.8.1 Politiques et actions

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

Les collaborateurs ont besoin d'être formés pour répondre efficacement aux besoins des clients, mais aussi pour accroître leurs compétences, développer leur carrière et s'épanouir sur le plan professionnel. La formation est essentielle pour la croissance et le succès commercial d'Ipsos. La façon dont Ipsos développe et délivre ses formations a évolué afin d'être plus innovante, de maximiser la technologie et l'IA et d'utiliser au mieux les experts internes.

Ipsos met en œuvre 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.

Formation : focus sur l'Ipsos Training Center (ITC)

L'Ipsos Training Center (ITC) est en charge de la conception et de la diffusion de formations en ligne auprès de tous les collaborateurs.

Disponible à partir de la plateforme iTalent, l'ITC fournit les solutions d'apprentissage en ligne les plus récentes et joue un rôle majeur dans le développement des compétences au sein de l'organisation.

L'ITC sert de portail unique et centralisé à toutes les offres de formation mondiales d'Ipsos. Il est accessible sur mobile et fonctionne même hors ligne, rendant ainsi l'apprentissage plus flexible et facilement accessible pour les employés.

En 2025, 84% des employés d'Ipsos ont utilisé l'ITC pour suivre au moins une activité de formation. Cela démontre son fort niveau d'adoption et son impact auprès de l'ensemble des employés.

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

L'ITC propose actuellement 523 formations en ligne aux salariés, classifiées selon 6 types de compétences :

- **Client First** : améliorer les interactions avec les clients et le développement commercial, afin de devenir un partenaire de confiance pour nos clients.
- **Leadership et Savoir-Être** : renforcer l'efficacité personnelle et la capacité à gérer une équipe.

- **Onboarding et Support** : doter les employés des connaissances fondamentales nécessaires pour collaborer efficacement au sein d'Ipsos.
- **Études de marché** : renforcer l'expertise en matière d'études de marché.
- **Lignes de Service** : approfondir la compréhension des lignes de services, des outils et des méthodologies d'Ipsos.
- **Compétences Techniques** : développer la maîtrise des technologies actuelles et émergentes, y compris l'IA.

En 2025, 75 nouveaux cours sont venus enrichir le catalogue de l'ITC, élargissant ainsi les possibilités d'apprentissage offertes aux employés.

L'ITC propose aussi quatre programmes d'accréditation pour certaines lignes de services :

- Innovation
- Brand Health Tracking
- Healthcare Compliance
- Experience Academy

En outre, la certification « Fundamentals of People Management » aide les nouveaux managers et ceux qui aspirent à le devenir à développer des compétences essentielles en matière de leadership. La « Total Operations Academy », lancée en 2025, favorise l'apprentissage de compétences relationnelles et de savoir-être. L'ITC contribue également au développement des talents grâce au programme de formation « Generation Ipsos », qui vise à former les jeunes talents.

Les contenus des cours sont régulièrement revus et mis à jour en collaboration avec des experts de chaque sujet. Cela permet de garantir leur pertinence et leur adéquation aux besoins du business, aux nouvelles solutions d'Ipsos et aux déficits de compétences.

Afin de soutenir l'évolution rapide de l'IA et les besoins en formation des collaborateurs, l'ITC a développé plusieurs formations en ligne dans ce domaine. Ces formations incluent des contenus sur les outils dédiés, tels que Ipsos Facto, ainsi que des vidéos et des prises de parole inspirantes des experts Ipsos. En 2024, une certification à l'IA a été développée pour renforcer les compétences de tous dans ce domaine.

En réponse à l'évolution rapide de l'IA et aux besoins changeants des employés, l'ITC a lancé plusieurs nouvelles formations dans ce domaine. La certification GenAI reste très demandée et en complément, une nouvelle série de micro-cours « AI Everyday » a été lancée en 2025. Il s'agit de modules courts et pratiques pour aider les employés à intégrer l'IA dans leurs tâches quotidiennes. Les équipes peuvent par exemple apprendre comment s'appuyer sur l'IA pour analyser les briefs des clients, générer des résumés exécutifs ou encore se faire coacher sur leur présentation de manière à ce qu'elle retienne l'attention et pousse à l'action.

L'accueil des nouveaux employés

Ipsos déploie une procédure d'accueil des nouveaux employés dans toutes les régions, garantissant une expérience uniforme pour chaque entrant. Cette initiative est cruciale pour offrir une immersion rapide dans les valeurs, l'histoire, l'organisation et les processus de l'entreprise.

En 2023, Ipsos a conduit un audit des processus d'intégration dans chaque pays.

En 2024, un processus en ligne a été lancé via la plateforme HRIS iTalent, permettant à chaque nouveau collaborateur, où qu'il soit, d'accéder aux mêmes informations et formations.

En 2025, nous avons enrichi ce processus en intégrant des spécificités locales afin de garantir une expérience totalement en ligne et homogène pour tous les collaborateurs.

Ipsos a renforcé, en 2024, les programmes de formation obligatoire (10 heures de formation contre 6 précédemment). Ces programmes visent à développer une compréhension approfondie des fonctions et de la dynamique interne de l'entreprise. Les sessions de formation se concentrent sur trois axes

principaux : « Travailler ensemble », « Principes essentiels du métier de researcher » et « Engagement avec Ipsos ». Ces formations sont maintenant plus courtes pour être plus efficaces, incluant des sujets tels que la sensibilisation financière, la sécurité/confidentialité des données, le code de conduite et l'intelligence artificielle générative (GenAI).

Nous sommes fiers de constater les effets positifs de notre nouveau programme mondial d'onboarding, qui contribue à renforcer la cohérence et la qualité de l'expérience employé dès le premier jour. Une intégration réussie pose les bases d'un engagement durable, en permettant à nos collaborateurs de se sentir connectés, informés et motivés dès leur arrivée.

Un an après le lancement du programme, nous observons une baisse du taux de rotation des nouveaux employés au cours de leur première année, passé de 26 % à 19 %, soit une réduction d'environ un quart. Bien que cette évolution favorable s'explique également par d'autres facteurs, tels que le contexte économique mondial, nos analyses montrent que le programme d'onboarding a clairement contribué à cette dynamique positive. Les résultats qualitatifs de nos enquêtes internes viennent conforter cette interprétation : 83 % des nouveaux collaborateurs déclarent comprendre pleinement la mission, la vision, la culture et les valeurs d'Ipsos après un mois, 85 % jugent le programme d'intégration pertinent et efficace après trois mois, et 86 % estiment avoir pris la bonne décision en rejoignant l'entreprise dès leur premier mois.

Ces indicateurs démontrent qu'une expérience d'intégration claire, cohérente et engageante favorise un sentiment d'appartenance et de confiance durable — une étape essentielle pour bâtir des débuts solides et soutenir la fidélisation des talents au sein d'Ipsos.

"Je suis très impressionné par la rigueur du processus d'intégration chez Ipsos, c'est le meilleur que j'aie connu dans ma vie professionnelle !" Channel Performance, États-Unis

La Country Manager School

Une formation spécifique est offerte chaque année aux nouveaux dirigeants de pays d'Ipsos.

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

La Country Manager School permet aux dirigeants de pays de connaître les attendus liés à leur nouvelle fonction et d'être plus rapidement efficaces et performants.

En juin 2025, la Country Manager School a regroupé 14 participants pour une journée complète de réunion à Paris. Des futurs talents susceptibles de devenir patrons de pays à l'avenir ont également été invités, en plus des nouveaux patrons nommés au cours des derniers mois. A cette occasion, un "Guide du CEO de pays" a été créé et diffusé à tous participants, dans lequel ils peuvent trouver des informations utiles et des ressources-clés afin de réussir dans ce rôle.

Développement du leadership

En 2025, Ipsos a mis en oeuvre deux nouveaux programmes globaux de leadership, témoignant de notre volonté d'investir dans le développement de nos leaders.

- **Leadership Academy**

En 2025, Ipsos s'est associé à HEC Paris pour concevoir et délivrer un programme de développement du leadership destiné à 33 leaders d'Ipsos, sélectionnés parmi nos meilleurs talents et identifiés comme successeurs potentiels à des postes clés. Ce programme s'est déroulé sur six mois et comprenait :

- 5 laboratoires d'apprentissage en ligne
- un programme résidentiel de 5 jours sur le campus HEC
- la réalisation de projets stratégiques

- des entretiens individuels

Le contenu était articulé autour de trois axes: la stratégie de croissance, la gestion du changement et la connaissance de soi. Le programme a été très apprécié avec une note globale de 4,89/5.

• **Accelerated Leadership**

En 2025, Ipsos s'est associé à Peoplewise pour créer un programme global de développement du leadership, en ligne avec la culture et les valeurs d'Ipsos.

Ce programme a regroupé environ 140 participants en provenance de toutes les régions, et occupant différentes fonctions au sein d'Ipsos : service lines, organisation client, opérations, finance ou ressources humaines. La première étape consistait à réaliser un Feedback 360 pour que chacun puisse mieux se connaître et évaluer son leadership. Le programme lui-même était ensuite délivré par les consultants de Peoplewise sous la forme de 9 sessions virtuelles de 2H30 environ, sur une période de 6 mois. Les participants étaient regroupés en groupes de 15 personnes maximum, permettant des échanges plus riches au sein du groupe. La dernière session a consisté en une revue individuelle des outils, modèles ou techniques ayant été les plus utiles, et de leurs applications concrètes.

Cette initiative a été très appréciée par les participants, qui ont pu mettre en pratique leur apprentissage et en mesurer l'impact auprès de leurs équipes ou leurs pairs.

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

Afin de toujours démontrer l'intérêt réel pour le développement des salariés, Ipsos a lancé le programme « Génération Ipsos » en 2014. Cette initiative à destination des nouveaux diplômés a pour but de leur fournir un socle solide de connaissances et de compétences dans le domaine des études, et de renforcer les liens et les interactions entre les salariés des différentes lignes de services. Ce cursus de formation interne leur permettra ensuite de postuler à des postes divers au sein d'Ipsos.

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

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

Depuis son lancement, environ 5 800 nouveaux diplômés ont participé au programme dans 59 pays. Des initiatives globales ont été lancées pour animer la communauté Génération Ipsos :

- "GI Voices", une série de webinaires de 30 minutes sur des sujets transversaux, permet aux jeunes de rencontrer virtuellement certains des leaders d'Ipsos et d'échanger sur des problématiques métiers de manière plus conviviale. En 2025 ces événements ont rassemblé plus de 700 participants autour de trois webinaires consacrés à l'amélioration des compétences en matière de présentation orale, à la rédaction de questionnaires engageants et à l'utilisation d'un réseau social comme LinkedIn pour communiquer.
- En 2025, des "Global Awards" Génération Ipsos ont été décernés pour récompenser les meilleurs projets réalisés en fin de parcours par les participants au programme. Les 9 projets finalistes ont été présentés à un jury global qui a challengé les jeunes présentateurs et évalué leurs prestations. Cet exercice a permis aux finalistes d'interagir avec un panel de leaders senior et d'améliorer leurs compétences en matière de travail d'équipe, de définition de contenus et de présentation orale.
- Une nouvelle initiative a aussi été lancée fin 2025, à destination des participants Génération Ipsos : le Ipsos Research Club. Environ 50 participants ont postulé pour participer à ce groupe,

animé par le Chief Methodologist d'Ipsos. L'objectif est de mener une réflexion et des recommandations sur les pratiques de recherche.

Dans les pays, des initiatives locales sont également mises en œuvre :

- Au UK, le réseau social TikTok est utilisé pour communiquer sur le programme Génération Ipsos, via le compte ipsosnextgen. Les contenus sont créés par une équipe de jeunes talents créatifs, autour de trois axes : informer sur Ipsos, mettre en avant des parcours inspirants et montrer la vie au bureau et les événements spéciaux. Ce média offre la possibilité de communiquer sur un mode différent et plus attractif pour les jeunes générations.
- Au Japon, les jeunes diplômés suivent un programme de rotation leur permettant de passer une semaine dans chaque ligne de service envisagée. Cela leur permet de mieux comprendre les différents métiers, par exemple en assistant à des réunions clients et en travaillant sur des projets d'études.
- En Amérique du Sud, un 'Virtual Bootcamp' a été organisé en 2025 pour environ 20 participants au programme Génération Ipsos dans toute la région. Les participants étaient divisés en équipes pour relever différents défis portant sur le travail d'équipe, les valeurs d'Ipsos et l'utilisation d'Ipsos Facto, notre outil d'intelligence artificielle, pour être plus créatif et efficace. Cet événement leur a permis de développer des compétences clés de manière ludique et engageante.

Ipsos porte une attention particulière au développement professionnel et à la gestion des carrières des collaborateurs. Pour ce faire, les équipes RH facilitent les évolutions et les passerelles entre les métiers grâce à des revues des talents des entretiens de performance et de mobilité, ainsi que des évaluations à 360 degrés et la définition de plans de développement adaptés.

Évaluer la performance des collaborateurs et les aider à progresser

En 2025, 85% des collaborateurs ont bénéficié d'un entretien individuel annuel de performance. Il s'agit d'un moment privilégié d'échange entre le manager et l'employé, lors duquel la performance mais aussi les axes de développement des salariés sont consignés.

