

# Ipsos, Un Groupe socialement responsable

Rapport Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) 2018



GAME CHANGERS



# Un Groupe socialement responsable

<b>Message du Président</b>	<b>2</b>
<b>1. DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Notre politique de développement durable</b>	<b>3</b>
1.1.1. Conjuguer enjeux business et objectifs RSE à travers une organisation tournée vers le client	3
1.1.2. Les grands principes de la démarche Taking Responsibility	4
1.1.3. La Gouvernance RSE	5
1.1.4. Notre ambition	5
1.1.5. Méthodologie de collecte des données	6
<b>1.2. Notre engagement social</b>	<b>8</b>
1.2.1. Nos talents	8
1.2.2. Attirer les talents	12
1.2.3. Engager nos talents	13
1.2.4. Développer les talents	15
1.2.5. Retenir les talents dans une entreprise socialement responsable	17
1.2.6. Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité	18
1.2.7. Respecter l'équilibre vie privée / vie professionnelle	20
1.2.8. Le dialogue social	20
1.2.9. Respecter les normes d'Hygiène, Santé et Sécurité	21
<b>1.3. Notre engagement sociétal</b>	<b>22</b>
1.3.1. Notre engagement humanitaire et notre impact sur les territoires et les communautés	22
1.3.2. Protection des données	24
1.3.3. Notre plan de vigilance et l'association de nos sous-traitants et fournisseurs à notre démarche	25
1.3.4. Politiques publiques	27
1.3.5. Lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent	27
1.3.6. Lutte contre la corruption	27
1.3.7. Anti-concurrence	28
1.3.8. Respect des textes	28
<b>1.4. S'engager pour la planète</b>	<b>28</b>
1.4.1. Politique générale et organisation	28
1.4.2. Limiter nos consommations	28
1.4.3. Promouvoir la protection de l'environnement	29
1.4.4. Biodiversité	30
<b>1.5. Tables de concordance Normes GRI et Principes du Pacte Mondial</b>	<b>32</b>
<b>1.6. Table de concordance de la Déclaration de Performance Extra-Financière</b>	<b>33</b>

## **MESSAGE DU PRÉSIDENT**

Depuis plus de quarante ans, nos activités nous permettent d'avoir une vision éclairée sur les marchés, la société et les gens. Nous collectons et analysons tout type de données pour renseigner nos clients sur diverses problématiques, et parmi celles-ci, la Responsabilité Sociale de l'entreprise a pris une place particulière. De plus en plus, nous étudions l'impact des différentes politiques menées par les acteurs des sphères publiques et privées pour faire face aux enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux.

Dès lors, nous ne pouvons ignorer ce que nous analysons. Ainsi, du statut d'observateur, nous sommes passés au statut d'acteur engagé pour la planète et la société.

Dès 2008, nous avons adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies, nous étions la première société mondiale d'études de marché signataire. Depuis, nous avons multiplié les actions en faveur de la société et de l'environnement à travers notre programme *Taking Responsibility*.

D'abord sur le plan sociétal, la Fondation Ipsos a fêté ses 4 ans, et finance une quarantaine d'initiatives en faveur de l'éducation des enfants défavorisés dans 25 pays. En 2019, elle étendra son champ d'action aux enfants et jeunes réfugiés. En effet, le déplacement forcé des populations et les conflits amènent toute une génération d'enfants et de jeunes à souffrir d'un déficit en matière d'éducation surtout lorsqu'ils sont isolés de leurs familles. Nous souhaitons apporter notre soutien à cette cause en particulier.

L'ensemble de nos actions sociétales s'inscrit dans le prolongement de ce que nous avons amorcé en 2018 à travers notre partenariat avec la *Tent Foundation* : nous nous sommes engagés à recruter 100 réfugiés dans les deux années à venir. Mais le succès de notre politique RSE dépend avant tout de l'implication de nos collaborateurs. Nous considérons qu'ils sont le moteur du changement. Leur engagement est primordial et admirable, et pas seulement pour la Fondation : leur implication

va croissante puisque de 800 journées de volontariat en 2016, nous sommes passés à 1 470 en 2018. Nous ne comptons pas nous arrêter là : 2 700 collaborateurs ont été formés à la R.S.E au cours de l'année qui vient de s'écouler.

Placer l'engagement des collaborateurs au cœur de nos politiques, c'est aussi répondre à leurs préoccupations à travers une politique sociale : chaque année, nous cherchons à mieux cerner leurs attentes à travers notre enquête « Pulse ». L'égalité femme / homme figure ainsi parmi nos priorités, d'autant que 60% des collaborateurs Ipsos sont des collaboratrices. Nous avons progressé : les femmes représentent aujourd'hui 60% du Conseil (+30 points vs. 2017) et 28,6% du Comité Exécutif (+8,6 points). Notre politique a d'ailleurs été récompensée : le comité éthique de l'Institut du Capitalisme Responsable nous a décerné le prix de la mixité 2018, dans la catégorie « Industrie et Services B2B ».

Enfin même si notre activité n'a pas un impact majeur sur l'environnement, nous poursuivons néanmoins nos efforts, notamment en limitant les déplacements professionnels et en clarifiant les politiques relatives à ces derniers. Grâce à l'ensemble de nos actions, nous pouvons noter des progrès significatifs concernant notre impact sur l'environnement : nos émissions de CO2 ont par exemple diminué de 7% entre 2017 et 2018, laissant présager que nous atteindrons notre objectif de -10% fixé pour 2020.

Sur tous les plans, 2019 sera une année charnière et après onze années d'engagement, nous pouvons être confiants face à l'avenir. A mesure que notre vision se matérialise à travers nos actions, l'implication d'Ipsos dans les politiques sociale, sociétale et environnementale grandit. J'ai plus que jamais confiance dans notre capacité à agir : en unissant nos forces, nos activités auront un impact positif sur l'environnement et la société. Nous prouverons qu'il est possible de conjuguer enjeux business et objectifs de Responsabilité Sociale.

## 1. Déclaration de performance extra-financière

### 1.1. Notre politique de développement durable

Ipsos est un acteur majeur de l'industrie des études de marché et d'opinion.

Depuis plus de 40 ans, notre mission est de produire et d'analyser l'information sur la Société, les marchés, les marques et les comportements pour offrir à nos clients les clés pour agir et évaluer.

Grâce à sa présence dans 89 marchés, 200 villes et à une offre complète, Ipsos est l'une des rares sociétés d'études pouvant répondre globalement, comme localement aux demandes de plus de 5 000 clients dans tous les secteurs.

Notre déclaration de performance extra-financière est en ligne avec la nouvelle réglementation et notre Business Model explicité dans le chapitre 6.1. du Document de Référence.

Ipsos s'illustre dans le domaine des services, de ce fait nos principaux enjeux et risques RSE sont liés à une gestion efficiente des ressources humaines. La principale clé de notre succès repose sur notre capacité à attirer, former et garder les talents et à maintenir un engagement fort de nos collaborateurs. Ipsos concentre également certains de ses principaux enjeux RSE sur le volet sociétal, notamment avec ses actions de nature caritative (et en particulier celles portées par sa Fondation), et du point de vue professionnel avec l'usage et la protection des données collectées par Ipsos dans le cadre de ses opérations. Si les enjeux environnementaux ne sont pas considérés comme les enjeux les plus à risque et donc importants au regard de sa seule performance financière, il n'en demeure pas moins qu'Ipsos est un groupe qui se veut fortement engagé pour la planète, et ce même si ses activités sont par nature peu impactantes.

Depuis plusieurs années, notre entreprise développe des politiques RSE dans le cadre d'un programme global et pluriannuel appelé **Taking Responsibility**. Ce programme définit l'ensemble de nos actions en matière de **Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale (RSE)**. Il explicite l'ambition d'Ipsos dans ce domaine et vise à assurer la cohérence des politiques mises en place au sein de l'entreprise.

#### 1.1.1. *Conjuguer enjeux business et objectifs RSE à travers une organisation tournée vers le client*

La nouvelle stratégie de croissance du Groupe Ipsos, implémentée le 1er juillet 2018, a pour objectif de renforcer encore la place de nos clients au centre des préoccupations de nos métiers et de nos services. Afin de leur donner un accès plus large à des expertises et produits développés par nos experts, Ipsos a changé son organisation métier en créant 17 Lignes de Services. Chacune de ces Lignes de Services a pour vocation de développer un segment de marché spécifique.

De plus, Ipsos a mis en place, au niveau global et local, des Organisations Clients. Ces équipes en charge du développement des relations avec nos clients seront la voix d'Ipsos auprès du client et la voix du client auprès des experts produits/services de l'ensemble des Lignes de Services. Elles pourront également accompagner les clients dans la gestion de leurs enjeux stratégiques et les conseiller sur la démarche à entreprendre pour mesurer et développer leurs positions sur leurs marchés. L'organisation de ces équipes et des services qu'elles proposent aux clients est détaillée dans le chapitre 6.1.5 de notre Document de Référence. Notre activité est fondée sur l'intégrité des données, des travaux, des produits et des services que nous vendons à nos clients, en accord avec les règles de notre Code de conduite professionnelle et les règles en matière de protection des données.

Le Code de conduite professionnelle (le « Green book »), qui est le guide de référence pour tout collaborateur du Groupe, est disponible dans divers formats (papier, électronique, PDF). Il est remis à tout nouveau collaborateur le jour de l'embauche et une formation dédiée au Green Book est mise en place localement. Il présente de manière synthétique les politiques, les objectifs, les obligations professionnelles et le code d'éthique du Groupe, ainsi que le degré d'implication personnelle des employés Ipsos. Ce code de conduite professionnelle explicite les politiques et les procédures mises en place dans le but de garantir non seulement le respect des lois et des normes les plus rigoureuses de l'industrie, mais également celui de nos valeurs en tant que leader dans le domaine des études de marché. Édité pour la première fois en 1998, il a fait l'objet de plusieurs rééditions depuis. Ce code fournit à chacun des membres de la communauté Ipsos un cadre permettant d'évaluer et, au besoin, d'ajuster sa conduite en fonction de nos valeurs et de nos principes. En complément le « Ipsos Book of Policies and Procedures » complète les informations que contient le Green Book, en présentant de manière détaillée les principes, les règles et procédures en vigueur au sein d'Ipsos que chaque salarié a l'obligation de respecter. Également disponible sur l'Intranet Ipsos, il est la référence pour toute question d'ordre réglementaire ou liée à l'organisation Ipsos.

### 1.1.2. Les grands principes de la démarche Taking Responsibility

Le programme global *Taking Responsibility*, s'appuie sur les piliers suivants :

- L'engagement et la promotion des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- Le respect du Code international ICC/ESOMAR des études de marché et d'opinion (ICC/ESOMAR International Code on Market and Social Research), qui définit les grandes règles de notre conduite professionnelle ;
- Les valeurs de l'entreprise : « Fier d'être Ipsos », la charte historique d'Ipsos qui exprime l'attachement aux valeurs de l'entreprise : Intégrité, Curiosité, Collaboration, Priorité au Client, Esprit Entrepreneurial. Cette charte explicite notre mission, notre raison d'être pour nos collaborateurs, nos clients et la société au sens large ;
- Le respect de notre Code de conduite professionnelle pour assurer à nos collaborateurs un environnement de

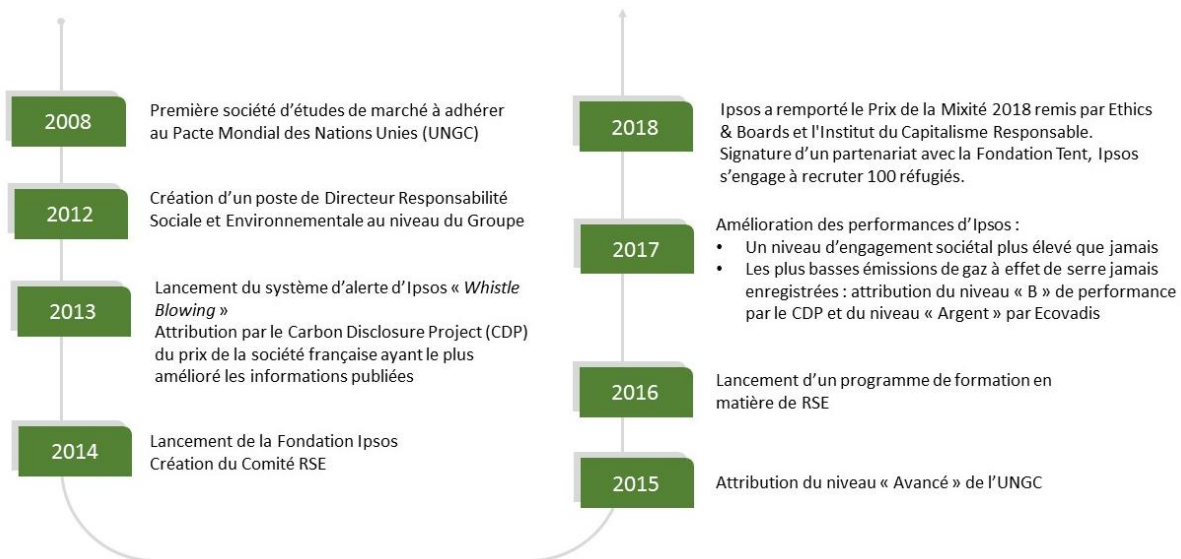
travail respectueux des lois en vigueur et des normes professionnelles ;

- La mise en place d'un cadre organisationnel structuré relatif aux politiques internes, aux procédures et à l'organisation métier d'Ipsos « Guide des politiques et procédures Ipsos ».

En poursuivant ses actions de Responsabilité Sociale et Environnementale, Ipsos tient compte des attentes de toutes les parties prenantes, et en particulier celles :

- Des 18 000 collaborateurs du groupe pour leur offrir un cadre de travail leur permettant de développer leurs compétences et leur carrière professionnelle dans la durée ;
- Des actionnaires et les investisseurs qui nous soutiennent dans notre démarche de création de valeur ;
- De nos 5000 clients qu'Ipsos accompagne dans la réussite de leurs projets stratégiques depuis plus de 40 ans ;
- Des associations humanitaires et environnementales que nous soutenons pour améliorer les conditions sociales des plus démunis et pour réduire notre empreinte environnementale.

#### LES DATES CLES DE NOTRE POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE





### 1.1.3. La Gouvernance RSE

Cela fait maintenant plus de dix ans qu'Ipsos s'est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale. Cet engagement, de plus en plus fort au fil des ans, est l'affaire de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, et en premier lieu, de ses dirigeants.

La responsabilité sociale et environnementale étant un enjeu fort pour Ipsos, le Conseil d'administration d'Ipsos SA s'attache depuis plusieurs années à accompagner et orienter le management dans la définition des orientations stratégiques et lignes de conduite à suivre en la matière.

