

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE D'IPSOS SA

BROCHURE DE CONVOCATION

JEUDI 27 MAI 2021

9 HEURES 30

SIEGE SOCIAL D'IPSOS

35 RUE DU VAL DE MARNE

75013 PARIS



Sommaire

Lettre à nos actionnaires	2
Guide de participation à l'Assemblée générale	4
Ordre du jour	8
Rapport du Conseil d'administration sur le projet de résolutions.....	9
Annexe 1 - Administrateur dont le renouvellement de mandat est proposé	14
Annexe 2 – Rémunération des mandataires sociaux	15
1- Politique de rémunération des mandataires sociaux, établie en application de l'article L. 22-10-8 (ancien article L. 225-37-2) du Code de commerce	15
2- Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux soumises à l'approbation de l'Assemblée générale dans le cadre du vote « ex-post » spécifique (article L. 22-10-34 II du Code de commerce, correspondant à l'ancien article L. 225-100 III. du Code de commerce).....	34
3- Informations sur les rémunérations des mandataires sociaux soumises à l'approbation de l'Assemblée générale dans le cadre du vote « ex post » général (article L. 22-10-34 I du Code de commerce, ancien article L. 225-100 II du Code de commerce)	36
Projet de résolutions.....	45
Exposé sommaire de la situation du Groupe.....	54
Résultats des cinq derniers exercices	62
Formulaire de demande d'envoi de documents	63

Cette brochure de convocation ainsi que les documents préparatoires à l'Assemblée générale sont accessibles sur le site internet d'Ipsos (www.ipsos.com). Sont consultables notamment sur ce site le Document d'enregistrement universel 2020, ainsi que l'ensemble des rapports émis par les Commissaires aux comptes pour la présente Assemblée.



Lettre à nos actionnaires

Madame, Monsieur,

Nous sommes heureux de vous inviter à participer à l'Assemblée générale annuelle d'Ipsos qui se tiendra, à titre exceptionnel, à huis clos, le 27 mai prochain à 9 heures 30, au siège social d'Ipsos situé 35 rue du Val de Marne à Paris (75013).

En effet, compte tenu de la crise sanitaire actuelle liée à la pandémie de coronavirus (Covid-19) ayant conduit les autorités publiques à prendre des mesures de confinement strictes pour lutter contre sa propagation, le Conseil d'administration a décidé, à titre exceptionnel et en application de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, telle que modifiée et prorogée par l'ordonnance n°2020-1497 du 2 décembre 2020, que cette Assemblée Générale se tiendra à huis clos hors la présence physique des actionnaires et des autres personnes ayant droit d'y assister. L'Assemblée Générale sera filmée et retransmise sur le site de la Société. Des questions pourront être envoyées au préalable au Président du Conseil d'Administration (voir modalités dans le guide de participation ci-dessous).

Comme vous pourrez le constater à la lecture du projet de résolutions et des documents d'information publiés sur le site internet de la Société, nous soumettons cette année à votre approbation 18 résolutions, dont 16 à titre ordinaire. Ces résolutions font l'objet d'une présentation détaillée dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale.

Aussi, nous souhaitons par la présente attirer votre attention sur certaines des résolutions proposées, et plus spécifiquement celles concernant :

- le renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt, Administrateur,
- l'introduction d'un vote sur la politique de rémunération applicable au Directeur général et d'un vote sur la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration, en cas de dissociation de ces fonctions.

1. Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt (résolution n°5)

Le mandat d'administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt arrive à échéance à cette Assemblée.

Votre Conseil d'administration vous invite à renouveler le mandat d'administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt pour une durée de quatre années qui expirera à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 (*résolution n°5*).

2. Introduction d'un vote sur la politique de rémunération applicable au Directeur général (résolution n°11) et d'un vote sur la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration (résolution n°12), en cas de dissociation de ces fonctions

La politique de rémunération, telle que présentée dans le Document d'enregistrement universel 2020, a été établie en application de l'article L. 22-10-8 (ancien article L. 225-37-2) du Code de commerce issu de l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 et complété par le décret n°2019-1235 du même jour qui ont réformé le dispositif d'encadrement des rémunérations des mandataires sociaux instauré par la loi Sapin II.

Ce dispositif prévoit un vote annuel des actionnaires sur une politique de rémunération globale des mandataires sociaux, établie par le Conseil d'administration, qui s'applique à l'ensemble des mandataires sociaux d'Ipsos SA, en ce inclus les Administrateurs, et Ipsos SA décline cette politique de rémunération pour chaque catégorie de mandataires sociaux.

En matière de gouvernance, 2021 constitue pour Ipsos SA une année de transition qui devrait être marquée par la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général.

Il est en effet rappelé que la limite d'âge statutaire applicable au mandat de Directeur Général de la Société est fixée à 75 ans et que par conséquent le mandat de Directeur général de Monsieur Didier Truchot, actuel Président-Directeur général et fondateur d'Ipsos, prendra fin au plus tard le 31 décembre 2021. Un processus de sélection d'un nouveau Directeur général par le Comité des Nominations est en cours.

Il est également prévu que Monsieur Didier Truchot poursuive ses fonctions de Président du Conseil d'administration après la dissociation des fonctions.

En cette période de crise sanitaire sans précédent, le Conseil d'administration a estimé opportun que le fondateur d'Ipsos puisse accompagner autant que possible son successeur dans sa prise de fonction en qualité de Directeur général. Prolonger le mandat de Président du Conseil d'administration, permettra ainsi d'opérer cette transition dans les meilleures conditions possibles.

Pour tenir compte de cette évolution en matière de gouvernance, le Conseil d'administration a donc arrêté une politique de rémunération déclinée *prorata temporis* :

- une politique de rémunération du Président-Directeur général pour la durée courant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'à la dissociation des fonctions qu'aura décidé le Conseil d'administration ;
- une politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, à compter de la dissociation des fonctions ; et,
- une politique de rémunération du Directeur Général, à compter de la nomination par le Conseil d'administration d'un nouveau Directeur général et de la dissociation des fonctions.

Pour cette raison, outre les résolutions relatives à la politique de rémunération du Président-Directeur général, des Directeurs généraux délégués, et des Administrateurs, deux résolutions complémentaires sont proposées cette année à votre approbation, respectivement relatives à la politique de rémunération du Directeur Général, applicable à compter de la date de dissociation des fonctions (*résolution n°11*) et à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, applicable à Monsieur Didier Truchot à compter de la date de dissociation des fonctions (*résolution n°12*).

Nous espérons que ces résolutions vous satisferont et recevront en conséquence votre approbation.

Nous espérons que ce courrier vous sera utile et nous vous remercions de votre intérêt pour Ipsos et du soutien que vous apporterez à l'ensemble des résolutions que nous proposons.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question que vous pourriez avoir sur les résolutions ou la préparation de l'Assemblée générale annuelle.

Sincères salutations,

Didier Truchot,
Président-Directeur général

Guide de participation à l'Assemblée générale

Avertissement :

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 et compte tenu des mesures administratives limitant et interdisant les rassemblements collectifs pour des motifs sanitaires, le Conseil d'administration de la Société a décidé, à titre exceptionnel, que cette Assemblée générale mixte se tiendra à « huis clos », au siège social, 35 rue du Val de Marne, 75013 Paris, sans que les actionnaires et les autres personnes ayant le droit d'y assister ne soient présents physiquement.

Cette décision du Conseil d'administration de la Société intervient conformément aux dispositions de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, telle que modifiée et prorogée par l'ordonnance n°2020-1497 du 2 décembre 2020, portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19.

La Société a pris toutes les mesures pour faciliter le vote à distance afin que les actionnaires puissent voter sans participer physiquement à l'Assemblée générale, (i) par voie postale (vote par correspondance ou par procuration) en utilisant le formulaire de vote prévu à cet effet, ou (ii) par internet sur la plateforme de vote sécurisée Votaccess, selon les modalités précisées aux termes de l'avis de réunion relatif à la présente Assemblée Générale, publié au *Bulletin des Annonces Légales Obligatoires* n°48 du 21 avril 2021 et sur le site de la Société.

La Société mettra à la disposition de ses actionnaires une retransmission, en direct et en différé, de l'intégralité de l'Assemblée Générale sur le site de la Société (www.ipsos.com). Il ne sera pas possible, pendant l'Assemblée Générale, de poser des questions, ni de déposer des projets d'amendements ou de proposer des résolutions nouvelles.

Il sera possible d'adresser au préalable des questions écrites au Président du Conseil d'Administration au siège de la Société ou à l'adresse électronique suivante : ipsos.AG@ipsos.com et cela, jusqu'au mardi 25 mai 2021.

Les modalités d'organisation de l'Assemblée Générale pourraient évoluer en fonction des impératifs sanitaires et/ou légaux. En conséquence, les actionnaires sont invités à consulter régulièrement la rubrique dédiée à l'Assemblée Générale sur le site internet de la Société.

Les formalités de participation sont détaillées dans le présent document.

I. Formalités préalables à effectuer pour participer à l'Assemblée générale :

Comme indiqué ci-dessus et compte tenu de la crise sanitaire, le Conseil d'administration a décidé, à titre exceptionnel et en application de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, telle que modifiée et prorogée par l'ordonnance n°2020-1497 du 2 décembre 2020, que l'Assemblée Générale se tiendra à « huis clos » sans que les actionnaires et les autres personnes ayant le droit d'y assister ne soient présents physiquement.

En conséquence, les actionnaires sont invités à exercer leurs droits et à voter en amont de l'Assemblée Générale (i) par voie postale (vote par correspondance ou par procuration) en utilisant le formulaire de vote prévu à cet effet, ou (ii) par internet sur la plateforme de vote sécurisée Votaccess.

L'Assemblée Générale se tenant à huis clos, **il ne sera pas possible de demander une carte d'admission.**

L'Assemblée Générale sera retransmise en intégralité – en direct et en différé – sur le site de la Société www.ipsos.com, dans la rubrique « Assemblées Générales ». Il ne sera pas possible, pendant l'Assemblée Générale, de poser des questions, ni de déposer des projets d'amendements ou de proposer des résolutions nouvelles.

Dans ce contexte, tout actionnaire peut participer à l'Assemblée générale quel que soit le nombre d'actions qu'il détient et leurs modalités de détention (au nominatif ou au porteur).

Il est justifié du droit de participer à l'Assemblée générale par l'enregistrement comptable des titres au nom de l'actionnaire au plus tard au deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée générale, soit **le mardi 25 mai 2021, zéro heure, heure de Paris.**

Vous devez ainsi justifier de votre qualité d'actionnaire comme suit :

- **Pour les actionnaires nominatifs** : votre qualité d'actionnaire résulte du seul enregistrement de vos titres en compte nominatif au plus tard le mardi 25 mai 2021, zéro heure, heure de Paris.
- **Pour les actionnaires au porteur** : vous devez contacter votre établissement teneur de compte en lui indiquant que vous souhaitez participer à l'Assemblée générale et demander à cet intermédiaire habilité d'établir une attestation de participation constatant l'inscription ou l'enregistrement comptable de vos actions au plus tard le mardi 25 mai 2021,

zéro heure, heure de Paris. Votre intermédiaire financier assurera la liaison avec la Société Générale, plus précisément Société Générale Securities Services (SGSS) qui intervient comme banque centralisatrice.

II. Modes de participation à l'Assemblée générale :

A défaut d'assister physiquement à cette Assemblée, les actionnaires peuvent voter à distance ou se faire représenter en donnant procuration au Président de l'Assemblée, à leur conjoint, au partenaire avec lequel a été conclu un pacte civil de solidarité, à un autre actionnaire ou à toute autre personne physique ou morale de leur choix dans les conditions indiquées aux articles L. 225-106 et L. 22-10-39 du Code de commerce, et ce, soit par voie postale (1), soit par internet (2).

1. Pour voter par correspondance ou par procuration par voie postale :

- Pour les actionnaires au nominatif : un formulaire de vote par correspondance ou par procuration leur sera directement adressé. Ce formulaire dûment complété et signé sera à retourner à la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE à l'aide de l'enveloppe T jointe à la convocation.
- Pour les actionnaires au porteur : le formulaire de vote par correspondance ou par procuration peut être demandé auprès des intermédiaires qui gèrent leurs titres. Toute demande doit être adressée par l'intermédiaire financier concerné à Société Générale, Service des assemblées, 32, rue du Champs de Tir, CS 30812, 44308 Nantes Cedex 3 au plus tard six jours avant la date de l'Assemblée (article R. 225-75 du Code de commerce). Le formulaire unique de vote par correspondance ou par procuration devra être accompagné d'une attestation de détentions de titres délivrée par l'intermédiaire financier qui devra transmettre ces documents à la Société Générale, Service des assemblées, 32, rue du Champ de Tir, CS 30812, 44308 Nantes Cedex 3.

Dans tous les cas, Les formulaires de vote par procuration ou par correspondance dûment complétés et signés (et accompagnés de l'attestation de détention de titres pour les actions au porteur) devront être effectivement reçus par la Société Générale au plus tard le vendredi 21 mai 2021.

2. Pour voter ou pour donner procuration par internet :

Les actionnaires ont également la possibilité de transmettre leurs instructions de vote, et désigner ou révoquer un mandataire par Internet avant l'Assemblée Générale, sur le site Votaccess, dans les conditions ci-après :

- pour les actionnaires au nominatif : ils pourront accéder à Votaccess pour voter ou donner procuration par Internet en se connectant au site www.sharinbox.societegenerale.com, en utilisant leur code d'accès Sharinbox et le mot de passe adressés par courrier de Société Générale Securities Services. Ils doivent ensuite suivre la procédure indiquée à l'écran ;
- pour les actionnaires au porteur : ils devront s'identifier sur le portail Internet de leur établissement teneur de compte avec leurs codes d'accès habituels. Ils devront ensuite cliquer sur l'icône qui apparaît sur la ligne correspondant à leurs actions Ipsos pour accéder au site Votaccess et suivre la procédure indiquée à l'écran.

Attention, seul l'actionnaire au porteur dont l'établissement teneur de compte a adhéré à Votaccess pourra voter, désigner ou révoquer un mandataire par Internet.

Si l'établissement teneur de compte de l'actionnaire n'est pas adhérent à Votaccess, la notification de la désignation et de la révocation d'un mandataire peut toutefois être effectuée par voie électronique conformément aux dispositions des articles R. 22-10-24 et R. 225-79 du Code de commerce, ainsi qu'il est exposé à la section III ci-dessous.

La plateforme sécurisée Votaccess sera ouverte à compter du **lundi 10 mai 2021 à 9 heures, heure de Paris**. La possibilité de voter, désigner ou révoquer un mandataire par Internet avant l'Assemblée Générale, prendra fin **le mercredi 26 mai 2021 à 15 heures, heure de Paris**. Il est recommandé aux actionnaires de ne pas attendre les derniers jours précédant l'Assemblée Générale pour saisir leurs instructions.

III. Précisions concernant le vote par procuration ou par correspondance

Pour être comptabilisé, le formulaire de vote par correspondance ou par procuration, complété et signé, devra parvenir à la Société Générale au plus tard **le vendredi 21 mai 2021, à zéro heure, heure de Paris**.

En complément des modalités visées ci-dessus, eu égard à la tenue de l'Assemblée Générale à huis clos, et en cas de procuration donnée à un mandataire autre que le Président de l'Assemblée (décret n°2020-418 du 10 avril 2020, modifié et prorogé par le décret n° 2020-1614 du 18 décembre 2020) :

Le mandataire adresse son instruction de vote pour l'exercice de ses mandats sous la forme d'une copie numérisée du formulaire unique, à Société Générale, par message électronique à l'adresse suivante : assemblees.generales@sgss.socgen.com

Le formulaire doit porter les nom, prénom et adresse du mandataire, la mention « En qualité de mandataire », et doit être daté et signé. Les sens de vote sont renseignés dans le cadre « Je vote par correspondance » du formulaire. Il joint une copie de sa carte d'identité et le cas échéant un pouvoir de représentation de la personne morale qu'il représente.

Pour être pris en compte, le message électronique doit parvenir à Société Générale au plus tard le quatrième jour précédant la date de l'Assemblée. En complément, et pour ses propres droits de votes, le mandataire adresse son instruction de vote selon les procédures habituelles visées au paragraphe II qui précède.

Conformément aux dispositions de l'article R.225-79 du Code de commerce, la notification de la désignation et de la révocation d'un mandataire peut également être effectuée par voie électronique, selon les modalités suivantes :

- pour les actionnaires au nominatif pur : envoyer un e-mail revêtu d'une signature électronique obtenue par leurs soins auprès d'un tiers certificateur habilité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, à l'adresse électronique suivante : ipsos.mandat.AG@ipsos.com en précisant leurs nom, prénom, adresse et leur identifiant Société Générale nominatif (information disponible en haut et à gauche de leur relevé de compte) ainsi que les nom et prénom du mandataire désigné ou révoqué.
- pour les actionnaires au nominatif administré ou au porteur : envoyer un e-mail revêtu d'une signature électronique obtenue par leurs soins auprès d'un tiers certificateur habilité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, à l'adresse électronique suivante : ipsos.mandat.AG@ipsos.com en précisant leur nom, prénom, adresse et références bancaires complètes ainsi que les nom et prénom du mandataire désigné ou révoqué. Puis, demander à l'intermédiaire habilité qui assure la gestion de leur compte-titres d'envoyer une confirmation par courrier à la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - Service des Assemblées – SGSS/SBO/CIS/ISS/GMS – CS 30812 – 44308 NANTES Cedex 3 ou par e-mail à l'adresse électronique suivante : assemblees.generales@sgss.socgen.com.

Afin que les désignations ou révocations de mandats puissent être prises en compte, les confirmations devront être réceptionnées au plus tard le 23 mai 2021. Par ailleurs, seules les notifications de désignation ou de révocation de mandats pourront être adressées à l'adresse électronique susvisée, toute autre demande ou notification portant sur un autre objet ne pourra être prise en compte et/ ou traitée.

IV. Changement du choix de mode de participation

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-418 du 10 avril 2020, tel que modifié et prorogé par le décret n° 2020-1614 du 18 décembre 2020, et par dérogation au III de l'article R. 225-85 du Code de commerce, un actionnaire qui a déjà exprimé son vote à distance, envoyé un pouvoir ou demandé sa carte d'admission ou une attestation de participation dans les conditions prévues à la dernière phrase du II du même article peut choisir un autre mode de participation à l'Assemblée sous réserve que son instruction en ce sens parvienne à la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE dans des délais compatibles avec les dispositions du premier alinéa de l'article R. 225-77 et de l'article R. 225-80 du même Code, tel qu'aménagé par l'article 6 du décret susvisé. Par dérogation à la seconde phrase de l'article R. 225-80 de ce Code, les précédentes instructions reçues sont alors révoquées.

V. Cession des actions

L'actionnaire qui a déjà exprimé son vote à distance, envoyé un pouvoir ou demandé sa carte d'admission ou une attestation de participation peut à tout moment céder tout ou partie de ses actions. Cependant, si la cession intervient avant le deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée, à zéro heure, heure de Paris, la Société invalide ou modifie en conséquence, selon le cas, le vote exprimé à distance, le pouvoir, la carte d'admission ou l'attestation de participation. À cette fin, l'intermédiaire habilité teneur de compte notifie la cession à la Société ou à son mandataire (la Société Générale) et lui transmet les informations nécessaires.

Aucune cession ni aucune autre opération réalisée après le deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée générale, à zéro heure, heure de Paris, quel que soit le moyen utilisé, ne sont notifiées par l'intermédiaire habilité ou prises en considération par la Société, nonobstant toute convention contraire.

VI. Droit de communication des actionnaires

L'ensemble des informations et documents qui doivent être communiqués à cette Assemblée générale est mis à la disposition des actionnaires, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, au siège social de la Société ou transmis sur simple demande adressée à la Société Générale.

Par ailleurs, les documents mentionnés à l'article R. 22-10-23 du Code de commerce sont publiés, dans les délais prévus par la réglementation en vigueur, sur le site internet de la Société à l'adresse suivante : <http://www.ipsos.com>.

VII. Questions écrites

Les actionnaires peuvent poser des questions écrites au Conseil d'administration. Ces questions devront être envoyées à la Société, soit par lettre recommandée avec accusé de réception à Ipsos, Président du Conseil d'administration, 35, rue du Val de Marne, 75013 Paris, soit par voie de télécommunication électronique à l'adresse suivante : ipsos.AG@ipsos.com au plus tard le deuxième jour ouvré précédant la date de l'Assemblée générale, soit le mardi 25 mai 2021, à zéro heure,

heure de Paris. Pour être prises en compte, ces questions écrites doivent impérativement être accompagnées d'une attestation d'inscription en compte.