Tout au long de l'année, les managers donnent aussi un feedback régulier aux collaborateurs qui leur reportent. Selon l'enquête Pulse 2025, 58% des personnes interrogées déclarent échanger avec leur manager au moins une fois par trimestre, voire plus souvent.

Feedback 360°

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

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

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

Cette revue du personnel permet :

- D'identifier les principaux talents, experts et hauts potentiels,
- D'avoir une politique de gestion des talents à la fois dynamique et proactive,

- De développer des plans de succession et de continuité en cas de départ ou de changement de poste,
- De mettre en œuvre une gestion des carrières adaptée, en termes de rémunération, de promotion ou de mobilité,
- De proposer des plans de développement pertinents pour aider les collaborateurs à progresser.

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

Offrir des parcours de carrière attractifs grâce à la mobilité interne

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

Depuis 2023, Ipsos a lancé la plateforme « Opportunity MarketPlace » pour renforcer la mobilité interne et accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs. Elle regroupe l'ensemble des postes ouverts dans tous les pays où le groupe est implanté, offrant une vision globale des opportunités disponibles. Cette initiative vise à encourager la mobilité au sein du groupe, à favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et à soutenir la progression de carrière.

Elle permet notamment à nos collaborateurs

- de consulter en temps réel toutes les offres d'emploi internes publiées par le Groupe ;
- de paramétrer des alertes personnalisées afin d'être informés des nouvelles opportunités correspondant à leur parcours et à leurs ambitions professionnelles ;
- de soumettre leur candidature directement en ligne et d'en suivre l'évolution à chaque étape du processus ;
- de recommander ou de partager une offre auprès d'un collègue ou d'un contact externe, favorisant ainsi la cooptation et l'enrichissement du vivier de talents d'Ipsos ;
- d'enregistrer leurs préférences professionnelles afin de nourrir les échanges avec leur manager et d'appuyer la mise en œuvre d'une politique de mobilité interne proactive.

En facilitant la visibilité des opportunités, notre plateforme contribue directement à la performance collective et à la fidélisation des collaborateurs d'Ipsos. En 2025, plus de 2 000 collaborateurs ont enregistré des préférences de mobilité latérales ou internationales. Cette fonctionnalité nous permet d'anticiper des conversations avec nos collaborateurs pour être au plus près de leur désir d'évolution dans la société.

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

La présence d'Ipsos dans 90 marchés donne aux collaborateurs une plateforme très large pour leur évolution professionnelle. Ipsos encourage les parcours à l'international. Au 31 décembre 2025, Ipsos compte plus de 1.600 collaborateurs qui travaillent dans un pays différent de leur nationalité d'origine, démontrant ainsi une grande diversité des effectifs. Chaque année, Ipsos gère une centaine de mobilités géographiques inter-régionales.

3.1.8.2 Objectifs et métriques (S1-13)

La formation est un pilier de la stratégie RH d'Ipsos. En 2025, le Groupe vise deux objectifs clés :

- Que tous les nouveaux collaborateurs effectuent le parcours d'intégration «Onboarding Journey»
- Que 90% des salariés bénéficient d'un entretien de performance.

En fixant ces deux objectifs pour 2025, Ipsos réaffirme l'importance de la formation dans sa stratégie RH. L'intégration réussie des nouveaux collaborateurs et le suivi régulier de la performance sont des facteurs clés de succès pour le Groupe.

Évaluations des performances par salarié

Les indicateurs suivants concernant la part des salariés évalués sur leur performance et leur développement de carrière sont déterminés en prenant en compte le nombre des salariés devant être évalués en 2025, c'est à dire éligibles au processus d'évaluation :

2025			
Genre	Nombre de salariés évalués	Population totale devant être évaluée	Pourcentage de salariés évalués sur leurs performances et développement de carrière
Femme	8 404 (58,3%)	9 961 (59,0%)	84%
Homme	6 021 (41,7%)	6 933 (41,0%)	87%
Total salariés	14 425 (100%)	16 894 (100%)	85%

2024			
Genre	Nombre de salariés évalués	Population totale devant être évaluée	Pourcentage de salariés évalués sur leurs performances et développement de carrière
Femme	8 880 (59,3%)	10 171 (59,4%)	87%
Homme	6 090 (40,7%)	6 939 (40,6%)	88%
Total salariés	14 970 (100%)	17 110 (100%)	87%

Les indicateurs suivants concernant la part des salariés évalués sur leur performances et leur développement de carrière sont déterminés en prenant en compte le nombre total de salariés tels que défini se section 3.1.1(S1-6), selon l'AR 77 de la norme ESRS S1 :

2025			
Genre	Nombre de salariés évalués	Nombre total d'employés (S1-6)	Pourcentage de salariés évalués sur leurs performances et développement de carrière
Femme	8 404 (58,3%)	11 336 (59,9%)	74%
Homme	6 021 (41,7%)	7 589 (40,1%)	79%
Total salariés	14 425 (100%)	18 925 (100%)	76%

2024			
Genre	Nombre de salariés évalués	Nombre total d'employés (S1-6)	Pourcentage de salariés évalués sur leurs performances et développement de carrière
Femme	8 880 (59,3%)	11150 (59,9%)	80%
Homme	6 090 (40,7%)	7 445 (39,9%)	82%
Non déclaré	-	44 (0,2%)	n.a
Total salariés	14 970 (100%)	18 639 (100%)	80%

Ipsos Training Center (ITC) : Nombre moyen d'heures de formation par salarié

Les indicateurs suivants concernant le nombre moyen d'heures de formation par salarié sont déterminés en prenant en compte le nombre total de salariés ayant suivi au moins une formation ITC :

2025			
Genre	Nombre de salariés ayant suivi une formation ITC	Nombre d'heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié*
Femme	9 497 (60,8%)	57 714 (65,7%)	6
Homme	6 128 (39,2%)	30 132 (34,3%)	5
Total salariés	15 625 (100%)	87 846 (100%)	6

2024			
Genre	Nombre de salariés ayant suivi une formation ITC	Nombre d'heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié*
Femme	9 905 (58,8%)	82 733 (61,8%)	8
Homme	6 931 (41,2%)	51 212 (38,2%)	7
Total salariés	16 836 (100%)	133 945 (100%)	8

*Des formation autres que les modules ITC sont proposés aux salariés et ne sont pas couvertes par les données indiquées dans ce tableau.

La diminution significative du nombre d'heures de formation réalisée sur l'Ipsos Training Center en 2025 est principalement liée au fait que des modules de formation obligatoires pour l'ensemble des employés ont été instaurés en 2024, générant ainsi un volume d'heure plus important en 2024.

Les indicateurs suivants concernant le nombre moyen d'heures de formation par salarié sont déterminés en prenant en compte le nombre total de salariés tels que défini en section 3.1.1 (S1-6), selon l'AR 78 de la norme ESR S1 :

2025			
Genre	Nombre total d'employés (S1-6)	Nombre d'heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié*
Femme	11 336 (59,9%)	57 714 (65,7%)	5
Homme	7 589 (40,1%)	30 132 (34,3%)	4
Total salariés	18 925 (100%)	87 846 (100%)	5

2024			
Genre	Nombre total d'employés (S1-6)	Nombre d'heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié*
Femme	11150 (59,9%)	82 733 (61,8%)	7
Homme	7 445 (39,9%)	51 212 (38,2%)	7
Non déclaré	44 (0,2%)	-	n.a
Total salariés	18 639 (100%)	133 945 (100%)	7

*Des formation autres que les modules ITC sont proposés aux salariés et ne sont pas couvertes par les données indiquées dans ce tableau.

3.1.9 Mesures contre la violence et le harcèlement au travail

3.1.9.1 Politiques et actions

Ipsos communique ses valeurs et les comportements attendus à ses collaborateurs, notamment en matière de respect des droits humains et environnementaux, via le "Code de conduite et charte éthique" remis à chaque collaborateur, et le Guide des Politiques et Procédures.

La prévention des risques sociaux, environnementaux et sociétaux est au cœur des formations dispensées.

Par ailleurs, les managers sont régulièrement sensibilisés à leur devoir de vigilance. En novembre 2024, une formation obligatoire d'une heure sur le "Code de conduite et charte éthique" a été dispensée à tous les salariés du Groupe. Cette formation fait partie intégrante du parcours d'intégration de tous nos nouveaux collaborateurs.

Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements (*Whistleblowing system*)

Le Groupe a mis en place en 2013 un système d'alerte externalisé (*Whistleblowing system*), géré par un organisme externe indépendant, actuellement EthicsPoint.

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

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

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

Toutes les alertes sont centralisées sur la plateforme à laquelle seul l'audit interne a accès. L'audit interne traite chaque alerte remontée selon leur nature et le degré de confidentialité. Une enquête est systématiquement diligentée, sans exception.

3.1.9.2 Objectifs et métriques

Le nombre d'alertes internes et alertes via Ethicspoints sont présentés en section [5.4.4.2](#)

3.1.10 Confidentialité et protection des informations privées des employés d'Ipsos

3.1.10.1 Politiques et actions

Le premier engagement envers la société est de produire des études, y compris d'intérêt public, en veillant à la transparence et l'intégrité de nos données.

L'activité repose sur la collecte et l'analyse d'informations relatives aux personnes. Par conséquent, la confidentialité et la sécurité des données sont primordiales dans tout ce qu'Ipsos réalise. Ipsos applique le plus haut niveau de protection des données et se conforme aux lois et aux réglementations en matière de protection de la vie privée, afin de garantir que les données personnelles utilisées dans le cadre des recherches soient protégées contre les risques d'accès non autorisé, de perte, de destruction, de manipulation ou de divulgation.

Attachés au respect de l'intégrité professionnelle, Ipsos communique son code de conduite professionnelle et d'éthique, le Ipsos Professional Code of Conduct and Ethics (disponible sur le site internet) à tous les collaborateurs. Ce document expose les valeurs, ainsi que les politiques et procédures

pour assurer qu'Ipsos agisse en parfaite conformité avec les lois et règlements des pays d'implantation où Ipsos opère, ainsi qu'avec les meilleurs standards et bonnes pratiques. Il traite également de la charte éthique et des droits de l'Homme, de la transparence, de la lutte contre la corruption et la discrimination, ainsi que du devoir de vigilance. Ce document est partagé avec les clients et les fournisseurs d'Ipsos.

La protection des données constitue une composante essentielle de l'activité du Groupe. La protection des données personnelles, qu'elles soient internes à Ipsos, collectées auprès des personnes interrogées ou confiées par les clients, est un impératif commercial et une responsabilité sociale majeure.

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

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

En 2018, Ipsos a mis en place une politique interne globale sur la protection de la vie privée, applicable à tous les employés, dans tous les pays où le Groupe est présent. Elle est portée par le responsable global de la protection des données. Cette politique a été mise à jour pour la dernière fois en 2024 pour rester en ligne avec les développements législatifs et reste en constante révision. En 2025, aucune modification n'a été apportée. Elle est disponible sur le site Ipsos.com. Elle est également diffusée en interne, notamment par le biais du Guide des Politiques et Procédures (Section 8 Confidentialité et Protection des données), et via des sessions de formation régulières. Afin d'assurer une conformité permanente avec la législation sur la protection des données, Ipsos a nommé un directeur global de la confidentialité des données et des responsables de la protection des données dans chacun des pays, ainsi qu'un responsable global de la sécurité de l'information et son équipe.

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

En outre, plusieurs des principales entités opérationnelles sont certifiées ISO/IEC 27001:2022. Cette norme ISO et son respect sous-tendent également des exigences opérationnelles globales d'Ipsos, même lorsqu'il n'existe pas de certification.

Sécurité des données

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

- Mise en place d'une authentification à deux facteurs pour l'accès au réseau d'Ipsos
- Mise en œuvre d'une solution complète de filtrage des e-mails de premier ordre en avril 2023, qui a été étendue en 2024 et 2025 pour inclure l'analyse comportementale, la formation au phishing et la sensibilisation à la sécurité.
- Mise en conformité progressive avec la certification ISO 27001:2022 pays par pays (Tous les périmètres ISO27001 existants chez Ipsos ont été re-certifiés avec succès en 2023 et cinq nouveaux pays ont été certifiés en 2023 : Australie, Brésil, Inde, Espagne et Nigeria).
- Implémentation d'un cloud WAF (Web Application Firewall) pour protéger des principaux domaines

- Analyses de vulnérabilité réalisées annuellement par un tiers
- Tests d'intrusion sur toutes 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 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- Souscription à une application avancée de détection / correction des logiciels malveillants
- Extension de notre plateforme EDR pour inclure la sécurité des identités, notamment la réinitialisation et la révocation automatiques des identifiants/jetons des utilisateurs lorsque des identifiants compromis sont détectés sur le dark web
- Mise en place d'un outil de gestion des vulnérabilités, basé sur un agent qui couvre l'ensemble des équipements informatiques d'Ipsos et permet aux administrateurs de voir les vulnérabilités sur un hôte en temps réel, que ce soit hors ou sur réseau Encryption des données de stockage pour toutes les plateformes d'applications importantes hébergées et sur tous les dispositifs nomades (ordinateurs portables, smartphone, tablettes...)
- La mise en œuvre d'un gestionnaire de secrets basé sur une API en 2025
- La mise en œuvre d'un outil centralisé et mondial d'effacement sécurisé qui permet de suivre les déchets mis en décharge et les émissions de CO2 évitées.