Dans cet objectif, Ipsos a d'ailleurs créé dès 2014, au sein de son Conseil d'administration, un comité spécialisé, le Comité RSE. Ce comité est chargé de superviser les projets sociétaux du Groupe, et inclut, à ce titre les actions et projets portés par la Fondation Ipsos. Son champ d'application couvre tous les domaines de la Responsabilité Sociale et Environnementale des activités du Groupe, en particulier les questions sociales, environnementales et éthiques. Il est composé de quatre membres, tous particulièrement expérimentés, intéressés et impliqués sur ces divers sujets :

- **Florence von Erb**, Président du comité RSE et Administrateur indépendant ;
- **Mary Dupont-Madinier**, Administrateur indépendant ;
- **Jennifer Hubber**, Administrateur ;
- **Didier Truchot**, Président-Directeur général ;

Ce comité se réunit généralement deux fois par an, avec pour principal objectif de définir les orientations stratégiques en matière RSE et d'analyser les progrès sur les indicateurs de performance clés qui ont été choisis. Il rend régulièrement compte au Conseil d'administration de ses travaux ce dernier gardant un œil attentif sur ces questions, en particulier sur le suivi des indicateurs susvisés, tout en influant de nouvelles idées. On relèvera également qu'en 2018, dans le cadre d'un Comité d'audit, il a été examiné certains sujets en lien avec la RSE et ce, dans le cadre des nouvelles réglementations entrées en vigueur venant renforcer les responsabilités d'Ipsos dans ces domaines, notamment : le traitement des données personnelles et la mise en œuvre de la réglementation « GDPR », le devoir de vigilance, ou encore la cartographie et la couverture des risques RSE. Au-delà des organes de gouvernance susvisés, la RSE est supervisée au quotidien au sein d'Ipsos par le *Global CSR Officer*. Il s'agit d'Ewa Brandt, qui a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> novembre 2018, en remplacement de Richard Silman. Le *Global CSR Officer* travaille en étroite coopération avec le Président-Directeur général du Groupe, auquel il est rattaché, et le Comité RSE dont il assiste aux séances. Ensemble, ils assurent l'élaboration de la politique RSE d'Ipsos et s'appuient sur les

structures locales internes pour assurer sa mise en œuvre. De fait, compte-tenu du caractère international de la thématique Responsabilité Sociale de l'Entreprise, certaines directions pays au sein du Groupe ont déjà une structure dédiée, tandis que d'autres sont moins avancées. Leur tâche consiste également à assurer la supervision du processus de certification environnementale au niveau mondial et mondial et conforme aux particularités locales. Pour ce faire, ils devront également travailler en étroite collaboration avec les équipes sur site.

Ipsos veille également à respecter ses nouvelles obligations en matière de RSE, à la suite de l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2012-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n°2017-1265 du 9 août 2017, qui transpose la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières. En 2018, un fort enjeu pour Ipsos et son *Global CSR Officer* a été notamment, d'accélérer la mutation visant à passer d'une RSE de conformité issue du dispositif Grenelle 2 vers une RSE de pertinence, se matérialisant par une déclaration de performance extra-financière en lieu et place du précédent rapport RSE.

### 1.1.4. Notre ambition

L'analyse des principales caractéristiques de l'activité d'Ipsos a permis d'identifier les principaux enjeux RSE pour les années à venir et ceci, en concertation avec le Comité RSE.

En conséquence, le Comité RSE d'Ipsos a décidé de communiquer sur notre ambition dans ce domaine et les progrès à accomplir à l'horizon de 2020.

Ipsos est une société de services qui met à la disposition de ses clients des études de marchés, des études sociales et de mesure d'opinion. La qualité de ses services dépend de l'efficacité de son organisation et des compétences de ses collaborateurs. Ceci explique que les 10 objectifs RSE et les KPI<sup>(1)</sup> suivis couvrent les risques principaux d'Ipsos liés à la rétention et le niveau d'engagement des collaborateurs.

Ipsos s'engage, non seulement à suivre l'ensemble de ses avancées au niveau social, mais également environnemental : 4 objectifs et les KPI associés visent à répondre à notre ambition en matière de protection de la planète et de développement d'une activité durable. Nous sommes résolument décidés à poursuivre la réduction de l'impact négatif que notre activité est susceptible d'avoir sur l'environnement en réduisant notre empreinte carbone.

(1) *Key Performance Indicators* : indicateurs de performance clé

Segment	Sub-segment	No.	CSR KPI name	Target in 2020	Scope	Base 2017	31/12/2018
Social	Engagement	1	Niveau d'engagement des salariés	Augmentation du niveau d'engagement des salariés en dépassant le seuil "RED" ("Representative Employee Data") benchmark de 2 points	Groupe	Ipsos, 72%, de même que le comparatif RED.	Ipsos 72%. Le comparatif RED est à 73%.
	Rétention	2	Taux de rotation des salariés	Taux de rotation en dessous 17%	Groupe	20,70%	20,90%
	Conformité	3	Taux de réponse à l'enquête "Taking Responsibility"	100% de réponses à l'enquête TR pour les pays de plus de 20 salariés	Pays > 20 salariés	96%	100%
Sociétal	Egalité professionnelle hommes/femmes	4	% de femmes membres du "Partnership Group"	35% de femmes membres	Groupe	27,60%	30,30%
	Sociétal	5	Nombre de fournisseurs adhérents à UNGC	Augmenter le nombre de fournisseurs adhérents à UNGC à 50	Groupe	35	40
	Ethique	6	% de pays avec une politique RSE	Tous les pays de plus de 20 salariés	Pays > 20 salariés	78%	80%
Environnement	Climat	7	Emission gaz à effet de serre (GES)	Réduction du tonnage total d'émissions de CO2 équivalent pour les Scope 1, 2 et déplacements professionnels dans le Scope 3 de 10%	30 pays suivis pour émission GES	36 687 tonnes de CO2e	35 224 tonnes de CO2e, Baisse -4%
	Climat	8	Emission gaz à effet de serre par salarié	Réduction du tonnage total d'émissions de CO2 équivalent pour les Scope 1, 2 et déplacements professionnels dans le Scope 3 de 10% par salarié	30 pays GES	2,74 tonnes de CO2e/salariés	2,61 tonnes de CO2e/salariés, Baisse -5%
	Climat	9	Paper direct purchase	Réduction d'achats papiers de 10%	30 pays GES	360 tonnes	342 tonnes
	Economie circulaire	10	Recyclage du papier %	100% du papier disponible pour recyclage, effectivement recyclé	30 pays GES	62.4%	61.9%

## 1.1.5. Méthodologie de collecte des données

### 1.1.5.1. Périmètre de reporting

La période de référence de la présente déclaration de performance extra-financière s'établit du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 30 septembre 2018 pour les indicateurs GHG et pour l'enquête « Taking Responsibility ».

Cette enquête a pour vocation de répondre aux exigences en matière de Communication de Progrès (CoP) du Pacte Mondial des Nations Unies. Le reporting s'appuie, à titre de référentiel externe, sur certains standards de reporting établis par la GRI (*Global Reporting Initiative*), ainsi que les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Le reporting couvre l'ensemble des marchés dans lesquels Ipsos opère, soit 89 pays.

La collecte des données, ainsi que le suivi des indicateurs sont réalisés conjointement par les équipes centrales et les équipes locales de chaque pays. Le Directeur en charge de la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe associe, tout au long de l'année, l'ensemble des parties prenantes aux travaux et aux projets RSE. Chaque entité locale d'Ipsos a désigné un « Ambassadeur RSE » participant à la promotion des actions et à la communication aux collaborateurs des progrès accomplis.

### 1.1.5.2. Choix des indicateurs

Le choix des indicateurs et des autres informations qualitatives contenues dans la présente déclaration de

performance extra-financière est en ligne avec la démarche et la stratégie d'Ipsos en matière de responsabilité sociétale. Les indicateurs retenus sont :

- les indicateurs sociaux ;
- les indicateurs sociétaux ;
- les indicateurs environnementaux.

Ipsos étant avant tout un « people business » délivrant des prestations de services de nature intellectuelle à ses clients, toutes les rubriques de la table GRI ne sont pas considérées comme pertinentes et seules celles permettant de rendre compte des principaux enjeux sociétaux propres à ses activités ont donc été prises en compte. Des tables de concordance relatives aux prescriptions du Code de commerce français, aux standards de GRI et aux principes du Pacte Mondial des Nations-Unies, figurent à la fin de la présente déclaration.

### 1.1.5.3. Modalités de collecte de données

#### Données sociales

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

Les données sociales sont suivies via le Système d'Information des Ressources Humaines iTalent et l'outil de Gestion BI. Elles correspondent à la situation au 31 décembre

2018. Le turnover des employés est calculé sur la période de janvier à décembre 2018.

Le niveau du taux d'engagement de nos collaborateurs est mesuré chaque année via une enquête d'opinion « Ipsos Pulse ».

Les données concernant la formation sont collectées via le système d'information iTime. L'outil iTime est un système d'information interne permettant aux collaborateurs d'enregistrer leur feuille d'activité professionnelle de manière hebdomadaire.

En 2018, tous les marchés (87) dans lesquels Ipsos opère ont participé à l'enquête :

Afrique du Sud	Danemark	Kosovo	République dominicaine
Albanie	Équateur	Koweït	République tchèque
Algérie	Egypte	Liban	Roumanie
Allemagne	Émirats Arabes Unis	Macédoine	Royaume-Uni
Arabie Saoudite	Espagne	Malaisie	Russie
Argentine	Etats-Unis	Mexique	Salvador
Autriche	France	Monténégro	Serbie
Australie	Ghana	Maroc	Singapour
Bahreïn	Grèce	Mozambique	Slovaquie
Belgique	Guatemala	Nigeria	Slovénie
Bolivie	Hong Kong	Norvège	Suède
Bosnie	Hongrie	Nouvelle-Zélande	Suisse
Brésil	Inde	Ouganda	Taiwan
Bulgarie	Indonésie	Pakistan	Tanzanie
Canada	Iraq	Panama	Thaïlande
Chili	Irlande	Pays-Bas	Tunisie
Chine	Israël	Pérou	Turquie
Colombie	Italie	Philippines	Ukraine
Corée du Sud	Japon	Pologne	Venezuela
Costa Rica	Jordanie	Portugal	Vietnam
Côte d'Ivoire	Kazakhstan	Porto Rico	Zambie
Croatie	Kenya	Qatar	

## Données sociétales

La collecte de données sur les activités sociétales est effectuée depuis 2013, via une enquête annuelle *Taking Responsibility*. Le questionnaire comporte 27 questions qui ont pour vocation de consolider les informations relatives aux objectifs RSE du groupe Ipsos et aux initiatives implémentées localement en lien avec notre ambition RSE. Les Directeurs des entités locales ont la responsabilité de répondre à cette enquête.

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

Les informations sont collectées au niveau de chaque pays par l'équipe centrale de la direction financière du Groupe sous la supervision du Directeur Financier adjoint, via un fichier de calcul Excel (fichier de calcul des émissions de gaz à effet de serre) préparé sur la base des outils fournis par l'Association « Bilan Carbone® » et de sa méthodologie. L'équipe centrale de la direction financière a également

fourni les ressources et documents de formation suivants : instructions, manuel d'utilisation associé au tableur de l'Association « Bilan Carbone® » et guide méthodologique. La période couverte est la suivante : octobre 2017 à septembre 2018.

Si nécessaire, certaines informations peuvent provenir d'extrapolations réalisées par le responsable pays « Émissions de gaz à effet de serre ». Des contrôles de cohérence des données sont effectués au niveau du Groupe. Les données sont comparées à celles de l'année précédente et tout écart significatif est analysé en détail.

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



En 2018, comme en 2017, le rapport sur les émissions de gaz à effet de serre a couvert 30 pays du Groupe : Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chine, Corée du Sud, Émirats Arabes Unis, Espagne, États-Unis, France, Hong Kong, Inde, Italie, Japon, Malaisie, Mexique, Pays-Bas, Pérou, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Singapour, Suède, Suisse, Thaïlande et Turquie.

### Limites

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

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

Par ailleurs, des données 2017 ont été affinées afin de présenter des variations cohérentes par rapport à 2018.

### Revue des informations par des auditeurs indépendants

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

## 1.2. Notre engagement social

Nos principaux risques RSE sont liés à la gestion de nos talents. De ce fait, la politique de Gestion des Ressources Humaines est au cœur de notre stratégie. Elle a pour

ambition d'attirer les meilleurs talents dans chaque pays, développer leurs compétences et leurs expertises tout au long de leur carrière professionnelle. La rétention de nos collaborateurs et leur engagement constituent nos enjeux majeurs en termes de développement durable de notre entreprise.

Nos principaux risques RSE sont les suivants :

- **Attirer** les meilleurs talents ;
- Maintenir un haut niveau de **taux d'engagement** de nos collaborateurs ;
- **Faire grandir** nos collaborateurs grâce à une politique de formation de qualité et des projets d'évolution de carrière professionnelle ;
- Garder un **taux élevé de rétention** de nos talents.

### 1.2.1. Nos talents

Au 31 décembre 2018, le Groupe Ipsos compte 18 127 collaborateurs. Le développement de nos activités et la qualité de nos travaux reposent sur le niveau d'expertise de nos salariés.

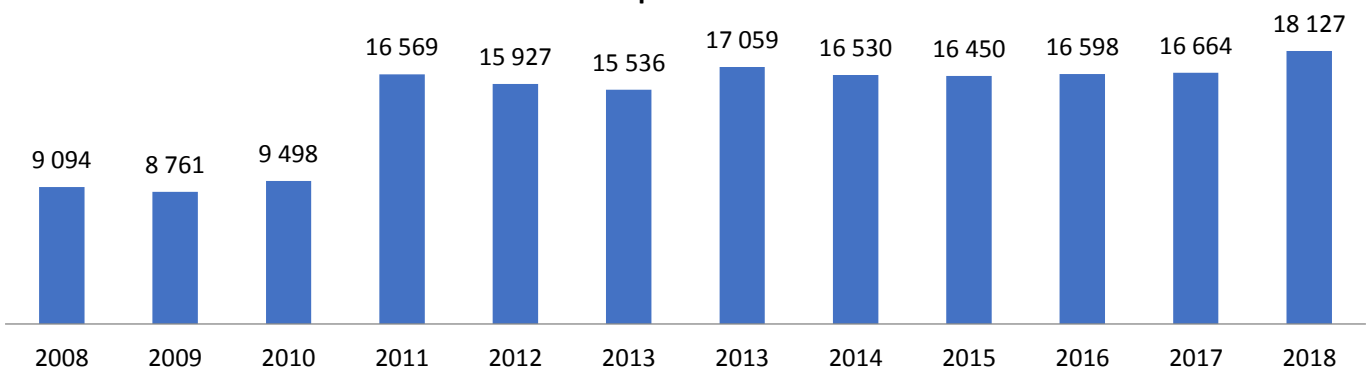
Ipsos a connu depuis sa création une très forte croissance de ses effectifs au niveau mondial. En 2018, l'effectif et la masse salariale se sont notamment accrus avec l'acquisition de 4 divisions globales de GfK Custom Business Research et de Synthesio au quatrième trimestre de l'année 2018.

Au 31 décembre 2018, le Groupe comptait 18 127 employés dans le monde (y compris les effectifs relatifs aux acquisitions), contre 16 664 en 2017.