Seules les questions écrites pourront être envoyées à l'adresse électronique susvisée, toute autre demande ou notification portant sur un autre objet ne pourront être prises en compte et/ou traitées.

Ordre du jour

Résolutions de la compétence de l'Assemblée générale ordinaire

1. Approbation des comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2020
2. Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2020
3. Affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et mise en distribution d'un dividende de 0,90 € par action
4. Conventions réglementées
5. Renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt
6. Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Didier Truchot, Président-Directeur général
7. Avis à titre consultatif sur les éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Pierre Le Manh, Directeur général délégué
8. Avis à titre consultatif sur les éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Madame Laurence Stoclet, Directeur général délégué
9. Avis à titre consultatif sur les éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Henri Wallard, Directeur général délégué
10. Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur Général (application à Monsieur Didier Truchot du 1^{er} janvier 2021 à la date de dissociation des fonctions)
11. Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général (application à compter de la date de dissociation des fonctions)
12. Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration (application à Monsieur Didier Truchot à compter de la date de dissociation des fonctions)
13. Approbation à titre consultatif de la politique de rémunération des Directeurs généraux délégués
14. Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs
15. Approbation des informations relatives aux rémunérations des mandataires sociaux, mentionnées à l'article L.22-10-9 I du Code de commerce
16. Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet de permettre à la Société de racheter ses actions propres dans la limite d'un nombre d'actions égal à 10% de son capital social

Résolutions de la compétence de l'Assemblée Générale Extraordinaire

17. Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet d'annuler des actions acquises par la Société dans le cadre de son programme de rachat d'actions, dans la limite de 10% de son capital social par période de 24 mois
18. Pouvoirs à l'effet d'accomplir toutes les formalités légales requises pour mettre en œuvre les décisions de l'Assemblée générale des actionnaires

Rapport du Conseil d'administration sur le projet de résolutions

L'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire d'Ipsos SA (« Ipsos » ou la « Société ») est convoquée par le Conseil d'administration à l'effet de délibérer à huis clos le 27 mai 2021 à 9h30, au siège social de la Société, sur les projets de résolutions présentés dans le présent rapport.

1. Résolutions de la compétence de l'Assemblée générale Ordinaire

Approbation des comptes sociaux et consolidés (1^{ère} et 2^{ème} résolutions)

Les première et deuxième résolutions soumettent à l'approbation des actionnaires les comptes sociaux et consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration.

Les comptes sociaux font ressortir un bénéfice de 82 466 434 euros.

Les comptes consolidés font ressortir un bénéfice de 109 498 000 euros.

Affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et mise en distribution du dividende de 0,90 € par action (3^{ème} résolution)

La troisième résolution soumet à l'approbation des actionnaires l'affectation du bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2020 de la manière suivante :

Origines du résultat à affecter	
Bénéfice de l'exercice	82 466 434 €
Report à nouveau antérieur	163 207 907 €
Total	245 674 341 €
Affectation du résultat	
Dividende ¹	39 655 940,40 €
Le solde, au poste report à nouveau	206 018 400,60 €
Total	245 674 341 €

¹ Sur la base des actions donnant droit à dividende au 31 décembre 2020.

Le compte « report à nouveau » serait ainsi porté à 206 018 401 €.

Il serait versé à chacune des actions composant le capital social et ouvrant droit à dividende, un dividende de 0,90 €.

La date de détachement du dividende de l'action sur le marché réglementé Euronext Paris serait fixée au 1er juillet 2021. La mise en paiement du dividende interviendrait le 5 juillet 2021.

Pour les résidents fiscaux français, ces dividendes sont imposés depuis 2018 sous le régime de Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU), une « Flat tax » au taux global de 30 % (dont 17,2 % de prélèvements sociaux) est applicable de plein droit sauf option expresse, globale et irrévocable pour l'imposition selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu. En cas d'option pour le barème progressif, le dividende serait éligible à l'abattement de 40 % visé à l'article 158, Paragraphe 3, Sous-section 2 du Code général des impôts.

Il est rappelé que les dividendes versés au titre des trois exercices précédents ont été les suivants :

Exercice	Dividende net par action	Quote-part du dividende éligible à l'abattement ¹
2019	€ 0,45	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement
2018	€ 0,88	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement
2017	€ 0,87	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement

¹Abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du Code général des impôts

Conventions réglementées (4^{ème} résolution)

La quatrième résolution soumet à votre approbation les conventions visées à l'article L.225-38 du Code de commerce, autorisées par le Conseil d'administration et conclues lors de l'exercice écoulé, tels que visées dans le rapport spécial des Commissaires aux comptes. Ce rapport mentionnant qu'une convention nouvelle entrant dans le champ d'application de l'article susvisé du Code de commerce a été conclue au cours de l'exercice écoulé, nous soumettons donc cette convention à votre approbation.

Ce rapport fait état également des conventions et engagements réglementés antérieurement approuvés et qui se sont poursuivies au cours de l'exercice écoulé.

Renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt (5^{ème} résolution)

Le mandat d'Administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt arrive à échéance à l'issue de cette Assemblée générale.

Saisi de la question du renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt, le Conseil d'administration, suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a estimé qu'il était dans son intérêt comme dans celui de la Société de soumettre à votre approbation le renouvellement de ce mandat d'administrateur.

Une notice biographique de Madame Anne Marion-Bouchacourt figure en Annexe au présent Rapport. Les informations détaillées figurant dans cette notice, concernant l'identité (notamment l'âge, la nationalité, l'expérience, les domaines de compétences et d'expertise), ainsi que la liste des autres fonctions et mandats exercés par Madame Anne Marion-Bouchacourt, sont également présentées en partie 12.1 du Document d'enregistrement universel 2020.

Par conséquent, la résolution n°5 soumise à votre approbation porte sur le renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt pour une nouvelle durée de quatre ans, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes établis au titre de l'exercice clos en 2024.

Vote (« Ex-Post ») sur les éléments de la rémunération et des avantages dus ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 au Président-Directeur général (6^{ème} résolution)

En application des dispositions de l'article L.22-10-34, II (ancien article L.225-100, III) du Code de commerce, nous vous invitons à approuver les éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels, synthétisés dans le tableau suivant, qui composent la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Monsieur Didier Truchot, au titre de l'exercice écoulé, en raison de son mandat de Président-Directeur général.

Ces éléments s'inscrivent dans la politique de rémunération applicable au Président-Directeur général telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 28 mai 2020 dans sa treizième résolution, au titre du vote « ex ante ».

Ces éléments font l'objet d'une présentation synthétique en partie 13.2.1 du Document d'enregistrement universel 2020. Une présentation détaillée figure également en Annexe 2 du présent Rapport.

Vote (« Ex-Post ») sur les éléments de rémunération et les avantages dus ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 aux trois Directeurs généraux délégués (7^{ème} à 9^{ème} résolution)

Tel que précisé dans le rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise (Partie 13.1.5 du Document d'enregistrement universel 2020), et pour les motifs qui y sont exposés, les trois Directeurs généraux délégués de la Société,

qui exercent des fonctions salariées au sein du Groupe, ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat social. Aucun élément de rémunération n'a donc été versé ou attribué au titre de l'exercice 2020 à Monsieur Pierre Le Manh, Madame Laurence Stoclet, et Monsieur Henri Wallard en raison de leur mandat de Directeur général délégué et ne peut donc être soumis à ce titre au vote « ex post » tel que strictement prévu par le Code de commerce.

Néanmoins, le Conseil d'administration a souhaité inviter les actionnaires, tout comme l'année dernière et à des fins de bonne gouvernance, à un vote consultatif portant sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé à chacun des trois Directeurs généraux délégués, au titre de leur contrat de travail respectif.

Ces éléments font l'objet d'une présentation synthétique en partie 13.2.2 du Document d'enregistrement universel 2020. Une présentation détaillée figure également en Annexe 2 du présent Rapport.

Vote (Ex-Ante) sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, établie en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce (10^{ème} à 14^{ème} résolution)

La politique de rémunération a été établie en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce issu de l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 et complété par le décret n°2019-1235 du même jour qui ont réformé le dispositif d'encadrement des rémunérations des mandataires sociaux instauré par la loi Sapin II.

Ce dispositif prévoit un vote annuel des actionnaires sur une politique de rémunération des mandataires sociaux, établie par le Conseil d'administration, qui s'applique à l'ensemble des mandataires sociaux d'Ipsos SA, en ce inclus les Administrateurs.

Ipsos SA décline cette politique de rémunération pour chaque catégorie de mandataires sociaux (Président-Directeur général, Président du Conseil d'administration et Directeur général lorsque ces fonctions seront dissociées, Directeurs généraux délégués et Administrateurs). Est ainsi assurée une meilleure prise en compte du vote des actionnaires, qui peuvent exprimer, le cas échéant, un vote différent selon la catégorie de mandataires sociaux concernée.

En matière de gouvernance, 2021 constitue pour Ipsos SA une année de transition qui devrait marquée par la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général.

Il est en effet rappelé que la limite d'âge statutaire applicable au mandat de Directeur Général de la Société est fixée à 75 ans et que par conséquent le mandat de Directeur général de Monsieur Didier Truchot, actuel Président-Directeur général et fondateur d'Ipsos, prendra fin au plus tard le 31 décembre 2021. Un processus de sélection d'un nouveau Directeur général par le Comité des Nominations est en cours.

Il est également prévu que Monsieur Didier Truchot poursuive ses fonctions de Président du Conseil d'administration après la dissociation des fonctions.

En cette période de crise sanitaire sans précédent, le Conseil d'administration a estimé opportun que le fondateur d'Ipsos puisse accompagner autant que possible son successeur dans sa prise de fonction en qualité de Directeur général. Prolonger le mandat de Président du Conseil d'administration, permettra ainsi d'opérer cette transition dans les meilleures conditions possibles.

Pour tenir compte de cette évolution en matière de gouvernance, le Conseil d'administration a donc arrêté une politique de rémunération déclinée *pro rata temporis* :

- une politique de rémunération du Président-Directeur général pour la durée courant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'à la dissociation des fonctions qu'aura décidé le Conseil d'administration ;
- une politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, à compter de la dissociation des fonctions ; et,
- une politique de rémunération du Directeur Général, à compter de la nomination par le Conseil d'administration d'un nouveau Directeur général et de la dissociation des fonctions.

Pour cette raison, outre les résolutions relatives à la politique de rémunération du Président-Directeur général, des Directeurs généraux délégués, et des Administrateurs, deux résolutions complémentaires sont proposées cette année à votre approbation, respectivement relatives à la politique de rémunération du Directeur Général, applicable à compter de la date de dissociation des fonctions (*résolution n°11*) et à la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, applicable à Monsieur Didier Truchot à compter de la date de dissociation des fonctions (*résolution n°12*).

Par ailleurs et à toutes fins utiles, il est précisé qu'au sens strict des dispositions légales, seule la politique de rémunération du Président-Directeur général, du Président du Conseil d'administration et du Directeur général lorsque ces fonctions

seront dissociées, et des Administrateurs est concernée par ce dispositif, les trois Directeurs généraux délégués ne percevant pas de rémunération au titre de leur mandat social.

Toutefois, de la même manière que pour le vote « ex-post » présenté ci-dessus et à titre de bonne gouvernance, un vote consultatif vous est proposé portant sur la politique de rémunération applicable aux Directeurs généraux délégués en ce qui concerne leur salaire (*résolution n°13*).

Nous vous précisons qu'en cas d'approbation de cette politique de rémunération, telle que déclinée pour chaque catégorie de mandataires sociaux, cette dernière encadrera la détermination de la rémunération attribuable aux mandataires sociaux concernés d'Ipsos SA au titre de l'exercice en cours et le cas échéant des exercices suivants à défaut d'évolution de cette politique.

Concernant la dixième résolution portant sur la politique de rémunération applicable au Président-Directeur général, il est précisé que le versement des éléments variables et exceptionnels de cette rémunération au titre de l'exercice 2021 sera subordonné à l'approbation préalable de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra en 2022 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice 2021.

La politique de rémunération applicable au Président-Directeur général, au Président du Conseil d'administration et au Directeur général lorsque ces fonctions seront dissociées, aux Administrateurs et celle applicable, en ce qui concerne leurs salaires, aux Directeurs généraux délégués, font l'objet d'une section spécifique dans le rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise figurant en partie 13.1 du Document d'enregistrement universel 2020. Une présentation détaillée figure également en Annexe 2 du présent Rapport.

Approbation des informations relatives aux rémunérations des mandataires sociaux, mentionnées à l'article L.22-10-9 I (anc. L. 225-37-3 I) du Code de commerce (15^{ème} résolution)

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34, I (anc. L.225-100, II) du Code de commerce, les actionnaires d'Ipsos SA seront invités à statuer sur les informations requises par l'article L.22-10-9 I (anc. L. 225-37-3 I) du Code de commerce.

Ces éléments relatifs aux mandataires sociaux dirigeants sont détaillés en partie 13.3.1 du Document d'enregistrement universel 2020, ceux relatifs aux Administrateurs sont présentés en partie 13.3.2 Une présentation détaillée figure également en Annexe 2 du présent Rapport.

Un vote négatif sur cette résolution entraînerait l'obligation pour le Conseil d'administration de réviser la politique de rémunération. Le versement de la rémunération des administrateurs (et non des dirigeants exécutifs) serait conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale suivante d'une politique de rémunération révisée (établie par le Conseil d'administration).

Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet de permettre à la Société de racheter ses actions propres dans la limite d'un nombre d'actions égal à 10% de son capital social (16^{ème} résolution)

L'Assemblée générale du 28 mai 2020 a autorisé, dans sa dix-septième résolution, le Conseil d'administration à acheter des actions de la Société pour une période de 18 mois à compter de la date de cette Assemblée afin de se conformer à un certain nombre des objectifs mentionnés dans ce programme, qui sont notamment les suivants : gérer le marché secondaire et la liquidité de l'action, annuler les actions ainsi acquises, attribuer des options d'achat d'actions ou des actions gratuites aux salariés ou mandataires sociaux du groupe Ipsos, ou dans le cadre d'une opération de croissance externe.

Cette autorisation expirant en 2021, il est proposé aux actionnaires d'accorder une nouvelle autorisation au Conseil d'administration pour racheter ses propres actions conformément aux lois et règlements en vigueur et dans certaines limites devant être fixées par les actionnaires.

En particulier, l'autorisation à donner au Conseil d'administration comprendrait des limitations relatives (i) au prix maximum d'achat (65 € par action d'une valeur nominale de 0,25 euro hors frais de transaction), (ii) au montant maximal pour la mise en œuvre du Programme de Rachat (250 000 000 € hors frais) et (iii) au volume d'actions pouvant être achetées en vertu des lois et de la réglementation (10 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée générale, étant précisé que ce plafond est réduit à 5 % s'agissant d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure en paiement ou en échange dans le cadre d'une opération de croissance externe).

Cette autorisation serait donnée pour une période de 18 mois et remplacerait et annulerait l'autorisation précédente. Il convient de noter que le Conseil d'administration ne pourra pas faire usage de cette autorisation si et tant que les titres de la Société font l'objet d'une offre publique d'achat déposée par un tiers.

Au 31 décembre 2020, Ipsos SA détenait 374 079 actions propres, soit 0,84% du capital social, dont 18 557 actions au titre du contrat de liquidité et 352 522 actions hors contrat de liquidité. Le bilan des opérations sur actions propres réalisées en 2020 et la description de la manière dont a été mise en œuvre le précédent programme de rachat figurent en partie 19.1.3.1 du Document d'enregistrement universel.

Résolutions de la compétence de l'Assemblée générale extraordinaire

Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet d'annuler des actions acquises par la Société dans le cadre de son programme de rachat d'actions, dans la limite de 10% de son capital pour une durée de 24 mois (17^{ème} résolution)

La dixième-septième résolution soumet à l'approbation des actionnaires l'autorisation donnée au Conseil d'administration d'annuler tout ou partie des actions de la Société qu'elle peut détenir à la suite de la mise en œuvre du programme de rachat d'actions approuvé en application de la seizième résolution (ou de toute autre autorisation d'un programme de rachat d'actions de la Société).

Cette autorisation serait donnée pour une période de 24 mois et remplacerait l'autorisation donnée à la dixième-huitième résolution adoptée par l'Assemblée générale du 28 mai 2020.

Pouvoirs à l'effet d'accomplir toutes les formalités légales requises pour mettre en œuvre les décisions de l'Assemblée générale des actionnaires (résolution n°18)

La dix-huitième résolution est relative aux pouvoirs d'usage.

Le Conseil d'administration

Annexes :

- Annexe 1 : notice biographique de l'Administrateur dont le mandat est proposé au renouvellement ;
- Annexe 2 : rémunération des mandataires sociaux :
 1. Politique de rémunération des mandataires sociaux, établie en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce ;
 2. Présentation synthétique des éléments de rémunération et des avantages dus ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 aux dirigeants mandataires sociaux (vote « ex-post ») ;
 3. Présentation synthétique des informations sur les rémunérations des mandataires sociaux soumises à l'approbation de l'Assemblée générale dans le cadre du vote « ex post » général (article L.22-10-34, I (anc. L.225-100, II) du Code de commerce).

Annexe 1 - Administrateur dont le renouvellement de mandat est proposé

 <p>Age : 62 ans</p> <p>Nationalité : française</p> <p>Adresse professionnelle : Talacker 50, Postfach 1928 CH - 8021 Zurich</p> <p>Principale fonction : Responsable de pays (Suisse) de Société Générale</p> <p>Principales compétences & domaines d'expertise : Finance (audit, gestion financière), ressources humaines, services bancaires</p> <p>Nombre d'actions Ipsos détenues : 800</p>	<p>Anne Marion-Bouchacourt Administrateur indépendant, Présidente du Comité des nominations et des rémunérations</p> <p>Biographie</p> <p>Diplômée de l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris, titulaire du diplôme d'expertise comptable et d'un DESS en Gestion financière de l'Université Paris-Dauphine, Anne Marion-Bouchacourt a démarré sa carrière au sein du cabinet d'audit et de conseil PricewaterhouseCoopers (PWC). Elle y devient Directeur du secteur des Services financiers en 1990 avant de prendre la fonction de Vice-président de Gemini Consulting en 1999. Elle rejoint Solving International en tant que Vice-président et Responsable de la division Banque en 2002. Elle rejoint ensuite le groupe Société Générale en 2004 en tant que Directeur des Ressources Humaines de Société Générale Corporate & Investment Banking (SG CIB). En 2006, elle est nommée Directeur des Ressources Humaines du Groupe. Depuis juillet 2012, Anne Marion-Bouchacourt était Responsable Pays Chine pour le groupe Société Générale. Le 1^{er} octobre 2018, elle est nommée Responsable Pays pour le groupe en Suisse et Directrice Générale de SG Zurich.</p> <p>Mandats et fonctions principales exercés dans d'autres sociétés</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Suisse</u> : SG Zurich (Directrice Générale) ; SG Private Banking Switzerland (Président du Conseil d'administration) ; Fortune ALD (Administrateur)• <u>France</u> : Crédit du Nord (Administrateur et membre du Comité des Nominations) <p>Principaux mandats échus au cours des cinq dernières années</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Roumanie</u> : BRD – Universal Bank (Administrateur)• <u>Luxembourg</u> : SGBT (Administrateur)• <u>Chine</u> : Fortune Lyxor (Administrateur), SG China (Président du Conseil d'administration)
---	---

Annexe 2 – Rémunération des mandataires sociaux

1- Politique de rémunération des mandataires sociaux, établie en application de l'article L. 22-10-8 (ancien article L. 225-37-2) du Code de commerce

La présente politique de rémunération a été établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce issu de l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 (l'« **Ordonnance** ») et complété par le décret n°2019-1235 du même jour (le « **Décret** ») qui ont réformé le dispositif d'encadrement des rémunérations des mandataires sociaux instauré par la loi Sapin II. Conformément à l'ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020 portant création, au sein de Code de commerce, d'une division spécifique aux sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation, l'article L. 225-37-2 du Code de commerce est devenu l'article L. 22-10-8, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ce dispositif prévoit un vote annuel des actionnaires sur une politique de rémunération des mandataires sociaux, établie par le Conseil d'administration, qui s'applique à l'ensemble des mandataires sociaux d'Ipsos SA, en ce inclus les Administrateurs, qui en étaient jusqu'alors exclus.