Une mise à jour de l'infrastructure de sécurité réseau en cours dans des principaux centres de données d'hébergement gérés, ayant pour but de remplacer tout le matériel réseau par du matériel de sécurité de nouvelle génération.

Deux exemples de systèmes qui permettent à Ipsos de suivre la gestion de la confidentialité des données, notamment concernant des employés :

-le rapport mensuel sur la sécurité informatique qui recense tous les incidents du mois au niveau des employés sur les malwares détectés, les menaces critiques, les risques liés aux mots de passe, ainsi que les incidents au niveau des clients et fournisseurs

-le registre des risques IT identifiés et résolus qui liste lesdits risques par nature d'outils, le périmètre géographique, l'identification du risque, le type de vulnérabilité et ses limites avec une évaluation du niveau de risque, le contrôle appliqué par rapport à la norme ISO 27001 et les actions correctrices.

3.1.10.2 Objectifs et métriques (S1-5)

Ipsos a mis en place des formations adaptées pour permettre aux employés de prendre en compte les risques sur les informations confidentielles.

L'objectif est, qu'en 2026, 95 % des salariés soient formés aux règles et procédures de confidentialité et protection des données (Guide des Politiques et Procédures).

3.2 Une attention forte aux conditions de travail sur l'ensemble de notre chaîne de valeur (S2)

Rappel : le processus suivi pour identifier les impacts, risques et opportunités matériels couverts dans cette section est décrit dans la section [5.4.2.1.4.1](#) « Description du processus d'analyse de double matérialité ». Les résultats de cette analyse sont présentés en section [5.4.2.1.2.3](#) « Impacts, Risques et Opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaire (SBM-3) et procédures de réparation des incidences négatives (politiques et initiatives d'Ipsos) ».

Ces impacts, risques et opportunités ne sont globalement pas propres à Ipsos et s'appliquent à la plupart des entreprises vis-à-vis de leur chaîne d'approvisionnement. Une spécificité est toutefois qu'Ipsos étant société de services, certains des risques notamment de travail des mineurs ou de travail forcé sont sans doute plus limités que dans d'autres secteurs. Ils font toutefois tous l'objet d'une vigilance forte.

3.2.1 Ipsos attend de ses fournisseurs les mêmes engagements vis-à-vis de leurs salariés que ceux qu'il applique à ses propres équipes (S2-1 & S2-5)

Ipsos porte une attention particulière à ce que ses exigences en matière de durabilité ne se limitent pas à nos propres opérations mais couvre l'ensemble de notre chaîne de valeur, en particulier nos fournisseurs et leurs salariés.

Une catégorie importante de partenaires, clef pour notre activité, est celle des enquêteurs – ces femmes et ces hommes qui, dans quelque 130 pays et territoires, interrogent électeurs et consommateurs sur leurs opinions, leurs choix, leurs comportements. Même à l'heure du digital, cette capacité est essentielle : les deux-tiers de l'humanité n'ont pas d'accès à internet tel que nous le connaissons. Ces enquêteurs opèrent soit en face à face soit par téléphone.

Pour le reste, Ipsos dispose de milliers de fournisseurs dans le monde, dans des domaines allant de l'informatique et des données à la fourniture de biens et services courants. Nous avons à leur égard les mêmes exigences.

La politique d'Ipsos vise en particulier, dans tous les pays dans lesquels il opère, à assurer le respect par l'ensemble de ses fournisseurs des droits de l'Homme et des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ipsos veille à ce que personne ne se rende complice de violations de ces droits. S'agissant du travail des enfants, Ipsos du fait de son activité ne figure sans doute pas parmi les secteurs les plus à risque, notre métier de services professionnels ne se prêtant que peu au travail des mineurs. Le même constat s'applique au travail forcé, sur lequel Ipsos est néanmoins très attentif au respect du **Principe 4 du Pacte Mondial** des Nations Unies sur l'abolition du travail forcé ou obligatoire. Opérant, pour une petite part de son activité, dans des zones géographiques dites à risque, comprenant un certain nombre d'économies en développement et où l'état de droit est fragile, Ipsos maintient une vigilance forte sur le sujet.

Dans sa relation avec ses fournisseurs, Ipsos prend également comme référence les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations-Unies.

Les fournisseurs d'Ipsos doivent s'abstenir d'utiliser des équipements fabriqués en violation de ces droits. Ils 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.

L'ensemble de cette politique est placé **sous la responsabilité conjointe du Département ESG**, dirigé par la Global Head of ESG, **et du Département des achats groupe**, piloté par le Directeur des achats Groupe.

L'objectif de l'ensemble des actions conduites est d'éviter toute violation de ces principes.

3.2.2 Plusieurs mécanismes contribuent au respect de ces objectifs (S2-4)

Le premier outil mis en œuvre pour assurer des conditions de travail optimales aux salariés de ces fournisseurs est un processus rigoureux de sélection et d'évaluation continue de ces derniers. Le processus de sélection repose sur une **mise en concurrence** et l'application de grilles d'évaluation combinant critères de qualité, de prix et de durabilité. Il est piloté, au niveau mondial, par le Département des achats Groupe, relayé par des acheteurs dans les principaux marchés et les équipes locales dans les marchés de plus petite taille.

Un ensemble d'autres mécanismes ont été mis en place :

- Ipsos demande à ses fournisseurs de respecter un **Code de conduite fournisseurs**, qui détaille des engagements mutuels, en particulier en matière de droits des travailleurs, de conditions de travail, de lutte contre le harcèlement ou de travail des mineurs et de travail forcé¹. Ce code est disponible publiquement sur le site internet d'Ipsos et communiqué de manière proactive aux fournisseurs. L'édition actuelle du Code date de 2023. Le lancement d'un projet de révision est prévu en 2026.

Livre des politiques et des procédures d'Ipsos

Organisation et Gouvernance

Code de Conduite du Fournisseur



Focus sur le Code de conduite fournisseurs

Le Code de conduite fournisseurs d'Ipsos établit les attentes et engagements réciproques d'Ipsos et de ses fournisseurs, notamment en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement.

Tout fournisseur doit respecter les principes du Pacte mondial des Nations Unies ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment sur le travail forcé, le travail des enfants, la non-discrimination et la liberté syndicale. Il est tenu d'assurer des conditions de travail décentes, de promouvoir la diversité, de lutter contre la corruption et de minimiser son impact environnemental.

Ipsos s'engage à une sélection équitable de ses fournisseurs, à un traitement financier juste et à une collaboration visant à réduire les risques de dépendance mutuelle.

Ipsos a la faculté de réaliser ou commanditer des audits pour vérifier la bonne application du code.

En cas de non-respect de ses principes, des mesures correctives peuvent être exigées. La violation du code peut également entraîner la rupture de la relation commerciale.

Le Code est géré conjointement par le Département des achats Groupe et le Département ESG.

Il est applicable à l'ensemble des fournisseurs d'Ipsos, même si son déploiement se focalise avant tout sur les 450 plus gros d'entre eux.

- Ipsos, membre historique du **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2008, incite ses principaux fournisseurs à adhérer à ses Dix Principes, qui comprennent les mêmes obligations et engagements. Parmi les principaux fournisseurs d'Ipsos (représentant 60% des dépenses réalisées en 2025), 37% (en termes de dépenses) adhèrent aux principes du Pacte mondial des Nations unies. En 2025, Ipsos a renforcé sa relation avec le Pacte mondial et engagé une série d'actions de communication auprès de ses membres sur les enjeux de durabilités, tels qu'éclairés par les études Ipsos récentes.

En 2025, la structuration et le renforcement du Département des achats Groupe s'est poursuivie et le suivi des fournisseurs globaux continue d'être amélioré sur le plan ESG.

Au cours de l'année, aucun incident ou alerte n'a été identifié s'agissant des conditions de travail des salariés de la chaîne de valeur.

¹ <https://www.ipsos.com/en/nos-codes-de-conduite-0>



- Ipsos exige de ses fournisseurs des **évaluations** régulières et procède en cas de nécessité à des **audits** de ses fournisseurs, notamment en cas d'interrogations sur leur démarche de durabilité. Il est procédé au minimum à une évaluation par fournisseur sur chaque grand contrat. L'évaluation repose sur un questionnaire, abordant à la fois des aspects de qualité de la prestation et les questions ESG et sur la fourniture de toutes certifications, labels et notations indépendantes (ex. Ecovadis) dont bénéficie le fournisseur.

3.2.3 Des canaux et outils clairs permettant d'identifier d'éventuels manquements et de les faire cesser (S2-2 & S2-3)

L'évaluation des fournisseurs est un processus continu. L'évaluation initiale est suivie de ré-évaluations régulières, notamment lors des renouvellements de contrats.

L'ensemble des salariés des fournisseurs ont par ailleurs accès à la **plateforme de lancement d'alertes** d'Ipsos, gérée par un tiers indépendant, EthicsPoint, et disponible en accès libre sur internet. Ce dispositif et les incidents qu'il a permis d'identifier en 2025 sont présentés en section [5.4.2.4.3](#). Par ailleurs, la protection des lanceurs d'alerte est organisée à travers la possibilité pour eux de rester anonyme, l'externalisation de l'outil de lancement d'alerte auprès d'une plateforme internationalement reconnue et la possibilité pour tout lanceur d'alerte d'échanger avec Ipsos sur toutes éventuelles représailles au signalement qu'il a effectué.

Un dialogue avec les salariés des fournisseurs s'opère également de manière indirecte, à travers ces évaluations, audits et lancements d'alertes. Évaluer l'efficacité de ce dialogue reste toutefois complexe, ces salariés travaillant souvent pour des fournisseurs dont Ipsos n'est que l'un des nombreux clients.

Tout refus de signer le Code de conduite ou de s'engager au respect du Pacte mondial donne lieu à une discussion sur les moyens alternatifs de garantir le respect des principes exigés par Ipsos.

En cas de défaillance avérée, la relation avec le fournisseur fait l'objet d'un réexamen, conduisant à un **plan d'action** visant à remédier au dysfonctionnement et aboutissant le cas échéant à une **rupture de la collaboration** avec le fournisseur concerné.

3.3 Une production de données fiables et vérifiées, au service des décideurs, des citoyens et des consommateurs (S4)

3.3.1 Les consommateurs et utilisateurs des services d'Ipsos regroupent plusieurs populations

Entreprise du business-to-business (B2B), dont les clients sont des professionnels, Ipsos ne possède pas directement de clients individuels. L'identification des "consommateurs et utilisateurs finaux" de ses services, qu'exige le Rapport de durabilité, est de ce fait moins immédiate que pour d'autres entreprises.

Ces consommateurs et utilisateurs finaux comprennent notamment :

- nos **clients** ;
- les **lecteurs** de nos analyses de l'opinion, de la société et des marchés - notamment les **électeurs** prenant connaissance de nos sondages politiques ;
- les **consommateurs des biens et services** produits par nos clients et sur lesquels nous les avons conseillés, *via* par exemple des tests de produits ;
- le public touché par les **campagnes publicitaires** testées par Ipsos ;
- les **répondants** à nos enquêtes, qu'il s'agisse de répondants ponctuels ou de membres de nos panels.

Par ailleurs, le déploiement de la plateforme Ipsos Digital², qui permet à un client de réaliser lui-même des enquêtes en ligne (*DIY (Do-It-Yourself) Research*), a le potentiel de **démocratiser l'accès aux enquêtes d'opinion, en permettant par exemple à des entreprises ou associations de petite taille, voire à des particuliers, de réaliser de telles études.**

3.3.2 Des exigences fortes vis-à-vis des droits et des attentes de nos répondants, comme des utilisateurs de nos études (S4-1 & S4-5)

3.3.2.1 Un ensemble de principes importants encadrant la conduite de nos études

Vis-à-vis de l'ensemble de ces publics, Ipsos applique plusieurs principes importants. Leur respect est essentiel à notre mission, qui est d'éclairer la prise de décision, des entreprises, des gouvernements et des individus, grâce à la production de données et d'"*insights*" fiables, vérifiées et exactes. Ces principes comprennent :

- la **confidentialité** de toutes les données personnelles de nos répondants ;
- la **représentation fidèle** des opinions et comportements des personnes interrogées - condition même du succès de notre métier ;
- à cette fin, **l'expression entièrement libre** des opinions des répondants. Cela passe par des méthodologies d'enquête robustes, assurant la qualité des questionnaires et des autres outils d'investigation, leur impartialité et l'absence de biais. S'agissant des enquêtes réalisées par des clients en mode DIY (*Do-It-Yourself*) détaillées en section [5.4.2.3.2.1](#), les questionnaires conçus par ces derniers font l'objet d'une vérification par un expert Ipsos. Ce travail est notamment supervisé par le *Chief Methodologist* d'Ipsos et occupe plusieurs centres d'expertise, dont le *Qualitative Research and Engagement Centre* (QREC) pour les études qualitatives ;
- la **représentativité** des panels de personnes interrogées. Elle est assurée par un ensemble de méthodes statistiques. Ipsos dispose notamment de certains panels dits probabilistes, à travers son offre *Knowledge Panel*, qui constituent la norme la plus élevée de représentativité d'une population ;
- **l'inclusivité**. Ipsos travaille en continu à intégrer parmi ses répondants l'ensemble des catégories de populations, quels que soient leur âge, leur accès ou non à internet, leurs handicaps éventuels, leur appartenance à une minorité ethnique, religieuse ou de genre...