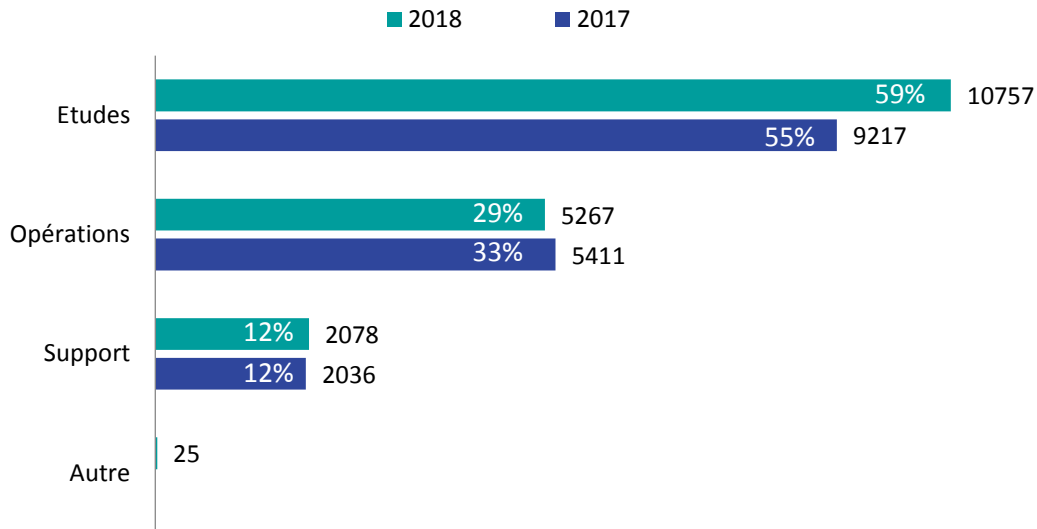
La définition de l'effectif permanent d'Ipsos intègre une définition large des effectifs comprenant l'ensemble des employés réguliers et permanents, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD), stagiaires rémunérés/étudiants.

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

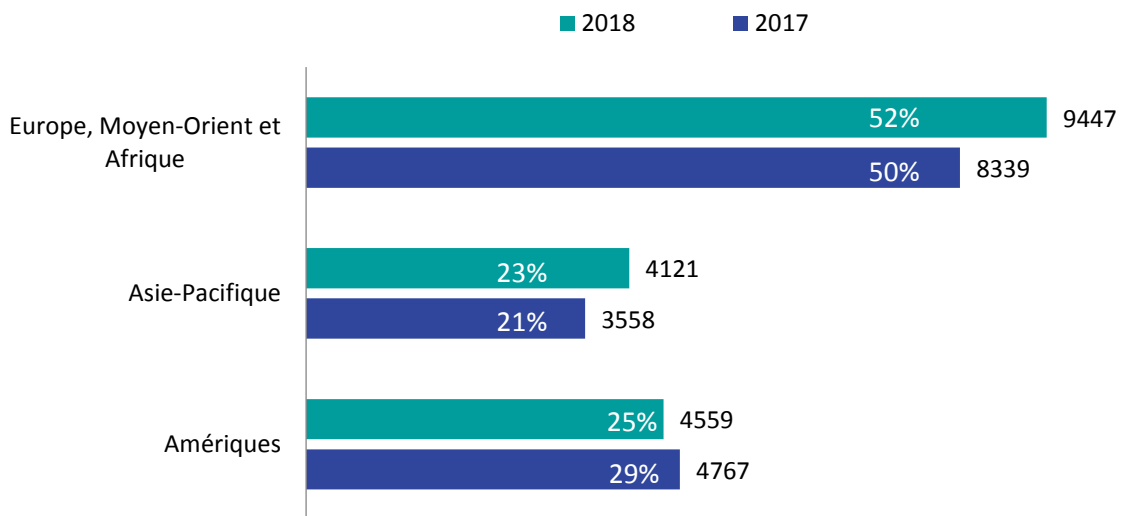
Effectif total d'Ipsos de 2008 à 2018



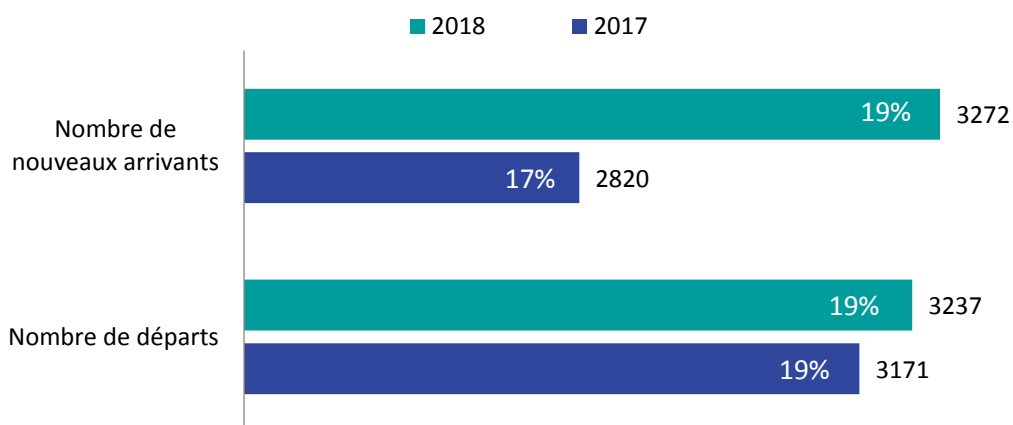
## Répartition par type d'activité - Au 31/12



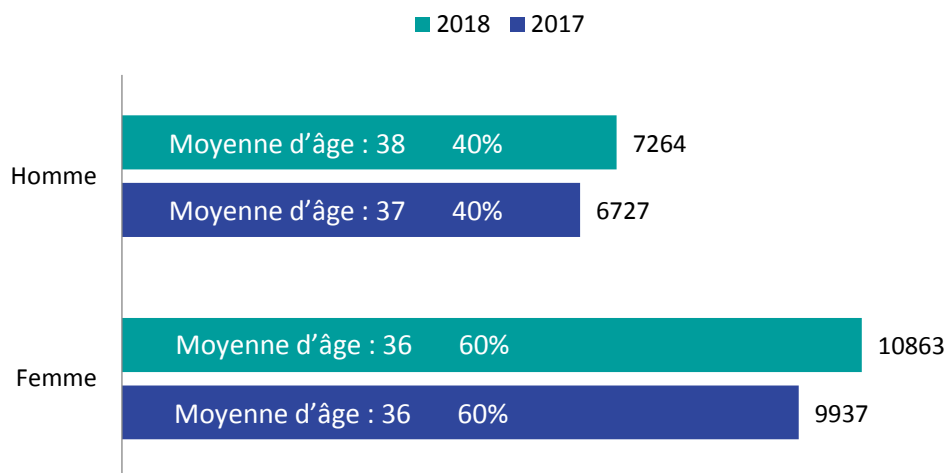
## Répartition par région - Au 31/12



## Effectif permanent, nouveaux arrivants et départs Au 31/12

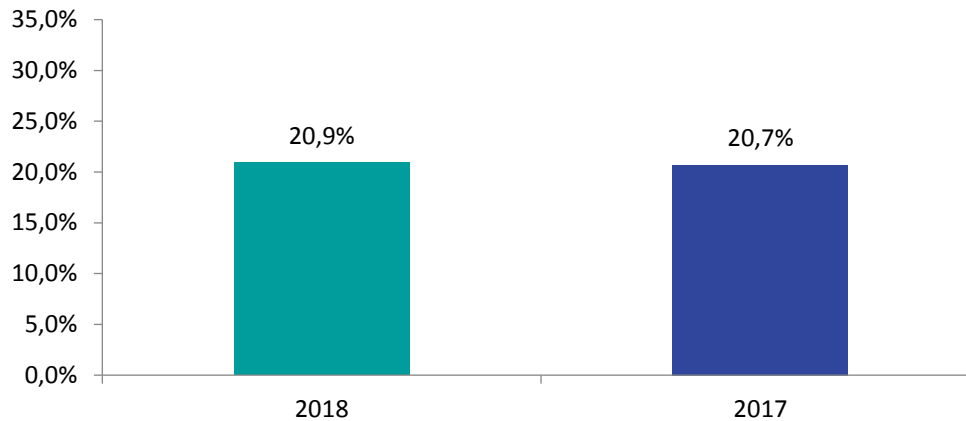


## Répartition homme/femme - Au 31/12



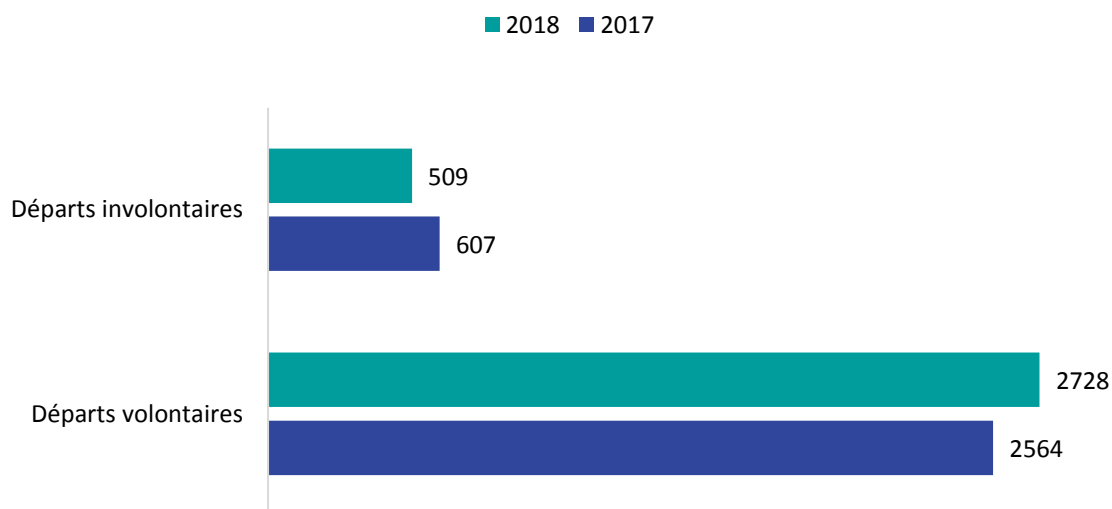
Au 31 décembre 2018, le nombre de femmes figurant dans les effectifs d'Ipsos représentait 60 % (64 % de l'effectif Études).

## Rotation du personnel\* - Au 31/12



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

## Analyse des départs : volontaires et involontaires - Au 31/12



\* Méthode de calcul :

Nombre de départs annuels / nombre d'employés

Employés concernés : employés permanents

Départs volontaires : démissions + retraites + décès + fin de contrats temporaires + accords mutuels

Départs involontaires : licenciements dus à une mauvaise performance + licenciements économiques

\* Méthode de calcul :

Total des départs volontaires et involontaires (licenciements) survenus dans l'année/moyenne de l'effectif total à la date d'ouverture de l'exercice et de l'effectif total à la date de clôture de l'exercice (à l'exception des étudiants et des sous-traitants). Périmètre hors acquisitions.

## 1.2.2. Attirer les talents

1.2.2.1. *Attirer les meilleurs talents grâce à notre culture et nos valeurs : « Fiers d'être Ipsos »*

Nos salariés sont notre principale richesse. Publié par le Groupe à l'intention de ses clients et de ses salariés, le guide

*partager notre point de vue et faire preuve de créativité, en proposant des solutions et opinions innovantes dans des situations complexes. Les enseignements tirés des différentes expériences nous ouvrent d'autres horizons et nous inspirent pour nous remettre activement en question et faire preuve d'innovation. »*

*« Notre devise « GAME CHANGERS » résume notre ambition. »*



# Fiers d'être Ipsos

## Nos valeurs et notre mission



« Fiers d'être Ipsos » décrit notre vision du métier ainsi que les valeurs que nous souhaitons partager dans notre environnement professionnel.

Ce document, traduit dans les principales langues parlées au sein du Groupe, a été publié pour la première fois à l'été 2007 et distribué dans tous nos pays.

Il est remis à chaque nouvel arrivant pour partager avec tous notre engagement :

*« Ipsos veut tout connaître des individus, des marchés, des marques et de la société. Nous fournissons des informations et des analyses qui permettent d'explorer plus facilement et plus rapidement le monde complexe dans lequel nous vivons, et qui inspirent nos clients pour prendre des décisions plus judicieuses. Nous considérons notre mission comme essentielle.*

*En nous spécialisant, nous offrons à nos clients un champ unique de connaissances et d'expertises et nous pouvons*

Ipsos souhaite promouvoir les valeurs et comportements associés comme véritable modèle d'inspiration pour ses employés au quotidien. Nos valeurs sont :

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

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

Ipsos et ses dirigeants souhaitent que ses salariés soient fiers et heureux d'y travailler. Pour qu'ils puissent développer leur potentiel, l'entreprise se mobilise de manière permanente pour leur assurer un cadre de travail agréable et l'accès aux outils technologiques performants. Notre valeur d'entreprise « esprit



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

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

Afin de toujours se concentrer sur l'engagement profond d'Ipsos pour le développement de ses salariés, l'ITC a lancé le programme « Génération Ipsos – Se familiariser avec les Lignes de Services d'Ipsos » au début de l'année 2018. Cette initiative est à destination des nouveaux diplômés afin de leur fournir un solide socle de connaissance et de compétences en termes d'études, de renforcer les liens et les interactions avec les salariés de différentes spécialisations pour avoir l'opportunité de candidater à tous les postes chez Ipsos.

Ce programme global et complet vise à recruter les meilleurs talents, curieux et passionnés, à contribuer à leur développement, à les intégrer à la culture Ipsos et à les immerger dans nos Lignes de Services, leur offrant ainsi des opportunités de formation et de développement qui les tiendront inspirés et engagés.

Ce programme inclut le suivi de cours en ligne, la participation à des activités pratiques (organisées localement) et la remise d'un projet final sur une étude à présenter aux managers expérimentés locaux.

Depuis son lancement, 825 nouveaux diplômés se sont inscrits dans 49 pays dont 728 toujours au sein d'Ipsos.

### 1.2.3. *Engager nos talents*

#### 1.2.3.1. *L'engagement des collaborateurs au cœur de la performance du Groupe*

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

Administrée pour la première fois en 2003 par une équipe d'experts d'Ipsos, l'enquête « Ipsos Pulse » est devenue un rendez-vous annuel incontournable pour les salariés à

l'échelle mondiale et un véritable outil de gestion des ressources humaines. L'enquête « Ipsos Pulse » 2018 a ainsi déjà été traduite dans 21 langues.

Elle fut une véritable réussite en termes d'intérêt, puisque le taux de participation du Groupe s'élève à 84 %. L'enquête « Ipsos Pulse » offre à tous les salariés du Groupe une occasion unique et formidable d'échanger avec l'organisation de façon ouverte, honnête et constructive. Ils peuvent exprimer leur point de vue sur l'environnement de travail d'Ipsos, le management et les orientations stratégiques du Groupe.