Ipsos SA décline cette politique de rémunération pour chaque catégorie de mandataires sociaux (Président-Directeur général, Président non exécutif et Directeur général lorsque ces fonctions seront dissociées, Directeurs généraux délégués et Administrateurs). Est ainsi assurée une meilleure prise en compte du vote des actionnaires, qui peuvent exprimer, le cas échéant, un vote différent selon la catégorie de mandataires sociaux concernée.

Nous vous précisons qu'en cas d'approbation de cette politique de rémunération, telle que déclinée pour chaque catégorie de mandataires sociaux, cette dernière encadrera la détermination de la rémunération attribuable aux mandataires sociaux concernés d'Ipsos SA au titre de l'exercice en cours et le cas échéant des exercices suivants à défaut d'évolution de cette politique.

Les éléments de rémunération ou engagements de rémunération ne pourront être déterminés, attribués, pris ou versés que s'ils sont conformes à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires ou, en en l'absence d'approbation, aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice précédent et, à défaut, aux pratiques existant au sein de la société.

En matière de gouvernance, 2021 constitue pour Ipsos SA une année de transition qui devrait être marquée par la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, le Président-directeur général devant atteindre au 31 décembre 2021 la limite d'âge fixée à 75 ans pour le Directeur général, compte tenu des statuts de la Société votés en mai 2020.

Il est prévu qu'après la fin de son mandat de Président-Directeur Général, Monsieur Didier Truchot poursuive ses fonctions de Président du Conseil d'administration. Pour tenir compte de cette évolution, le Conseil d'administration a arrêté une politique de rémunération déclinée ainsi :

- du Président-Directeur général pour la durée courant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'à la dissociation de ses fonctions ;
- du Président du Conseil d'administration à compter de la dissociation des fonctions ; et,
- du Directeur Général à compter de la dissociation des fonctions.

Par souci de clarté, les aspects communs de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux sont présentés dans une première section 1.1 ci-après, puis les modalités d'application de cette politique au Président-Directeur Général, au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général lorsque ces fonctions seront dissociées, aux Directeurs Généraux Délégués et aux Administrateurs sont ensuite décrites dans les sections 1.2 à 1.6 ci-après.

1.1. Politique de rémunération - Aspects communs aux différents mandataires sociaux

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est placée sous la responsabilité du Conseil d'administration d'Ipsos SA, qui prend les décisions relatives à sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre, sur la base des propositions du Comité des Nominations et des Rémunérations (« CNR »).

Le CNR formule notamment à cet effet des recommandations sur la politique de rémunération, en particulier sur la définition et la mise en œuvre des règles de fixation des éléments variables. Afin de garantir son impartialité, il est composé d'Administrateurs indépendants et ne comporte aucun mandataire social exécutif.

Cette politique tient compte des principes de détermination de la rémunération inscrits dans les Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, notamment les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure.

Le rôle du CNR est d'étudier et de proposer au Conseil l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des mandataires sociaux ainsi que les modalités de répartition des rémunérations (ex-jetons de présences) allouées aux Administrateurs. Le Président directeur général est associé aux travaux du CNR.

Par ailleurs, le CNR est informé de la politique de rémunération des principaux directeurs exécutifs qui font partie du comité exécutif (« MBEC »).

Le CNR, puis le Conseil d'administration, veillent en particulier, dans l'élaboration de cette politique, à :

- assurer, le cas échéant, l'équilibre des divers éléments de rémunération, notamment entre la partie fixe de la rémunération, la partie variable en numéraire (bonus annuel), et la partie variable en actions sous forme d'octroi d'actions gratuites de performance ;
- vérifier que les éléments et niveaux de rémunération des mandataires sociaux concernés sont en lien avec ceux alloués aux autres dirigeants du secteur et des comparables d'Ipsos et que cette rémunération demeure ainsi compétitive, en procédant notamment à des benchmarks adéquats ;
- s'assurer que cette rémunération reste alignée sur les objectifs stratégiques du Groupe et soit toujours à même de promouvoir ainsi sa performance ;
- garantir la cohérence de cette rémunération avec celles des salariés de l'entreprise, en bannissant toute rémunération surélevée des mandataires sociaux et en s'assurant, via notamment le mécanisme des bonus largement déployé chez Ipsos, que la récompense de la performance soit partagée par le plus grand nombre.

La politique d'Ipsos consiste à ne pas rémunérer les mandats sociaux (mandats d'administrateur ou de directeur général délégué) confiés à des directeurs exécutifs du Groupe, que cela soit au niveau d'Ipsos SA ou de ses filiales. Parmi les directeurs exécutifs, seuls les mandats du Président-Directeur général d'Ipsos SA (et ceux de Président du Conseil d'administration et de Directeur général en cas de dissociation des fonctions) sont rémunérés. Il vous est précisé dans ce cadre que, les Directeurs généraux délégués étant exclusivement rémunérés au titre de leur contrat de travail pour leurs fonctions techniques de directeurs exécutifs et non au titre de leur mandat social, leur politique de rémunération s'inscrit dans celle applicable à l'ensemble des salariés, qui est structurée en fonction des niveaux de responsabilité confiés, évalués par un système de niveau hiérarchiques allant de 1 à 7 (étant précisé qu'ils constituent des salariés de niveau 1) :

- le niveau 1 (soit environ 200 managers clés dans le monde) correspondent à des postes de direction et le salaire est composé d'un salaire fixe, d'un bonus cible -dépendant des résultats financiers du groupe (poids de 60 %), des résultats financiers spécifiques à leur rôle/responsabilité (poids de 20 %) et d'une évaluation de leur performance individuelle (poids de 20 %) ainsi que, la majorité d'entre eux appartenant au « Partnership Group », d'une attribution d'actions gratuites basée sur leur performance individuelle globale ;
- le niveau 2 (soit environ 550 salariés dans le monde) correspond à des postes de direction rapportant généralement à un directeur du niveau 1 ; le salaire est composé d'un salaire fixe, d'un bonus cible -dépendant des résultats financiers du groupe (poids de 40 %) des résultats financiers spécifiques à leur rôle/responsabilité (poids de 30 %) et d'une évaluation de leur performance individuelle (poids de 30 %) ; ils peuvent être bénéficiaires ou non d'une attribution d'actions gratuites, basée sur leur performance individuelle globale ;
- les niveaux 3 et 4 correspondent à des postes de management intermédiaire ou d'expertise et le salaire est composé d'un salaire fixe, et pour le niveau 3, et d'un bonus individuel, conditionné par les résultats financiers du groupe et des résultats financiers de leur pays d'appartenance ;
- les niveaux 5, 6 et 7 correspondent à des postes de début de carrière ou qui ne nécessitent pas de responsabilité d'encadrement et le salaire est composé d'un salaire fixe principalement, aligné avec les pratiques de marché locales.

Les salariés des niveaux 5 à 7 peuvent bénéficier de primes de fin d'année en fonction des résultats financiers de leur pays d'appartenance.

Il est précisé que les salariés des niveaux 3 à 5 peuvent être bénéficiaires exceptionnellement d'une attribution d'actions gratuites, en cas de performance exceptionnelle.

La procédure d'élaboration et de révision de la politique de rémunération décrite ci-dessus sera applicable *mutatis mutandis* au Président du Conseil d'administration et au Directeur général lorsque ces fonctions seront dissociées.

Plus concrètement, concernant l'élaboration et la révision de la politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, la procédure suivie est la suivante :

- Une réunion du CNR porte chaque année sur (i) l'examen d'une note analytique sur la rémunération du Président Directeur général résumant l'historique des éléments de sa rémunération sur 3 ans comparativement aux pratiques du marché (en utilisant le rapport annuel Mercer – Rémunération des Dirigeants des sociétés cotées - SBF 120), sur (ii) la formulation de propositions d'augmentation des rémunérations fixes et variables du Président-Directeur général et de l'ensemble des membres du MBEC, en ce inclus les trois Directeurs généraux délégués et sur (iii) l'élaboration des critères quantitatifs et qualitatifs d'attribution des rémunérations variables pour l'année à venir. Généralement, une réunion subséquente du CNR, qui précède chaque année la tenue de l'Assemblée générale annuelle, porte sur la définition (i) du plan annuel d'attribution d'actions gratuites prévisionnel, (ii) de la répartition des attributions individuelles d'actions par niveau de responsabilité et par genre, ainsi que (iii) des attributions individuelles d'actions au Président Directeur Général et aux membres du MBEC.
- Pour délibérer valablement, la moitié au moins des membres du CNR doit être présente. Les avis et recommandations sont pris à la majorité. Le Président n'a pas de voix prépondérante.

Après délibération, le président du CNR soumet les recommandations et avis du CNR au Conseil d'Administration, pour décision, concernant la rémunération du Président Directeur général, et, pour information, concernant les rémunérations des membres du MBEC :

- Le Conseil d'administration d'Ipsos revoit les analyses et recommandations détaillées du CNR et prend les décisions qu'il juge adéquates au regard de l'intérêt social, de la stratégie ainsi que de la pérennité de la société pour arrêter la politique de rémunération des mandataires sociaux qui fera l'objet des résolutions soumises à l'Assemblée générale annuelle pour son adoption.
- Les mandataires sociaux exécutifs ne prennent pas part aux décisions du Conseil d'Administration concernant leur propre rémunération.

La politique de rémunération adoptée s'appliquera à un mandataire social nouvellement nommé de la même manière mutatis mutandis qu'à son prédécesseur ou de la même manière que précédemment à son renouvellement, sous réserve de ce qui est dit ci-dessous de la dissociation des fonctions de Président et de Directeur général.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année 2020, et dans le contexte de crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le Conseil d'administration réuni le 7 avril 2020 a entériné la décision prise à titre exceptionnel par le Président Directeur Général de suspendre jusqu'à nouvel ordre toute augmentation de rémunération pour l'année 2020.

En complément de cette mesure de gel des salaires, les principaux dirigeants et cadres d'Ipsos, soit environ 700 personnes, ont par ailleurs, à leur immense majorité, volontairement consenti à une réduction ponctuelle de 10 à 20% de leur rémunération fixe, sur une période de 3 à 6 mois.

Dans ce même contexte de crise sanitaire, le Conseil d'administration réuni le 7 avril 2020 avait approuvé la décision de suspendre, à titre exceptionnel et jusqu'à nouvel ordre, tout système de rémunération variable en numéraire (bonus) pour l'année 2020.

Toutefois, au regard des bons résultats réalisés par le Groupe à la clôture de l'exercice 2020, le Conseil d'administration réuni le 24 février 2021, reconnaissant l'excellent travail et les efforts menés par les équipes lors de la crise sanitaire pour permettre l'atteinte ce résultat, a finalement décidé, sur avis préalable du CNR, de mettre en œuvre les systèmes de rémunération variable en numéraire initialement suspendus.

Enfin, il est rappelé que l'Assemblée Générale du 28 mai 2020 a exceptionnellement autorisé une attribution d'actions gratuites dans la limite d'un plafond de 2 % du capital social au titre de la première année de validité de cette autorisation, à comparer au plafond de 1 % par an habituellement fixé.

1.2. Politique de rémunération - Application au Président-Directeur général

Lors de sa réunion du 24 février 2021, le Conseil d'administration a arrêté, sur recommandation du CNR, la politique de rémunération du Président-Directeur général pour la période courant du 1^{er} janvier 2021 à la date de dissociation des fonctions qu'aura décidé le Conseil.

Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération du Président-Directeur général

La politique de rémunération applicable au Président-Directeur général est élaborée par le Conseil d'administration d'Ipsos SA dans les conditions précisées au paragraphe 1.1.

Dans le cas spécifique de Monsieur Didier Truchot, le fait qu'il s'agit du Fondateur d'Ipsos et qu'il détient par ailleurs une part du capital de la Société a amené ce dernier à solliciter du Conseil d'administration que le niveau de sa rémunération demeure dans des niveaux modérés.

Le Président-Directeur général a également émis le souhait que sa rémunération reste, dans la mesure du possible et en particulier en ce qui concerne les modalités de détermination de sa rémunération variable, fixée selon des principes et *quantum* en ligne avec ceux du « Partnership Group », qui comprend à fin 2020 environ 200 managers clés, dont les autres dirigeants mandataires sociaux, membres du MBEC ainsi que les plus hauts responsables du Groupe.

La rémunération variable du Président-Directeur général en numéraire (soit un Bonus-cible fixé en début d'année par le Conseil d'administration à 50 % de la rémunération de base, avec possibilité de paiement compris entre 0 et 150 % de ce montant selon les performances de différents critères) est quant à elle plus précisément déterminée selon les règles exposées au paragraphe 1.2.2 ci-après, étant précisé ces règles sont également applicables aux salariés de niveau 1 qui sont les managers clés du groupe.

Enfin, en ce qui concerne la rémunération variable de long terme du Président-Directeur général, elle est matérialisée par l'attribution d'actions gratuites de performance, telle que décrite au paragraphe 1.2.3 ci-après, étant précisé que les attributions d'actions gratuites représentent généralement environ 30 % de la rémunération de base du Président Directeur Général.

Critères de détermination des différents éléments de la rémunération du Président-Directeur général

1.2.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe du Président-Directeur général est déterminée en fonction de la responsabilité assumée dans la mise en œuvre de la stratégie fixée par le Conseil d'administration et du travail effectué dans l'animation de la direction générale du Groupe.

Le niveau de cette rémunération fixe tient également compte à la fois des pratiques du marché pour des sociétés comparables et de la politique de rémunération en place au sein du Groupe pour les autres dirigeants et l'ensemble des salariés.

La rémunération fixe du Président-Directeur général est déterminée chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du CNR, et par conséquent, elle est susceptible d'être augmentée chaque année. Toutefois, des réévaluations significatives ne doivent intervenir qu'à raison de facteurs particuliers le justifiant tels que (i) une part fixe de la rémunération du dirigeant en décrochage notable par rapport aux pratiques du secteur constatées chez les comparables d'Ipsos ou (ii) une augmentation sensible de la responsabilité de gestion du dirigeant.

Ainsi la rémunération fixe annuelle du Président-Directeur général d'Ipsos, après être restée stable à 425 000 euros en 2014 et 2015, a été révisée en 2016 pour être portée à 485 000 euros, de manière à être plus en ligne avec le marché et également à l'effet de tenir compte des responsabilités accrues assumées par Monsieur Didier Truchot depuis le décès fin 2014 du co-Président, Monsieur Jean-Marc Lech.

La rémunération fixe a ensuite fait l'objet de deux légères augmentations respectives de 2,7 % en 2017 et de 2,4 % en 2018. Elle a été maintenue en 2019 au niveau retenu en 2018, la part fixe de la rémunération du Président-Directeur général s'élevant ainsi à 510.000 euros en 2018 et 2019.

Sur proposition du CNR, le Conseil d'administration réuni le 26 février 2020 avait décidé d'augmenter de 7% la rémunération fixe du Président-Directeur général.

Toutefois, face à la propagation de l'épidémie de Covid-19 et à son impact sur l'activité, le Président-Directeur général a décidé, à titre exceptionnel, le gel de toute augmentation de rémunération jusqu'à nouvel ordre, mesure étant immédiatement applicable à l'ensemble des salariés du Groupe (sauf exception dans certains pays émergents à forte inflation pour les salariés des niveaux inférieurs) y compris à lui-même ; cette mesure le concernant a été approuvée par le Conseil d'administration du 7 avril 2020.

En conséquence, la rémunération fixe du Président-Directeur général a été maintenue à 510.000 euros pour l'année 2020.

En complément de cette mesure de gel des salaires, le Président-Directeur général a consenti une baisse volontaire de sa rémunération fixe de 20% sur une période de 3 mois, d'avril à fin juin 2020.

Lors de sa réunion du 24 février 2021, le Conseil d'administration a décidé de mettre en œuvre, à compter du 1er mai 2021, l'augmentation de 7% de la rémunération fixe du Président-Directeur général qui avait été initialement décidée par le Conseil d'administration le 26 février 2020. La rémunération annuelle fixe du Président Directeur général est ainsi portée à 545.700 euros à compter du 1er mai 2021, date prévue pour les augmentations de salaire de l'ensemble des salariés.

La rémunération du Président-Directeur général reste dans le 1er quartile (25 % les plus basses) des rémunérations versées aux dirigeants (CEO) des sociétés du SBF80 (Etude Mercer 2020 sur les rémunérations des dirigeants du SBF 120), et donc très modérée en comparaison avec les rémunérations d'autres dirigeants, observées auprès de sociétés comparables.

On relèvera que la rémunération fixe du Président-Directeur général est assortie d'une prime de vacances versée à tous les collaborateurs des sociétés françaises du Groupe. En 2020, la prime de vacances versée au Président-Directeur général a été de 5 310 euros.

1.2.2 Rémunération variable en numéraire : bonus annuel

La rémunération variable annuelle du Président-Directeur général vient récompenser la performance annuelle du Groupe ainsi que la performance individuelle du Président-Directeur général, basée sur l'accomplissement d'objectifs principalement financiers fixés chaque année.

Cette partie variable versée sous forme de « bonus » en numéraire est soumise à des règles identiques à celles qui s'appliquent au « Partnership Group », pour ce qui concerne la part variable assise sur la performance financière du Groupe, et ce, afin d'assurer une égalité de traitement au niveau des 200 managers clés du Groupe.

Chaque année en début d'exercice social, le Conseil d'administration fixe comme bonus individuel cible un pourcentage de la rémunération fixe du Président-Directeur général. Ce niveau représente 50 % de la partie fixe de la rémunération. Il précise les critères subordonnant son octroi, et fixe en particulier les objectifs individuels qui seront pris en compte dans le critère qualitatif ainsi que leur poids dans la part variable.

L'année suivante, en début d'exercice, ces mêmes instances examinent la réalisation desdits critères et déterminent en conséquence le montant du bonus annuel à verser au Président-Directeur général au titre de l'exercice précédent.

Pour l'exercice 2021, le bonus cible a été fixé à 272 850 euros.

Pour 2020, il avait été calculé par rapport à la rémunération fixe de 2019-2020 et fixé à 255 000 euros.

La totalité du bonus annuel cible n'est susceptible d'être attribuée qu'en cas de réalisation complète des objectifs de performance fixés par le Conseil. En cas de dépassement des objectifs financiers Groupe (poids de 80 %), la part du bonus annuel conditionnée à l'atteinte de ces objectifs financiers (critère quantitatif) peut augmenter jusqu'à un plafond de 150 % du montant correspondant. La part liée aux objectifs personnels (poids de 20 %) peut également augmenter jusqu'à un plafond de 150 % du bonus annuel cible en fonction de l'atteinte de ces objectifs.

Le plafond global de la rémunération variable du Président-Directeur général peut ainsi atteindre 409 275 euros pour 2021, soit 75 % du salaire fixe. Pour 2020, les mêmes règles de plafonnement s'appliquaient. Ce plafond global était donc de 382 500 euros, soit 150 % du bonus annuel cible et 75 % du salaire fixe.

La rémunération variable annuelle du Président-Directeur général dépend de la réalisation de deux critères de performance intégrant un mécanisme de pondération :

- un critère quantitatif lié à la performance financière globale du Groupe et plus précisément à sa capacité à réaliser un objectif de marge opérationnelle (« Target ») ambitieux et se situant au-delà du taux de marge prévu inscrit dans le budget en début d'année (« Budget »), pesant pour 80 % du bonus cible total,
- un critère qualitatif basé sur des objectifs individuels, pesant pour 20 % du bonus cible total.

Pour 2021, les objectifs qualitatifs qui ont été fixés par le Conseil d'administration au Président-Directeur général sont les suivants :

- la mise en œuvre du plan stratégique 2021, la gestion des acquisitions et la poursuite de la gestion de la crise épidémiologique (12 %),
- la réduction des émissions de CO2 en ligne avec les objectifs n°7 et 8 fixés par le Comité RSE (4 %),
- l'amélioration du rapport d'égalité homme/femme en ligne avec l'objectif n°3 fixé par le Comité RSE (4 %).

Pour rappel, des critères qualitatifs pour 2020 avaient été fixés de la façon suivante :

- la mise en œuvre du plan stratégique 2020, la gestion des acquisitions 2020 et la gestion de la crise épidémiologique (12 %),
- la réduction des émissions de CO2 en ligne avec les objectifs n°7 et 8 fixés par le Comité RSE (4 %),
- l'amélioration du rapport d'égalité homme/femme en ligne avec l'objectif n°3 fixé par le Comité RSE (4 %).