² <https://www.ipsos.digital/>

- une **déontologie** et une **éthique** exigeantes dans la conduite de nos travaux. La réponse à toutes nos études est volontaire. L'anonymat des répondants et la protection de leurs données personnelles sont des impératifs ;
- des **processus rigoureux de vérification** des répondants, de leur identité, de leurs réponses - afin d'assurer la qualité des données collectées ;
- la **représentation sincère des résultats** de nos études. Elle est assurée par Ipsos dans ses rapports et autres publications. Toute publication par un client d'une étude Ipsos doit faire l'objet d'un accord préalable d'Ipsos, afin notamment de s'assurer de la correcte présentation de ses conclusions. De même, une communication publique erronée, trompeuse ou fausse réalisée par un tiers sur la base de l'une de nos études donne lieu à un communiqué rectificatif d'Ipsos.

Ces principes sont particulièrement important au regard des exigences posée la Directive européenne sur le reporting de durabilité en matière de "pratiques marketing éthiques et responsables". En effet, le premier visage d'Ipsos pour le grand public comme pour nos clients consiste en nos études, notamment celles donnant lieu à une communication publique. Il est donc essentiel que celle-ci soit conforme aux données et aux conclusions factuelles de ces travaux.



Les panels en ligne Ipsos iSay ont réalisé en 2025 des millions d'interviews à travers le monde.

Tous ces engagements sont liés aux normes et standards internationaux auxquels adhère Ipsos, notamment en matière de droits de l'homme et de liberté d'expression. Ils comprennent en particulier le Pacte mondial des Nations-Unies, le Code international de la Chambre de commerce internationale (ICC) et d'ESOMAR sur les études de marché et d'opinion et l'analyse de données. Ils sont également énoncés dans le Code de conduite Ipsos, document public et auquel l'ensemble des collaborateurs sont formés.

Ces politiques sont placées sous la responsabilité conjointe du **Département des Opérations** et des **équipes d'études** positionnées dans nos pays.

Ipsos n'a pas connaissance de cas non-respect de ces droits humains en 2024 vis-à-vis de nos répondants et des utilisateurs de nos études, tels que ces droits sont définis par les Nations-Unies, l'Organisation Internationale du Travail et les Principes directeurs de l'OCDE.

Sans qu'ils donnent tous lieu à des **objectifs** chiffrés, la cible d'Ipsos sur chacun des principes ci-dessous est leur respect dans la totalité de nos travaux et la mise en œuvre de réponses rapides et efficaces en cas de manquements.

L'atteinte de ces objectifs est suivie par le Département des Opérations et les équipes d'études. Plusieurs outils sont mobilisés pour la mesurer, parmi lesquels :

- les enquêtes de satisfaction client décrites plus haut ;
- un suivi des reprises de nos travaux dans les médias et des réactions qu'ils suscitent, y-compris sur les réseaux sociaux ;
- l'intervention du Département d'audit interne dès qu'une suspicion de violation des principes ci-dessus est détectée. Le dispositif de lancement d'alertes présenté plus bas est mobilisable par clients, répondants et toutes personne utilisatrice de nos études ;

- le suivi du niveau d'engagement et de rotation de nos répondants, signes de leur satisfaction.

3.3.2.2 La confidentialité des données des répondants au cœur du modèle d'Ipsos

En matière de confidentialité, Ipsos adhère rigoureusement aux principes du Règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (RGPD). Le RGPD, rapidement devenu une référence législative mondiale pour ce qui concerne la protection des données, a vu la grande majorité des autres législations s'en inspirer fortement. Le Code ICC/ESOMAR protège lui aussi la confidentialité des données des répondants.

Ipsos a décliné ces exigences de confidentialité dans plusieurs politiques internes, qui s'appliquent à l'ensemble de nos filiales :

- Une **politique de confidentialité et de protection des données**, qui encadre l'ensemble de nos procédures. Elle est également disponible publiquement sur le site internet d'Ipsos³.
- Une **procédure de gestion des cas de violation** de la confidentialité des données personnelles.
- Une **procédure de gestion des demandes des personnes concernées**.
- Enfin, un ensemble de **règles opérationnelles**, dans nos différents départements.

Des délégués à la protection des données (DPD) existent dans chaque pays où Ipsos dispose d'une entité juridique, y-compris dans ceux où il ne s'agit pas d'une exigence légale. La grande majorité des DPD remplissent ce rôle à temps partiel. Dans nos plus grands marchés (États-Unis, Allemagne et Royaume-Uni), un équivalent temps plein est dédié à ce rôle. Tous les DPD sont rattachés hiérarchiquement au Directeur global de la confidentialité des données.

3.3.3 Un dialogue constant avec répondants et utilisateurs de nos études (S4-2)

Le dialogue d'Ipsos avec ces différents publics est constant.

- Plusieurs enquêtes récurrentes mesurent la satisfaction client : une enquête réalisée sur chaque projet, l'*external Customer Satisfaction Monitor* (eCSM), et une enquête annuelle auprès de nos clients mondiaux, mesurant leur évaluation globale d'Ipsos, la *Global Client Survey* (GCS).
- Les membres de nos panels reçoivent régulièrement des communications et, conformément à la politique de confidentialité applicable, chaque répondant reçoit des adresses de contact pour signaler tout problème ou insatisfaction.
- Des échanges ont également lieu régulièrement avec les utilisateurs et lecteurs de nos études : journalistes, chercheurs, utilisateurs des réseaux sociaux réagissant à nos publications...
- Par ailleurs, tous ces acteurs peuvent mobiliser, si nécessaire, la **plateforme de lancement d'alertes** d'Ipsos, décrite plus en détail dans la section gouvernance du présent rapport (5.4.2.4.3).

A ces dispositifs volontaires s'ajoutent dans certains États des mécanismes réglementaires ou administratifs, permettant à des professionnels comme à des tiers de contester la qualité méthodologique d'une étude. La Commission nationale des sondages en est un exemple en France.

La manière dont les attentes des répondants et des utilisateurs des études d'Ipsos influencent les décisions du Groupe, ainsi que la fréquence de ces échanges, sont détaillées en section 5.4.2.1.2.2.2. La directrice des relations clients (Chief Client Officer) est en charge de s'assurer de la mise en place d'un dialogue continu avec les clients et de la prise en compte de leurs attentes. Le Département des Opérations a la même fonction s'agissant des répondants.

³ <https://www.ipsos.com/en/privacy-data-protection>

3.3.4 Ces politiques sont déclinées en un ensemble d'actions (S4-4)

3.3.4.1 Des actions fortes en matière de sécurité informatique

Ipsos accorde une importance primordiale à la protection des données et à la cybersécurité. Elle a déployé un Système de gestion de la sécurité de l'information (SMSI) robuste, qui couvre à la fois les données clients, les données personnelles et celles des collaborateurs.

Les actions conduites reposent sur quatre axes :

- le renforcement des infrastructures : mise en place d'architectures zero-trust, segmentation du réseau et chiffrement avancé des données ;
- Mise en œuvre de contrôles de sécurité : déploiement de systèmes de détection et de prévention des intrusions (IDS/IPS) et évaluation régulière des vulnérabilités, tant en interne qu'en externe ;
- Gouvernance et gestion des risques continues : mise à jour et diffusion annuelles de nos politiques et processus de sécurité mondiaux, ainsi que des initiatives ISO 27001:2022 en cours ;
- Sensibilisation et formation des employés : sessions régulières sur la cybersécurité, tests de phishing et diffusion des meilleures pratiques à l'aide d'une plateforme comportementale/analytique.

Protection des Données et Conformité Réglementaire

Ipsos se conforme rigoureusement aux réglementations internationales en matière de protection des données, qu'il s'agisse du RGPD ou d'autres cadres locaux. Les principales actions en matière de conformité sont les suivantes :

- Gouvernance des données : réglementation stricte de l'accès aux données, mise en place de politiques de conservation limitées dans le temps et destruction sécurisée des informations personnelles obsolètes ;
- Transparence et droits des individus : facilité d'accès, de rectification et de suppression des données personnelles pour les clients et les participants aux études ;
- Audits et certifications : audits internes et externes réguliers pour garantir le respect des standards de protection, certification ISO 27701 pour la gestion de la vie privée.

Gestion des cybermenaces

Face à l'intensification des cyberattaques, Ipsos a mis en place un plan de gestion des incidents et de continuité d'activité. Les principales mesures incluent :

- identification proactive des menaces : surveillance renforcée des comportements suspects et analyse comportementale des flux de données ;
- intervention rapide et coordination : équipe de réponse aux incidents (CSIRT) mobilisable 24/7 pour contenir et atténuer les impacts des attaques ;
- tests et simulations : exercices de cybersécurité réguliers, simulations de rançongiciels et plans de reprise d'activité.

Innovation et sécurisation des nouveaux enjeux numériques

Ipsos anticipe les défis émergents liés aux nouvelles technologies, notamment l'IA générative. L'entreprise travaille sur des protocoles éthiques et des standards adaptés pour garantir une utilisation sécurisée de ces innovations, notamment par :

- des mécanismes de vérification des algorithmes : contrôle des biais et traçabilité des décisions automatisées ;
- une intégration sécurisée des technologies dans les processus existants : audits de sécurité systématiques avant déploiement.

Contrôles technologiques/cybersécurité liés à l'IA, tels que :

- Détection des IA fantômes
- Prévention des fuites de données (DLP) liées à l'IA générique
- Contrôle d'accès à l'IA
- Prévention des utilisations abusives de l'IA
- Validation des réponses de l'IA
- Protection du navigateur contre l'IA

Formation des collaborateurs

Le programme de sensibilisation et de formation à la sécurité de l'information déployé par Ipsos est fondamental pour la gestion des risques. Il comprend une formation obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs, mise à jour chaque année, traduite en plusieurs langues. Elle est complétée par des communications régulières, dans les newsletters internes, au niveau mondial et local.

La formation obligatoire couvre notamment les points suivants : exigences de la norme ISO 27001, bonnes pratiques en matière de télétravail, cas de perte, vol ou violation des données, cybermenaces, gestion des mots de passe, social engineering, continuité de l'activité et politiques d'Ipsos en terme de sécurité, confidentialité des données et IA.

Le programme vise à informer sur les nouvelles menaces et renforcer les politiques et procédures existantes. Il se conclut par un **test annuel de 20 questions**, évaluant la compréhension des participants.

Par ailleurs, le Département des Opérations, qui administre les enquêtes et la collecte de données, organise des sessions de formation spécifiques pour ses équipes.

Formation des dirigeants

Les équipes de direction d'Ipsos sont des cibles permanentes. Deux approches principales sont utilisées pour gérer les risques et protéger les cadres : surveillance spécifique des cadres, permettant de réagir plus rapidement aux menaces potentielles ; programme de gestion des risques spécifique aux directeurs pays.

Gestion des risques fournisseurs

L'ensemble des fournisseurs qui (i) traitent les données d'Ipsos, de ses clients ou des données personnelles, (ii) développent du code pour Ipsos, (iii) ont accès aux systèmes et réseaux d'Ipsos, ou (iv) fournissent des services, applications et technologies font l'objet d'une évaluation des risques. Elle est conforme aux contrôles ISO 27001, qui forment la base des standards de sécurité d'Ipsos.

Ces évaluations dépendent du type de prestation et comportent un processus de remédiation dans le cas où les standards de sécurité du fournisseur seraient inférieurs à ceux d'Ipsos.

3.3.4.2 Une priorité : assurer la qualité des données dans les enquêtes en ligne

À l'ère du numérique, l'exactitude et l'authenticité des données sont essentielles. Les systèmes qualité d'Ipsos offrent une protection à plusieurs niveaux, constamment surveillée et mise à jour, pour garantir les normes de qualité les plus élevées dans les études de marché en ligne, en détectant et luttant contre la fraude en temps réel. C'est ainsi que nous garantissons que chaque donnée reflète les informations d'un réel répondant.

Notre approche repose sur trois domaines principaux.

Panélistes

Nous vérifions constamment l'authenticité et la crédibilité de nos répondants et des données qu'ils fournissent.

L'authentification multifactorielle (MFA) pendant le processus d'inscription a un effet dissuasif sur les panélistes frauduleux. Nous avons observé une diminution de 50 % des panélistes suspects et une réduction de 20 % des recrues utilisant des numéros de téléphone à haut risque grâce à la mise en œuvre de la MFA.

Lors des enquêtes, nos systèmes avancés en temps réel détectent **les comportements de type bot et les similitudes entre différents comptes**.

Les numéros de téléphone suspects sont automatiquement bloqués et ne peuvent rejoindre nos panels.

Nous suivons les performances de chaque panéliste, en évaluant leur comportement grâce à un **score dédié**, qui récompense l'engagement et décourage la passivité. Cela implique non seulement d'identifier et de combattre la fraude, mais également de prendre des mesures à l'égard des **répondants inattentifs ou peu engagés**, car ils peuvent avoir un impact sur la qualité des données.

Le **processus de sélection d'Ipsos pour les fournisseurs d'échantillons externes est rigoureux**. En évaluant et en gérant activement les partenariats, seules les sources les plus fiables sont autorisées à contribuer à nos enquêtes.