En 2018, le questionnaire a été enrichi, conformément à notre démarche visant à refléter la stratégie des Ressources Humaines d'Ipsos et les valeurs du Groupe afin de connaître les opinions des salariés au sujet de l'organisation ainsi que de leurs perspectives de carrière au sein d'Ipsos.

De même, nous avons veillé à ce que l'enquête « Ipsos Pulse » 2018 continue de traduire le positionnement « Game Changers » du Groupe à travers des questions ciblées portant sur la priorité donnée aux attentes de nos clients, la **valeur ajoutée de nos analyses et la fiabilité des données**. Une question sur la nouvelle stratégie de la société appelée *Total Understanding* a également été intégrée dans le questionnaire pour évaluer la compréhension des salariés sur les enjeux de cette dernière.

Ipsos a renforcé la pertinence de ce questionnaire, en activant ces deux leviers et en réduisant le nombre de questions (46 au lieu de 59).

Les réponses à l'enquête « Ipsos Pulse », qui ont été traitées de manière anonyme et statistique, ont montré que les employés d'Ipsos continuent de soutenir la stratégie, les valeurs et la culture du Groupe Ipsos. Ce positionnement largement positif est renforcé par le fait que les salariés d'Ipsos sont fiers d'y travailler et recommandent Ipsos comme une entreprise où il fait bon travailler.

L'engagement des employés d'Ipsos à l'égard de la RSE a connu une hausse conséquente de 5 %, passant de 62 % en 2016 à 67 % en 2017, et il reste élevé en 2018 puisqu'il s'établit à 66%.

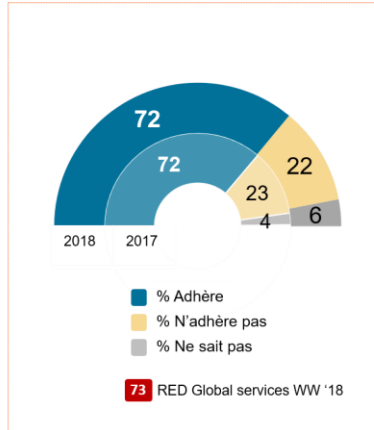
Dans un souci d'amélioration continue, les résultats et les observations de la campagne « Ipsos Pulse » 2018 ont été rigoureusement étudiés et analysés afin d'identifier les principales priorités. Il s'ensuit l'élaboration de plans d'actions spécifiques et d'initiatives dédiées à la gestion des talents. Les plans d'actions sont définis au niveau du Groupe et au niveau local. L'objectif unique de cette démarche est de faire progresser nos modes de management et d'aider Ipsos à devenir une organisation encore plus attractive.

# Taux d'Engagement

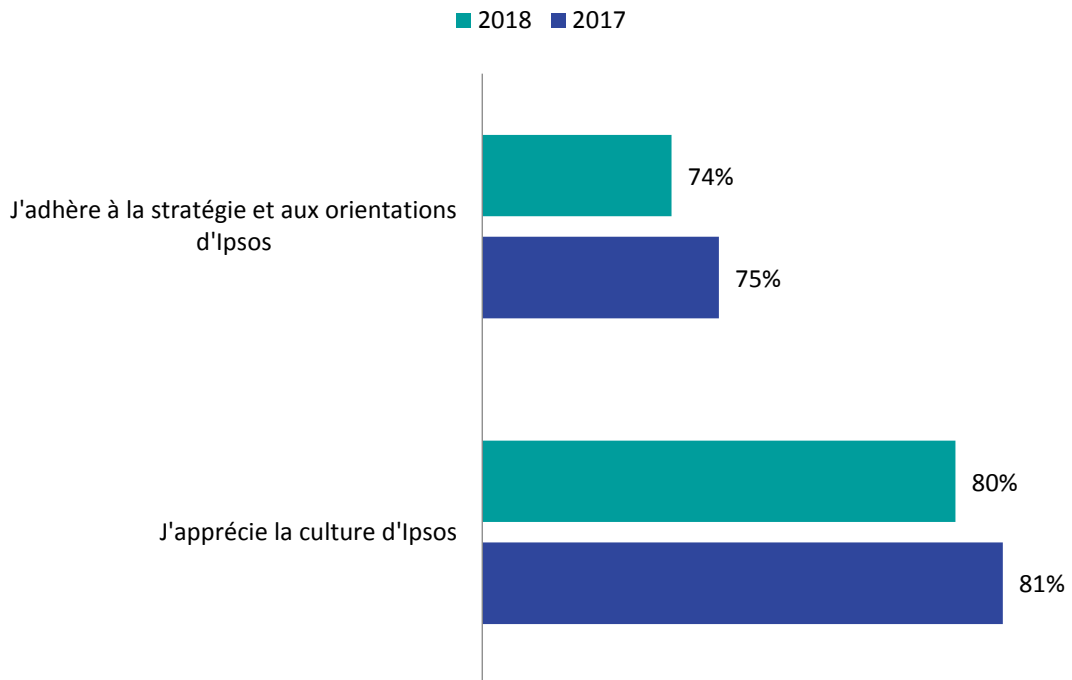
Index d'engagement = 9 questions

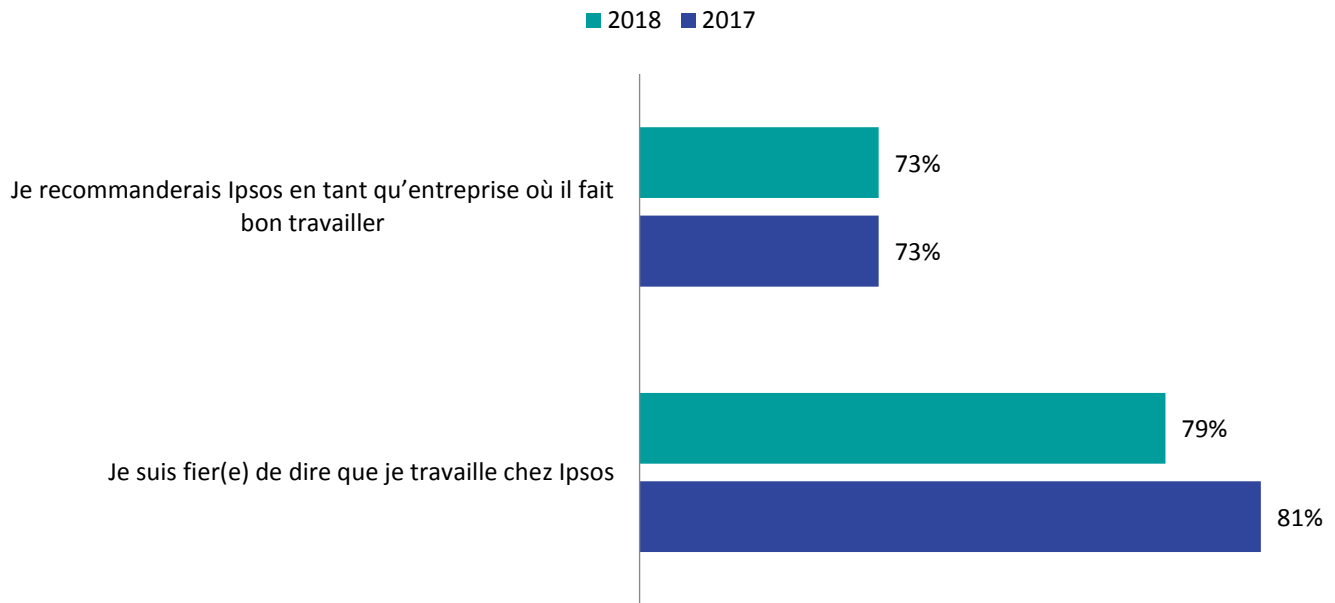
- J'adhère à la stratégie et aux orientations d'Ipsos
- J'apprécie la culture d'Ipsos
- Je suis fier(e) de dire que je travaille chez Ipsos
- Mon travail me donne un sentiment d'accomplissement personnel
- Je suis confiant(e) dans mon propre avenir au sein d'Ipsos
- Dans l'ensemble, je suis satisfait(e)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

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



RED "Global Services" WW : Résultats du programme annuel de référence d'Ipsos ("RED") = échantillons représentatifs d'employés travaillant dans des organisations de plus de 100 personnes dans 33 pays ; Le "Global Services" comprend les employés travaillant dans le Conseil, l'Audit, les Services financiers, les Médias, la Communication, etc.





## 1.2.4. Développer les talents

### 1.2.4.1. Formation et développement des compétences au cœur de nos politiques RH

La formation des salariés est essentielle à leur développement professionnel. Ainsi, Ipsos y contribue activement en offrant à ses employés un large choix d'activités et d'actions (dont les formations) afin de les accompagner tout au long de leur carrière.

Nous aidons nos équipes à se développer professionnellement en créant et implémentant divers programmes de formation, menés en face-à-face ou en ligne par le *Ipsos Training Center* (ITC).

Activement engagé, Ipsos s'est fixé il y a quelques années un objectif de 2 % d'heures de formation sur la totalité des heures déclarées par les employés sur la plateforme iTime. Depuis 2016, le nombre de pays devant être en conformité avec l'objectif fixé a été revu à la hausse.

Dans le Groupe dans sa totalité, la formation représente 2,4 % du temps total déclaré par les employés. Ipsos est fier de

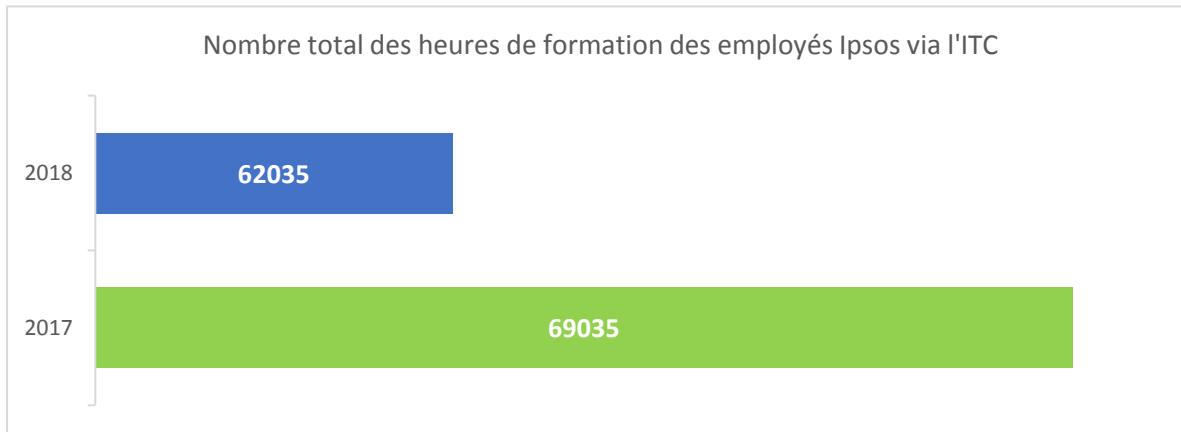
cet accomplissement qui atteste de la pertinence de faire du développement de nos équipes un sujet clé.

### 1.2.4.2. Focus sur l'Ipsos Training Center (ITC)

L'Ipsos Training Center est le département de formation du Groupe, en charge de la conception et de la diffusion des formations auprès des collaborateurs. Elle est accessible à tous les collaborateurs, depuis une plateforme dédiée et fournit les solutions de formation les plus récentes et de hautes qualités, elle contribue ainsi au développement personnel des collaborateurs.

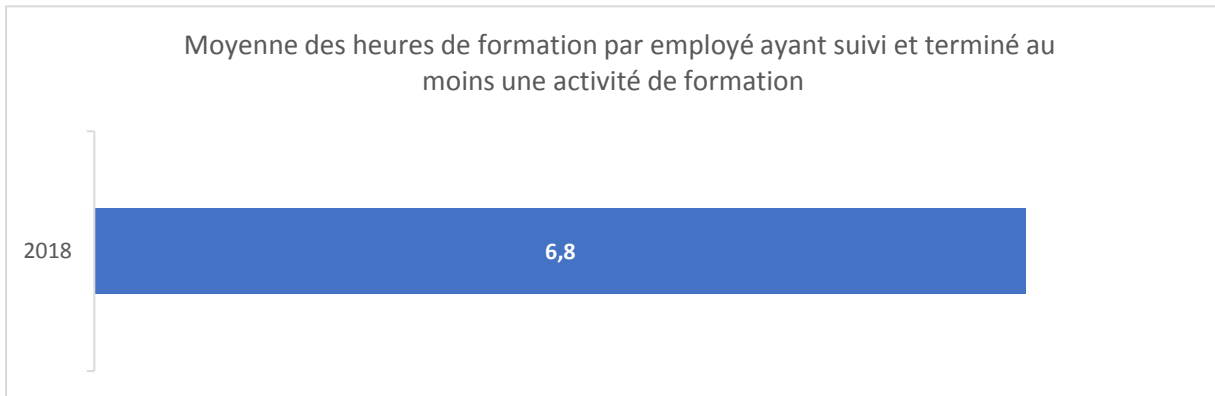
Un large choix de formations est y est proposé aux employés d'Ipsos telles que des formations en présentiel fournies par les pays et/ou les régions, des formations mixtes (présentiel et à distance) et des programmes de développement (combinant présentiel, activités pratiques et formations en ligne) et/ou des formations en ligne via la plateforme dédiée d'Ipsos.

En 2018, l'ITC a lancé plus de 40 nouveaux cours en ligne, améliorant son offre sur les produits, les méthodologies et les compétences personnelles. Il propose actuellement 520 formations en ligne aux salariés, dont 271 cours en ligne, 185 webinars et 64 guides et conseils.



Ces données incluent seulement les heures de formations suivies par les employés via la plateforme de l'Ipsos Training Center. Elles doivent être considérées comme étant un extrait du nombre d'heures de formation total comptabilisé par Ipsos. Depuis 2017, l'ITC conduit un rapport sur le temps réel passé par les personnes formées pour compléter le cours. Cela nous donne une meilleure estimation du temps à allouer pour chaque cours.

En 2018, 9126 collaborateurs (7 444 en 2017) d'Ipsos ont suivi et terminé au moins une activité de formation, soit une augmentation de 22,6 % par rapport à 2017.



A la suite de l'implémentation du projet *Total Understanding*, l'ITC a collaboré avec les Lignes de Services et a commencé à redéfinir son offre de formation en adéquation avec la nouvelle stratégie et la nouvelle structure d'Ipsos.

#### 1.2.4.3. Focus sur l'expérience des nouveaux employés

La procédure d'accueil des nouveaux employés qui a été implémentée en 2015 pour s'assurer que chaque nouvel entrant au sein d'Ipsos connaisse une même expérience dans l'ensemble des régions reste une initiative clé pour offrir aux employés une immersion rapide dans les valeurs, l'histoire, l'organisation et les processus clés de la société. En 2018, 3 557 nouveaux entrants ont été enregistrés sur la plateforme de l'ITC\*, 40 % d'entre eux ont complété les 4 cours obligatoires durant leurs premières semaines à Ipsos, 21 % n'en ont terminé qu'une partie. Ces 4 cours sont : « Découvrir Ipsos », « Sensibilisation à la sécurité 2017/2018 », « Responsabilité Sociale et Environnementale » et « le système iTime d'Ipsos ».