Ainsi, pour l'exercice 2021 et en phase avec les règles du plan global de rémunération variable en numéraire des membres du « Partnership Group », les critères de performance de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur général ont été fixés ainsi qu'il suit :

REMUNERATION VARIABLE : CONDITIONS DE PERFORMANCE		
	Objectifs	Part du bonus (en % du « Bonus individuel cible »)
Critère n°1 (quantitatif) : Résultat opérationnel du Groupe Target : Taux cible de marge opérationnel fixé par le Conseil d'administration	Pondération : 80 % du bonus total	
	En-dessous du « Budget »	0 %
	Entre le « Budget » et le « Taux cible »	0% à 100 %
	Au-delà du « Taux cible »	100 % à 150 %
Critère n°2 (qualitatif) : combinaison de trois objectifs 1. La mise en œuvre du plan stratégique 2021, la gestion des acquisitions et la poursuite de la gestion de la crise épidémiologique (12 %), 2. la réduction des émissions de CO2 en ligne avec les objectifs n°7 et 8 fixés par le Comité RSE (4 %), 3. l'amélioration du rapport d'égalité homme/femme en ligne avec le objectif n°3 fixé par le Comité RSE (4 %).	Pondération : 20 % du bonus total	
	De 0 à 150 % selon le niveau d'atteinte des objectifs	

La réalisation des différents objectifs de la rémunération variable de l'année N sera constatée par le Conseil d'administration et le montant de cette rémunération fixée, après application éventuelle d'un *prorata temporis*. Le versement de ce montant n'interviendra qu'après et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires statuant en année N+1 sur les rémunérations de l'année N.

Il est rappelé par ailleurs, que pour tous les managers clés, le Groupe se réserve le droit de retenir 20 % du montant individuel de bonus en cas d'évènements externes exceptionnels. Le montant du bonus final payé à la suite de chaque calcul individuel n'est donc garanti qu'à hauteur de 80%.

1.2.3 Rémunération variable de long terme : attribution gratuite d'actions de performance

Le Président-Directeur général ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle en numéraire.

La rémunération variable de long terme chez Ipsos consiste en une allocation annuelle d'une quotité d'actions attribuées gratuitement, lesquelles, pour les dirigeants mandataires sociaux, sont subordonnées à des critères de performance.

Comme environ 1 000 cadres d'Ipsos en 2020 à travers le monde, le Président-Directeur général est éligible à l'attribution gratuite d'actions dans le cadre des plans mis en œuvre annuellement¹.

L'attribution gratuite d'actions au Président-Directeur général est subordonnée à une condition de présence et à la réalisation de critères de performance déterminés par le Conseil d'administration.

Cette allocation annuelle représente, selon le cours de bourse au moment de son attribution, une somme brute d'environ 150.000 euros pour le Président-Directeur général (soit environ 30% de sa rémunération fixe).

Compte-tenu de l'autorisation exceptionnellement consentie par l'Assemblée générale en 2020, d'attribuer des actions gratuites dans la limite d'un plafond de 2% du capital social au cours de la première année de validité de cette autorisation, au lieu du plafond de 1% du capital habituellement fixé, cette allocation annuelle a représenté en 2020, en fonction du cours de bourse au moment de son attribution, une somme brute d'environ 286 595 euros pour le Président-Directeur général (soit environ 56,2 % de sa rémunération fixe).

¹ Pour une description détaillée des caractéristiques de ces Plans, il convient de se référer au 19.1.5.2 du Document d'enregistrement universel.

En tout état de cause, les actions attribuées annuellement au Président-Directeur général n'ont pas représenté et ne représenteront pas un pourcentage supérieur à 0,03% du capital de la société.

Période d'acquisition

Toute attribution finale est subordonnée à une condition de présence du bénéficiaire au sein du groupe Ipsos à l'issue d'une période d'acquisition. La durée de la période d'acquisition est de 3 ans.

Cette condition de présence peut être levée en cas de décès, d'invalidité ou de départ à la retraite du bénéficiaire.

Critères de performance

Le Conseil d'administration décidera en mai prochain, après l'Assemblée générale, des critères de performance devant subordonner l'acquisition définitive des actions gratuites qui seront attribuées aux dirigeants mandataires sociaux dans le cadre du Plan à mettre en œuvre au titre de l'exercice 2021. Sous réserve des décisions définitives qui seront prises, ces critères devraient être au nombre de deux, chacun représentant 50 % de l'attribution définitive, à savoir (i) un critère lié à la croissance organique et (ii) un critère lié à la marge opérationnelle, critères mesurés l'un et l'autre sur une durée en phase avec la période d'acquisition².

Chaque année les résultats des calculs de ces critères sur l'exercice qui vient de se clôturer sont détaillés et présentés lors du Conseil qui statue sur les comptes de ce même exercice, avant la date prévue de livraison du plan.

A noter qu'en 2020, aucun plan d'attribution d'actions gratuites n'a été livré, en raison de l'extension à 3 ans de la période d'acquisition à compter de 2018 (elle était de 2 ans auparavant) : le plan attribué en 2018 sera livré en mai 2021.

Conditions relatives aux actions attribuées gratuitement en 2020

13 330 actions ont été attribuées au Président-Directeur général (environ 0,03 % du capital), l'acquisition définitive de ces actions étant subordonnée aux deux critères de performance suivants mesurés sur trois ans et conditionnant chacun l'attribution de 50 % des actions :

- Critère lié au taux de croissance organique (50 % du nombre total d'actions attribuées) :
 - Si le taux de croissance organique cumulé sur 3 ans est au moins égal à celui du marché des études mondial tel que défini et calculé par ESOMAR (« *traditionally defined global market research – core market* »), cumulé sur la même période, la totalité des actions serait acquise ;
 - Si le taux de croissance organique cumulé sur 3 ans est compris entre 50 % et 100% du taux de croissance organique cumulé du marché, le nombre d'actions acquises serait compris entre 80 % et 100 % du nombre d'actions allouées, selon une progression linéaire ;
 - Si le taux de croissance organique cumulée sur 3 ans est inférieur à 50 % du taux de croissance organique cumulé du marché, aucune action ne serait acquise.
- Critère lié à la marge opérationnelle (50 % du nombre total d'actions attribuées) :
 - Si la marge opérationnelle moyenne sur 3 ans est de 10 % ou plus, la totalité des actions seraient acquises, en cas de croissance de l'économie mondiale ; en cas de récession de l'économie mondiale, l'objectif de 10 % est ajusté à la baisse de 50 points de base pour chaque 100 point de base de décroissance de l'économie mondiale et pour chaque année de récession considérée ;
 - Si la marge opérationnelle moyenne sur 3 ans est comprise entre 8 % et 10 %, le nombre d'actions acquises serait compris entre 80 % et 100 % du nombre d'actions allouées selon une progression linéaire ; en cas de récession, la fourchette de 8 % à 10 % est ajustée comme décrit ci-dessus ;
 - Si la marge opérationnelle moyenne sur 3 ans est inférieure à 8 %, aucune action ne serait acquise ; en cas de récession, le seuil de 8 % est ajusté comme décrit ci-dessus.

Obligation de conservation

Au même titre que les autres dirigeants mandataires sociaux de la Société, le Président-Directeur général est tenu de conserver au moins 25 % des actions acquises pendant toute la durée de ses fonctions.

Pendant toute cette durée, il s'engage comme les autres dirigeants mandataires sociaux à ne pas recourir à des opérations de couverture de risques sur ces actions.

² Pour une description de ces deux critères, voir le Tableau 10 figurant à la section 13.4 du Document d'enregistrement universel.

1.2.4 Rémunération exceptionnelle

Pour tenir compte de circonstances exceptionnelles autres qu'un cas de surperformance financière visée dans le calcul du plafond de la rémunération variable annuelle, le Conseil d'administration, sur recommandation du CNR, pourrait le cas échéant accorder une rémunération exceptionnelle. Cette rémunération serait en tout état de cause plafonnée à deux fois la dernière rémunération annuelle (fixe et variable).

Dans tous les cas, le versement d'une rémunération exceptionnelle, déterminée en application d'une politique de rémunération déjà approuvée ex ante par l'Assemblée générale ne pourrait intervenir qu'après approbation ex-post de ces éléments exceptionnels par les actionnaires.

1.2.5 Rémunération de son mandat d'administrateur

Le Président-Directeur général, comme les autres membres du Conseil d'administration exerçant des fonctions exécutives au sein du Groupe, ne perçoit pas de rémunération pour sa participation aux travaux du Conseil. A titre de règle en vigueur au sein du Groupe, il ne perçoit pas non plus de rémunération au titre des autres mandats qu'il peut exercer au sein d'autres sociétés du Groupe.

1.2.6 Avantages en nature

Aucun avantage en nature n'est prévu au bénéfice du Président-Directeur général.

1.2.7 Indemnités liées à la cessation des fonctions

En cas de révocation ou de cessation du mandat du Président-Directeur général, il devrait être versé à ce dernier une indemnité égale à deux fois sa rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant la cessation de ses fonctions.

Le versement de cette indemnité est soumis à la condition de performance suivante : le résultat pour l'un des trois derniers exercices précédant la révocation doit être supérieur, à taux de change constant, au résultat de l'exercice antérieur.

Ce versement suppose donc une progression appréciée sur deux exercices au moins, ce qui exclut le versement de l'indemnité en cas d'échec avéré du dirigeant dans les dernières années de son mandat.

Pour rappel, cet engagement a fait l'objet d'une autorisation par l'Assemblée générale des actionnaires, pour la dernière fois lors du renouvellement du mandat du Président-Directeur général à l'occasion de l'Assemblée générale du 28 avril 2016, au titre de la procédure des conventions réglementées applicable par renvoi de l'ancien article L. 225-42-1 du Code de commerce (aujourd'hui abrogé). Avec l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de Say on Pay fin 2019, les indemnités liées à la cessation des fonctions ne sont plus soumises à cette procédure, mais sont intégrées au nouveau dispositif.

Le versement de l'indemnité n'est pas exclu en cas de possibilité pour le bénéficiaire de faire valoir ses droits à la retraite à brève échéance. Il est précisé que le Président-Directeur général ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire mis en place par Ipsos, ni d'aucune autre indemnité de départ légale ni contractuelle, n'ayant pas de contrat de travail. Il est donc justifié et conforme à l'intérêt social, concernant le dirigeant fondateur d'Ipsos ayant consacré la quasi-totalité de sa vie professionnelle au développement de l'entreprise, qu'il puisse bénéficier de cette indemnité.

1.2.8 Régime de retraite supplémentaire

Il n'existe aucun régime de retraite supplémentaire au bénéfice du Président-Directeur général (ni des autres dirigeants mandataires sociaux d'Ipsos SA) et notamment aucun mécanisme de retraite-chapeau.

Versement des éléments variables et exceptionnels

Le versement des éléments variables et exceptionnels de cette rémunération au titre de l'exercice 2021 sera subordonné à l'approbation préalable de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra en 2022 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice 2021.

Durée du mandat

Se référer au tableau 11 figurant aux sections 13.3.1 et 14.1 du Document d'Enregistrement Universel sur la durée des mandats. Sur les conditions de révocation du Président-Directeur général, celles-ci sont définies par les Statuts qui stipulent que le Président-Directeur général est révocable à tout moment par le Conseil d'administration.

1.3. Politique de rémunération - Application au Président-du Conseil d'administration

Lors de sa réunion du 24 février 2021, le Conseil d'administration a arrêté, sur recommandation du CNR, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration en cas d'une dissociation des fonctions de Président et de Directeur général, décidée par le Conseil d'administration.

La politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration est élaborée par le Conseil d'administration d'Ipsos SA dans les conditions précisées au paragraphe 1.1 ci-dessus et est structurée comme détaillée ci-après.

1.3.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle sera fixée à un montant brut de 272.850 euros, payable en douze mensualités à compter de la date de prise des fonctions si celle-ci a lieu en 2021.

Cette rémunération correspond à 50% de la rémunération fixe de Monsieur Didier Truchot en tant que Président-Directeur général.

1.3.2 Rémunération variable annuelle

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération variable annuelle.

1.3.3 Rémunération variable de long terme

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas de rémunération de long terme.

1.3.4 Rémunération exceptionnelle

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle.

1.3.5 Rémunération de son mandat d'administrateur

Le Président du Conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération supplémentaire au titre de son mandat d'administrateur.

1.3.6 Avantages en nature

Aucun avantage en nature n'est prévu au bénéfice du Président du Conseil d'administration.

1.3.7 Indemnités liées à la cessation des fonctions

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie d'aucune clause d'indemnité de départ ou de clause de non-concurrence.

1.3.8 Régime de retraite supplémentaire

Aucun régime de retraite supplémentaire ne bénéficie au Président du Conseil d'administration.

1.4. Politique de rémunération - Application au Directeur général

Lors de sa réunion du 31 mars 2021, le Conseil d'administration a arrêté, sur recommandation du CNR, la politique de rémunération qui sera appliquée au Directeur Général qui sera nommé en cas d'une dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général décidée par le Conseil d'administration.

Le recrutement de dirigeants étant soumis à une intense concurrence sur le marché mondial, le Conseil d'administration entend s'assurer qu'il puisse proposer au nouveau Directeur Général une rémunération attractive et compétitive par rapport aux pratiques de sociétés comparables.

Il s'est donc appuyé pour déterminer le niveau et la structure de cette rémunération sur l'examen des rémunérations des dirigeants exécutifs constatées au sein des sociétés du SBF 80 ayant, au plan international, une activité connexe à celle d'Ipsos, dans le domaine des services.

Ipsos a pour objectif de mettre en place une structure de rémunération équilibrée entre la rémunération fixe, la rémunération variable annuelle en numéraire, la rémunération variable de long terme en actions et les avantages en nature.

La situation particulière du candidat retenu pourra être prise en compte pour aménager précisément les conditions financières de sa nomination dans le cadre de cette politique de rémunération.

La politique de rémunération applicable au Directeur général est élaborée par le Conseil d'administration d'Ipsos SA dans les conditions précisées au paragraphe 1.1 et est structurée comme détaillée ci-après.

1.4.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe du Directeur Général est déterminée afin d'attirer et retenir des dirigeants de haut niveau et expérimentés grâce à un régime de rémunération compétitif prenant en compte le niveau de la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction et les pratiques de marché pour des fonctions comparables, en tenant compte du niveau de rémunération observée au sein de sociétés comparables.

En principe, elle a vocation à être relativement stable, mais elle est susceptible d'être revue par le Conseil d'administration, à échéance relativement longue, pour prendre en compte l'évolution du marché ou des responsabilités.

1.4.2 Rémunération variable annuelle

Le Directeur Général bénéficie d'une rémunération variable annuelle qui vise à motiver et récompenser l'atteinte des objectifs financiers et extra-financiers du Groupe.

Le Conseil d'administration définit annuellement le taux cible et le taux maximum de la rémunération variable annuelle.

Pour 2021, son montant est compris entre 0 et 200% de la rémunération fixe, l'atteinte des objectifs cibles correspondant au versement d'une rémunération variable équivalent à 50 % de la rémunération fixe.

Son versement est soumis à des critères de performance quantitatifs et qualitatifs exigeants et diversifiés qui sont :

- à 80 % assis sur des indicateurs quantifiables, de nature financière et établis en cohérence avec les prévisions et objectifs annoncés aux marchés par le Groupe ;
- à 20 % de nature qualitative, dont certains liés aux engagements sociaux et environnementaux du Groupe.

La proportion respective de critères quantitatifs, généraux ou individuels, et de critères qualitatifs est revue annuellement par le Conseil d'administration. Les objectifs correspondants sont déterminés au début de chaque exercice social par le Conseil, sur proposition du CNR.

Pour 2021, le détail des critères quantitatifs et qualitatifs et leur seuil d'atteinte attendu seront arrêtés par le Conseil d'administration, sur proposition du CNR, et ne pourront être rendus publics qu'une fois le nouveau Directeur Général nommé.

Il n'est pas prévu la faculté de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement en année N+1 de la rémunération variable annuelle au titre d'un exercice N est conditionnée à l'approbation de de l'assemblée générale des actionnaires.

1.4.3 Rémunération variable de long terme en titres

Conformément à sa stratégie globale de fidélisation et de motivation de ses dirigeants et employés, le Conseil d'administration peut décider d'attribuer au Directeur Général une rémunération variable de long terme en titres dans le cadre des plans approuvés et arrêtés par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du CNR.

Ces plans, qui visent à aligner les intérêts du Directeur général sur ceux des actionnaires et des autres parties prenantes, sont soumis à une condition de présence et, le cas échéant, à des conditions de performance précises et préétablies qui doivent être remplies au cours d'une période d'acquisition dont la durée est arrêtée par le Conseil d'administration.

Le Directeur Général (ou, le cas échéant, ses ayants-droits) peut toutefois conserver ses droits en cas de décès ou d'invalidité, en cas de départ en retraite, ou de dérogation décidée par le Conseil d'administration antérieurement à la période d'acquisition.

Le Directeur Général doit s'engager formellement à ne pas recourir à des instruments de couverture pendant la durée de la période d'acquisition.

Le détail des critères quantitatifs et qualitatifs et leur seuil d'atteinte attendu ne pourront être rendus publics qu'une fois le nouveau Directeur Général nommé.

1.4.4 Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité, au regard d'événements ou de circonstances particulières, d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général. Un tel octroi sera dans tous les cas calculé au regard du montant de la rémunération annuelle totale dont elle ne pourra dépasser un certain nombre de mois.

1.4.5 Rémunération de son mandat d'administrateur

Le Directeur général, comme les autres membres du Conseil d'administration exerçant des fonctions exécutives au sein du Groupe, ne perçoit pas de rémunération pour sa participation aux travaux du Conseil. A titre de règle en vigueur au sein du Groupe, il ne perçoit pas non plus de rémunération au titre des autres mandats qu'il peut exercer au sein d'autres sociétés du Groupe.

1.4.6 Avantages en nature

Le Directeur général peut bénéficier d'avantages en nature en lien avec les fonctions qu'il exerce, et notamment des avantages tels qu'une voiture de fonction, la mise à disposition d'un logement, la prise en charge de frais de formation, l'éligibilité aux contrats de prévoyance, l'éligibilité à l'assurance responsabilité civile des dirigeants.

1.4.7 Indemnité liée à la prise de fonctions

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'accorder une indemnité de prise de fonctions au nouveau Directeur Général dès lors que ce dernier viendrait d'une société extérieure au Groupe. Le versement de cette indemnité serait destiné à compenser la perte des avantages dont il bénéficiait avant de rejoindre Ipsos. Ce versement serait précisé et son montant rendu public au moment de sa fixation. Le montant de l'indemnité ne peut excéder le montant des avantages perdus par le nouveau Directeur Général en quittant ses précédentes fonctions.

1.4.8 Indemnités et rémunérations accordées à la cessation des fonctions

En application des recommandations du Code AFEP-MEDEF, les indemnités cumulées de départ et de non-concurrence ne peuvent pas excéder deux (2) ans de rémunération effective (fixe et variable).

Indemnité de départ

Dans le respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Directeur Général peut bénéficier d'une indemnité en raison de la cessation de ses fonctions en cas de départ contraint. Les conditions d'attribution sont fixées par le Conseil d'administration.

Indemnité de non-concurrence

Le Conseil d'administration peut conclure avec le Directeur général un accord de non-concurrence en cas de départ. Cet engagement est valable pour une certaine durée suivant la date de leur départ effectif. Le versement de cette indemnité est exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.

1.4.9 Régime de retraite supplémentaire

Il n'existe aucun régime de retraite supplémentaire au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux d'Ipsos SA et notamment aucun mécanisme de retraite-chapeau.

1.5. Politique de rémunération - Application aux Directeurs généraux délégués

A. Mandats sociaux des Directeurs généraux délégués

Absence de rémunération liée à l'exercice du mandat social

Les mandats sociaux des Directeurs généraux délégués, Madame Laurence Stoclet et Messieurs Pierre Le Manh et Henri Wallard ne sont pas rémunérés. Ces derniers perçoivent exclusivement une rémunération décrite au point B ci-dessous pour leurs fonctions respectives de Directeur financier et fonctions supports du Groupe, Directeur d'Ipsos Marketing et d'Ipsos Amérique du Nord, et de Directeur international au titre de leurs contrats de travail antérieurs à leurs mandats.

Lors de leur nomination en 2010 en tant que Directeurs généraux délégués, leur rémunération n'a d'ailleurs pas été modifiée et est restée équivalente à celle qu'ils percevaient avant leur nomination au titre de leur contrat de travail.

En pratique, cela s'explique par le fait que les Directeurs généraux délégués d'Ipsos assument des fonctions salariées de direction qui leur ont été confiées dans le cadre de leurs contrats de travail respectifs, et le rôle de supervision qu'ils exercent dans certains domaines particuliers ressort uniquement de délégations consenties par le Président-Directeur général en leur faveur.