Terminaux

Utilisant notre technologie **d'empreinte digitale numérique**, nous garantissons que chaque appareil possède une identité indélébile, tant au niveau du panel (pour éviter la création de plusieurs comptes) qu'au niveau de l'étude (pour empêcher les personnes d'accéder à la même enquête depuis différentes sources).

Les appareils suspects sont supprimés de nos panels.

Réponses

Pour se protéger contre la fraude, Ipsos se concentre aussi sur le **questionnaire** lui-même : certaines questions sont volontairement conçues pour garantir que nous pouvons identifier les répondants qui répondraient de manière fausse ou trompeuse. Nous examinons également les informations fournies dans les réponses à l'enquête elles-mêmes.

Nous détectons automatiquement **les modèles de réponses suspects**, tels qu'un nombre de clics insuffisant ou excessif, les incohérences et les similitudes entre les différents répondants, les réponses trop rapides et la « **ligne droite** » (c'est-à-dire cliquer sur la même réponse à chaque fois).

Nos **algorithmes d'IA** détectent l'engagement humain par rapport aux réponses générées par l'IA, en particulier sur les questions ouvertes.

Malgré cet arsenal technologique avancé, Ipsos sait que le facteur humain est irremplaçable. Une équipe *Panel Health* dédiée surveille de près l'état de santé continu de nos panels, ajuste les systèmes et veille à ce que seules les données les plus précises transitent.

En plus des mesures que nous prenons pour garantir la qualité des échantillons et l'attention des répondants dans nos panels en ligne Ipsos iSay, nous offrons également une qualité inégalée avec nos « Knowledge Panels » aux États-Unis et en Europe, où nous utilisons un échantillonnage aléatoire d'adresses pour garantir la qualité et la représentativité des échantillons. Nous garantissons ainsi la meilleure qualité d'enquêtes en ligne, combinée à une rapidité de réponse, comme le reconnaissent les évaluations publiées par nos pairs⁴.

3.3.4.3 Une revue régulière et au minimum annuelle de l'efficacité de ces mesures

Au-delà des tableaux de bord suivis en continu, à la fois sur la sécurité informatique et sur la qualité des données, l'efficacité des procédures décrites ci-dessus est réexaminée régulièrement et a minima une fois par an.

Le Département Ipsos Tech et celui des Opérations coordonnent ce travail.

3.3.5 Des procédures robustes de traitement des incidents (S4-3)

Ipsos dispose de procédures solides de gestion des incidents qui pour la sécurité de l'information et les violations de données à caractère personnel, afin de garantir une approche holistique, car tous les incidents liés à la sécurité de l'information ne constituent pas nécessairement des violations de données

⁴ Voir par exemple Bradley, V.C., Kuriwaki, S., Isakov, M. et al. Unrepresentative big surveys significantly overestimated US vaccine uptake. *Nature* 600, 695–700 (2021).

à caractère personnel, et inversement. Cela inclue le diagnostic des incidents, le plan de communication, l'analyse des causes profondes et les actions de remédiation.

Les violations de données personnelles sont gérées conformément à la procédure dédiée mentionnée plus haut. Elles font l'objet d'un rapport d'incident au niveau du groupe et, de manière systématique, d'un examen des conséquences opérationnelles plus globales à en tirer en termes de sécurité. Le fonctionnement de la plateforme d'alerte est décrit plus en détail en section 4.3 ci-dessous.

3.3.6 Des résultats solides et aucune sanction de la part des autorités de protection des données

Compte tenu du grand nombre de données personnelles traitées par Ipsos, **le nombre de demandes d'accès aux données (Data Subject Requests, DSR) vérifiées est très faible**. Cela s'explique principalement par la nature souvent unique des données collectées au cours d'une enquête. Ces demandes sont gérées localement, en appliquant la politique de gestion des demandes des personnes concernées mentionnée plus haut.

Ipsos reçoit une dizaine de demandes d'informations par an de la part des autorités de protection des données. Mais celles-ci n'ont jusqu'à présent **jamais conduit à des sanctions ou amendes** à l'encontre d'une entité d'Ipsos.

4 Les plus hauts standards de gouvernance et d'éthique des affaires (G1)

Rappel : le processus suivi pour identifier les impacts, risques et opportunités matériels couverts dans cette partie est décrit dans la section [5.4.2.1.4.1](#) « Description du processus d'analyse de double matérialité ». Les résultats de cette analyse sont présentés en section [5.4.2.1.2.3](#) « Impacts, Risques et Opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle d'affaire (SBM-3) et procédures de remédiation des incidences négatives ».

4.1 Une gouvernance robuste et diverse

Ipsos dispose d'une gouvernance solide, décrite dans la section [5.4.2.1.3.1](#) du présent rapport.

Elle repose notamment sur un **Conseil d'administration diversifié** en termes de compétences, de genre et de nationalités, une séparation claire des fonctions de président du Conseil d'administration et de Directeur général, des mécanismes de **contrôle et d'audit internes** robustes et un **dialogue constant avec l'ensemble de nos parties prenantes** et partenaires, allant des clients aux collaborateurs, en passant par les fournisseurs.

4.2 Une culture d'entreprise forte, unissant nos vingt mille collaborateurs autour de cinq valeurs (G1-1)

Les valeurs et la culture d'entreprise sont au cœur du modèle Ipsos. Depuis sa fondation il y a cinquante ans, Ipsos est un "people business", dont la première ressource consiste en ses collaborateurs – près de dix-neuf mille personnes aujourd'hui, dans quatre-vingt-dix pays. Une culture commune et des relations personnelles fortes entre équipes sont la clef du bon fonctionnement de l'entreprise.



Ces valeurs et cette culture ont été formalisés et inscrits dans la vie de l'entreprise au quotidien :

- **Cinq valeurs** unissent nos équipes et nous rendent "fiers d'être Ipsos" : l'intégrité, la curiosité, la collaboration, la priorité au client et l'esprit d'entreprise. L'intégrité comprend l'ensemble de nos engagements éthiques, collectifs et individuels.

L'évaluation annuelle des salariés est explicitement articulée autour de ces valeurs, de même que les évaluations à 360 degrés réalisées régulièrement par nos cadres.

- Ces valeurs structurent notre **Code de conduite**⁵ remis à chaque salarié et qui fait l'objet depuis 2024 d'une formation obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs.

⁵ <https://www.ipsos.com/fr-fr/valeurs-et-code-de-conduite>



- Un **Guide des Politiques et Procédures** regroupe l'ensemble des process applicables. Depuis 2024, il fait lui aussi l'objet d'une formation obligatoire de l'ensemble des salariés.
- En 2022, Ipsos a élaboré un **guide du leadership**, destiné à l'ensemble de ses managers, accompagné de formations, articulé autour de nos cinq valeurs d'entreprise. Ce document les traduit en recommandations et comportements à adopter dans les situations concrètes quotidiennes. Il vise à assurer que l'ensemble de nos cadres les met en pratique et les diffuse au sein de l'organisation. Sa diffusion s'est accompagnée de sessions de sensibilisation des équipes.

Nos 5 valeurs



#1

// Nous appliquons les normes et principes éthiques les plus stricts.

// Nous sommes des experts indépendants et objectifs et nous fournissons des informations fiables aux clients.

// Nous sommes respectueux, honnêtes et transparents envers nous-mêmes, nos clients et nos collaborateurs.

// Nos propos se traduisent par des actes et vice-versa. Nous ne nous engageons pas au-delà de ce que nous pouvons produire.

// Nous valorisons toutes formes de diversité, car elles reflètent la société dans laquelle nous opérons.

#2

// Nous sommes curieux du monde qui nous entoure.

// Nous posons les bonnes questions et recherchons la nouveauté et l'imprévu.

// Nous aimons apprendre, lire, écouter, chercher, étudier et analyser les données avec passion.

// Nous approfondissons nos analyses pour aller au-delà de l'évidence et ne prenons rien pour acquis. Nous cherchons sans cesse à apporter des améliorations pour le bénéfice d'Ipsos et de ses clients.

// Nous sommes passionnés par notre métier et nous mettons tout en œuvre pour aider nos clients à mieux comprendre les individus, les marchés, les marques et la société.



Curiosité



Collaboration

// Ensemble nous sommes plus intelligents qu'individuellement.

// Nous travaillons au sein de différentes équipes composées de clients et de collaborateurs. Ensemble, nous explorons le monde dans une communauté d'objectifs et avec l'esprit ouvert.

// Nous forgeons une culture d'amélioration permanente par l'échange de nos expertises et de nos connaissances en toute liberté et générosité, et nous apprenons les uns des autres.

// Nous explorons activement les opportunités de collaboration à travers nos spécialisations et nos pays, et favorisons la mobilité et la promotion interne.

// Nous contribuons aux programmes de formation Ipsos en qualité de participants, d'instructeurs et/ou de tuteurs.

#3

#4

Priorité au client

// 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 si c'était la nôtre.

// Nous avons la responsabilité de fournir à nos clients les meilleures solutions dans nos différentes spécialisations.

// Nous allons au-delà de l'étude pour fournir aux clients des informations qui leur permettent de prendre des décisions plus judicieuses. Nous avons toujours un point de vue.

// Nous respectons nos engagements, qu'il s'agisse des spécifications, des délais ou du budget. Nous délivrons à l'heure dite, dès le premier projet.

// Les besoins des clients priment sur toute autre priorité interne. Nous mettons tout en œuvre pour les satisfaire.





Un ensemble de mécanismes vise à garantir le respect de ces principes, ainsi que des règles de bonne gouvernance. Outre les formations et sensibilisations mentionnées ci-dessus, ils comprennent : une séparation fonctionnelle entre directions métier (ex. Directeur pays) et direction financière (ex. Directeur financier pays), cette dernière étant rattachée directement à la Direction financière Groupe; un programme d'audit interne régulier, fondé sur un objectif de couverture de l'ensemble des zones de risque ; des règles de double signature pour toutes les opérations significatives ; une obligation de signalement dans les vingt-quatre heures de toute suspicion de fraude ; un dispositif de lancement d'alerte, offrant la possibilité d'anonymat.

Le succès de ces politiques est mesuré par plusieurs indicateurs, décrits dans les sections suivantes, en particulier :

- le taux de participation aux formations au Code de conduite et au *Book of Policies & Procedures* ;
- le nombre d'incidents signalés dans le cadre du mécanisme de lancement d'alertes.

Enfin, partout où elle opère, Ipsos s'efforce d'avoir un impact positif sur les communautés au sein desquels nos équipes vivent et travaillent. Cette action passe notamment par le soutien à des associations et autres organismes caritatifs :

- Depuis sa création en 2015, la Fondation Ipsos a financé plus de 160 projets d'éducation dans une cinquantaine de pays à travers le monde.
- En 2025, nos collaborateurs ont consacré près de 1 650 journées au volontariat, dans le cadre des deux journées annuelles financées par Ipsos pour chaque salarié.

1 650 journées de volontariat en 2025

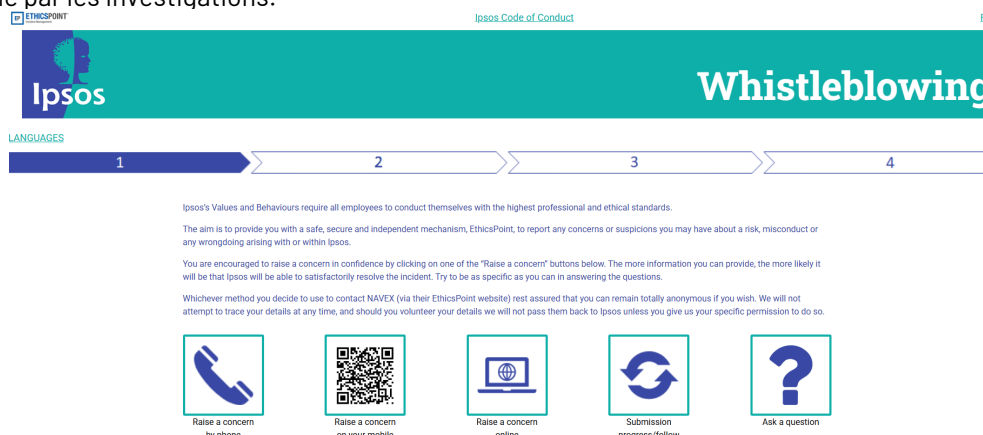
- Depuis 2018, Ipsos est membre du *Tent Partnership for Refugees*. Cette organisation, créée en 2016 par Hamdi Ulukaya, fondateur et PDG de Chobani, a pour objectif de mobiliser les entreprises afin d'améliorer la vie et les moyens de subsistance des réfugiés. Ipsos a souhaité prendre part à cette démarche. Dans ce cadre, en 2023, Ipsos s'est engagé à recruter 100 réfugiés d'ici 2026, dans nos différentes entités à travers le monde. Cet objectif fait suite à un premier engagement pris en 2018 et qui a été réalisé.

4.3 Un mécanisme efficace de protection des lanceurs d'alertes en place depuis plus de dix ans (G1-1)

Depuis 2013, Ipsos dispose d'un mécanisme de lancement d'alerte, géré par un organisme externe indépendant, actuellement *EthicsPoint*⁶.

Il permet à toute personne, collaborateur d'Ipsos ou partenaire extérieur (client, fournisseur, salarié d'un fournisseur...) de signaler, de manière anonyme ou non, tout comportement inapproprié qui ne pourrait être déclaré *via* les procédures internes usuelles de remontée d'information. Ce signalement peut être effectué par courrier, par e-mail, par téléphone ou *via* un accès web sécurisé.