L'ITC a également contribué à l'accueil d'environ 1 000 employés de GfK en leur donnant accès aux cours clés pour accélérer leur intégration.

(\*) hors employés GfK

#### 1.2.4.4. Offrir les développements de carrières attractifs grâce aux mobilités professionnelles et géographiques

Ipsos encourage la mobilité professionnelle et la mobilité internationale. La mobilité interne donne l'occasion à tous les employés de renforcer leur développement professionnel et permet également à Ipsos de fidéliser ses employés talentueux. Ils peuvent ainsi, exprimer leur souhait d'être affecté à un autre département pour découvrir d'autres métiers d'Ipsos comme également avoir une expérience professionnelle à l'international. Les plans de développement individuel sont formalisés lors des entretiens annuels d'évaluation de la performance. Ces derniers

permettent d'avoir un dialogue ouvert entre les managers et les collaborateurs sur les besoins de développement de compétences, de formation et de mobilité professionnelle.

La présence d'Ipsos dans 89 pays donne aux collaborateurs une plateforme très large pour leur évolution professionnelle. Ipsos encourage les parcours professionnels à l'international. Au 31 décembre 2018, Ipsos compte 210 salariés expatriés.

### 1.2.5. Retenir les talents dans une entreprise socialement responsable

#### 1.2.5.1. Offrir une politique de rémunération harmonisée et gratifiante

La politique de rémunération du Groupe est basée sur des principes spécifiques, adaptés au marché du travail et à la législation sociale locale. Cette politique a pour ambition :

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

En conséquence, Ipsos avait mis en place un nouveau système de classification des postes en 2015, avec 3 objectifs :

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

Le système de classification des postes repose sur une grille utilisée à l'échelle mondiale, qui comprend sept niveaux (de 1 à 7). Les niveaux 1 et 2 correspondent à la direction et aux principales unités opérationnelles, et leurs rémunérations sont examinées au niveau du Groupe.

Le montant total des rémunérations d'Ipsos, à savoir le salaire de base, les primes d'intéressement et les avantages s'élève à 762,4 millions d'euros pour l'exercice 2018, contre 757,6 millions d'euros en 2017, représentant une évolution de 0,6% par rapport à 2017 (variations de changes et de périmètres incluses). Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux Comptes consolidés (section 20.2 du présent Document de référence).

#### 1.2.5.2. Rémunération variable

Afin de renforcer l'unité du Groupe, Ipsos a mis en place une politique globale de rémunération pour ses principaux cadres, basée à la fois sur un salaire fixe et une rémunération

variable et sur un intéressement au développement de l'entreprise. La partie variable de la rémunération est basée sur des critères quantitatifs liés à la performance financière du pays, de la région et/ou du Groupe selon le cas - reflétant les axes stratégiques du groupe Ipsos et sur des critères quantitatifs et qualitatifs liés à la performance individuelle.

L'intéressement au développement de l'entreprise se traduit par l'attribution de bonus en espèces ou d'actions gratuites. Ainsi, Ipsos a développé des pratiques de rémunération communes à l'ensemble du Groupe dans le domaine de la gestion de la performance. Ipsos est une société « à capital humain », nos employés et dirigeants sont notre principal actif. Par conséquent, il est essentiel qu'Ipsos puisse attirer et retenir les meilleurs talents. Ipsos estime que la meilleure façon d'atteindre cet objectif, et d'aligner les intérêts de nos cadres supérieurs et nos dirigeants avec les intérêts des actionnaires, est de leur attribuer des actions gratuites qui récompensent leur engagement et leur performance.

Les cadres dirigeants du Groupe bénéficient d'un plan annuel d'attribution d'actions gratuites qui reflète les objectifs stratégiques d'Ipsos et repose sur la rentabilité de chaque entité. Ce plan est ajusté autant que nécessaire pour refléter au mieux les axes stratégiques d'Ipsos. Ces attributions sont renouvelées chaque année. Des informations supplémentaires sur les programmes d'attribution gratuite d'actions et de stock-options sont fournies à la section 21.1.4.2 du Document de référence.

En 2015, le Groupe avait lancé une initiative importante en matière d'attribution de bonus afin de créer un plan de rémunération variable davantage basé sur la performance. Tous les cadres supérieurs et les responsables des lignes de métier de niveau 1 et de niveau 2 dans le système de hiérarchisation interne (soit environ 700 employés) sont éligibles à un plan de bonus annuel dynamique qui repose à la fois sur les objectifs financiers du Groupe, sur les objectifs financiers individuels et sur les objectifs personnels.

Nos salariés des niveaux 3 à 7 peuvent bénéficier d'une rémunération variable discrétionnaire distribuée à la plupart des personnes en fonction de leur performance par le responsable pays et le responsable de ligne de métier.

#### 1.2.5.3. La participation

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



## 1.2.6. Lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité

Notre engagement envers la non-discrimination est explicité dans notre Code de conduite professionnelle. En 2018, aucun cas de discrimination n'a été rapporté au niveau du Groupe.

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

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

### 1.2.6.1. Renforcer la sensibilisation des collaborateurs à travers de multiples initiatives

Afin de sensibiliser les collaborateurs aux problématiques de discrimination et d'harcèlement de toute nature, la Direction des Ressources Humaines a lancé en 2018 des initiatives visant à expliciter l'exigence et l'ambition d'Ipsos dans ce domaine.

En 2017, la région Asie-Pacifique et celle de l'Amérique du Nord ont mis en place le programme *Work Place Behaviour*. Ce programme a pour vocation de communiquer aux salariés les attentes d'Ipsos en termes de comportements des collaborateurs sur le lieu de travail, afin de préserver un environnement de travail sain et sécurisé. En 2018, le groupe Ipsos a revu et complété ce programme qui est aujourd'hui obligatoire pour tous les salariés en créant une formation en ligne (accessible sur la plateforme de l'*Ipsos Training Center*). Cette formation fait également partie des 5 formations obligatoires comprises dans le processus d'intégration de tout nouvel arrivant.

Notre objectif principal est d'informer, de sensibiliser les collaborateurs, en leur donnant les repères et les outils pour prévenir et/ou traiter le harcèlement et la discrimination.

En complétant ce cours, les employés pourront :

- apprendre ce que le harcèlement, les actes d'intimidation et la discrimination signifient ;
- découvrir la politique d'Ipsos en la matière ;
- reconnaître et éviter les comportements harcelants, moraux ou sexuels ;
- éviter les préjugés (conscients et inconscients) ;
- comprendre leurs rôles et leurs responsabilités lors d'événements hors site ;
- connaître les processus de dépôt de plaintes.

Nous continuons également le déploiement du programme de formation sur le mécanisme d'alerte (*Whistle Blowing*) en place chez Ipsos. Chaque session est adaptée au cadre juridique du pays dans lequel elle est dispensée.

### 1.2.6.2. Les initiatives de prévention de discrimination liée au handicap

Ipsos ne tolère aucune discrimination liée au handicap et mène une politique très active de recrutement de personnes handicapées. Notre démarche s'appuie sur trois mesures principales : la communication et la sensibilisation du personnel au regard de la lutte contre les idées préconçues, l'aide au recrutement de personnes handicapées en partenariat avec les organismes spécialisés, le maintien dans l'emploi d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé, ou en cours de reconnaissance, pour des raisons de santé suite à un accident du travail, de trajet, une maladie professionnelle, un accident de la vie ou encore une maladie invalidante.

Le nombre de pays ayant mis en place un programme d'intégration de personnes handicapées et des quotas en matière de recrutement de personnes handicapées a augmenté au cours des dernières années.

Grâce à cette forte mobilisation, de nombreux pays ont mis en place des programmes d'intégration de personnes handicapées et/ou des quotas en matière de recrutement de personnes handicapées. Ipsos souhaite résolument promouvoir sa culture inclusive et son engagement sociétal.

### 1.2.6.3. La lutte contre le travail forcé

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

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

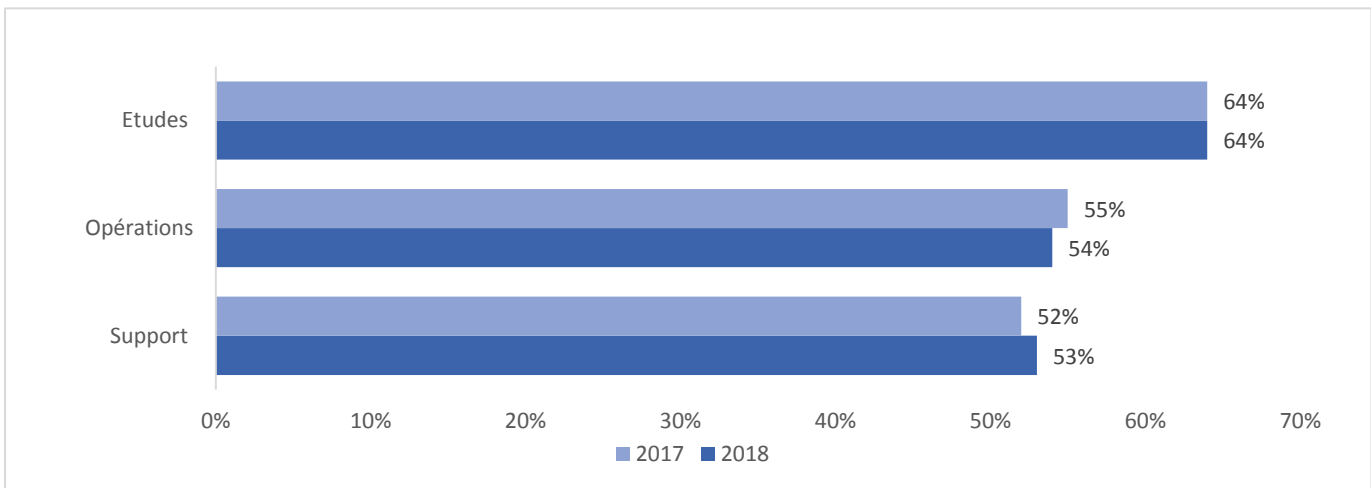
De plus, Ipsos est particulièrement prudent lors des entretiens avec les enfants, les jeunes personnes et les individus dits « vulnérables », conformément au Code ESOMAR, le consentement des parents et des adultes responsables devant être obtenu avant toute interview.

#### 1.2.6.1. Renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes

À l'instar de la profession des études, largement féminisée, Ipsos emploie une population majoritairement féminine avec

60 % de femmes contre 40 % d'hommes, 64 % dans les fonctions liées aux études Ipsos, et 53% dans les fonctions support. Dans le respect de l'ensemble des lois fédérales, nationales et locales applicables, Ipsos souscrit sans condition au principe d'égalité salariale entre ses employés masculins et féminins. Cette politique d'égalité des chances a plusieurs applications concrètes : promouvoir l'égalité des chances et des salaires entre les hommes et les femmes et l'équité en termes de promotion et d'évolution de carrière, créer des conditions de travail laissant, autant que possible, une place à la vie de famille, ou tout au moins assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Pourcentage de femmes par type d'activité au 31/12



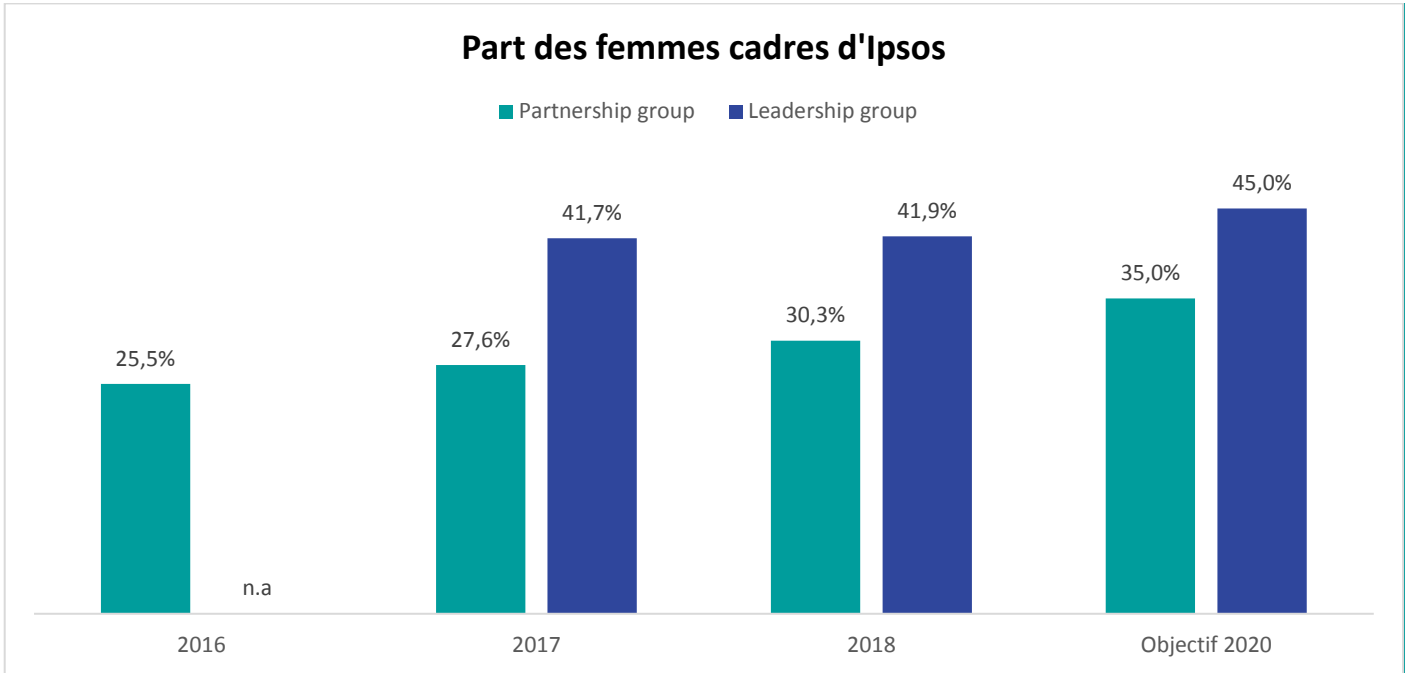
Ipsos prête une attention particulière au respect de ces règles internes et le Groupe se donne les moyens de suivre attentivement les problèmes éventuels.

Ipsos œuvre également pour que les femmes soient bien représentées parmi les niveaux élevés de la hiérarchie. Ainsi, au 31 décembre 2018 :

- 30,3 % des cadres du Ipsos Partnership Group sont des femmes, taux en progression de 19% sur 2 ans. Rappel :

le Partnership group comprend les 200 cadres dirigeants ou experts les plus importants d'Ipsos, pour la plupart actionnaires du Groupe ;

- 41,9 % des cadres du Ipsos Leadership Group sont des femmes : un vivier plus que prometteur dans la succession des cadres du Ipsos Partnership Group (41.7% en 2017). Rappel : le Leadership group comprend les 500 cadres dirigeants ou experts complémentaires d'Ipsos.