Ils ne perçoivent aucune rémunération ni aucun avantage au titre de leur mandat social, mais sont soumis à des obligations supplémentaires :

Obligation de conservation des actions gratuites

L'ensemble des dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver au moins 25 % des actions acquises pendant toute la durée de leur mandat social.

Pendant toute cette durée, ils s'engagent également à ne pas recourir à des opérations de couverture de risques sur ces actions.

Critères de performance pour les attributions d'actions gratuites

Se référer au paragraphe 1.5.3 ci-dessous.

- **Durée et fin des mandats**

Se référer au tableau 11 figurant au paragraphe 3.1 ci-dessous et à la section 14.1 du Document d'Enregistrement Universel 2020 sur la durée des mandats.

Les conditions de révocation des mandats des Directeurs généraux délégués sont définies par les Statuts qui prévoient que leur révocation peut intervenir à tout moment par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général.

B. Contrats de travail des Directeurs exécutifs

Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération des Directeurs exécutifs

La politique de rémunération des Directeurs exécutifs d'Ipsos SA est décidée par le Président-Directeur général dans le cadre de la politique de rémunération du Partnership Group regroupant la plupart des managers clés du Groupe de niveau 1 (soit environ 200 personnes en 2020).

Cette politique a pour objectif d'attirer, de développer, et de retenir en les fidélisant les meilleurs talents, et ce dans un secteur hautement compétitif où ces talents constituent le principal actif. Elle est orientée autour de plusieurs principes dont (i) la compétitivité et la cohérence des rémunérations au regard des pratiques de marché et (ii) la nécessaire corrélation qui doit exister entre les rémunérations et la performance individuelle et collective.

Chaque année, le CNR puis le Conseil d'administration sont informés de la politique de rémunération de ces directeurs exécutifs et sont invités à exprimer leur avis, sans avoir toutefois de compétence décisionnelle à l'égard des éléments de rémunération qui résultent des seuls contrats de travail.

Dans le cadre de cette politique, la rémunération des Directeurs exécutifs est composée d'une part fixe, d'une part variable en numéraire (bonus annuel) et de l'attribution gratuite d'actions de performance. Les autres éléments de rémunération des Directeurs exécutifs incluent (i) la participation à un plan d'intéressement à huit ans (mis en place en 2012 via un plan de stock-options comprenant initialement 152 autres managers clés de la Société) prolongé jusqu'en septembre 2022, et (ii) de clauses figurant dans les contrats de travail pouvant être appliquées à la cessation des fonctions qui sont décrites ci-après.

Détermination des différents éléments de la rémunération des Directeurs exécutifs

1.5.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe des Directeurs exécutifs est déterminée chaque année par le Président-Directeur général. Elle est présentée au CNR et soumise pour avis au Conseil d'administration.

Les montants des rémunérations des Directeurs exécutifs sont précisés dans les tableaux présentés au paragraphe 2.2 ci-après.

En 2020, il était prévu que la rémunération fixe des Directeurs exécutifs augmente de 4,3 %, en moyenne. Toutefois, face à la propagation de l'épidémie du COVID-19 dans le monde et à son impact sur l'économie mondiale, le Président-Directeur général a décidé, à titre exceptionnel, le gel de toute augmentation de rémunération jusqu'à nouvel ordre, mesure lui étant immédiatement applicable ainsi qu'à l'ensemble des salariés du Groupe, et donc aux Directeurs exécutifs, cette mesure ayant été approuvée par le Conseil d'administration du 7 avril 2020.

En complément de cette mesure de gel des salaires, les Directeurs exécutifs ont accepté une baisse de leur rémunération fixe de 20% sur une période de 3 mois, d'avril à fin juin 2020.

Les rémunérations des Directeurs exécutifs ont été gelées en 2020 et avaient augmenté d'une moyenne de 1,8% en 2019, et d'environ 2,9% en 2018. Elles auront donc augmenté globalement de 6,5% sur trois ans.

Lors de sa réunion du 24 février 2021, le Conseil d'administration a décidé de mettre en œuvre, à compter du 1er mai 2021, les augmentations de salaire qui avait été initialement décidées pour chacun des Directeurs exécutifs par le Conseil d'administration le 26 février 2020.

Pour 2021, la rémunération fixe des Directeurs exécutifs augmente donc de 4,7% en moyenne.

Par comparaison avec les sociétés du SBF80, les montants de rémunération fixe des dirigeants au sein d'Ipsos se situent à un niveau proche du troisième quartile du marché (Etude Mercer 2020 sur les rémunérations des dirigeants du SBF 120).

Indemnités d'éloignement

Il était prévu une indemnité d'éloignement pour Madame Laurence Stoclet et pour Monsieur Henri Wallard, qui correspondait à 30 % maximum et, qui était comprise dans la rémunération de base. Suite à l'épidémie de Covid-19, l'ensemble des déplacements ont été supprimés et cette indemnité a donc été réintégrée dans le salaire de base sur une partie de 2020.

1.5.2 Rémunération variable en numéraire : bonus annuel

Le bonus annuel des Directeurs exécutifs est calculé selon les règles du Plan « Ipsos Partnership Bonus Plan », qui s'applique au « Partnership Group » et qui est constitué d'une enveloppe globale de bonus (« Partnership Pool »).

Le bonus individuel cible, correspondant à l'atteinte de 100 % des objectifs, est fixé, selon les dirigeants, entre 45 % et 50% environ de leur rémunération fixe annuelle 2021 (voir ci-dessous). Pour 2020, ce bonus cible était également fixé entre 45 % et 50 % de leur rémunération fixe.

La totalité du bonus annuel cible n'est susceptible d'être attribuée qu'en cas de réalisation complète des objectifs de performance fixés par le Conseil. En cas de dépassement des objectifs financiers cibles du Groupe (surperformance financière), la part du bonus annuel conditionnée à l'atteinte de ces objectifs financiers (critère quantitatif) peut augmenter jusqu'à un plafond de 150 % du montant correspondant.

La part liée aux objectifs personnels peut également augmenter jusqu'à un plafond de 150 %, plafond identique pour tous les membres du « Partnership Pool ». Ainsi le bonus maximum alloué peut représenter de 67,5 % à 75 % environ du salaire de base.

Pour 2020, les règles étaient identiques, le plafond global était donc également de 150 % du bonus annuel cible.

Par comparaison avec les sociétés du SBF80, les montants de rémunération variable des dirigeants au sein d'Ipsos se situent à un niveau proche du premier quartile du marché (Etude Mercer 2020 sur les rémunérations des dirigeants du SBF 120).

Globalement, en prenant en compte la rémunération-cible en cash (salaire de base et bonus-cible), les montants de rémunération en espèces se situent à un niveau proche de la médiane du marché de cette même étude.

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19, le Conseil d'administration réuni le 7 avril 2020 a pris acte de la décision du Président Directeur Général de suspendre jusqu'à nouvel ordre, pour l'année 2020, tous les plans de rémunération variable (bonus) en numéraire, et donc ceux applicables aux Directeurs exécutifs.

Toutefois, au regard des bons résultats réalisés par le Groupe à la clôture de l'exercice 2020, le Président-Directeur général a expliqué au Conseil d'administration réuni le 24 février 2021, reconnaissant l'excellent travail et les efforts menés par les équipes lors de la crise sanitaire pour permettre l'atteinte ce résultat, sa proposition, examinée préalablement par le CNR, de mettre en œuvre les systèmes de rémunération variable en numéraire initialement suspendus, et donc ceux applicables aux Directeurs exécutifs.

Les critères de performance conditionnant l'attribution du bonus annuel qui pourra être alloué au titre de l'exercice 2021 sont résumés dans le tableau ci-dessous :

REMUNERATION VARIABLE : CONDITIONS DE PERFORMANCE		
Critères de performance	Objectifs	Part du bonus (en % du « Bonus individuel cible »)
Critère n°1 (quantitatif) : Résultat opérationnel du Groupe Target : Taux cible de marge opérationnelle fixé par le Conseil d'administration	Pondération : 60% du bonus total	
	En-dessous du « Budget »	0 %
	Entre le « Budget » et le « Taux cible »	0 % à 100 %
	Au-delà du « Taux cible »	100 % à 150 %
Critère n°2 (quantitatif) : Performance financière spécifique Marge opérationnelle ou Chiffre d'affaires ou Trésorerie nette ou Niveau de budget ou target pour un périmètre spécifique (géographique ou ligne de métiers, selon les responsabilités du dirigeant)	Pondération : 20% du bonus total	
	En-dessous du "« Budget »	0 %
	Entre le « Budget » et le « Taux cible »	0 % à 100 %
	Au-delà du "Taux cible"	100 % à 150 %
Critère n°3 (qualitatif) : Objectifs individuels Objectifs individuels tels que : la mise en œuvre de projets spécifiques dans le cadre du plan stratégique sur le périmètre de responsabilités, le taux de féminisation,...	Pondération : 20% du bonus total	
	De 0 à 150 % selon le niveau d'atteinte des objectifs	

1.5.3 Rémunération variable de long terme : attribution gratuite d'actions de performance

Les Directeurs exécutifs ne bénéficient d'aucune rémunération variable pluriannuelle en numéraire.

Comme environ 1 000 cadres d'Ipsos en 2020 à travers le monde et comme élément de rémunération lié à l'exercice de leurs fonctions salariées, les Directeurs exécutifs sont éligibles à l'attribution gratuite d'actions dans le cadre des plans mis en œuvre annuellement.

L'attribution gratuite d'actions est subordonnée à une condition de présence. Compte tenu du mandat social détenu par les intéressés, le Conseil d'administration fixe également chaque année, des critères de performance qui conditionnent l'acquisition définitive des actions au terme de la période d'acquisition. Chaque année, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, revoit la réalisation des critères de performance avant la livraison des actions.

Compte-tenu de l'autorisation exceptionnellement consentie par l'Assemblée générale en 2020, d'attribuer des actions gratuites dans la limite d'un plafond de 2% du capital social au cours de la première année de validité de cette autorisation, au lieu du plafond de 1% du capital habituellement fixé, cette allocation annuelle a représenté, au moment de son attribution, une somme brute et hors taxation de l'ordre de 286 595 euros pour chaque Directeur général délégué représentant environ 45 % à 63 % de leur rémunération fixe (de 19 % à 33 % en 2019) selon les bénéficiaires.

En tout état de cause, les actions attribuées annuellement à chaque Directeur exécutif ne représenteront pas un pourcentage supérieur à 0,03 % du capital de la société.

Critères de performance pour les attributions d'actions gratuites

Le Conseil d'administration décidera en mai prochain, après l'Assemblée générale, des critères de performance devant subordonner l'acquisition définitive des actions gratuites qui seront attribuées aux dirigeants mandataires sociaux dans le cadre du Plan à mettre en œuvre au titre de l'exercice 2021. Sous réserve des décisions définitives qui seront prises, ces critères devraient être au nombre de deux, chacun représentant 50 % de l'attribution définitive, à savoir (i) un critère lié à la croissance organique et (ii) un critère lié à la marge opérationnelle, critères mesurés l'un et l'autre sur une durée en phase avec la période d'acquisition.

Chaque année les résultats des calculs de ces critères sur l'exercice qui vient de se clôturer sont détaillés et présentés lors du Conseil qui statue sur les comptes de ce même exercice, avant la date prévue de livraison du plan.

A noter qu'en 2020, aucun plan d'attribution d'actions gratuites n'a été livré, en raison de l'extension à 3 ans de la période d'acquisition : le plan attribué en 2018 sera livré en 2021.

Période d'acquisition

Toute attribution finale est subordonnée à une condition de présence du bénéficiaire au sein du groupe Ipsos à l'issue d'une période d'acquisition. La durée de la période d'acquisition a été portée à 3 ans à compter des attributions réalisées en 2018, cette durée étant auparavant de 2 ans.

Cette condition de présence peut être levée en cas de décès, d'invalidité ou de départ à la retraite du bénéficiaire.

Conditions relatives aux actions attribuées gratuitement en 2020

13 330 actions ont été attribuées à chacun des Directeurs exécutifs d'Ipsos SA (soit environ 0,03 % du capital pour chacun de ces dirigeants), l'acquisition définitive de ces actions étant subordonnée aux deux critères de performance suivants mesurés sur trois ans et conditionnant chacun l'attribution de 50 % des actions :

- Critère lié au taux de croissance organique (50% du nombre total d'actions attribuées) :
 - Si le taux de croissance organique cumulé sur 3 ans est au moins égal à celui du marché des études mondial tel que défini et calculé par ESOMAR (« *traditionally defined global market research – core market* »), cumulé sur la même période, la totalité des actions serait acquise ;
 - Si le taux de croissance organique cumulé sur 3 ans est compris entre 50% et 100% du taux de croissance organique cumulé du marché, le nombre d'actions acquises serait compris entre 80% et 100% du nombre d'actions allouées, selon une progression linéaire ;
 - Si le taux de croissance organique cumulée sur 3 ans est inférieur à 50% du taux de croissance organique cumulé du marché, aucune action ne serait acquise.
- Critère lié à la marge opérationnelle (50% du nombre total d'actions attribuées) :
 - Si la marge opérationnelle moyenne sur 3 ans est de 10% ou plus, la totalité des actions seraient acquises, en cas de croissance de l'économie mondiale ; en cas de récession de l'économie mondiale, l'objectif de 10% est ajusté à la baisse de 50 points de base pour chaque 100 point de base de décroissance de l'économie mondiale et pour chaque année de récession considérée
 - Si la marge opérationnelle moyenne sur 3 ans est comprise entre 8% et 10%, le nombre d'actions acquises serait compris entre 80% et 100% du nombre d'actions allouées selon une progression linéaire ; en cas de récession, la fourchette de 8% à 10% est ajustée comme décrit ci-dessus

Si la marge opérationnelle moyenne sur 3 ans est inférieure à 8%, aucune action ne serait acquise ; en cas de récession, le seuil de 8% est ajusté comme décrit ci-dessus.

1.5.4 Plan d'intéressement à long-terme

La participation à un plan dit « Plan IPF », mis en place en 2012, était sous condition de l'acquisition d'un certain nombre d'actions Ipsos (les « Actions d'Investissement »). Dans le cadre de ce Plan IPF, les bénéficiaires se sont vu attribuer en 2012 un nombre de droits à actions gratuites égal au nombre d'Actions d'Investissement acquises et un nombre d'options de souscription égal à dix fois le nombre d'Actions d'Investissement.

Les dirigeants mandataires sociaux suivants ont participé au Plan IPF comme indiqué ci-dessous et, en conséquence, à l'issue de la période d'acquisition qui s'est achevée le 4 septembre 2017, ont acquis définitivement les actions gratuites et stock-options suivantes :

Nom	Nombre d'actions gratuites acquises le 4 septembre 2017*	Nombre de stock-options acquises le 4 septembre 2017*
Pierre Le Manh	4 872	48 720
Laurence Stoclet	4 872	48 720
Henri Wallard	4 872	48 720

* Les conditions et le calendrier d'acquisition sont décrits au 19.1.5.2.1 du Document d'enregistrement.

Les actions gratuites sont soumises à une période de conservation de deux ans pour les bénéficiaires résidents français. Les stock-options sont exerçables jusqu'au 4 septembre 2022, sous réserve de condition de présence. En cas de départ, les stock-options doivent être exercées dans un délai de 30 jours suivant ce départ sous peine d'annulation.

1.5.5 Régime complémentaire de retraite

Il n'y a aucun régime complémentaire de retraite mis en place pour les dirigeants mandataires sociaux d'Ipsos SA et notamment aucun mécanisme de retraite-chapeau.

1.5.6 Avantages en nature

Les trois Directeurs généraux délégués bénéficient d'un téléphone portable chacun.

1.5.7 Clauses de conscience, obligations de non-concurrence et de non-sollicitation

Les contrats de travail des trois Directeurs exécutifs prévoient trois types de clauses.

Clause de conscience

En cas de changement de contrôle, comme défini ci-dessous, considéré comme une modification substantielle du contrat de travail de chaque intéressé, Madame Laurence Stoclet, Monsieur Henri Wallard et Monsieur Pierre Le Manh pourront se voir verser, en plus des indemnités légales, conventionnelles et contractuelles de licenciement, un montant égal à un an de rémunération.

Pour l'application de cette clause, le changement de contrôle est défini comme la survenance d'un des éléments déclencheurs suivants, ayant pour effet de modifier le rôle et les pouvoirs du dirigeant fondateur Didier Truchot, de sorte qu'il ne soit plus en mesure de définir la stratégie du Groupe : (a) changement dans la composition de l'actionnariat de la Société ; (b) changement dans la composition du Conseil d'administration ; ou (c) changement dans l'organisation de la direction de la Société ou du groupe Ipsos. En revanche, la démission, le départ à la retraite ou tout autre départ volontaire du dirigeant fondateur ne constituent pas un élément déclencheur.

On relèvera que cette clause a été conclue en 2005 avec chacun des intéressés en raison de l'ancienneté de leur lien contractuel avec Ipsos et de leurs partages de vue avec les co-présidents sur la stratégie développée et les orientations prises.

Clause de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts du groupe Ipsos dont l'activité est dépendante des compétences et du savoir-faire de ses employés et mandataires sociaux, Monsieur Pierre Le Manh, Madame Laurence Stoclet et Monsieur Henri Wallard sont chacun soumis, conformément aux dispositions de leurs contrats de travail, à une obligation de non-concurrence au profit du groupe Ipsos d'une durée de douze mois, compensée par une indemnité égale à la rémunération reçue durant l'année civile précédente ou les douze mois précédents, versée sur une base mensuelle.

Concernant Monsieur Henri Wallard, cette indemnité couvrirait également l'engagement de non-sollicitation de clientèle (voir paragraphe ci-dessous). Il convient de noter que la Société a la faculté de renoncer au bénéfice de cette clause de non-concurrence, aucune indemnité n'étant due dans ce cas. Les sommes versées, le cas échéant, en application de la clause de non-concurrence s'ajouteraient aux sommes versées en application de la clause de conscience.

Clause de non-sollicitation

Dans le but de protéger les intérêts du groupe Ipsos, Madame Laurence Stoclet, Monsieur Henri Wallard et Monsieur Pierre Le Manh, sont soumis, conformément aux dispositions de leurs contrats de travail, pendant une durée d'un an à compter de la sortie effective de la société Ipsos, à un engagement de ne pas solliciter directement ou indirectement les clients d'Ipsos et de ne pas inciter tout client du Groupe à mettre fin à ses relations d'affaires avec Ipsos. En contrepartie de cet engagement, Ipsos s'est engagé à verser une indemnité forfaitaire égale à (i) 50 % de la rémunération brute forfaitaire moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant le départ (hors bonus et intéressement à moyen terme) pour Monsieur Pierre Le Manh, et (ii) 30 % de la rémunération brute forfaitaire moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant le départ (hors bonus et intéressement à moyen terme) pour Madame Laurence Stoclet. Concernant Monsieur Henri Wallard, l'indemnité visée ci-dessus couvre à la fois l'engagement de non-concurrence et l'engagement de non-sollicitation.

Cette indemnité sera versée sur une base mensuelle à l'issue de la réalisation du préavis et/ou du départ effectif de la Société. Ipsos a la faculté de renoncer à cet engagement. Dans ce cas, aucune contrepartie financière ne sera due aux intéressés qui seront alors déliés de cet engagement.

Précision relative à l'application des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation

La clause de non-concurrence ne fait pas partie à proprement dit des indemnités de départ offertes par Ipsos et ne constitue

pas une rémunération complémentaire en cas de départ de l'intéressé : cette clause, qui est optionnelle et conclue au seul bénéfice d'Ipsos, est payée mensuellement pendant toute sa durée d'application sous réserve qu'Ipsos ait décidé de la mettre en œuvre pour compenser l'impossibilité pour les directeurs concernés de retrouver facilement des fonctions de direction dans une entreprise qui n'opère pas dans le secteur des études de marché et des sondages et pour les empêcher de rejoindre une entreprise concurrente d'Ipsos.

La clause de non-sollicitation également est un élément de rémunération optionnel, stipulé au seul bénéfice d'Ipsos afin de préserver ses intérêts commerciaux et non au profit du salarié.