Cette plateforme permet la vérification des données collectées sur une base confidentielle afin de permettre à Ipsos de décider des mesures de nature à résoudre le dysfonctionnement soulevé s'il est confirmé par les investigations.



Ce mécanisme est mobilisable pour tout type de manquement : 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 dont harcèlement, environnement...

Une communication régulière est organisée sur le dispositif. Il est accessible depuis la page d'accueil de l'intranet de l'entreprise et fait l'objet de rappels, notamment dans la newsletter interne *Ipsos Today*, adressée à l'ensemble des collaborateurs.

Au total, 90 lancements d'alerte ont été enregistrés en 2025, en augmentation par rapport à l'année précédente (61 signalements). Ce chiffre regroupe à la fois les cas communiqués *via* la plateforme EthicsPoint et ceux rapportés par e-mail ou un autre canal auprès du département d'Audit interne.

Nombre de signalements	2023	2024	2025
Rapport interne	30	25	43
Plateforme EthicsPoint	32	36	47
Total	62	61	90

La procédure de traitement des signalements est la suivante. Le département d'audit interne, rattaché directement au Secrétaire général du groupe, ouvre une enquête interne, interroge les personnes potentiellement impliquées et se fait communiquer tous documents utiles. A l'issue de cette investigation, il établit des recommandations d'actions, qui selon les cas incluent des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement ou, s'agissant de fournisseurs, la rupture de la relation contractuelle, des réorganisations et optimisations de procédures internes, des actions de formation et de sensibilisation.

Selon la nature du dysfonctionnement, les décisions relèvent du Département des ressources humaines, du Directeur pays, de la Direction financière groupe ou de toute autre entité de la société concernée. Dans tous les cas, ces décisions sont soumises à l'accord du Département d'audit interne groupe.

⁶ <https://www.ipsos.com/en/our-alert-system>

Il est fait communication des suites données au dossier à la personne à l'origine du signalement, sauf dans les rares cas où celle-ci n'a pas communiqué de moyen de la contacter, ce qui est une possibilité offerte par la plateforme.

La durée des investigations s'échelonne, selon l'urgence et la complexité du cas, de quelques jours à quelques semaines au maximum.

L'anonymat du lanceur d'alerte est protégé dans tous les cas par le département d'audit interne. Seules les personnes participant à l'enquête ont connaissance, si nécessaire, de son identité.

L'objectif d'Ipsos est que cet outil de lancement d'alertes soit connu, mobilisé lorsque nécessaire et que l'ensemble des cas donne lieu à une résolution satisfaisante, qu'il s'agisse de manquements avérés au respect des lois et règlements, du Code de conduite et des procédures Ipsos ou d'accusations dont l'enquête conclut qu'elles sont infondées voire, dans un petit nombre de cas, malveillantes.

4.4 Un pilotage des fournisseurs de plus en plus axé sur la durabilité (G1-2)

Notre chaîne de valeur est une composante essentielle de l'activité et du modèle d'Ipsos. Nos milliers de fournisseurs dans les quelque 130 pays où nous opérons sont une condition de la réalisation de notre service aux clients.

Un Département des achats Groupe coordonne l'approche fournisseurs d'Ipsos, relayé par des collaborateurs sur le terrain de nos principaux marchés.

Celle-ci, formalisée dans nos clauses contractuelles et dans un Code de conduite fournisseurs⁷, repose sur les principes suivants :

- une sélection rigoureuse, fondée sur la qualité de la prestation, le prix et la non-discrimination entre fournisseurs ;
- une évaluation régulière de la performance des fournisseurs et de leur respect du Code de conduite, à travers auto-évaluations, questionnaires, examen de leurs certifications et, lorsque cela est nécessaire, audits ;
- les exigences de durabilité ont un poids croissant dans notre approche fournisseur. En 2025, a été lancé un programme de mobilisation des 400 principaux fournisseurs d'Ipsos autour des questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), afin notamment de les encourager à s'engager dans une trajectoire de décarbonation similaire à celle d'Ipsos.

Le Code de conduite est placé sous la responsabilité conjointe du Département des achats Groupe et du Département ESG.

4.6 Une lutte active contre la corruption, sur tous nos marchés (G1-3 & G1-4)

La lutte contre la corruption est un principe essentiel du Groupe, dans l'ensemble des marchés sur lesquels il opère. Il en va à la fois du respect des législations nationales, de l'éthique de l'entreprise et du respect de nos engagements, au premier rang desquels le **Principe 10 du Pacte Mondial des Nations Unies**.

Aucune forme de corruption n'est tolérée au sein de l'entreprise.

⁷ <https://www.ipsos.com/fr-fr/valeurs-et-code-de-conduite>



Une section spécifique du Code de conduite et du *Book of Policies* rappelle à chaque collaborateur qu'il doit respecter la législation en matière de lutte contre la corruption, de pots-de-vin et d'autres infractions financières.

- Le Code interdit aux salariés, que ce soit de manière directe ou indirecte, y-compris au travers de l'entité Ipsos pour laquelle ils travaillent, d'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 avantages visés comprennent les versements financiers, les cadeaux, les échantillons gratuits, le paiement de frais de déplacement et de représentation non-nécessaires, ainsi que les paiements dits de « facilitation ». Les pots-de-vin à l'attention de toute personne, société ou gouvernement sont strictement interdits.
- Les collaborateurs ont également interdiction de recevoir de tels avantages - que ceux-ci soient directs ou indirects, octroyés à Ipsos, à ses collaborateurs ou à des membres de la famille de ces derniers. Les seules exceptions à cette interdiction concernent les cadeaux de faible valeur considérés comme d'usage dans le cadre des échanges commerciaux. La valeur de ces avantages doit rester raisonnable et, dans tous les cas, la réglementation locale doit être respectée (section 1.6 du *Book of Policies*).

Les comportements anti-concurrentiels sont eux aussi expressément proscrits. Il s'agit de l'une des lignes de conduite fondamentales figurant dans le *Code de conduite* 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 autre pratique anti-concurrentielle.

Les actions de prévention s'appuient sur la formation obligatoire à ces politiques et sur les autres mesures de bonne gouvernance et de contrôle décrites plus haut.

En novembre 2024, deux modules de formation ont été rendus obligatoires pour l'ensemble des salariés. Le premier porte sur le Code de conduite et le Guide des Politiques et Procédures, le second sur la sécurité informatique et la confidentialité des données. Il a été considéré que l'ensemble de nos

collaborateurs sont concernés par ces formations importantes, qui abordent des risques auxquels ils peuvent tous se voir exposés. A la fin décembre 2025, **85% des employés** avaient achevé ces deux formations (contre 48% à fin décembre 2024). L'objectif était d'améliorer ce taux à au moins 70% en 2025 avant d'atteindre la cible de 95% en 2026.

L'ensemble des membres du *Group Management Committee* (GMC) ont suivi ces formations.

La détection d'éventuels cas de corruption s'appuie sur l'ensemble des dispositifs de contrôle et d'audit internes. La Direction financière joue un rôle essentiel, à travers le contrôle des données financières. Le Département d'audit interne y apporte une attention particulière lors de ses missions. La plateforme de lancement d'alerte est également un outil important de détection.

Les cas de corruption supposée donnent lieu à une enquête dirigée par le Département d'audit interne, de manière indépendante par rapport à la Direction financière et à toute autre équipe assurant la gestion des procédures mises en cause. En cas de corruption avérée, des sanctions sont prises contre l'ensemble des personnes impliquées, qu'il s'agisse de salariés, de fournisseurs ou de tout autre partenaire.

Tout cas de corruption donne lieu à rapport au Comité d'audit, dans le cadre du bilan trimestriel présenté à ce dernier par le Département d'audit interne ou *via* une communication spécifique si les agissements en cause étaient d'une gravité exceptionnelle ou présentaient un caractère d'urgence.

Aucune condamnation pour violation des loi anti-corruption et anti-pots-de-vin n'a été recensée en 2025. Aucune amende n'a non plus été imposée à ce titre.

Par ailleurs, aucun cas de corruption ou de pot-de-vin n'a été relevé en 2025 dans les filiales (contre deux cas locaux identifiés en 2024).

4.7 Une démarche claire de lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent

Le Code de conduite sensibilise 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. Ces documents détaillent d'une part la 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.

Ils mettent 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.

Ipsos respecte par ailleurs la réglementation relative à la production des **déclarations pays par pays à des fins fiscales (CBCR)**.

Le mécanisme d'alerte décrit en section [4.3](#) couvre spécifiquement ces questions.

4.5 Des pratiques de paiement équitables et non-discriminantes entre fournisseurs (G1-6)

L'objectif d'Ipsos est d'assurer un traitement financier équitable de ses fournisseurs. Ce principe figure clairement dans notre Code de Conduite Fournisseurs⁸ et fait partie des engagements réciproques d'Ipsos et de ses partenaires.

Un paiement des fournisseurs dans des délais raisonnables fait partie de ces engagements. Ipsos respecte par ailleurs l'ensemble des obligations légales et réglementaires en la matière, dans tous les pays dans lesquels le Groupe est présent. Il en va à la fois du maintien d'une relation positive et équilibrée avec nos fournisseurs, du soutien en particulier aux petites et moyennes entreprises et, en dernier ressort, de l'objectif d'éviter toute pénalisation financière liée à des retards de paiement. La gestion des délais de paiement est assurée par la Direction financière, au niveau des pays s'agissant des fournisseurs locaux et au niveau du Groupe s'agissant des fournisseurs Groupe.

⁸ <https://www.ipsos.com/fr-fr/valeurs-et-code-de-conduite>

En 2025, le délai moyen de règlement d'une facture est de 44,3 jours, en amélioration de 1,3 jours par rapport à 2024.

Délai de paiement réel moyen à réception de la facture (en nombre de jours)			
Catégorie de fournisseurs	2025	2024	Variation
Administratifs & IT	36,7	37,2	-0,5
Prestataires individuels & freelancers	30,9	34,2	-3,3
Etude de marché, sous-traitants, opérations et autres	53,7	55,7	-2
Total général	44,3	45,6	-1,3

Le Groupe applique un standard de 60 jours de délais de paiement à ses fournisseurs, sauf dérogation liée à des réglementations ou négociations commerciales spécifiques. Ce délai de paiement standard est appliqué de manière homogène à l'ensemble des catégories de fournisseurs du Groupe, sans distinction entre les grandes, moyennes et petites entreprises.

Le délai de règlement moyen reste donc inférieur au délai théorique contractuel, ce qui traduit globalement une gestion maîtrisée des règlements fournisseurs. Les paiements réalisés dans un délai inférieur à ce délai de 60 jours représentent 80% des paiements effectués en 2025 (en nombre de paiements).

Le délai moyen de règlement d'une facture et le pourcentage de paiements réalisés dans un délai inférieur au délai standard de 60 jours sont déterminés sans prise en compte des entités acquises au cours de l'année 2025. Ces exclusions permettent de déterminer ces indicateurs à partir de données homogènes qui résultent des processus groupe de traitement des factures et qui ne sont pas impactées par des migrations de systèmes intervenues en cours d'année suite aux acquisitions.

Selon la taille des entités et leurs besoins opérationnels, les campagnes de règlement sont réalisées une à plusieurs fois par semaine, ce qui peut créer un léger décalage entre la date d'exigibilité théorique et la date effective de paiement.

A fin 2025, une seule procédure judiciaire pour retard de paiement a été recensée dans le Groupe. Il s'agit d'une procédure qui avait déjà été recensée en 2024 et a été clôturée en début d'année 2026.

La politique en matière de délais de paiement fait l'objet de rappels a lors des réunions périodiques des équipes Finance de l'ensemble des marchés. Elle est renforcée par le déploiement progressif d'un outil unique de suivi des fournisseurs et des factures, iBuy, à travers 80 pays dans le groupe, qui vise à en faciliter le pilotage et le suivi.

4.8 Aucune activité de lobbying politique (G1-5)

Du fait notamment de son activité de sondages politiques et d'opinion et de ses autres travaux pour les organisations publiques, Ipsos attache une importance toute particulière à son indépendance à l'égard des gouvernements et des partis et mouvements politiques.

En 2025, aucun incident impliquant Ipsos n'a eu lieu, dans nos différents pays d'intervention, qu'il s'agisse de lobbying politique ou de réglementation sur le financement des partis politiques.

Par ailleurs, membre actif d'ESOMAR, l'association professionnelle interne des études de marché et d'opinion et des experts de la donnée, Ipsos adhère pleinement aux principes du Code de conduite conjoint d'ESOMAR et de la Chambre de Commerce Internationale. Il fixe les règles que nous nous appliquons en matière de régulation et de déontologie.

Ipsos ne verse aucune contribution financière ni en nature à des partis ou autres mouvements politiques ni à des responsables politiques. Cette situation est inchangée en 2025 et demeurera une orientation claire d'Ipsos pour les années à venir.

Ce principe est rappelé à l'ensemble de nos équipes, notamment via une auto-évaluation annuelle dans le cadre de la *Responsible Business Survey*, qui invite chaque Directeur pays à confirmer par écrit qu'aucune donation de ce type n'a été accordée par les entités dont il ou elle a la responsabilité ni par leurs salariés.