## 1.2.7. Respecter l'équilibre vie privée / vie professionnelle

### 1.2.7.1. Le temps de travail, le taux d'absentéisme

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

Historiquement, ce taux a été suivi plus particulièrement en France pour répondre aux obligations légales en vigueur. Cet indicateur ne faisait pas l'objet d'un suivi central de la part du Groupe. En 2018, la Direction des Ressources Humaines du Groupe a sensibilisé les équipes RH sur l'importance de la mesure d'absentéisme.

En 2018 en France, le taux d'absentéisme atteint 3,12% des heures totales déclarées (contre 3,65 % en 2017).

Les analyses de ce taux dans les autres régions du monde nous montrent que ce dernier varie entre 1,5 % et 5 % en fonction des pays.

### 1.2.7.2. Le temps de travail, les accidents du travail

Compte tenu de la nature des activités d'Ipsos à travers le monde, le reporting sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles ne semble pas réellement pertinent du point de vue de la transparence de notre politique en matière d'hygiène et de sécurité, et de fait, nous n'assurons pas le suivi systématique de cet indicateur. Toutefois, Ipsos veille à ce que tous ses employés aient la

possibilité de signaler tous les types d'incidents. Le Groupe veille également à prévenir les risques psychosociaux.

Les informations sur la fréquence et la nature des accidents de travail que les collaborateurs d'Ipsos pourraient subir sont collectées via l'enquête *Taking Responsibility*. 81 pays n'ont pas enregistré d'incident lié à un accident de travail.

### 1.2.7.3. La flexibilité de l'organisation du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

La flexibilité dans l'organisation du temps de travail des collaborateurs contribue au bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Depuis plusieurs années, les entités d'Ipsos ont mis en place des systèmes d'organisation des horaires de travail dans chaque pays conformément à la législation locale (travail à temps partiel, télétravail, accord sur la réduction des horaires de travail dans certains pays). Un bon équilibre entre implication professionnelle et vie privée garantit une performance durable et permet de fidéliser les talents d'Ipsos, voilà pourquoi nous menons des actions dans ce sens au sein de 63% de nos pays.

## 1.2.8. Le dialogue social

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

Dans tous les pays dans lesquels il opère, le Groupe veille au respect inconditionnel de ce Principe.

### 1.2.8.1. *Promotion de la représentation des salariés dans les organisations syndicales*

Les employés d'Ipsos dans tous les pays peuvent adhérer librement à des organisations syndicales. Les membres du personnel d'Ipsos sont également membres d'organisations syndicales professionnelles dans beaucoup des pays dans lesquels le Groupe est présent.

### 1.2.8.2. *Respect des Conventions collectives en place et le dialogue social*

Des conventions collectives, lorsqu'elles s'appliquent, étaient en place dans 20 % de nos pays en 2018. Nous notons une progression en comparaison avec 2016 où uniquement 14 % des entités ont disposé de ce cadre légal. En outre, plus de 60 % de nos effectifs peuvent exercer le droit de négociation collective clairement établi dans leurs pays.

Le cadre juridique et la législation sociale définissant les règles et l'organisation du dialogue social diffèrent d'un pays à l'autre. Ipsos met en œuvre des procédures de consultation appropriées pour chaque employé dans chacune de ses filiales, conformément à la législation locale. Des instances ad hoc pour le dialogue social ont été mises en place dans plus de 30 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 bien tout simplement via des rencontres de salariés avec les dirigeants. Courant 2018, 88 accords ont été conclus avec les partenaires sociaux au sein de nos entités.

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

## 1.2.9. *Respecter les normes d'Hygiène, Santé et Sécurité*

Les collaborateurs d'Ipsos travaillent majoritairement dans des bureaux et ne sont pas particulièrement exposés à des risques de travail.

Le groupe Ipsos accorde une très grande importance à l'hygiène, à la sécurité, au bien-être des collaborateurs et à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Afin de maintenir la motivation des salariés et le niveau de rétention, nous mettons en place chaque année des améliorations de l'organisation du travail et du cadre de

travail. Cela se traduit au quotidien par les actions dédiées dans les domaines ci-dessous.

### 1.2.9.1. *Un cadre de travail normé en termes d'Hygiène, de Sécurité et de confort*

Beaucoup d'employés du Groupe travaillent dans des bâtiments dont Ipsos n'est pas le seul locataire. En fonction des réglementations locales, la plupart de nos bureaux ont constitué des comités, avec des représentants légaux ou des représentants des employés. Les réunions régulières traitent de questions d'hygiène et de sécurité. La structure de l'organisation pour traiter ces questions peut donc varier d'un pays à l'autre, il en va de même des responsabilités de différents comités dédiés.

Les sujets principaux des discussions et des préoccupations sont communs à toutes ces organisations :

- le maintien et l'amélioration continue de l'environnement de travail sécurisé et sans risque pour la santé des salariés ;
- l'amélioration du confort des salariés dans leur environnement de travail et en particulier en respectant les réglementations en vigueur qui encadrent les conditions de travail sur écran et la position de travail sédentaire.

Dans chaque pays, Ipsos a mis en place une politique d'hygiène et de sécurité couvrant un certain nombre de domaines tels que : le travail sur site, les incendies et la formation au secourisme par exemple.

La toute dernière enquête *Taking Responsibility* indique que nous comptons 690 collaborateurs désignés et formés à la santé et à la sécurité dans le monde en comparaison avec 407 collaborateurs en 2017.

En revanche, compte tenu de la nature de son activité, Ipsos n'a pas jugé utile de mettre en place de programme global de prévention des risques médicaux au niveau du Groupe.

Toutefois, le Groupe encourage ses responsables pays à régler ces questions en employant par exemple les méthodes suivantes sur la base du volontariat :

- pour les épidémies saisonnières telles que la grippe, une campagne de vaccination peut être organisée (comme c'est le cas en France, par exemple, où se trouve le siège du Groupe) ;
- des campagnes d'information peuvent être organisées et déployées en coordination avec les programmes nationaux de prévention, tels que les programmes de lutte contre le tabagisme ou l'alcoolisme, ou le dépistage de certaines pathologies.

Dans de nombreux pays, les questions d'hygiène et de sécurité sont discutées et couvertes par des accords formels avec les syndicats. Plusieurs pays où Ipsos opère ne disposent pas de comités hygiène et sécurité car les obligations légales diffèrent d'un pays à l'autre et rendent inappropriée la création d'un indicateur pour l'ensemble du Groupe. En effet, Ipsos exerce son activité dans 89 pays et il ne paraît pas

utile de recenser tous les accords formels couvrant les questions liées à l'hygiène et à la sécurité dans la mesure où cette liste ne serait pas valable au niveau de l'ensemble du Groupe. Toutefois, Ipsos respecte les obligations locales et les législations nationales en vigueur et encourage ses managers et ses employés à prendre des initiatives appropriées.

### 1.3. Notre engagement sociétal

Le programme Taking Responsibility d'Ipsos couvre la dimension sociétale des standards GRI, cette dimension sociétale étant un domaine où Ipsos s'est pleinement investi au travers d'un ensemble d'actions responsables vis à vis de la société et des communautés.

Nous constatons une implication croissante chaque année de nos pays et de nos collaborateurs sur le plan sociétal et communautaire.

Ainsi, au-delà des politiques globales menées au niveau du Groupe notamment au travers du Code de Conduite Professionnelle et du Guide des Politiques et des Procédures qui sont les documents de référence pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe, beaucoup de pays où Ipsos est présent ont mis en place des politiques formelles couvrant les domaines Social, Sociétal, Environnemental, Éthique et de Lutte contre la corruption.

Les résultats de l'enquête Taking Responsibility 2018 montrent l'existence de politiques très spécifiques et formelles couvrant les domaines suivants :

#### Politiques RSE formalisées dans les pays

%	Total (n=89)
Politique d'hygiène et de sécurité	47
Politique anti-corruption	32
Ethique / Politique d'éthique	29
Politique globale RSE	34
Politique environnementale	20
Politique de diversité	19
Accords de travail sur des sujets RSE (par exemple diversité, égalité, handicap)	17
Politique vis-à-vis des associations humanitaires	12
Communautés / Politiques de bénévolat	12
Politique de développement durable	10

Le fort engagement sociétal s'illustre également par l'importance de la formation des équipes locales en matière de RSE. Ainsi, au cours des seuls douze derniers mois, près de 2 700 salariés à travers le monde ont suivi le nouveau programme de formation en matière de RSE. Plus de 90 % d'entre eux ont jugé la qualité des cours très bonne, voire excellente.

#### 1.3.1. Notre engagement humanitaire et notre impact sur les territoires et les communautés

1.3.1.1. *Impact territorial, économique et social sur le développement régional et les communautés riveraines*

Compte tenu du degré de décentralisation des activités du Groupe et de la dispersion géographique de ses effectifs, Ipsos n'a pas d'impact direct significatif sur l'emploi local. L'impact direct économique et social du Groupe est donc



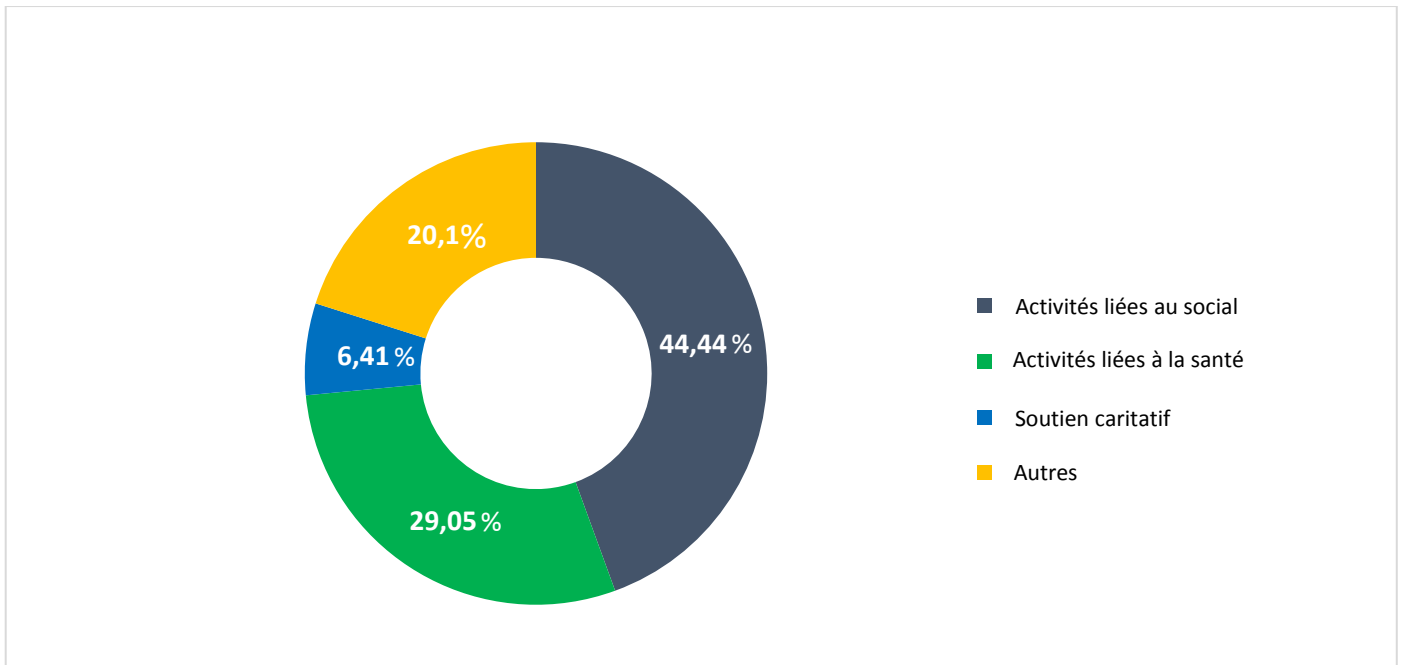
celui d'une société multinationale employant plus de 18 000 personnes dans 89 pays.

Ipsos permet à ses salariés, voire les encourage à participer à différents types d'activités humanitaires. En 2018, les collaborateurs Ipsos ont participé aux activités suivantes :

En %	Total (n=90)
Dons financiers ou autres à des associations humanitaires type levées de fonds, événements, collectes, etc.	52
Bénévolat pour une association humanitaire ou à but non lucratif au travers d'un programme organisé par Ipsos	31
Dons financiers ou autres en réponse à des événements ou des catastrophes spécifiques	29
Autres activités pour soutenir des associations	29
Services d'études fournis gratuitement à une association ou une ONG partenaire	18
Fournir un système de financement par l'entreprise	13
Soutien des enfants et orphelins	8
Mise en place d'un dispositif de paiement retenu sur la paie	7

Sur l'exercice 2018, parmi les pays soumis à l'enquête, plus de 1470 jours (935 jours en 2017, 800 jours en 2016) ont été consacrés à des œuvres bénévoles par les salariés d'Ipsos.

*Activités caritatives et communautaires en 2018*



Plus de 50 de nos pays sont directement impliqués auprès d'organismes caritatifs locaux. Certains des pays sondés travaillent avec un organisme de bienfaisance ou de collecte de fonds ou mettent en œuvre des actions de bénévolat,

tandis que les pays les plus importants dans lesquels nous intervenons apportent, dans certains cas, leur soutien à plus de 20 œuvres de charité.

### 1.3.1.2. *La Fondation Ipsos*

Le Conseil d'administration d'Ipsos SA du 9 janvier 2014 a approuvé le projet de création de la Fondation Ipsos. Le but de cette Fondation est de permettre de disposer d'une structure et de concentrer les actions menées par Ipsos en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale, en fournissant les moyens permettant de s'engager à grande échelle dans le secteur bénévole. Plus spécifiquement, cela permet à Ipsos de partager et utiliser ses ressources et son expertise afin de s'attaquer au mieux aux problématiques sociales et sociétales.

L'intitulé de la mission de la Fondation Ipsos est « Un plan de sensibilisation mondial pour soutenir et mettre en œuvre des programmes d'éducation auprès des enfants et adolescents défavorisés à travers le monde ». La mission de la Fondation Ipsos se concentre sur l'éducation des enfants et adolescents défavorisés, afin d'aider les futures générations. Il y a ainsi une grande cohérence entre la mission de la Fondation Ipsos et le volet social des actions d'Ipsos.

**Didier Truchot**, Président-Directeur général, a officiellement annoncé la création de la Fondation Ipsos en novembre 2014 en tant que fondation 501(C)3 américaine à caractère humanitaire et en France comme « Fonds de Dotation ». Une branche de la Fondation Ipsos a également été créée au Royaume-Uni en fin d'année 2015. La Fondation Ipsos est supervisée par un Conseil d'administration composé de **Florence von Erb** (membre indépendante du Conseil d'administration d'Ipsos), **Didier Truchot** (Président-Directeur général) et **Marie-Christine Bardon** (Directrice de la Fondation Ipsos), avec le soutien d'**Ewa Brandt** (Directeur RSE Groupe), **Sheryl Goodman** (Directeur juridique Groupe), **Antoine Lagoutte** (Directeur financier adjoint d'Ipsos) et **Mark Campbell** (Directeur financier États-Unis).