Dans le secteur fortement concurrentiel des études de marché qui est celui d'Ipsos et qui est un « people business », ces clauses sont usuelles et incluses dans tous les contrats de travail des directeurs, managers et de tous les collaborateurs qui se trouvent en prise directe avec la clientèle et les courants d'affaires. Il s'agit en effet d'un moyen indispensable à la protection des intérêts commerciaux de l'entreprise. Ipsos doit pouvoir en disposer, les mettre en œuvre si nécessaire, et être en mesure de les rémunérer au niveau du marché. On relèvera cependant qu'Ipsos peut renoncer à l'exécution de l'une ou de ces deux clauses. En pratique, dans la plupart des cas, si Ipsos décide de mettre en œuvre et de rémunérer la clause de non-concurrence afin d'empêcher une personne de s'adresser à un concurrent, Ipsos renoncera parallèlement à mettre en œuvre la clause de non-sollicitation dont l'application ne sera alors plus nécessaire. Au contraire, si Ipsos renonce à l'exécution de la clause de non-concurrence et permet ainsi à un ancien salarié de pouvoir aller travailler pour un concurrent, alors Ipsos devra nécessairement mettre en œuvre, et ainsi rémunérer, la clause de non-sollicitation.

Ainsi, la rémunération de ces clauses ne dépassera pas en pratique un an de rémunération pour chaque intéressé.

1.5.8 Conditions de fin du contrat de travail :

Périodes de préavis

Les périodes de préavis prévues par leurs contrats de travail sont respectivement les suivantes :

- Monsieur Pierre Le Manh : 3 mois ;
- Madame Laurence Stoclet : 12 mois ; et,
- Monsieur Henri Wallard : 6 mois.

Indemnités

Les conditions de cessation des fonctions salariées des Directeurs exécutifs sont les suivantes :

- versement à l'intéressé(e) des indemnités légales et conventionnelles ;
- versement, le cas échéant, à l'intéressé(e) des indemnités visées en 1.5.7.
- Madame Laurence Stoclet a, en outre, droit à une indemnité de licenciement contractuelle correspondant à douze (12) mois de sa rémunération annuelle totale déduction faite (i) des indemnités légales et conventionnelles et (ii) de l'éventuelle indemnité de non-concurrence qui lui seraient versées.

1.5.9 Durée des contrats de travail

Directeurs exécutifs	Date	Type de contrat de travail	Employeur
Pierre le Manh	1 ^{er} septembre 2004 (amendé les 16/06/2005 et 03/12/2012) puis contrat US le 1 ^{er} février 2013	Contrat à durée indéterminée	Ipsos America Inc. (initialement avec Ipsos Group GIE)
Laurence Stoclet	27 mai 1998 (amendé les 11/12/2001, 08/06/2005, 16/06/2005, 03/12/2012 et 24/04/2020)	Contrat à durée indéterminée	Ipsos SA
Henri Wallard	1 ^{er} octobre 2002 (amendé les 16/06/2005 et 03/12/2012)	Contrat à durée indéterminée	Ipsos Group GIE

1.6. Politique de rémunération - Application aux Administrateurs

Processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre

Le montant de l'enveloppe annuelle est octroyé par l'Assemblée générale des actionnaires, la dernière décision en date étant celle du 29 avril 2017 qui a fixé ce montant à 250 000 euros, à compter de l'exercice 2017.

Les règles de répartition de cette enveloppe entre les Administrateurs sont décidées, révisées et mises en œuvre par décision du Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations.

Montant des rémunérations pour la participation des Administrateurs aux travaux du Conseil d'administration et de ses Comités - Règles de répartition

Le montant unitaire de la rémunération par présence au Conseil d'administration ainsi qu'à chacun de ses trois Comités spécialisés (Comité d'audit, Comité CNR et Comité RSE) est, depuis 2017, de 2 000 euros.

Le montant de l'enveloppe annuelle octroyée par l'Assemblée générale des actionnaires du 29 avril 2017 est de 250 000 euros, à compter de l'exercice 2017.

Conformément aux règles adoptées par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations du 5 janvier 2017, les rémunérations sont donc maintenant allouées et réparties sur la base suivante :

- une rémunération de 2 000 euros par participation effective durant l'exercice à une réunion du Conseil ;
- une rémunération de 2 000 euros par participation effective durant l'exercice à une réunion de l'un des Comités, à l'exclusion des Présidents des Comités ;
- une demi-rémunération de 1 000 euros pour une participation par téléphone durant l'exercice à une réunion du Conseil ou de l'un de ses Comités spécialisés, sauf pour les Administrateurs résidant à l'étranger participant par téléphone qui recevront une rémunération complète ;
- une compensation forfaitaire annuelle de 10 000 euros pour chacun des Présidents des Comités, exclusive de la perception de rémunérations unitaires sous réserve de la perception complémentaire (s'ajoutant alors au forfait annuel) d'une rémunération unitaire par séance supplémentaire de Comité à compter de la cinquième séance par an ;

et ce dans la limite de 250 000 euros.

Tableau de synthèse de la rémunération maximale des Administrateurs

	Rémunération maximale en cas de présence à l'ensemble des réunions du Conseil*	Rémunération maximale en cas de présence à l'ensemble des réunions du Comité dont l'Administrateur serait membre**	Rémunération maximale totale
Patrick Artus (Président du Comité d'audit)	12 000 €	12 000 €	24 000 €
Florence von Erb (Président du Comité RSE)	12 000 €	20 000 €	32 000 €
Neil Janin	12 000 €	6 000 €	18 000 €
Henry Letulle	12 000 €	0 €	12 000 €
Anne Marion-Bouchacourt (Président du Comité CNR)	12 000 €	10 000 €	22 000 €
Sylvie Mayou (adm. représentant les salariés)	12 000 €	0 €	12 000 €
Eliane Rouyer Chevalier	12 000 €	10 000 €	22 000 €
Filippo Pietro Lo Franco	12 000 €	0 €	12 000 €
TOTAL	96 000 €	58 000 €	154 000 €

*En considérant à titre d'exemple un nombre total de 6 réunions par an.

**En considérant à titre d'exemple 5 comité d'audit, 3 comités RSE et 3 comités des nominations et rémunérations

Eligibilité aux rémunérations

Aucun administrateur externe ne perçoit de rémunération, au titre de l'exercice de ses fonctions d'administrateur (incluant la participation aux Comités spécialisés), autre que la rémunération de sa participation aux travaux du Conseil et de ses Comités.

L'administrateur représentant les salariés est également éligible à la perception de rémunérations au titre de l'exercice de ses fonctions d'administrateur.

En revanche, le Président-Directeur général ainsi que les autres Administrateurs exerçant des fonctions exécutives au sein d'Ipsos ne reçoivent pas de rémunération au titre de leurs mandats au sein du Conseil d'administration. A titre de règle en vigueur au sein du Groupe, ils ne perçoivent pas non plus de rémunération au titre des autres mandats qu'ils peuvent exercer au sein d'autres sociétés du Groupe.

Durée des fonctions d'administrateur

Se référer à la section 14.1 du Document d'Enregistrement Universel, sur la durée et l'échelonnement des mandats des Administrateurs.

Les Administrateurs sont révocables dans les conditions prévues par la Loi.

2- Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux soumises à l'approbation de l'Assemblée générale dans le cadre du vote « ex post » spécifique (article L. 22-10-34 II du Code de commerce, correspondant à l'ancien article L. 225-100 III. du Code de commerce)

2.1 *Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2020 à Monsieur Didier Truchot, Président-Directeur général (soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 27 mai 2021)*

En application des dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, nous vous invitons à approuver les éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels, synthétisés dans le tableau suivant, qui composent la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Monsieur Didier Truchot, au titre de l'exercice écoulé, en raison de son mandat de Président-Directeur général. Ces éléments s'inscrivent dans la politique de rémunération applicable au Président-Directeur général telle qu'approuvée par l'Assemblée générale du 28 mai 2020 dans sa treizième résolution, au titre du vote « ex ante ».

Éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Didier Truchot, Président-Directeur général, au titre de l'exercice 2020	Montants ou valorisation comptable soumis au vote
Rémunération fixe (incluant la prime de vacances)	489 810 euros
Rémunération variable annuelle (Montant dû au titre de 2020, à verser en 2021, sous réserve du vote favorable de l'Assemblée générale)	168 300 euros
Rémunération variable pluriannuelle	Néant
Rémunération exceptionnelle	Néant
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	253 803 euros (Attribution gratuite de 13 330 actions au titre du plan annuel de « bonus shares » du 28 mai 2020)

Aucun autre élément n'a été perçu ou attribué (rémunération variable pluriannuelle, avantages en nature, rémunérations pour participation aux travaux du Conseil, indemnités de départ et/ou de non-concurrence, régime de retraite supplémentaire).

2.2 *Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2020 à chaque Directeur général délégué (soumis à l'avis, à titre consultatif, de l'Assemblée générale des actionnaires du 27 mai 2021)*

Tel que précisé ci-avant en partie 1.1 et pour les motifs qui y sont exposés, les trois Directeurs généraux délégués de la Société, qui exercent des fonctions salariées au sein du Groupe, ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat social. Aucun élément de rémunération n'a donc été versé ou attribué au titre de l'exercice 2020 à Monsieur Pierre Le Manh, Madame Laurence Stoclet et Monsieur Henri Wallard en raison de leur mandat de Directeur général délégué et ne peut donc être soumis à ce titre au vote « ex post » tel que strictement prévu par la Loi Sapin II.

Néanmoins, le Conseil d'administration a souhaité inviter les actionnaires, à des fins de bonne gouvernance, à un vote consultatif portant sur les éléments fixes, variables et exceptionnels, qui composent la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé à chacun des trois Directeurs généraux délégués, au titre de leur contrat de travail respectif.

Ces éléments de rémunération s'inscrivent dans la politique de rémunération décrite dans la partie 13.1.5 du Document d'enregistrement universel 2019 (voir pages 161 à 169).

La synthèse de ces éléments figure dans le tableau suivant.

Éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Pierre Le Manh, Directeur général délégué, au titre de l'exercice 2020	Montants ou valorisation comptable soumis au vote
Rémunération perçue au titre du mandat social de Directeur général délégué	Néant
Rémunération fixe perçue au titre du contrat de travail	582 678 euros
Rémunération variable annuelle perçue au titre du contrat de travail	174 083 euros
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	253 803 euros (Attribution gratuite de 13 330 actions au titre du plan annuel de « bonus shares » du 28 mai 2020)
Valorisation des avantages de toute nature	107 411 euros
Éléments de la rémunération versés ou attribués à Madame Laurence Stoclet, Directeur général délégué, au titre de l'exercice 2020	Montants ou valorisation comptable soumis au vote
Rémunération perçue au titre du mandat social de Directeur général délégué	Néant
Rémunération fixe perçue au titre du contrat de travail (incluant la prime de vacances)	480 315 euros
Rémunération variable annuelle perçue au titre du contrat de travail	165 949 euros
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	253 803 euros (Attribution gratuite de 13 330 actions au titre du plan annuel de « bonus shares » du 28 mai 2020)
Valorisation des avantages de toute nature	Néant
Éléments de la rémunération versés ou attribués à Monsieur Henri Wallard, Directeur général délégué, au titre de l'exercice 2020	Montants ou valorisation comptable soumis au vote
Rémunération perçue au titre du mandat social de Directeur général délégué	Néant
Rémunération fixe perçue au titre du contrat de travail (incluant la prime de vacances)	434 254 euros
Rémunération variable annuelle perçue au titre du contrat de travail	137 612 euros
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	253 803 euros (Attribution gratuite de 13 330 actions au titre du plan annuel de « bonus shares » du 28 mai 2020)
Valorisation des avantages de toute nature	Néant

Aucun autre élément que ceux listés dans les tableaux ci-dessus n'a été perçu ou attribué dans l'exercice écoulé.

Des détails relatifs notamment aux rémunérations variables ainsi qu'aux avantages en nature figurent en partie 3.1 ci-après (voir notamment le tableau 2).

3- Informations sur les rémunérations des mandataires sociaux soumises à l'approbation de l'Assemblée générale dans le cadre du vote « ex post » général (article L. 22-10-34 I du Code de commerce, ancien article L. 225-100 II du Code de commerce)

La section 3 présente, pour chaque mandataire social d'Ipsos SA, l'ensemble des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce, conformément à la nouvelle numérotation du Code de commerce en vigueur au 1^{er} janvier 2021 (ancien article L.225-37-3 I du Code de commerce), et relatives à leur rémunération au titre de l'exercice 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, les actionnaires d'Ipsos SA seront invités à statuer sur ces informations dans le cadre de la 15^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale du 27 mai 2021.

Les éléments d'informations requis par l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce relatifs aux mandataires sociaux dirigeants sont détaillés en partie 3.1, ceux relatifs aux Administrateurs sont présentés en partie 3.2.

Chacun de ces paragraphes présente ces informations dans des tableaux de synthèse établis conformément à la position-recommandation n°2009-16 de l'Autorité des Marchés Financiers relative à l'information à donner dans les documents d'enregistrement universels sur la rémunération des mandataires sociaux. Les éléments requis par L. 22-10-9 I du Code de commerce et non couverts par ces tableaux font l'objet de développements complémentaires.

3.1 Informations sur les rémunérations individuelles des mandataires sociaux dirigeants

Les montants des rémunérations sont indiqués en brut et en euros.

Seul Monsieur Didier Truchot perçoit les rémunérations qui suivent au titre de son mandat de Président-Directeur général. Les trois Directeurs généraux délégués sont pour leur part rémunérés exclusivement pour les fonctions salariées qu'ils exercent en vertu de leurs contrats de travail respectifs.

Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social (Tableau 1 - Code Afep-Medef)

Dirigeant mandataire social	2019	2020
Didier Truchot, Président-Directeur général		
Rémunérations dues au titre de l'exercice ¹⁵	565 274	489 810
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ¹⁶	109 100	253 803
Total	674 374	743 613
Pierre Le Manh, Directeur général délégué		
Rémunérations dues au titre de l'exercice ¹⁵	793 293	582 678
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ¹⁶	109 100	253 803
Total	902 393	836 481
Laurence Stoclet, Directeur général délégué et administrateur		

Dirigeant mandataire social	2019	2020
Rémunérations dues au titre de l'exercice ³	556 913	480 315
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ¹⁶	109 100	253 803
Total	666 013	734 118
Henri Wallard, Directeur général délégué		
Rémunérations dues au titre de l'exercice ¹⁵	505 202	434 254
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁴	109 100	253 803
Total	614 302	688 057

**Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social
(Tableau 2 - Code Afep-Medef)**

Dirigeant mandataire social	2019⁵		2020¹⁷	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Didier Truchot, Président-Directeur général				
Rémunération fixe	514 274	514 274	489 810	489 810
Rémunération variable annuelle ¹	51 000	35 000	168 300	51 000
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
Total	565 274	549 274	658 110	540 810
Pierre Le Manh, Directeur général délégué				
Rémunération fixe	625 224	625 224	582 678	582 678
Rémunération variable annuelle ¹	55 000	45 000	174 083	55 000
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature ²	113 069	113 069	107 411	107 411
Total	793 293	783 293	864 172	745 089

³ Les rémunérations dues au titre des exercices 2019 et 2020 à chaque dirigeant mandataire social sont détaillées dans le tableau 2 ci-après « *Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social* ». Ces montants incluent les montants relatifs aux congés payés non pris.

⁴ La valorisation des actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social est détaillée dans le tableau 6 ci-après « *Actions attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe* ».

⁵ Les montants de rémunération fixe pour 2019 et 2020 des dirigeants basés en France incluent la prime de vacances donnée à tous les salariés du Groupe en France. Tous les dirigeants mandataires sociaux susvisés sont payés en Euros, à l'exclusion de Monsieur Pierre Le Manh dont les rémunérations sont versées en USD. Le taux de change utilisé ci-dessus correspond au taux moyen de change EUR/USD sur l'année 2020. Le salaire annuel 2020 n'a pas varié par rapport à 2019 en USD, soit un montant de USD 700 000, la conversion en euros est impactée par la variation du cours du dollar, soit +5,5 %.

Dirigeant mandataire social	2019 ⁵		2020 ¹⁷	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Laurence Stoclet, Directeur général délégué et administrateur				
Rémunération fixe	506 313	506 313	480 315	480 315
Rémunération variable annuelle ¹	50 600	60 000	165 949	50 600
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
Total	556 913	566 313	646 264	530 915
Henri Wallard, Directeur général délégué				
Rémunération fixe	455 202	455 202	480 315	480 315
Rémunération variable annuelle ¹	50 000	45 000	137 612	50 000
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
Total	505 202	500 202	617 927	530 315

¹ La **rémunération variable** due au titre de l'année N est versée en année N+1 après appréciation de la réalisation des critères de performance telle que précisée ci-dessous.

Concernant les rémunérations variables dues au titre de l'exercice 2020, à verser en 2021 :

Le taux de marge opérationnel sur chiffre d'affaires 2020 (Critère n°1) est de 10,3%, soit un niveau supérieur à celui de 2019, tout en restant en dessous de l'objectif à atteindre car celui-ci avait été fixé avant la pandémie. Le taux de marge ainsi réalisé a ouvert droit pour chaque dirigeant mandataire social à l'octroi d'une part du bonus cible susceptible d'être perçue au titre de ce critère, avec un taux d'atteinte de 62,5%.

Après appréciation des objectifs individuels, les bonus qui seront versés en 2021 sont les suivants :

Dirigeant	Taux de réalisation des critères de performance	Bonus 2020 (en brut, en €) ⁽¹⁾	% de la rémunération fixe
Didier Truchot	Critère n°1 : 62,5 % (Poids : 80 %) Critères individuels n°2 : 80 % (Poids : 20 %), dont : <ul style="list-style-type: none"> la mise en œuvre du plan stratégique 2020, la gestion des acquisitions 2020 et la gestion de la crise épidémiologique : 100 % (Poids : 12 %) la réduction des émissions de CO2 à périmètre constant : 100 % (Poids : 4 %) l'amélioration du rapport d'égalité homme/femme: 0% (Poids : 4 %) 	168 300€	33 %
Pierre Le Manh	Critère n°1 : 62,5 % (Poids : 60 %) Critère n°2 (performance financière spécifique) : 0 % (Poids : 20 %) Critère n°3 (objectifs individuels) : 127,86 % (Poids : 20 %)	174 083€	28,4 %
Laurence Stoclet	Critère n°1 : 62,5 % (Poids : 60 %) Critère n°2 (performance financière spécifique) : 62,5 % (Poids : 20 %) Critère n°3 (objectifs individuels) : 81,9 % (Poids : 20 %)	165 949€	33,2 %
Henri Wallard	Critère n°1 : 62,5 % (Poids : 60 %) Critère n°2 (performance financière spécifique) : 50 % (Poids : 20 %) Critère n°3 (objectifs individuels) : 98,55 % (Poids : 20 %)	137 612€	30,2 %

Concernant les rémunérations variables (bonus) dues au titre de l'exercice 2019, versées en 2020 : voir document de référence 2019, page 176

² Concernant Monsieur Pierre Le Manh, Ipsos a pris en charge en 2020 un montant global de 107 411 euros qui couvre :

- la part du loyer correspondant à l'occupation à titre personnel d'un appartement où réside Monsieur Pierre Le Manh depuis qu'il a pris la responsabilité de la région Amérique du Nord en février 2013 (un montant total de 53 624 euros de loyer pour 2020) ;
- le montant des taxes à payer correspondant à 50 % environ du montant global de 107 411 euros en application des dispositions fiscales locales (soit un montant total de 53 787 euros).

Actions attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe (Tableau 6 - Code Afep-Medef)

Dirigeants mandataires sociaux	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Didier Truchot	N°17 Date : 28/05/2020	13 330	253 803,20 €	28/05/2023	28/05/2023	Deux critères non cumulatifs conditionnant 50% des attributions chacun – Voir tableau 10 ci-après
Laurence Stoclet	N°17 Date : 28/05/2020	13 330	253 803,20 €	28/05/2023	28/05/2023	
Henri Wallard	N°17 Date : 28/05/2020	13 330	253 803,20 €	28/05/2023	28/05/2023	
Pierre Le Manh	N°17 Date : 28/05/2020	13 330	253 803,20 €	28/05/2023	28/05/2023	
Total		53 320	1 015 212,8€			

Chaque dirigeant mandataire social sera tenu de conserver au nominatif pendant toute la durée de son mandat 25 % des actions définitivement acquises.

Le Conseil d'administration d'Ipsos revoit les analyses et recommandations détaillées présentées par le Comité des Nominations et des Rémunérations, et prend les décisions qu'il juge adéquates au regard de l'intérêt social, de la stratégie ainsi que de la pérennité de la société.