5 Annexes

5.1 Tableaux des indicateurs Taxonomie

5.1.1 Éligibilité et l'alignement des activités générant du chiffre d'affaires en 2025 :

en millions d'euros

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires (3) en millions d'euros	Part du chiffre d'affaires (4) %
A. Activités éligibles à la Taxonomie			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental			
<i>(alignées sur la Taxonomie)</i>			
Néant	n.a	0	— %
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental		0	— %
<i>(alignées sur la Taxonomie) (A.1)</i>			
	Dont habitantes	0	— %
	dont transitoires	0	— %
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)			
Néant	n.a	0	— %
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		0	— %
A. Chiffres d'affaires des activités éligible à la Taxonomie (A.1 + A.2)		0,0	— %
B. Activités non éligibles à la Taxonomie			
Chiffre d'affaires des activités non-éligibles à la Taxonomie	N.A.C.E : 73.2. Market Research and Public Opinion Pooling.	2 524,7	100,0 %
Total (A + B)		2 524,7	100,0 %

Critère de contribution substantielle							Critère d'absence de préjudice important								
							(D) (D) (D) - N-1 (S) - (S) - N-1 (S) - (S)								
Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystème (10)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystème (10)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignés sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.) année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T
n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
%	%	%	%	%	%										
%	%	%	%	%	%								H		
%															T
EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a								%		
													%		

5.1.2 Éligibilité et l’alignement des dépenses d'investissement de 2025 :

en millions d'euros

Activités économiques (1)	Codé(s) (2)	CAPEX (3) en millions d'euros	Part des CAPEX (4) %
A. Activités éligibles à la Taxonomie			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental			
(alignées sur la Taxonomie)			
6.5 Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	—	— %
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental		—	— %
(alignées sur la Taxonomie) (A.1)			
Dont habilitantes		0	— %
dont transitoires		0	— %
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)			
6.5 Transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	(2,5)	1,3 %
7.7 Acquisition et propriété du bâtiment	CCM 7.7	(74,9)	38,6 %
CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		(77,4)	39,9 %
A. CAPEX des activités éligible à la Taxonomie (A.1 + A.2)		(77,4)	39,9 %
B. Activités non éligibles à la Taxonomie			
CAPEX non-éligibles à la Taxonomie		(116,7)	60,1 %
Total (A + B)		(194,0)	100,0 %

Critère de contribution substantielle							Critère d'absence de préjudice important (DNSH 'Does Not Significantly Harm')							Part des CAPEX alignés sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.) année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19) '(activité transitoire)' (20)		
Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystème (10)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité et écosystème (10)	Garanties minimales (17)	H		T		
0; N; N/EL	0; N; N/EL	0; N; N/EL	0; N; N/EL	0; N; N/EL	0; N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%				
OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,4 %	n.a	n.a		
%	%	%	%	%	%								0				
%	%	%	%	%	%									H			
%															T		
EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL									% % %			
EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL												
EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL												

5.1.3 Éligibilité et l’alignement des dépenses d’exploitations (OPEX) de 2025

La part des dépenses d’exploitations (OPEX) de 2025 alignées est de 0 % du fait de l’exemption de ces couts jugés immatériels dans le cadre de l’analyse d’éligibilité.

en millions d'euros

Activités économiques (1)	Code(s) (2)	OPEX (3)	Part des OPEX (4)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		en millions d'euros	%		
A. Activités éligibles à la Taxonomie					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental					
(alignées sur la Taxonomie)					
Néant	n.a	0	— %		
OPEX liés aux activités durables sur le plan environnemental		0	— %		
(alignées sur la Taxonomie)(A.1)					
	Dont habilitantes	0	— %	H	
	dont transitoires	0	— %		T
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)					
Contrats de location à court terme - "605001. - Costs of premises - rent"		(4,9)	0,2 %		
Frais de maintenance - "605401. - Maintenance Générale"		(2,9)	0,2 %		
OPEX liés aux activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)(A.2)		(7,7)	0,4 %		
A. OpEX des activités éligible à la Taxonomie (A.1 + A.2)		(7,7)	0,4 %		
B. Activités non éligibles à la Taxonomie					
OPEX liés aux activités non-éligibles à la Taxonomie		(2 190,7)	99,6 %		
Total (A + B)		(2 198,4)	100,0 %		

Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité et écosystème (10)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité et écosystème (10)	Garanties minimales (17)	Part des OpEX alignés sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.) année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)	
O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%			H
n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
%	%	%	%	%	%											
%	%	%	%	%	%									H		
%																T
EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL									% % %		
EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											
EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											

5.1.4. Récapitulatif de l'éligibilité et de l'alignement des activités d'Ipsos par rapport à la taxonomie

	Part du chiffre d'affaires / chiffre d'affaires total		Part des CAPEX / Total des CAPEX		Part des OpEX / Total des OpEX	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
CCM : Atténuation du changement climatique	— %	— %	0,8 %	39,9 %	— %	0,4 %
CCA : Adaptation au changement climatique	— %	— %	— %	— %	— %	— %
WTR : Ressources aquatiques et marines	— %	— %	— %	— %	— %	— %
CE : Économie circulaire	— %	— %	— %	— %	— %	— %
PPC : Prévention et réduction de la pollution	— %	— %	— %	— %	— %	— %
BIO : Biodiversité et écosystèmes	— %	— %	— %	— %	— %	— %

5.2 Annexe 2 - Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Activités liées à l'énergie nucléaire	
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté	NON
Activités liées au gaz fossile	
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

5.3 Annexe 3 – Table des matières des exigences de publication – [ESRS 2 – IRO-2 – §DR 56]

Les tableaux ci-dessous répertorient toutes les exigences de divulgation des ESRS dans l'ESRS 2 et les cinq normes thématiques qui sont matérielles pour le Groupe Ipsos et qui ont guidé la préparation de nos déclarations de durabilité. Ont été omises toutes les exigences de divulgation dans les normes thématiques E2, E3, E4, E5 et S3 car elles sont en dessous des seuils de matérialité relatif à l'activité d'Ipsos.

Les tableaux peuvent être utilisés pour naviguer vers des informations relatives à une exigence de publication spécifique dans le rapport de durabilité. Les tableaux indiquent également où sont les informations relatives à une exigence de publication spécifique qui se trouve en dehors du rapport de durabilité et est 'incorporée par référence' soit dans l'examen de la gestion ou les états financiers de ce rapport annuel.

Dans les cas où Ipsos n'a pas encore d'informations relatives à une exigence de publication, aucune référence n'est faite.

ESRS 2 - Informations générales à publier - Exigence de publication		Rapport	Paragraphe
BP-1	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	Rapport de durabilité	5.4.2.1.1.2
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Rapport de durabilité	5.4.2.1.1.3
GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Rapport de durabilité / Document d'Enregistrement Universel	5.4.2.1.3.1
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.2
GOV-3	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.5
GOV-4	Déclaration sur la diligence raisonnable	Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.6
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.7
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	Document d'Enregistrement Universel	5.4.2.1.2.1
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.2
SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	Rapport de durabilité	5.4.2.1.4.1
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.4

ESRS E1 - Changement climatique - Exigence de publication		Rapport	Paragraphe
ESRS 2, GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	Document d'Enregistrement Universel	5.4.2.1.3.4
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.2.2
ESRS 2, SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.1.1
ESRS 2, IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.2.1
E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.2.3
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.2.4
E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.1
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.2
E1-6	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.3
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.5
E1-8	Tarification interne du carbone	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.6

ESRS S1 - Effectifs de l'entreprise - Exigence de publication		Rapport	Paragraphe
ESRS 2, SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.2
ESRS 2, SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
S1-1	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.1
S1-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.2
S1-3	Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.3
S1-4*	Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.4
S1-5	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.2.3 / 5.4.2.3.1.3.2 / 5.4.2.3.1.4.2 / 5.4.2.3.1.5.2 / 5.4.2.3.1.6.2 / 5.4.2.3.1.10.1
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.6.2
S1-7	Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.6
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.4.2
S1-9	Métriques de diversité	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.7.2
S1-10	Salaires décents	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.3.2
S1-13	Métriques de la formation et du développement des compétences	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.8.2
S1-14	Métriques de santé et de sécurité	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.2
S1-15	Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.2.3
S1-16	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.3.2
S1-17	Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.2

ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur - Exigence de publication		Rapport	Paragraphe
ESRS 2, SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.2
ESRS 2,SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.1
S2-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.3
S2-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.3
S2-4*	Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.2
S2-5	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.1

ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finals - Exigence de publication		Rapport	Paragraphe
ESRS 2, SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.2
ESRS 2, SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finals	Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.2
S4-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finals	Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.3
S4-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finals de faire part de leurs préoccupations	Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.5
S4-4	Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finals, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finals, et efficacité de ces actions	Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.4
S4-5	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.2

ESRS G1 - Business conduct - Exigence de publication		Rapport	Paragraphe
ESRS 2, GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.1
ESRS 2, IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	Rapport de durabilité	5.4.2.1.4.1
G1-1	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	Rapport de durabilité	5.4.2.4.2 / 5.4.2.4.3
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	Rapport de durabilité	5.4.2.4.4
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	Rapport de durabilité	5.4.2.4.6
G1-4	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	Rapport de durabilité	5.4.2.4.6
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	Rapport de durabilité	5.4.2.4.8
G1-6	Pratiques en matière de paiement	Rapport de durabilité	5.4.2.4.5

*Les points de données S1-4-43e & S2-4-38 ne sont pas inclus.

5.4 Annexe 4 – Liste des points de données dans les normes transversales et thématiques découlant d’autres actes législatifs de l’Union – [ESRS 2 Appendice B – §DR 56]

Le tableau ci-dessous inclut tous les points de données issus d'autres législations de l'UE, tels qu'énumérés dans l'annexe B de l'ESRS 2, indiquant où les points de données peuvent être trouvés dans le rapport de durabilité et quels points de données sont évalués comme « non significatifs ».

Exigence de publication	Point de donnée relatif à l'ESRS		Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	loi européenne sur le	Rapport	Paragraphe
ESRS 2 GOV-1	21(d)	Mixité au sein des organes de gouvernance	x		x		Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.1.1
ESRS 2 GOV-1	21(e)	Pourcentage d'administrateurs indépendants			x		Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.1.1
ESRS 2 GOV-4	30	Déclaration sur la diligence raisonnable	x				Rapport de durabilité	5.4.2.1.3.6
ESRS 2 SBM-1	40(d) i	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	x	x	x		n.a	n.a
ESRS 2 SBM-1	40(d) ii	Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques	x		x		n.a	n.a
ESRS 2 SBM-1	40(d) iii	Participation à des activités liées à des armes controversées	x		x		n.a	n.a
ESRS 2 SBM-1	40(d) iv	Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac			x		n.a	n.a
ESRS E1-1	14	Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050				x	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.2.2
ESRS E1-1	16(g)	Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris»		x	x		Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.2.2
ESRS E1-4	34	Objectifs de réduction des émissions de GES	x	x	x		Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.1
ESRS E1-5	38	Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat)	x				Non concerné	
ESRS E1-5	37	Consommation d'énergie et mix énergétique	x				Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.2
ESRS E1-5	40-43	Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique	x				Non concerné	
ESRS E1-6	44	Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES	x	x	x		Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.3
ESRS E1-6	53-55	Intensité des émissions de GES brutes	x	x	x		Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.3
ESRS E1-7	56	Absorptions de GES et crédits carbone				x	Rapport de durabilité	5.4.2.2.1.3.5

ESRS E1-9	66	Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat			x	n.a	n.a
ESRS E1-9	66 (a); 66 (c)	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique		x		n.a	n.a
ESRS E1-9	67 (c)	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique		x		n.a	n.a
ESRS E1-9	69	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat			x	n.a	n.a
ESRS E2-4	28	Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol,	x				
ESRS E3-1	9	Ressources aquatiques et marines,	x				
ESRS E3-1	13	Politique en la matière	x				
ESRS E3-1	14	Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers	x				
ESRS E3-4	28 (c)	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	x				
ESRS E3-4	29	Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres	x				
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (a) i	paragraphe 16, point a) i	x				
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (b)	paragraphe 16, point b)	x				
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (c)	paragraphe 16, point c)	x				
ESRS E4-2	24 (b)	Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables	x				
ESRS E4-2	24 (c)	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/ mers	x				
ESRS E4-2	24 (d)	Politiques de lutte contre la déforestation	x				
ESRS E5-5	37 (d)	Déchets non recyclés	x				
ESRS E5-5	39	Déchets dangereux et déchets radioactifs	x				
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (f)	Risque de travail forcé	x			Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (g)	Risque d'exploitation d'enfants par le travail	x			Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
ESRS S1-1	20	Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.1

ESRS S1-1	21	Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail,			x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.1
ESRS S1-1	22	Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.1
ESRS S1-1	23	Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.1
ESRS S1-3	32 (c)	Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.1.3
ESRS S1-14	88 (b) and (c)	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail	x		x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.2
ESRS S1-14	88 (e)	Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.2
ESRS S1-16	97 (a)	Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé	x		x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.3.2
ESRS S1-16	97 (b)	Ratio de rémunération excessif du directeur général	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.3.2
ESRS S1-17	103 (a)	Cas de discrimination	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.2
ESRS S1-17	104 (a)	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	x		x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.1.5.2
ESRS 2- SBM3 – S2	11 (b)	Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	x			Rapport de durabilité	5.4.2.1.2.3
ESRS S2-1	17	Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.1
ESRS S2-1	18	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.1
ESRS S2-1	19	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	x		x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.1
ESRS S2-1	19	Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail,			x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.1
ESRS S2-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.2.2
ESRS S3-1	16	Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	x				
ESRS S3-1	17	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE	x		x		
ESRS S3-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	x				
ESRS S4-1	16	Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finals	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.2
ESRS S4-1	17	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	x		x	Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.2

ESRS S4-4	35	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	x			Rapport de durabilité	5.4.2.3.3.4
ESRS G1-1	§10 (b)	Convention des Nations unies contre la corruption	x			n.a	n.a
ESRS G1-1	§10 (d)	Protection des lanceurs d'alerte	x			n.a	n.a
ESRS G1-4	§24 (a)	Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	x		x	Rapport de durabilité	5.4.2.4.6
ESRS G1-4	§24 (b)	Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	x			Rapport de durabilité	5.4.2.4.6

6 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2025

À l'Assemblée Générale de la société Ipsos,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes d'Ipsos. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans la section 1.4.1.1 Rapport de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe (ci-après le « Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L.233-28-4 du code de commerce, Ipsos est tenu d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité du Groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour European Sustainability Reporting Standards) du processus mis en œuvre par Ipsos pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Ipsos dans son rapport sur la gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Ipsos, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Ipsos en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le Rapport de durabilité.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le Rapport de durabilité.

[Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par Ipsos pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail](#)

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Ipsos incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Ipsos avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Ipsos pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont Ipsos a conclu à l'absence de changement de l'analyse de double matérialité sont mentionnées aux sections 1.1.2.1 « Déclaration de durabilité » et 1.4 « Analyse de double matérialité » du Rapport de durabilité.

Nous avons, par entretien avec les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance des analyses menées par Ipsos pour identifier et évaluer les facteurs internes et externes considérés pour justifier l'absence d'actualisation de l'analyse de double matérialité. Ceux-ci incluent notamment une évaluation des risques auprès d'un panel représentatif de parties prenantes internes tel que décrit dans les notes précitées.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité avec notre connaissance du groupe ;
- apprécier si les analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ne remettent pas en cause les impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité ;
- apprécier le caractère approprié du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et financière mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations matérielles publiées (y compris la fixation de seuils) au regard de notre connaissance du groupe ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans les notes 1.1.2.1 et 1.4 du Rapport de durabilité.

[Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, y compris avec les ESRS](#)

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Ipsos relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la note 5.4.2.2.1 « Changement climatique » du Rapport de durabilité

Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier, sur la base des entretiens menés avec la direction et les personnes concernées, si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les enjeux suivants : atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique.
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la note 5.4.2.2. « Changement climatique » incluse dans le Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.
- En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre, nos travaux ont notamment consisté à :
 - apprécier la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
 - prendre connaissance du protocole d'établissement, de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécier ses modalités d'application ;
 - apprécier le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées
- En ce qui concerne les estimations que nous avons jugées structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente et pour les informations impactées par des changements depuis la période précédente, le caractère approprié de ces changements.
 - nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Ipsos pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Forvis Mazars SA

Levallois-Perret, le 5 mars 2026

Grant Thornton

Neuilly-sur-Seine, le 5 mars 2026

Julien Madile

Associé

Lionel Cudey

Associé

1.1 Degré de dépendance à l'égard des brevets, licences, contrats et procédés de fabrication

Non applicable.

1.2 Éléments fondateurs des déclarations concernant la position concurrentielle

Selon le classement ESOMAR basé sur le chiffre d'affaires 2024 en dollars US, ensemble, les dix premiers acteurs représentent 27% du marché total.

Ranking	Company	TO in B\$
#1	Gartner	6.3
#2	IQVIA	5.8
#3	Adobe	5.4
#4	Salesforce	5.3
#5	NIQ	4.0
#6	Nielsen	3.4
#7	Kantar	2.9
#8	CoStar Group	2.7
#9	Ipsos	2.6
#10	Hubspot	2.6
#11	Circana	2.6
... #17	Intuit	1.2

Source : Rapport ESOMAR Global Market Research 2025

Leaders du marché des études, comparables à Ipsos

Ipsos se compare habituellement avec les principaux grands acteurs dont le cœur de métier est les études. La société américaine Nielsen, qui depuis mars 2021 est divisée en deux (Nielsen et NIQ), ainsi que la société Kantar. Ces sociétés se distinguent des autres acteurs du marché par leur taille qui leur confère la capacité de travailler avec les plus grands clients à une échelle globale.

Nielsen (3,4 milliards de dollar US de chiffre d'affaires en 2024) est dédié aux médias et à leur mesure. Sa mission est d'évoluer dans la mesure et la prédiction d'audience, les outils d'aide à la décision média et de propager ces expertises au niveau global. Durant le dernier trimestre 2022, Nielsen a été retiré du marché boursier car racheté par un consortium regroupant plusieurs sociétés d'investissement privé.

NIQ (près de 4,0 milliards de dollar US de chiffre d'affaires en 2024) est spécialisé dans la mesure et l'analyse des marchés FMCG. Sa mission est d'approfondir la connaissance des consommateurs, des parcours d'achat et de renforcer ses liens avec la distribution. Son activité est structurée autour de deux segments : « Intelligence », qui représente 80% de ses activités et se concentre sur la mesure des consommateurs, et « Activation », représentant 20% des activités, axé sur l'analyse des consommateurs.

C'est plus particulièrement sur ce segment qu'Ipsos se trouve en concurrence avec NIQ. NIQ correspond à l'ancienne division Global Connect de Nielsen, cédée au fonds d'investissement américain Advent International puis réintroduit à la NYSE en juillet 2025.

Kantar, a réalisé un chiffre d'affaires de 2,9 milliards de dollars US en 2024. Jusqu'en décembre 2019, date à laquelle 60% des titres de Kantar ont été vendus au fonds de capital investissement Bain Capital coté à la NYSE. Kantar était une filiale de WPP premier groupe publicitaire au monde. Kantar représente le meilleur comparable à Ipsos que ce soit en termes d'envergure géographique ou de gamme de service. En 2025, Kantar a vendu sa division Kantar Media au fonds d'investissement H.I.G Capital. Cette division représentait au titre de 2024 plus de 400 millions de dollars US.

Autre acteur majeur spécialisé

IQVIA est un fournisseur d'information, de solutions technologiques et de services de recherche intégrés dans le secteur de la santé. La société est structurée autour de 3 divisions : Technology & Analytics Solutions, R&D Solutions et Contract Sales & Medical Solutions.

1.3 Investissements

1.3.1 Principaux investissements réalisés

Le montant des investissements en matériel, titres ou activités consolidés sur les trois dernières années se présente de la manière suivante :

En millions d'euros	2025	2024	2023
Immobilisations corporelles	7,9	7,8	11,0
Immobilisations incorporelles	19,7	21,0	14,1
Frais de recherche et de développement	54,5	47,2	33,4
A – Total des investissements en matériel	82,1	76,0	58,5
Titres et activités consolidés	178,6	38,6	47,7
B – Total des investissements en titres et activités consolidés	178,6	38,6	47,7
C – Total des investissements : A + B	260,7	114,6	106,2

Les immobilisations corporelles correspondent principalement à des acquisitions de matériel informatique et à des agencements. Ipsos dispose d'une infrastructure globale (télécommunications, réseaux, équipement de sécurité, serveurs, centres de données, ordinateurs personnels et équipements portables) qui supporte le travail quotidien du personnel et permet la communication et l'échange d'informations entre les différentes filiales, les employés et les clients. L'infrastructure joue un rôle clé dans le succès de l'intégration des sociétés acquises et garantit la fluidité de l'information au sein d'un environnement élargi.

Les immobilisations incorporelles correspondent soit à des acquisitions de logiciels standards, soit à des panels, soit à des applications développées spécifiquement pour Ipsos. En effet, les méthodes de questionnement et les technologies propres au métier d'Ipsos reposent non seulement sur l'utilisation de logiciels et de matériels standards mais aussi spécifiques pour répondre efficacement aux besoins du Groupe.

Ipsos peut développer ses propres logiciels et plateformes technologiques pour qu'ils soient utilisés par ses chargés d'études et, pour certains d'entre eux, commercialisés auprès de ses clients. Ipsos considère

que ces logiciels confèrent une forte valeur ajoutée à ses études, en permettant notamment aux clients du Groupe d'intégrer les données produites dans leur propre système de gestion.

Ipsos active des charges de personnel de ses équipes travaillant sur le développement de ses plateformes, ses logiciels et projets. Au titre de cette année 2025, les montants de charges de personnel capitalisées s'élèvent à 32,2 millions d'euros et les amortissements relatifs à cette capitalisation s'élèvent à 24,6 millions d'euros.

En matière d'innovation, Ipsos continue à investir dans la technologie et les plateformes pour collecter, stocker, enrichir et délivrer données et informations. Ces investissements ont notamment permis de poursuivre le déploiement avec succès Ipsos.Digital, une plateforme automatisée « end-to-end » de « DYI » et « Assisted DYI » permettant aux clients d'établir leur propre questionnaire et de le soumettre une population qu'ils déterminent. Infotools qui permet l'harmonisation, l'analyse, la visualisation et le partage de données d'études de marché est également un exemple de l'accélération de notre investissement dans les plateformes.

Le financement des immobilisations corporelles et incorporelles est effectué soit sur les ressources propres du Groupe, soit par le biais de contrats de crédit-bail. Le crédit-bail est retraité dans les comptes consolidés du Groupe.

Ipsos effectue de façon régulière des opérations de croissance externe consistant en des investissements en titres ou dans des activités consolidées. Les investissements réalisés au cours des deux dernières années sont décrits dans au 18.1 – Comptes consolidés (note 2 – Évolution du périmètre de consolidation 18.1.2.2.2) du présent document. Les investissements réalisés au cours de l'exercice 2025 financés par la Trésorerie sont décrits dans les notes 6.1.2 « Flux de trésorerie liés aux acquisitions d'immobilisations » et 6.1.3 « Flux de trésorerie liés aux acquisitions de sociétés et d'activités consolidées » aux Comptes consolidés figurant au 18.1 du présent document.

1.3.2 Principaux investissements en cours

1.3.2.1 Engagements liés aux acquisitions

Les engagements de rachat de minoritaires, les prix différés et compléments de prix actualisés qui sont enregistrés en autres passifs courants et non courants au 31 décembre 2025 s'élèvent à un montant de 57,2 millions d'euros. Pour plus de détails sur ces engagements, il convient de se reporter à la note 18.1.2.2.5.5 des comptes consolidés figurant au 18.1 du présent document.

1.3.2.2 Systèmes d'informations et IT

Ipsos continue de chercher à développer et améliorer ses produits par le biais d'initiatives innovantes menées par les lignes de spécialisation en collaboration étroite avec les équipes IT. Dans cette optique, Ipsos travaille avec des éditeurs de logiciels sur une base collaborative en vue d'intégrer des spécifications additionnelles aux développements standards. L'effort de développement logiciel est réalisé soit en interne, soit externalisé, mais toujours en collaboration étroite entre équipes IT et spécialisations, qui travaillent également avec les équipes en charge des opérations pour améliorer la productivité des systèmes de production du Groupe. Pour plus de détails, se reporter également aux sections 3.1.3 et 3.2.4 du présent Document d'Enregistrement relatives aux risques liés aux changements technologiques et aux risque Cyber.

1.3.2.3 Panels

Ipsos investit continuellement pour développer et améliorer ses panels on-line (pour plus de détails, se reporter au 5.1.3).

1.3.2.4 Principaux investissements programmés

Ipsos prévoit de poursuivre sa politique d'acquisition Groupe ainsi que de la capitalisation des coûts de ses développement internes.

1.3.3 Informations sur les coentreprises et les entreprises associées

Au 31 décembre 2025, Oneworld est la principale société mise en équivalence.

Oneworld est une société d'investissement chinoise, dont Madame Laurence Stoclet est l'un des administrateurs. Au 31 décembre 2025, le Groupe détient un prêt de 25,2 millions d'euros avec Zhejiang Oneworld BigData Investment Co Ltd (Chine), société détenue à 40 % et mise en équivalence.

Les autres sociétés mises en équivalence ne sont pas significatives.

1.3.4 Questions environnementales pouvant influencer l'utilisation des immobilisations corporelles

Le Groupe est locataire de la quasi-totalité des immeubles utilisés pour son exploitation, y compris de son siège social. Les autres immobilisations corporelles sont principalement constituées d'équipements technologiques.

Limiter les émissions résultant des bâtiments et des équipements technologiques fait partie des engagements d'Ipsos pour la planète (se référer au 5.4.2 – Rapport de durabilité).

1.3.5 Activités en matière de recherche et développement

- Pour optimiser durablement sa structure de coûts, Ipsos investit dans la recherche des meilleures solutions d'études. L'utilisation appropriée des nouvelles techniques d'enquête à forte composante technologique renforce la qualité de nos prestations. Elle contribue également à l'amélioration de notre rentabilité.
- Pour plus d'information sur la recherche et le développement, se reporter à la section 5.7.1 du Document d'enregistrement et à la note 18.1.2.2.4.2 « Autres immobilisations incorporelles » des Comptes consolidés.