Depuis son démarrage début 2015, le Conseil d'administration de la Fondation s'est réuni cinq fois par an et a examiné près de 100 demandes de subventions au total. À ce jour, plus de 40 subventions, provenant de près de 25 pays différents, ont été accordées par les membres du Conseil de la Fondation Ipsos pour une investissement de 1 million d'euros.

Parmi les plus récentes :

- Royaume-Uni - *Books Clubs in Schools* ;
- Colombie - *Rumbo Emprender* ;
- Tanzanie - *Ugera Village School* ;
- Kazakhstan - *Ray of Light* ;
- Nigeria - *Feed a Child a day* ;
- Tanzanie - Plan international ;
- Afrique du Sud - *Little container library in township* ;
- Afrique du Sud - *Peninsular School feeding association* ;

- Allemagne - *Die Arche* ;
- Somalie - *Care International* ;
- Indonesia - *ACT permanent school following Tsunami* ;
- France - *University of Burgundy for migrants student validate their graduation in France*.

La Fondation Ipsos entend développer une nouvelle mission pour 2019 et étendre son champ d'intervention à des populations déplacées et plus vulnérables. Ipsos continuera à accompagner et à financer la Fondation, mais offrira également à ses employés l'opportunité de participer à ce soutien financier, soit par le biais d'une contribution directe, soit par l'intermédiaire d'une collecte de fonds.

### 1.3.1.3. *Partenariat avec Tent Foundation pour le recrutement des réfugiés*

En septembre 2018, Ipsos a signé un partenariat avec la Tent Foundation. Cette fondation créée en 2016 par Hamdi Ulukaya, fondateur et PDG de l'entreprise Chobani a pour objectif de mobiliser les entreprises du monde entier afin d'améliorer la vie et les moyens de subsistance de plus de 25 millions d'hommes, de femmes et d'enfants déplacés de force de leur pays d'origine et ayant le statut de réfugiés.

Ipsos, aux côtés d'autres entreprises du secteur privé, a décidé de prendre part à cette démarche sociétale en prenant l'engagement de recruter 100 réfugiés dans les 2 prochaines années.

Les Directions des Ressources Humaines des pays sont en contact avec les organisations humanitaires et gouvernementales pour connaître les profils des candidats et organiser les recrutements. Des réunions d'information sont organisées pour les managers et les collaborateurs pour les sensibiliser à la problématique des réfugiés et l'importance de cet engagement sociétal d'Ipsos.

## 1.3.2. *Protection des données*

Les activités d'Ipsos sont centrées autour de la sécurité et de l'intégrité des données. Leur protection est ainsi un enjeu majeur au titre de la responsabilité sociétale d'Ipsos.

### 1.3.2.1. *Confidentialité - Intégrité des relations clients, fournisseurs et autres*

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

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

#### 1.3.2.2. *Protection de la vie privée - Protection des données personnelles*

La protection des données constitue et a toujours constitué une composante essentielle de l'activité du Groupe Ipsos. Les données personnelles sont gérées avec beaucoup de précaution par les sociétés du Groupe, et dans le respect des lois, des réglementations concernant la protection de la vie privée et des normes professionnelles applicables telles que le code Esomar. Afin de répondre au mieux aux exigences légales et réglementaires en vigueur, notamment depuis l'entrée en vigueur du règlement européen (2016/679) sur la protection des données personnelles, également dénommé « RGPD », Ipsos a lancé un programme sur la protection de la vie privée et a mis en place une solide gouvernance relative à la protection des données en nommant un délégué à la protection des données au niveau Groupe et des délégués dans chacun des pays où Ipsos est présent. Pour plus d'informations sur les mesures mises en place par Ipsos relatives à la protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>.

### 1.3.3. *Notre plan de vigilance et l'association de nos sous-traitants et fournisseurs à notre démarche*

#### 1.3.3.1. *Mise en place d'un plan de vigilance*

De par sa taille, Ipsos est tenu aux dispositions issues de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Du fait de la nature intellectuelle des prestations qu'il délivre, le Groupe n'est directement que très peu exposé aux risques visés par cette réglementation, à savoir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement qui pourraient résulter de ses propres activités. Comme indiqué déjà précédemment, Ipsos applique le code ESOMAR qui précise dans son article 1 le contenu du devoir de vigilance des sociétés comme Ipsos intervenant dans le

secteur des études et qui précise les principaux comportements à adopter à cet égard. Ainsi, les chercheurs doivent veiller à ce que les personnes concernées ne subissent pas de préjudice direct du fait que leurs données personnelles sont utilisées pour la recherche. Les chercheurs doivent également avoir une attention particulière lorsque la nature de la recherche est sensible ou si les circonstances dans lesquelles les données ont été collectées risquent de contrarier ou perturber la personne concernée. Par ailleurs, les chercheurs doivent garder à l'esprit que le succès des recherches repose sur la confiance du public dans l'intégrité de la recherche et le traitement confidentiel des informations fournies, et doivent donc rester diligents dans le maintien de la distinction entre la recherche et les activités non-liées à la recherche. Enfin, si les chercheurs s'engagent dans des activités non-liées à la recherche, par exemple des activités promotionnelles ou commerciales dirigées vers les personnes concernées, ils doivent clairement distinguer et séparer ces activités de celles de la recherche. La manière dont sont sécurisées et protégées les données, et notamment la mise en œuvre de la réglementation RGPD est précisée dans le paragraphe 8.3.2 ci-dessus.

De surcroît Ipsos a pris il y a plus de 10 ans un engagement fort en matière de droits humains et libertés fondamentales en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies et a pris tout un ensemble de mesures de nature à prévenir les autres atteintes aux droits humains et libertés fondamentales pouvant être liées à ses activités.

Par leur nature également, les activités des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels Ipsos entretient une relation commerciale établie notamment en matière informatique, immobilière ou encore de fourniture de panels, sont elles-mêmes peu exposées aux risques susvisés. Le travail des enfants, le travail forcé, les risques sanitaires ou encore les risques écologiques ne sont pas en effet des risques inhérents aux activités de tels fournisseurs.

Toutefois, cette faible exposition directe ou indirecte aux risques en question n'est pas assimilable pour autant au risque zéro et Ipsos a tenu en conséquence à s'assurer de la bonne mise en œuvre de cette réglementation, qui s'intègre pleinement dans son engagement plus large en matière de RSE.

Sous l'égide du Comité d'audit, il a ainsi été procédé à un recensement et à un examen détaillé des risques pouvant exister en la matière, sur la base desquels Ipsos a pu définir son plan de vigilance, lui permettant de s'assurer que toutes les mesures nécessaires permettant de prévenir de tels risques sont bien effectivement en place.

#### Cartographie des risques

La dernière enquête sur les risques (risk survey) déployée au niveau mondial sur la base de laquelle a été établie la cartographie des risques du Groupe, contenait plusieurs questions spécifiques au « devoir de vigilance », et couvrait ainsi déjà assez largement les risques pouvant exister en la matière, y compris ceux induits par les activités des parties prenantes.

La prochaine enquête sur les risques, qui sera déployée en 2019, sera complétée de plusieurs questions plus ciblées en la matière, de manière à affiner la cartographie sur ce sujet.

Des questions complémentaires ont également été intégrées en 2018 dans le questionnaire adressé aux diverses entités du Groupe dans le cadre du reporting RSE.

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

Ipsos évalue régulièrement la situation de ses filiales au travers notamment de son enquête périodique sur les risques, de son reporting RSE et des missions d'audit internes qui sont menées localement.

Concernant les sous-traitants et fournisseurs, ceux-ci sont en principe sélectionnés dans le cadre d'une procédure d'achats responsables.

Aussi, nos équipes sont invitées à inclure dans les contrats conclus avec nos principaux fournisseurs et sous-traitants des clauses d'engagement aux principes UN Global Compact ainsi que des clauses d'audit. Ces clauses sont un moyen pour Ipsos de s'assurer que ses cocontractants respectent également les principes édictés par le Pacte Mondial des Nations-Unies. D'autre part, ces clauses autorisent Ipsos à pouvoir, le cas échéant, procéder aux contrôles et vérifications nécessaires, et même à cesser les relations contractuelles en cas de défaillance avérée (cf. également le paragraphe « Sous-traitants et fournisseurs »).

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

Au travers notamment de son Green Book et de son Book of Policies and Procedures, dont il est fait état ci-dessus dans la partie 8.1., Ipsos communique à l'ensemble de ses collaborateurs ses valeurs, notamment en matière de respect des droits humains et environnementaux, et les comportements et lignes de conduite à suivre.

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

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

#### Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements (« Whistle-blowing System »)

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

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

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

En 2018, Ipsos a étendu le mécanisme d'alerte existant en élargissant son spectre au respect de l'ensemble des matières couvertes par le devoir de vigilance et en ouvrant l'accès du système d'alerte aux tiers. Ce mécanisme est donc accessible aujourd'hui à toute personne et couvre tous les sujets tels que fraude, pratiques anti-concurrentielles, corruption, atteintes à la confidentialité des données ou à la protection de la vie privée, violation des politiques de l'entreprise, atteintes aux libertés fondamentales, droits humains, environnement.

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

Ipsos a mis en place au travers de ses programmes et missions d'audit interne et dans son reporting RSE des moyens lui permettant d'assurer un suivi des mesures mises en place et de leur efficacité. Ce dispositif sera complété en 2019.

En 2018, les premiers résultats de ce plan d'action en matière de devoir de vigilance ont été positifs puisqu'ils n'ont révélé aucune atteinte grave et avérée envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes ou encore l'environnement.

#### 1.3.3.2. *Associer nos fournisseurs et sous-traitants à notre démarche sociétale*

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

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

La stratégie globale d'Ipsos est d'être propriétaire des données collectées ainsi que des plateformes de production, c'est-à-dire un modèle d'exploitation d'intégration verticale. Si nécessaire, Ipsos peut externaliser. Dans ce cas, Ipsos s'assure de disposer d'un contrôle fort sur la qualité de l'information recueillie et produite. En conséquence, le niveau de sous-traitance est faible dans ce domaine. Il est plus important lorsqu'Ipsos considère que le service n'est pas directement stratégique pour son activité ou encore dès lors que l'offre externe présente un intérêt réel à bon prix et avec un bon niveau d'efficacité. Cela sera le cas par exemple pour tous les types d'infrastructures informatiques (hosting) et les logiciels (ERP).

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

Toutefois, les instructions données aux services des achats locaux respectent scrupuleusement les principes 1 et 2 du Pacte Mondial des Nations Unies, relatifs au respect des droits de l'Homme et des droits fondamentaux, et Ipsos prend les mesures nécessaires de manière à s'assurer que ses principaux fournisseurs respectent eux-mêmes ces principes, grâce à l'ajout de clauses spécifiques dans nos contrats, comme indiqué au paragraphe 8.3.2. ci-avant.

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

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

Depuis janvier 2014, nos principaux nouveaux contrats conclus avec des fournisseurs comprennent une clause du Pacte Mondial des Nations Unies lorsque cela s'avère possible. Ipsos a signé, à ce jour 40 contrats avec des prestataires internationaux, ce qui représente une dépense de 26 millions d'euros (contre 20,3 millions d'euros en 2017 avec 35 prestataires).

### 1.3.4. Politiques publiques

Ipsos est une société d'études indépendante d'envergure internationale qui a l'ambition d'être un partenaire privilégié pour ses clients. Pour les servir, nous devons en toute indépendance et transparence comprendre et analyser leurs marchés, leurs audiences et le monde qui est en perpétuelle évolution.

Parmi les 89 responsables pays ayant répondu à cette question spécifique, aucun n'a indiqué avoir versé, en 2018, de contribution à des partis politiques, des responsables politiques ou à des institutions connexes.

Ipsos est membre actif d'ESOMAR, laquelle, à travers son Code d'études sociales et de marché rédigé conjointement avec la Chambre de Commerce Internationale, définit les grandes lignes en matière de régulation et de déontologie au niveau mondial. Tous les membres d'ESOMAR sont soumis à ces normes, adoptées ou ratifiées par plus de 60 associations nationales d'études de marché à travers le monde. Par conséquent, en tant que membre, Ipsos adhère aux principes de bonne conduite définis par ce code.

Cette question revêt une importance primordiale pour Ipsos. L'enquête *Taking Responsibility*, menée en 2018, confirme l'absence d'incident impliquant Ipsos, que ce soit en termes de lobbying politique ou de dons financiers octroyés à des partis politiques.

### 1.3.5. Lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent

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

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

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

Le mécanisme d'alerte opérationnel depuis 2013 couvre spécifiquement ces questions (Cf. 8.3.3.1).

### 1.3.6. Lutte contre la corruption

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

Une section spécifique du Green Book rappelle à chaque employé au niveau mondial qu'il doit respecter la législation en matière de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et toutes autres infractions de ce type.

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



### 1.3.7. Anti-concurrence

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

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

- conclure avec ses concurrents une entente sur les prix ou sur les autres conditions de vente, ou tenter de se répartir les territoires ou les clients ;
- entreprendre des échanges privés sur n'importe quel aspect d'un accord commercial ;
- conclure des accords avec les concurrents, les fournisseurs ou les clients de ne pas vendre à un client ou acheter à un fournisseur ;
- toute pratique anti-concurrentielle.

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

### 1.3.8. Respect des textes

En 2018, le groupe Ipsos ne s'est vu imposer aucune amende ou sanction non financière pour non-respect des lois et des réglementations dont il est fait état ci-dessus.

## 1.4. S'engager pour la planète

### 1.4.1. Politique générale et organisation

Ipsos a toujours été soucieux de l'impact écologique et environnemental de ses activités. Cela fait onze ans qu'Ipsos s'est engagé dans une démarche structurée pour gérer son empreinte environnementale. Pour cela, un rapport sur ses émissions de gaz à l'effet de serre est mené. De plus, Ipsos a mis en place dans la majorité des pays des politiques environnementales visant à réduire les déchets et promouvoir les économies dans les consommations d'énergie.

### 1.4.2. Limiter nos consommations

En tant qu'organisation de services aux entreprises, l'essentiel de notre consommation d'énergie provient des déplacements professionnels et de l'électricité consommée dans les bâtiments (éclairage, chauffage, climatisation et systèmes informatiques).

En 2018, la consommation totale en énergie électrique était de 22 195 MWh, soit une diminution de 9% par rapport aux 24 431 MWh consommés en 2017.

### 1.4.2.1. Politique de déplacements professionnels

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

S'attaquer à cela est un challenge majeur pour Ipsos, dont l'activité et la présence mondiale entraîne des déplacements pour ses employés.

L'enquête *Taking Responsibility* 2018 montre que 68 % des pays (contre 55 % en 2017) ont mis en place des politiques de voyages pour mieux encadrer l'ensemble des déplacements professionnels et donc rationaliser encore davantage son impact environnemental.