Synthèse des informations concernant les rémunérations, indemnités ou avantages dus ou susceptible d'être dus à raison de la cessation ou du changement des fonctions des mandataires sociaux dirigeants ou postérieurement à l'exercice de celles-ci (Tableau 11 - Code Afep-Medef)

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non concurrence
Didier Truchot Président-Directeur général Début du mandat : 23 février 1988 Fin du mandat d'administrateur : Assemblée générale à tenir en 2024	Non	Non	Oui (1)	Non
Laurence Stoclet Administrateur Début mandat : 8 novembre 2002 Fin du mandat : Assemblée générale à tenir en 2023 et Directeur général délégué Début du mandat : 8 avril 2010 Fin du mandat : Assemblée générale à tenir en 2024	Oui	Non	Oui (2)	Oui (3)
Pierre Le Manh Directeur général délégué Début du mandat : 8 avril 2010 Fin du mandat : Assemblée générale à tenir en 2021	Oui	Non	Oui (2)	Oui (3)
Henri Wallard Directeur général délégué Début du mandat : 21 février 2003 Fin du mandat : Assemblée générale à tenir en 2021	Oui	Non	Oui (2)	Oui (3)

(1) Monsieur Didier Truchot bénéficie d'un engagement de versement d'une indemnité en cas de révocation de son mandat de Président-Directeur général d'Ipsos SA, décrite au paragraphe 1.2.7.

(2) Au titre de leurs contrats de travail respectifs, Madame Laurence Stoclet et Messieurs Pierre Le Manh et Henri Wallard peuvent se voir verser, en plus des indemnités légales de licenciement, (i) une indemnité en cas de changement de contrôle, considéré comme une modification substantielle du contrat de travail au titre d'une clause dite de « conscience » et, (ii) une indemnité au titre d'une clause de non-sollicitation, toutes deux décrites au paragraphe 1.5.7.

Madame Laurence Stoclet a, en outre, droit à une indemnité de licenciement contractuelle correspondant à 12 mois de sa rémunération annuelle totale déduction faite (i) des indemnités légales et conventionnelles et (ii) de l'éventuelle indemnité de non-concurrence qui lui seraient versées.

(3) Au titre de leurs contrats de travail respectifs, Madame Laurence Stoclet et Messieurs Pierre Le Manh et Henri Wallard peuvent se voir verser, en cas de cessation de leurs contrats de travail et en contrepartie d'une clause de non-concurrence, une indemnité décrite au paragraphe 1.5.7.

Ratio d'équité et éléments de comparaison internes sur 5 ans

Ratios d'équités

Pour le calcul des ratios présentés dans le tableau ci-dessous et conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, la Société s'est référée aux lignes directrices de l'AFEP-MEDEF en date du 19 décembre 2019.

Le périmètre retenu est celui des salariés de l'Unité Economique et Sociale France, puisque la « Société Mère », Ipsos SA n'a qu'un seul salarié.

Les ratios ci-dessous ont été calculés sur la base des rémunérations fixes et variables versées au cours des cinq derniers exercices ainsi que des actions attribuées gratuitement au cours des mêmes exercices et valorisées à leur juste valeur (IFRS) à leur date d'attribution au Président directeur général et aux trois directeurs généraux délégués, au titre des mandats sociaux mais aussi au titre des contrats de travail de chacune des personnes concernées.

		2016	2017	2018	2019	2020
Président-Directeur général (Didier Truchot)	par rapport à moyenne et médiane de la Société Mère*	1	1	1	1	1
	par rapport à la moyenne France**	12	12	12	10	13
	par rapport à la médiane France**	17	17	17	14	18
Directeur général délégué (Pierre Le Manh)	par rapport à moyenne et médiane de la Société Mère*	1	1	1	1	1
	par rapport à la moyenne France**	16	16	15	14	16
	par rapport à la médiane France**	22	22	21	19	22
Directeur général délégué (Laurence Stoclet)	par rapport à moyenne et médiane de la Société Mère*	1	1	1	1	1
	par rapport à la moyenne France**	12	12	12	11	12
	par rapport à la médiane France**	16	16	16	15	17
Directeur général délégué (Henri Wallard)	par rapport à moyenne et médiane de la Société Mère*	1	1	1	1	1
	par rapport à la moyenne France**	11	11	11	10	12
	par rapport à la médiane France**	16	16	15	13	16

* La Société mère comprend les rémunérations de Monsieur Didier Truchot et de Madame Laurence Stoclet.

** Ratios d'équité par rapport aux salariés du groupe en France, définis comme les salariés de l'Unité Economique et Sociale France

Eléments de comparaison interne sur 5 ans

Conformément à l'article L.22-10-9 du Code de commerce (anciennement numéroté L. 225-37-3), le tableau ci-dessous présente évolution annuelle de la rémunération totale⁶ du Président-Directeur général et des Directeurs généraux délégués, des performances d'Ipsos, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de l'Unité Economique et Sociale France, autres que les mandataires sociaux dirigeants, et des ratios d'équité, au cours des cinq exercices les plus récents.

⁶ La rémunération totale d'un exercice comporte les rémunérations fixe et variable versées au cours de l'exercice ainsi que les actions attribuées valorisées à leur juste valeur IFRS2 (à noter que la valorisation lors de l'attribution n'est pas nécessairement représentative de la valeur au moment du versement, en particulier si les conditions de performance ne sont pas remplies).

Evolution annuelle des performances du Groupe	2016	2017	2018	2019	2020
Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	1 782,7	1 780,5	1 749,5	2 003,3	1 837,4
Croissance organique %	+3 %	+2,4 %	+0,7 %	+3,8 %	-6,5 %
Marge opérationnelle (en millions d'euros)	180,1	182,3	172,4	198,7	189,9
Taux de Marge opérationnelle sur Chiffre d'affaires	10,1 %	10,2 %	9,9 %	9,9 %	10,3 %
Résultat net part du groupe (en millions d'euros)	106,9	128,5	107,5	104,8	109,5
Croissance du résultat net	14,9%	20,2%	- 16,3%	- 2,5%	4,5%
Free Cash Flow (en millions d'euros)	148,6	80,8	108,1	64,3	265,1
Croissance du Free Cash Flow	1,6%	- 45,6%	33,8%	- 40,5%	312,3%

2016 2017 2018 2019 2020

Evolution annuelle de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Evolution annuelle de la rémunération totale du Président-Directeur général (Didier Truchot)	27%	2%	-2%	-11%	21%
Evolution annuelle de la rémunération totale du Directeur général délégué (Pierre Le Manh)	11%	2%	-5%	-4%	12%
Evolution annuelle de la rémunération totale du Directeur général délégué (Laurence Stoclet)	17%	4%	-1%	-5%	16%
Evolution annuelle de la rémunération totale du Directeur général délégué (Henri Wallard)	17%	1%	-3%	-10%	21%

Evolution annuelle du ratio d'équité par rapport à la rémunération moyenne des salariés en France

Evolution du ratio au regard de la rémunération du Président-Directeur général (Didier Truchot)	25%	0%	-4%	-13%	20%
Evolution du ratio au regard de la rémunération du Directeur général délégué (Pierre Le Manh)	10%	0%	-6%	-7%	12%
Evolution du ratio au regard de la rémunération du Président-Directeur général (Laurence Stoclet)	16%	2%	-3%	-8%	16%
Evolution du ratio au regard de la rémunération du Président-Directeur général (Henri Wallard)	16%	0%	-4%	-12%	21%

Evolution annuelle du ratio d'équité par rapport à la rémunération médiane des salariés en France

Evolution du ratio au regard de la rémunération du Président-Directeur général (Didier Truchot)	25%	2%	-3%	-13%	22%
Evolution du ratio au regard de la rémunération du Directeur général délégué (Pierre Le Manh)	9%	1%	-6%	-7%	13%
Evolution du ratio au regard de la rémunération du Président-Directeur général (Laurence Stoclet)	15%	3%	-2%	-8%	17%

Evolution du ratio au regard de la rémunération du Président-Directeur général (Henri Wallard)

15% 1% -4% -12% 22%

Evolution de la rémunération des salariés

Evolution de la rémunération moyenne des salariés du groupe en France

1% 2% 1% 3% 0%

3.2 Informations sur les rémunérations individuelles des Administrateurs

Montants individuels des rémunérations perçues par les Administrateurs

	Montants bruts versés au titre de l'exercice 2019	Montants bruts versés au titre de l'exercice 2020
Patrick Artus		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	19 000 €	22 100 €
Autres rémunérations	-	-
Mary Dupont-Madinier		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	21 000 €	12 000 €
Autres rémunérations	-	-
Florence von Erb		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	32 000 €	34 700 €
Autres rémunérations	-	-
Neil Janin		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	22 000 €	26 200 €
Autres rémunérations	-	-
Henry Letulle		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	10 000 €	10 800 €
Autres rémunérations	-	-
Anne Marion-Bouchacourt		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	18 000 €	29 700 €
Autres rémunérations	-	-
Sylvie Mayou (adm. représentant les salariés)		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	11 000 €	13 600 €
Autres rémunérations	-	-
Eliane Rouyer Chevalier		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	12 000 €	18 200 €
Autres rémunérations	-	-
Filippo Pietro Lo Franco (nommé le 28/05/2020)		
Rémunération pour la participation aux travaux du Conseil et des comités	N/A	7 600 €
Autres rémunérations	N/A	-
TOTAL	145 000 €	166 600 €

Un tableau précisant la participation et l'assiduité des Administrateurs aux séances du Conseil et des comités tenues en 2020 figure en partie 14.4.3 du Document d'enregistrement universel.

Si le Conseil d'administration devait, à la suite d'une modification de sa composition actuelle, ne plus être composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 et de l'article L. 22-10-3 du Code de commerce, le versement de la rémunération des Administrateurs au titre de leur participation aux travaux du Conseil serait suspendu. Le versement serait rétabli lorsque la composition du Conseil d'administration redeviendrait régulière, incluant l'arriéré depuis la suspension.

Projet de résolutions

Résolutions de la compétence de l'Assemblée générale ordinaire

RÉSOLUTIONS 1 À 3 :

APPROBATION DES COMPTES ANNUELS, AFFECTATION DU RÉSULTAT ET APPROBATION DU DIVIDENDE

- Approbation des comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2020 : bénéfice de 82,4 M€
- Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2020 : bénéfice de 109 M€
- Dividende : 0,90 € (vs 0,45 € au titre de l'exercice 2019)
- Paiement : 05/07/2021 ; Détachement du coupon : 01/07/2021

1^{ère} résolution

Approbation des comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport de gestion du Conseil d'administration et du rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes sociaux pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, approuve les comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils ont été établis et lui sont présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

2^{ème} résolution

Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport de gestion du Conseil d'administration et du rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, approuve les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2020, tels qu'ils ont été établis et lui sont présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

3^{ème} résolution

Affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et mise en distribution d'un dividende de 0,90 € par action

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport de gestion du Conseil d'administration, décide, sur proposition du Conseil d'administration, d'affecter le bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2020, qui s'élève à 82 466 434 € de la façon suivante :

Origine du résultat à affecter :	
Bénéfice de l'exercice	82 466 434 €
Report à nouveau antérieur	163 207 907 €
Total	245 674 341 €
Affectation du résultat :	
Dividende	39 655 940,40 €
Le solde, au poste report à nouveau	206 018 400,60 €
Total	245 674 341 €

L'Assemblée générale décide de fixer à 0,90 € par action le dividende afférent à l'exercice clos le 31 décembre 2020 et attaché à chacune des actions y ouvrant droit.

Le détachement du coupon interviendra le 1er juillet 2021. Le paiement du dividende interviendra le 5 juillet 2021.

Le montant global de dividende de 39 655 940,40 € a été déterminé sur la base d'un nombre d'actions composant le capital social de 44 436 235 au 31 décembre 2020 et d'un nombre d'actions détenues par la Société de 374 079 actions.

Le montant global du dividende et, par conséquent, le montant du report à nouveau seront ajustés afin de tenir compte du nombre d'actions détenues par la Société à la date de mise en paiement du dividende et, le cas échéant, de l'émission d'actions en cas d'attribution définitive d'actions gratuites.

En application des articles 117 quater et 200 A du Code général des impôts, les dividendes perçus sont soumis (pour leur montant brut et sauf dispense sous conditions de revenus) à un prélèvement forfaitaire unique (PFU), sauf option pour l'application du barème progressif de l'impôt sur le revenu.

En cas d'option pour le barème progressif, le dividende proposé est éligible à l'abattement de 40% en application des dispositions de l'article 243 bis du Code général des impôts, qui bénéficie aux personnes physiques fiscalement domiciliées en France, et a été établi par le 2° du 3 de l'article 158 de ce même Code général des impôts.

Il est rappelé que les dividendes versés au titre des trois exercices précédents ont été les suivants :

Exercice	Dividende net/action	Quote-part du dividende éligible à l'abattement (1)
2019	€ 0,45	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement
2018	€ 0,88	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement
2017	€ 0,87	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement

(1) Abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du Code général des impôts.

RÉSOLUTION 4

CONVENTIONS REGLEMENTEES

Une convention nouvelle entrant dans le champ d'application de l'article L.225-38 du Code de commerce a été conclue au cours de l'exercice écoulé et est donc soumise à votre approbation

4^{ème} résolution

Conventions réglementées

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport spécial des Commissaires aux comptes sur les conventions visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce, approuve la convention nouvelle entrant dans le champ d'application de l'article L.225-38 précité et conclue au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020, dont il est fait état dans ce rapport. L'Assemblée générale prend acte également des informations relatives aux conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs, dont l'exécution a été poursuivie au cours de l'exercice écoulé, qui sont mentionnées dans ce rapport et qui ont été examinées à nouveau par le Conseil d'administration lors de sa séance du 31 mars 2021 conformément à l'article L.225-40-1 du Code de commerce.

RÉSOLUTION 5

RENOUVELLEMENT DU MANDAT D'UN ADMINISTRATEUR

- Le renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Anne-Marion Bouchacourt, pour une durée de quatre (4) ans, vous est proposé.

5^{ème} résolution

Renouvellement du mandat d'Administrateur de Madame Anne-Marion Bouchacourt

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, constatant que le mandat d'Administrateur de Madame Anne Marion-Bouchacourt vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale, décide, sur proposition du Conseil d'administration, de renouveler ledit mandat pour une durée de quatre années qui expirera à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

RÉSOLUTION 6 :

VOTE « EX POST » SUR LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GENERAL

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019
- Les éléments de rémunération versés ou attribués au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2020 sont mentionnés dans le tableau de synthèse figurant en page 34 de la présente brochure.
- Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice antérieur ne peuvent être versés que sous réserve et après approbation de l'Assemblée.

6^{ème} résolution

Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Didier Truchot, Président-Directeur général

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, approuve, en application de l'article L.22-10-34, II (anc. L.225-100, III) du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 en raison de son mandat à Monsieur Didier Truchot, Président-Directeur général de la Société, tels que présentés au paragraphe 13.2.1 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTIONS 7 à 9 :

AVIS A TITRE CONSULTATIF « EX POST » SUR LA RÉMUNÉRATION DES TROIS DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019, qui, en principe, ne vise que les rémunérations perçues par les dirigeants en raison de leur mandat social.
- Seuls les éléments de rémunérations perçus par le Président-Directeur général sont concernés par ce dispositif. En effet, les Directeurs généraux délégués ne perçoivent leur rémunération qu'au titre de leur contrat de travail, et non de leur mandat social.
- Néanmoins, à des fins de bonne gouvernance, sont soumis à un avis consultatif « ex-post » les éléments de rémunération versés ou attribués aux Directeurs généraux délégués au titre de l'exercice 2020 en vertu de leur contrat de travail respectif. Ces éléments sont mentionnés dans les tableaux de synthèse figurant en pages 34 de la présente brochure.

7^{ème} résolution

Avis à titre consultatif sur les éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Pierre Le Manh, Directeur général délégué

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires dans le cadre des dispositions visées à l'article L.22-10-34, II (anc. L.225-100, III) du Code de commerce, constate en tant que de besoin l'absence d'élément de rémunération versé ou attribué, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, à Monsieur Pierre Le Manh, en raison de son mandat social de Directeur général délégué, tel que mentionné au paragraphe 13.2.2 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel. L'Assemblée générale émet par ailleurs, à titre consultatif, un avis favorable sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé en raison de son contrat de travail à Monsieur Pierre Le Manh, tels que présentés au paragraphe précité du Document d'Enregistrement Universel.

8^{ème} résolution

Avis à titre consultatif sur les éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Madame Laurence Stoclet, Directeur général délégué

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires dans le cadre des dispositions visées à l'article L.22-10-34, II (anc. L.225-100, III) du Code de commerce, constate en tant que de besoin l'absence d'élément de rémunération versé ou attribué, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, à Madame Laurence Stoclet, en raison de son mandat social de Directeur général délégué, tel que mentionné au paragraphe 13.2.2 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel. L'Assemblée générale émet par ailleurs, à titre consultatif, un avis favorable sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé en raison de son contrat de travail à Madame Laurence Stoclet, tels que présentés au paragraphe précité du Document d'Enregistrement Universel.

9^{ème} résolution

Avis à titre consultatif sur les éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Henri Wallard, Directeur général délégué

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires dans le cadre des dispositions visées à l'article L.22-10-34, II (anc. L.225-100, III) du Code de commerce, constate en tant que de besoin l'absence d'élément de rémunération versé ou attribué, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, à Monsieur Henri Wallard, en raison de son mandat social de Directeur général délégué, tel que mentionné au paragraphe 13.2.2 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel. L'Assemblée générale émet par ailleurs, à titre consultatif, un avis favorable sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé en raison de son contrat de travail à Monsieur Henri Wallard, tels que présentés au paragraphe précité du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 10

APPROBATION « EX-ANTE » DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL (application à Monsieur Didier Truchot du 1^{er} janvier 2021 à la date de dissociation des fonctions)

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019.
- Conformément à l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, sont soumis à votre approbation la politique de rémunération du Président-Directeur général, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions qui lui sont propres.
- La politique de rémunération du Président-Directeur général figure en page 17 de la présente brochure.

10^{ème} résolution

Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général (application à Monsieur Didier Truchot du 1^{er} janvier 2021 à la date de dissociation des fonctions)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L.225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, la politique de rémunération du Président-Directeur général applicable à Monsieur Didier Truchot du 1^{er} janvier 2021 à la date de dissociation de ses fonctions, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions propres au Président-Directeur Général, telle que présentée aux paragraphes 13.1.1 et 13.1.2 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 11

APPROBATION « EX-ANTE » DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL (application à compter de la date de dissociation des fonctions)

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019.
- Conformément à l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, sont soumis à votre approbation la politique de rémunération du Directeur général, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions qui lui sont propres.
- La politique de rémunération du Directeur général figure en page 23 de la présente brochure.

11^{ème} résolution

Approbation de la politique de rémunération du Directeur général (application à compter de la date de dissociation des fonctions)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L.225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur général applicable à compter de la date de dissociation des fonctions, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions propres au Directeur Général, telle que présentée aux paragraphes 13.1.1 et 13.1.4 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 12

APPROBATION « EX-ANTE » DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (application à compter de la date de dissociation des fonctions)

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019.
- Conformément à l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, sont soumis à votre approbation la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions qui lui sont propres.
- La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration figure en page 23 de la présente brochure.

12^{ème} résolution

Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration (application à compter de la date de dissociation des fonctions)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L.225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration n'assumant pas la Direction Générale, applicable à compter de la date de dissociation des fonctions, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions propres au Président du Conseil d'Administration, telle que présentée aux paragraphes 13.1.1 et 13.1.3 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 13

APPROBATION A TITRE CONSULTATIF « EX-ANTE » DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019, qui, en principe, ne vise que les rémunérations perçues par les dirigeants en raison de leur mandat social. Au sens strict du dispositif, seule la politique de rémunération du Président-Directeur général et celle des Administrateurs est concernée par ce dispositif.
- Néanmoins, de la même manière que pour le vote « ex-post », à des fins de bonne gouvernance, est soumise à un vote consultatif « ex-ante » la politique de rémunération applicable aux Directeurs généraux délégués.
- La politique de rémunération des Directeurs généraux délégués figure en page 25 de la présente brochure.

13^{ème} résolution

Approbation à titre consultatif de la politique de rémunération des Directeurs généraux délégués

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L.225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, constate en tant que de besoin, en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, l'absence de toute rémunération des Directeurs généraux délégués en raison de leur mandat, et approuve, à titre consultatif, la politique de rémunération au titre de leur contrat de travail des Directeurs exécutifs qui ont des mandats de Directeur général délégué, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions qui leur sont propres, telle que présentée aux paragraphes 13.1.1 et 13.1.5 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 14

APPROBATION « EX-ANTE » DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES ADMINISTRATEURS

- Dispositif issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite Loi Sapin 2), modifié par l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019, qui vise désormais aussi depuis cette ordonnance, les rémunérations perçues par les Administrateurs, en raison de leur mandat social.
- La politique de rémunération des Administrateurs figure en page 32 de la présente brochure.