La majorité de nos entités utilise des agences spécialisées pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des politiques de voyages.

### 1.4.2.2. Initiatives pour réduire la consommation d'énergie et réductions obtenues

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

Parallèlement à cela, d'autres initiatives de réduction de la consommation d'énergie et des émissions ont été mises en œuvre, par exemple des initiatives concernant l'éclairage ou l'utilisation d'appareils permettant de réaliser des économies d'énergie.

En ce qui concerne l'utilisation d'énergies renouvelables, nous faisons la promotion de comportements durables et l'enquête 2018 *Taking Responsibility* fait ressortir que :

- les procédures pour le recyclage du papier et d'encre ont été en place au sein de nos entités ;
- Ipsos encourage les collaborateurs à avoir recours aux transports publics et encadre les déplacements professionnels ;
- l'utilisation de Skype Entreprise et des webinars est largement répandu et encouragée ;

### 1.4.2.3. Limiter nos émissions de gaz à effet de serre

La méthodologie interne adoptée est basée sur la méthodologie BILAN CARBONE® et la définition des scopes 1, 2 et 3 provient de l'application et des définitions de ses règles du GHG protocole. Le rapport sur les émissions de gaz à effet de serre d'Ipsos couvre 30 pays représentant environ 90 % du chiffre d'affaires, ainsi que la plupart des sources d'émissions liées à son activité (avec une part équivalente de membres et de non-membres de l'OCDE). Le reporting



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

- **Scope 1** : Il s'agit des émissions qui sont directement la conséquence des activités contrôlées par l'entreprise, i.e. provenant des sources détenues ou contrôlées par l'organisme ;
- **Scope 2** : Il s'agit des émissions indirectes liées aux consommations énergétiques. Le scope 2 regroupe les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie nécessaires à la fabrication du produit. Par exemple, pour fabriquer un produit, il faut généralement consommer de l'électricité pour alimenter les usines où le produit est conçu. Cette consommation électrique en soi ne produit pas de gaz à effet de serre. Mais la production de l'électricité, elle, a émis des gaz à effet de serre. Toutes ces émissions liées à la consommation d'énergie secondaire sont comptabilisées dans le scope 2. On les appelle les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques ;

- **Scope 3** : il regroupe toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...). On les appelle les autres émissions indirectes. Concernant le scope 3 il est autorisé de ne reporter que les émissions significatives pour l'entreprise, Ipsos a donc décidé de n'y reporter que les « déplacements professionnels ».

En d'autres termes on peut retrouver dans les scopes 1, 2 et 3 nos types d'émissions dues principalement à différents types de chauffages au gaz, à l'électricité (automatiquement dans le scope 2), au fuel... nécessaires pour assurer le chauffage et la climatisation de nos bureaux, selon que nous contrôlions directement ou pas ces émissions, ou que l'émission soit directe ou indirecte.

Les émissions mesurées par Ipsos s'élèvent à 35 224 tonnes de CO<sub>2</sub> par an en 2018 (en comparaison avec 36 687 tonnes de CO<sub>2</sub> par an en 2017, soit une baisse de 4 %).

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

Sources des émissions	2018	2017
Total des émissions scope 1	8,2 %	7,9 %
Total des émissions scope 2	28,2 %	30,2 %
Scope 3 – Déplacements professionnels	63,6 %	61,9 %
Total scopes 1,2 et déplacements professionnels	100,0 %	100,0 %

Au cours des années à venir, la stratégie d'Ipsos en la matière doit viser à obtenir les résultats suivants :

- augmenter la fiabilité et la visibilité de ce *reporting* ;
- suivre l'avancement des efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'une année sur l'autre, ainsi que la valeur créée par la réduction des émissions à travers des actions visant à améliorer l'efficacité carbonique ;
- réduire les émissions en donnant la priorité à l'optimisation des déplacements ;
- atteindre les objectifs globaux de réduction des émissions de -10 % entre 2017 et 2020.

#### 1.4.2.4. Notre consommation d'eau

Compte-tenu de la nature des activités d'Ipsos, notre consommation d'eau correspond uniquement à l'utilisation quotidienne de nos bureaux. Toutefois, Ipsos s'attache à sensibiliser ses employés à cet aspect pour promouvoir des comportements responsables et économes. La consommation d'eau des 30 pays Ipsos sélectionnés s'élève à 105 316 m<sup>3</sup> en 2018 contre 101 190 m<sup>3</sup> en 2017.

#### 1.4.2.5. Optimiser notre gestion des déchets et du recyclage

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

Ipsos encourage la réduction de consommation énergétique, en France par exemple Ipsos a installé des dispositifs permettant le tri sélectif des déchets.

En 2018, les résultats du rapport sur les émissions de gaz à effet de serre montrent que, pour tous les pays sondés, le volume recyclé atteint 61,9 % de papier recyclable (62,4 % en 2017).

### 1.4.3. Promouvoir la protection de l'environnement

#### 1.4.3.1. *Sensibilisation et formation des employés à la protection de l'environnement*

Comme indiqué auparavant, nous veillons à ce que chacun de nos nouveaux collaborateurs pendant le programme d'intégration soit informé et sensibilisé sur les enjeux de nos politiques environnementales. Chacun d'entre eux se voit remettre un dossier sur ce sujet et est invité à consulter les sections dédiées sur notre intranet et notre site internet. Par ailleurs, il doit suivre une formation obligatoire sur notre plateforme e-learning ITC. Depuis 2016, ce programme dédié permet à l'ensemble des employés de découvrir et de comprendre l'approche d'Ipsos en matière de RSE (pour ses clients et ses employés) et les moyens d'impliquer les employés et les fournisseurs.

Les messages sur l'importance de la Responsabilité Sociale et Environnementale pour Ipsos et la responsabilité de tous les salariés dans la protection de l'environnement sont renforcés par le management local qui apporte depuis de nombreuses années un soutien enthousiaste et efficace.

#### 1.4.3.2. *Moyens mis en œuvre pour prévenir les risques environnementaux et les risques de pollution*

Nous considérons que les risques environnementaux générés par notre activité professionnelle sont très limités. Notre impact sur l'environnement est principalement lié aux émissions de gaz à effet de serre associées. De ce fait, l'indicateur le plus pertinent concerne les émissions de gaz à effet de serre et l'ensemble des mesures mises en place a pour but de réduire et optimiser notre consommation d'énergie.

Notre activité de services n'engendre pas de rejet direct de déchets dans l'atmosphère, dans l'eau et dans les sols ayant un impact significatif sur l'environnement. Il en est de même pour la pollution sonore. Une grande majorité de nos collaborateurs travaille dans des bureaux ce qui limite les préjudices causés à la nature. Pour ces raisons le Groupe n'a pas élaboré de politique mondiale en matière d'utilisation des sols par exemple.

Aujourd'hui, Ipsos n'a pas non plus pris de mesures spécifiques pour s'adapter aux conséquences des changements climatiques. L'objectif pour l'avenir est de fixer des objectifs de réduction des utilisations d'énergies à l'échelle mondiale. Toutefois, l'internalisation du calcul des émissions de gaz à effet de serre a par exemple permis de sensibiliser en interne sur les conséquences des changements climatiques. Dans le cadre de notre enquête annuelle *Taking Responsibility*, nous suivons pays par pays l'avancement de notre démarche de réduction de notre impact global au niveau mondial. De fait, comme le montre l'enquête 2018, 100 % de nos entités ont mis en œuvre des plans d'action et de mesures structurés.

Les initiatives en matière de recyclage et d'économies d'énergie apparaissent sous différentes formes : recyclage du papier, des cartouches d'encre et des équipements électroniques et économies d'énergie sous la forme de réduction des déplacements professionnels et économies d'éclairage et d'utilisation de l'électricité.

### 1.4.4. *Biodiversité*

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

Jusqu'à présent, le Groupe n'a élaboré aucun plan d'action pour gérer l'impact de son activité sur la biodiversité et ceci en ligne avec la nature des activités professionnelles d'Ipsos. À ce stade, cette problématique ne fait pas l'objet d'un plan d'action globale. Il n'en demeure pas moins que l'entreprise et les collaborateurs sont prêts à entreprendre des initiatives qui permettent de contribuer au niveau local à l'amélioration de la biodiversité.

Ipsos, en France, a déjà installé des ruches sur le toit de son siège afin de participer à la préservation des abeilles, espèce menacée dans les agglomérations. En 2019, le Groupe envisage d'installer des potagers.

#### 1.4.4.2. *Appropriation des terres & provisions pour les risques environnementaux*

En tant que société de services, Ipsos n'est pas concerné par la problématique d'appropriation des terres.

Le Groupe ne constitue pas de provisions pour les risques environnementaux du fait de la nature de ses activités.

#### 1.4.4.3. *Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire*

Notre activité ne génère pas directement de déchets alimentaires. La principale source de déchets alimentaires provient de la consommation personnelle des salariés, par exemple lorsqu'ils déjeunent à la cantine de l'entreprise. Les volumes sont négligeables pour le Groupe.

Ipsos n'est pas directement confrontée à la problématique de la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Néanmoins nos collaborateurs adoptent des comportements responsables à cet égard. Ainsi, les plats non consommés lors des buffets sont mis à la disposition des salariés dans des espaces-cuisines collectifs. Aussi, nous mettons un point d'honneur à sélectionner des prestataires de restauration collective, qui s'engagent dans la lutte contre le gaspillage alimentaire.

1.4.4.4. *Engagements sociétaux en  
faveur de la lutte contre la  
précarité alimentaire*

Du fait de l'activité d'Ipsos, l'entreprise n'a pas d'impact direct sur les politiques de lutte contre la précarité alimentaire. Cependant, Ipsos s'efforce de participer, à son échelle, à des actions de lutte contre la précarité alimentaire. Ainsi, à Paris et à Lyon, a été lancée en 2018 la première édition du Charity Day permettant aux collaborateurs de participer activement à l'une des deux opérations de collecte nationale organisée par la Banque Alimentaire. Ainsi à deux reprises en 2018, plusieurs dizaines de collaborateurs ont consacré une demi-journée de bénévolat qui leur a été offerte par Ipsos à l'effet de collecter des denrées dans des supermarchés avec la Banque Alimentaire ou à les trier dans un centre de stockage.

## 1.5. Tables de concordance Normes GRI et Principes du Pacte Mondial

GRI Standards / Normes GRI		Chapitre – Section DPEF	N° de page(s)
<a href="#">GRI 101-1</a>	Principes généraux 2016	8.1. ; 8.1.5.2.	1, 5
<a href="#">GRI 103</a>	Approche managériale	8.1.	1
<a href="#">GRI 205</a>	Lutte contre la corruption	8.3.5. ; 8.3.6.	29
<a href="#">GRI 206</a>	Comportement anticoncurrentiel	8.3.7.	29, 30
<a href="#">GRI 301-2</a>	Matières recyclées utilisées	8.4.2.5.	32
<a href="#">GRI 302-1</a>	Consommation énergétique au sein de l'organisation	8.4.2.	30
<a href="#">GRI 302-2</a>	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	8.4.2.1.	30
<a href="#">GRI 302-4</a>	Réduction de la consommation énergétique	8.4.2.	30
<a href="#">GRI 305-2</a>	Emissions indirectes de GES	8.4.2.	31
<a href="#">GRI 305-5</a>	Réduction des émissions de GES	8.4.2.	31
<a href="#">GRI 306-2</a>	Déchets par type et méthode d'élimination	8.4.2.5.	32
<a href="#">GRI 307</a>	Conformité environnementale	8.4.3.	33
<a href="#">GRI 401</a>	Emploi	8.2.	7
<a href="#">GRI 401-1</a>	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	8.2.1. ; 8.2.2.	7-12
<a href="#">GRI 401-2</a>	Avantages accordés aux salariés à temps plein	8.2.5.	16-17
<a href="#">GRI 402</a>	Relations employés/direction	8.2.8.	21
<a href="#">GRI 403</a>	Santé et sécurité au travail	8.2.9.	21-22
<a href="#">GRI 403-1</a>	Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction	8.2.9.1.	22
<a href="#">GRI 403-2</a>	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	8.2.7.	20
<a href="#">GRI 404</a>	Formation et éducation	8.2.4.	14
<a href="#">GRI 405</a>	Diversité et égalité des chances	8.2.6.	17
<a href="#">GRI 407</a>	Liberté syndicale et négociation collective	8.2.8.	21
<a href="#">GRI 409</a>	Travail forcé ou obligatoire	8.2.6.3.	18
<a href="#">GRI 412</a>	Evaluation des droits de l'homme	8.3.3.	26-28
<a href="#">GRI 413</a>	Communautés locales	8.3.1.	23-25
<a href="#">GRI 415</a>	Politiques publiques	8.3.4.	29
<a href="#">GRI 418</a>	Confidentialité des données des clients	8.3.2.1.	25-26
<a href="#">GRI 419</a>	Conformité socio-économique	8.3.8.	30

Principes du Pacte Mondial	Chapitre – Section DPEF	N° de page(s)
<b>Principe 1</b> Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.	8.2.8. ; 8.2.9. ; 8.3.	21-29
<b>Principe 2</b> A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	8.2.8 ; 8.3.	21-29
<b>Principe 3</b> Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	8.2.8.	21
<b>Principe 4</b> A éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	8.2.6.3.	18
<b>Principe 5</b> A abolir effectivement le travail des enfants.	8.2.6.3.	18
<b>Principe 6</b> A éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.	8.2.6.	17
<b>Principe 7</b> Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	8.4.3.	32
<b>Principe 8</b> A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	8.4.2.	30
<b>Principe 9</b> A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	8.4.2.	30
<b>Principe 10</b> Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	8.3.6.	29

## 1.6. Table de concordance de la Déclaration de Performance Extra-Financière

La table de concordance ci-dessous se réfère aux sections de la déclaration de performance extra-financière insérée dans le Document de Référence, correspondant aux éléments de l'article R. 225-105 du Code de commerce.

Déclaration de performance extra-financière	Chapitre – Section Document de Référence	N° de page(s)
Modèle d'affaires de la société	Chapitre 6 ; XX	
Description des principaux risques relatifs à la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	Chapitre 8 ; 8.1.	
Conséquences sociales de l'activité de la société	Chapitre 8 ; 8.2.	
Conséquences environnementales de l'activité de la société	Chapitre 8 ; 8.4.	
Respect des droits de l'homme	Chapitre 8 ; 8.1. ; 8.3.3.2.	
Lutte contre la corruption	Chapitre 8 ; 8.3.6.	
Lutte contre l'évasion fiscale	Chapitre 8 ; 8.3.5.	
Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	Chapitre 8 ; 8.4.	
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Chapitre 8 ; 8.3. ; 8.4.	
Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	Chapitre 8 ; 8.4.	

Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire	Chapitre 8 ; 8.4.4.3.	
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire	Chapitre 8 ; 8.4.4.4.	
Engagements sociétaux en faveur du respect du bien-être animal	N/A (Non pertinent)	
Engagements sociétaux en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable	N/A (Non pertinent)	
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	Chapitre 8 ; 8.2.7.	
Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	Chapitre 8 ; 8.2.6.	