14^{ème} résolution

Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L.225-37 du Code de commerce décrivant les éléments de la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L.22-10-8 (anc. L.225-37-2) du Code de commerce, la politique de rémunération des Administrateurs, en ce compris la politique commune à tous les mandataires sociaux et les dispositions qui leur sont propres, telle que présentée aux paragraphes 13.1.1 et 13.1.6 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 15

APPROBATION DES INFORMATIONS RELATIVES AUX REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX, MENTIONNEES A L'ARTICLE L. 22-10-9 I. DU CODE DE COMMERCE

- Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34, I (anc. L.225-100, II) du Code de commerce, les actionnaires d'Ipsos SA sont invités à statuer sur les informations mentionnées à l'article L.22-10-9 I (anc. L. 225-37-3 I) du Code de commerce, relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux d'Ipsos SA au titre de l'exercice 2020.
- Parmi ces informations, figure notamment les ratios d'équité, introduits par la loi Pacte du 22 mai 2019, ainsi que l'évolution des éléments de comparaison sur les 5 derniers exercices (qui sont présentés en pages 34 à 42 de cette brochure).
- L'ensemble de ces informations est présenté au 13.3 du Document d'enregistrement universel 2020 (et de façon plus spécifique, en 13.3.1, les éléments relatifs aux mandataires sociaux dirigeants, et en 13.3.2, ceux relatifs aux Administrateurs).

15^{ème} résolution

Approbation des informations relatives aux rémunérations des mandataires sociaux, mentionnées à l'article L.22-10-9 I du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L.22-10-34, I (anc. L.225-100, II) du Code de commerce, les informations mentionnées à l'article L.22-10-9 I (anc. L. 225-37-3 I) du Code de commerce, telles que présentées à la section 13.3 du chapitre 13 du Document d'Enregistrement Universel.

RÉSOLUTION 16

AUTORISATION DE RACHAT D' ACTIONS AU TRAVERS D'UN PROGRAMME DE RACHAT

Autorisation de rachat d'actions de la Société

- Nombre maximum d'actions pouvant être acquises : 4 443 623 (soit 10 % du capital au 31/12/2020)
- Prix d'achat maximal : 65 € par action
- Montant maximal d'investissement : 250 M€

Bilan du programme de rachat en 2020

Capital social d'Ipsos SA constaté au 1^{er} janvier 2020 (nombre de titres)	44 436 235
Nombre de titres achetés entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020	303 093
Prix moyen pondéré brut des titres achetés	23,924 €
Nombre de titres transférés aux bénéficiaires de plans d'actions gratuites entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020	0
Nombre de titres vendus ou transférés entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020	295 460
Prix moyen pondéré brut des titres vendus	24,033 €
Nombre de titres annulés au cours des 24 derniers mois	139 374
Capital auto-détenu au 31 décembre 2020	374 079 actions soit 0,84 %

Les objectifs et le descriptif du programme de rachat figurent au 19.1.3.2 du Document d'enregistrement universel 2020 ; les opérations réalisées au cours de l'exercice 2020 sur les actions détenues par la Société dans le cadre de son programme de rachat sont présentées dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale en page 11 de la présente brochure.

16^{ème} résolution

Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet de permettre à la société de racheter ses actions propres dans la limite d'un nombre d'actions égal à 10 % de son capital social

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration, autorise, conformément aux articles L.22-10-62 et suivants du Code de commerce, au Règlement (UE) n° 596/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014, et aux pratiques de marché admises par l'AMF, la Société, pour les raisons et sous réserve des termes et conditions détaillés ci-dessous, à acheter des actions de la Société afin de :

- (i) gérer le marché secondaire et la liquidité des actions par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement, dans le cadre d'un contrat de liquidité ;
- (ii) attribuer, vendre, allouer ou céder des actions aux salariés et/ou mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés qui lui sont liées, conformément à la réglementation applicable, en particulier dans le cadre des plans d'épargne entreprise ou groupe, dans le cadre des plans d'actionariat au profit des salariés de la Société et/ou des sociétés qui lui sont liées en France et/ou à l'étranger, ou dans le cadre des plans d'options sur actions de la Société et/ou des sociétés qui lui sont liées en France et/ou à l'étranger, ou encore dans le cadre de l'attribution gratuite d'actions de la Société par la Société et/ou par les sociétés qui lui sont liées aux salariés ou mandataires sociaux de la Société et/ou des sociétés qui lui sont liées en France et/ou à l'étranger (que ce soit ou non conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce), et réaliser toute opération de couverture afférente à ces opérations conformément à la réglementation applicable ;
- (iii) livrer les actions ainsi achetées aux titulaires de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société lors de l'exercice des droits attachés à ces valeurs mobilières, conformément à la réglementation applicable ;
- (iv) conserver les actions achetées pour remise ultérieure à l'échange ou en paiement dans le cadre d'opérations éventuelles de croissance externe ;
- (v) annuler les actions ainsi achetées, sous réserve de l'adoption de la 17^{ème} résolution de la présente Assemblée générale ;
- (vi) accomplir tout autre acte qui est ou deviendra permis par la loi française ou la réglementation de l'AMF, ou, plus généralement, tout acte conforme aux réglementations applicables.

Cette autorisation pourra être mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Le nombre maximum d'actions achetées par la Société pendant la période du programme de rachat ne pourra pas excéder 10% des actions composant le capital de la Société à la date de la présente Assemblée générale d'actionnaires, étant précisé que ce plafond est réduit à 5% s'agissant d'actions acquises par la Société en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure en paiement ou en échange dans le cadre d'une opération de croissance externe ;
- Le montant total de ces achats, après déduction des frais, ne pourra pas excéder 250 000 000 € ;
- Le prix maximum d'achat dans le cadre du programme de rachat d'actions ne pourra pas excéder 65 € par action, avec une valeur nominale de 0,25 €, hors frais d'opération ;
- Les acquisitions réalisées par la Société ne pourront en aucun cas amener la Société à détenir à quelque moment que ce soit plus de 10% des actions ordinaires composant son capital social.

L'achat, la vente ou le transfert d'actions pourra être effectué à tout moment, excepté pendant une offre publique d'achat visant les titres de la Société déposée par un tiers, et par tous moyens, sur le marché ou de gré à gré, y compris par acquisition ou cession de blocs, par voie d'offre publique, ou par le recours à des options (à l'exception de la vente d'options de vente) ou à des instruments financiers à terme négociés sur un marché réglementé ou de gré à gré, ou par émission de titres convertibles ou échangeables en actions de la Société, de titres remboursables en actions de la Société ou de titres donnant droit, lors de leur exercice, à l'attribution d'actions de la Société, conformément aux conditions prévues par les autorités de marché et la réglementation applicable.

L'Assemblée générale confère tous pouvoirs au Conseil d'administration (avec faculté de subdélégation sous réserve de la réglementation applicable) pour :

- mettre en œuvre la présente autorisation ;
- placer tous ordres d'achat et de vente, et conclure tous accords, en particulier pour la tenue des registres d'achats et de ventes d'actions, conformément à la réglementation applicable ;
- procéder à tous dépôts, accomplir toutes formalités, et, plus généralement, faire tout ce qui est nécessaire.

Le Conseil d'administration détaillera dans son rapport à l'Assemblée générale des actionnaires toutes les opérations exécutées en vertu de la présente autorisation. La présente autorisation est donnée pour une période de 18 mois à compter de la présente Assemblée générale. Cette autorisation prive d'effet, à compter de la date des présentes, l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 28 mai 2020 dans sa dix-septième résolution.

Résolutions de la compétence de l'Assemblée générale extraordinaire

17^{ème} résolution

Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet d'annuler des actions acquises par la Société dans le cadre de son programme de rachat d'actions, dans la limite de 10% de son capital social par période de 24 mois

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration, et du rapport spécial des Commissaires aux comptes, et statuant conformément à l'article L. 22-10-62 du Code de commerce, autorise le Conseil d'administration :

- à annuler, sur la seule base des décisions du Conseil d'administration, en une ou plusieurs fois, tout ou partie des actions que la Société détient ou peut détenir à la suite de la mise en œuvre du programme de rachat d'actions approuvé par la Société, dans la limite de 10 % du nombre total d'actions qui composent le capital au jour de l'annulation par périodes de 24 mois, et procéder aux réductions correspondantes du capital social, en imputant l'excédent du prix d'achat des actions annulées sur leur valeur nominale sur tout poste de réserves et de primes disponibles, y compris la réserve légale, celle-ci dans la limite de 10 % de la réduction du capital réalisée ;

- à constater la réalisation d'une ou plusieurs réductions du capital, modifier en conséquence les statuts de la Société et accomplir toutes formalités requises ;

- à déléguer tous pouvoirs pour l'application de ses décisions, conformément aux dispositions législatives en vigueur lors de la mise en œuvre de l'autorisation.

Cette autorisation est consentie pour une période de 24 mois à compter de la date de la présente Assemblée générale ; elle prive d'effet, à compter de la date des présentes, l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 28 mai 2020 dans sa dix-huitième résolution.

18^{ème} résolution

Pouvoirs à l'effet d'accomplir toutes les formalités légales requises pour mettre en œuvre les décisions de l'Assemblée générale des actionnaires

L'Assemblée générale confère tous pouvoirs au porteur d'un original, d'une copie ou d'un extrait du procès-verbal de la présente Assemblée générale en vue d'accomplir toutes les formalités légales ou administratives et de faire tous dépôts et publicité prévus par la législation en vigueur.

Exposé sommaire de la situation du Groupe

1. Situation et activité du groupe Ipsos au cours de l'exercice 2020

Le chiffre d'affaires d'Ipsos s'établit à 1 837,4 millions d'euros pour l'ensemble de l'année 2020, en baisse de 8,3% par comparaison avec l'exercice 2019.

A taux de change et périmètre constants, la baisse d'activité est de 6,5% après la prise en compte d'effets de change négatifs à 2,5%, notamment liées à la baisse de la valeur des monnaies de nombreux pays émergents et à celle du dollar américain en fin d'exercice et d'effets de périmètre positifs pour 0,8%, attribuables à l'intégration de Maritz Mystery Shopping aux Etats-Unis et d'Askia en France et en Grande-Bretagne.

L'amplitude de cette baisse d'activité s'est réduite au fil de l'année. Elle était de 13,5% à la fin du premier semestre, de 9,9% à fin septembre et donc de 6,5% à fin décembre pour l'ensemble de l'année 2020, grâce à un dernier trimestre positif à 1,4% de croissance organique.

Chiffre d'affaires consolidé (en millions d'euros)	2020	2019	Variation périodique totale 2020 / 2019	Croissance organique périodique
Premier trimestre	428,7	422,1	1,6%	0%
Deuxième trimestre	357,3	481,3	(25,8)%	(25,3)%
Troisième trimestre	468,6	499,4	(6,2)%	(3,3)%
Quatrième trimestre	582,9	600,5	(3,0)%	1,4%
Total exercice	1 837,4	2 003,3	(8,3)%	(6,5)%

L'activité est restée stable au premier trimestre, lui-même composé de deux très bons mois en janvier et février et d'un mauvais mois de mars. Elle s'est effondrée au deuxième trimestre avec une décroissance organique de 25,3% aboutissant à une baisse de 13,5%, pour le semestre.

Toujours sur la base du même périmètre et de taux de change constant, la baisse a été de seulement 3,3% durant le troisième trimestre.

Enfin, d'octobre à décembre la croissance organique est redevenue positive à +1,4%. La performance du dernier trimestre est notable à au moins deux titres : d'une part le T4 est le seul trimestre de l'année 2020 qui enregistre une évolution positive, d'autre part, cette progression s'applique à un dernier trimestre 2019 qui avait été, lui-même, très positif avec une progression organique de 5%.

Visuellement, les valeurs publiées aux taux de change courants sont moins favorables. D'octobre à décembre, le chiffre d'affaires baisse de 3% en raison d'effets de change négatifs de 5,2% compensés en partie seulement par les effets positifs, pour 0,8%, de l'acquisition de Maritz Mystery Shopping et Askia.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PAR AUDIENCE

En millions d'euros	CA 2020	Contribution	Croissance totale 2020 / 2019	Croissance organique
Consommateurs ¹	765,2	42%	(15,2)%	(12,5)%
Clients et salariés ²	407,7	22%	(20,9)%	(21)%
Citoyens ³	346,5	19%	27,7%	29,5%
Médecins et patients ⁴	318,0	17%	1,3%	4%
Chiffre d'affaires annuel	1 837,4	100%	(8,3)%	(6,5)%

Répartition des Lignes de Service par segment d'audience :

1- Brand Health Tracking, Creative Excellence, Innovation, Ipsos UU, Ipsos MMA, Market Strategy & Understanding, Observer (excl. public sector), Social Intelligence Analytics

2- Automotive & Mobility Development, Audience Measurement, Customer Experience, Channel Performance (including Retail Performance and Mystery Shopping), Media development

3- Public Affairs, Corporate Reputation

4- Pharma (quantitative et qualitative)

Par audience, les évolutions au fil de l'année sont, elles aussi, positives. On observe, pour toutes les audiences, une amélioration régulière des niveaux d'activité.

Sur l'audience « consommateurs » qui représente 42% de l'activité, la baisse était, en organique, de 19% au 30 juin. Elle se situe à 17% au 30 septembre et à 12,5% au 31 décembre.

L'audience « clients et salariés » représente 22% de l'activité. Ici l'amélioration est plus lente. L'activité enregistrait une baisse organique de 21% au 30 juin, de 22,5% au 30 septembre. La décroissance est revenue à 21% au 31 décembre. Le poids de certains secteurs très affectés par l'épidémie de Covid-19 continue de peser. Les constructeurs automobiles, les compagnies aériennes, les chaînes d'hôtels, entre autres, sont les perdants de 2020. Ipsos en subit les conséquences dans ce segment.

L'audience « médecins et patients », compte pour 17% des revenus de 2020. Elle est en pleine expansion. Le chiffres d'affaires d'Ipsos était, en organique toujours, en baisse de 5,5% au 30 juin. Il est revenu en territoire positif à la fin du troisième trimestre, à +1%, et achève l'année à +4%. Les laboratoires pharmaceutiques sont, dans ce segment, la clientèle principale. Après une période de très fort ralentissement de leurs commandes, au début de la pandémie, ils ont su réévaluer leurs besoins et initialiser de nombreux programmes de recherche, liés ou pas à l'épidémie.

Enfin, l'audience « citoyens » performe tout au long de l'année. En 2020, elle représente 19% de l'activité, soit 6 points de plus qu'en 2019. Sur le total des contrats consacrés à cette audience, la croissance organique était de 11,5% à fin juin, de 27% à fin septembre et de 29,5% à fin décembre.

Ipsos bénéficie dans cette activité de sa conviction, exprimée déjà depuis de nombreuses années, que la recherche sociale et les programmes de recherche sur l'état et l'évolution des opinions publiques sont des problématiques majeures et durables qui exigent, tant du côté des équipes que des moyens de production et d'analyse des informations, des expertises et des capacités spécifiques qu'Ipsos est un des rares acteurs globaux du marché à détenir.

Il s'agit, évidemment, de spécialisations très complémentaires de celles déployées auprès des autres « audiences ». Ce sont les mêmes personnes qui sont sollicitées, tour à tour ou en même temps, citoyens / consommateurs / clients / patients, même si les moyens et les protocoles mis en œuvre sont différents d'une audience à l'autre. Il existe des liens entre ces univers, des interactions qu'Ipsos est en mesure de repérer et de comprendre.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PAR RÉGION

En millions d'euros	2019	Contribution	Croissance totale 2019 / 2018	Croissance organique
EMEA	859,6	43%	12,9%	2%
Amériques	769,9	38%	17,8%	4%
Asie-Pacifique	373,7	19%	11,7%	7%
Chiffre d'affaires annuel	2 003,3	100%	14,5%	3,8%

Cette dynamique se manifeste également dans toutes les régions, même si l'Asie-Pacifique conserve sa première place, avec une croissance organique de 7%, très supérieure à celle des Amériques (+4%) ou de l'ensemble Europe / Moyen-Orient / Afrique (+2%).

L'activité d'Ipsos a été tout particulièrement soutenue dans des marchés importants tels que les États-Unis, le Royaume-Uni, la Chine, la France, la Russie, la Turquie et l'Inde. Ces performances, au-delà de la moyenne, ne sont toutefois pas seulement l'apanage des grands marchés. Les équipes d'Ipsos ont aussi progressé en Europe de l'est et en Asie du nord et du sud-est. Certains pays en Europe de l'ouest mais aussi au Moyen-Orient et en Afrique ont évolué moins vite et moins fort que la moyenne de la compagnie. A charge pour eux de faire mieux dès 2020.

2. Présentation des comptes consolidés du groupe Ipsos

Performance financière

Compte de résultat résumé

En millions d'euros	2020	2019	Variation 2020 / 2019
Chiffre d'affaires	1 837,4	2 003,3	(8,3)%
Marge brute	1 180,5	1 288,5	(8,4)%
Marge brute / CA	64,2%	64,3%	-
Marge opérationnelle	189,9	198,7	(4,5)%
Marge opérationnelle / CA	10,3%	9,9%	-
Autres produits et charges non courants / récurrents	(6,2)	(16,4)	-
Charges de financement	(20,6)	(26,6)	(22,8)%
Impôts	(38,9)	(36,9)	5,5%
Résultat net, part du Groupe	109,5	104,8	4,5%
Résultat net ajusté*, part du Groupe	129,6	129,5	0,1%

*Le résultat net ajusté est calculé avant (i) les éléments non monétaires liés à l'IFRS 2 (rémunération en actions), (ii) avant l'amortissement des incorporels liés aux acquisitions (relations clients), (iii) l'impact net d'impôts des autres charges et produits non courants, (iv) impacts

non monétaires sur variations de puts en autres charges et produits financiers et (v) avant les impôts différés passifs relatifs aux goodwill dont l'amortissement est déductible dans certains pays.

Postes du compte de résultat

Au total, la **profitabilité** du Groupe pour 2020 est en hausse d'environ 40 points de base par rapport à l'an dernier, soit 10,3% de marge opérationnelle contre 9,9% en 2019.

Cette performance est d'autant plus remarquable qu'à mi-année, la profitabilité était en baisse de 230 points de base, compte-tenu de la chute soudaine d'activité intervenue à compter de la mi-mars. Cette brutalité ne nous avait pas permis de réduire nos coûts dans les mêmes proportions au premier semestre car ils sont en partie fixes et étaient proportionnés à la croissance prévue jusque-là pour l'année 2020.

Les différentes mesures d'économies prises ont permis de combler ce retard de marge sur le deuxième semestre, d'autant que la pandémie a encore accentué l'effet de saisonnalité, avec 43% du chiffre d'affaires annuel reconnu au premier semestre et 57% au deuxième semestre.

Il est rappelé ici que le marché des études est caractérisé traditionnellement par une forte saisonnalité et une activité accrue au deuxième semestre, au fur et à mesure de la réalisation des contrats. Ainsi, le chiffre d'affaires reconnu durant le premier semestre représente normalement en moyenne sur les dernières années environ 45% du chiffre d'affaires de l'exercice (à périmètre et taux de change constants). En revanche, du côté des charges opérationnelles, la reconnaissance des coûts au compte de résultat est plutôt linéaire, tout au long de l'année.

La société a réalisé et même dépassé le plan de 109 millions d'euros d'économies annoncé en juillet sur l'ensemble de l'année 2020 (dont environ 42 millions sur la masse salariale - plus 29 millions de subventions gouvernementales - et environ 38 millions sur les charges générales d'exploitation). C'est au total 113 millions d'euros qui ont pu être économisés, dont 46 millions d'euros au premier semestre et 67 millions d'euros au deuxième semestre.

Par catégorie, ces économies proviennent des coûts de personnel (43 millions d'euros), des subventions gouvernementales perçues pour 29 millions d'euros et des charges générales d'exploitation (41 millions d'euros).

La marge brute (qui se calcule en retranchant du chiffre d'affaires des coûts directs variables et externes liés à l'exécution des contrats) est stable et s'établit à 64,2 % contre 64,3 % en 2019. A taux de change et périmètre constants, il aurait été de 64,3% précisément.

L'évolution du ratio de marge brute est à relier au mix des modes de collecte de données, sachant que certains terrains d'enquête en face à face (ayant des taux de marge brut plus bas), à l'arrêt durant la période de premier confinement, ont pu être remplacés dans certains cas par des enquêtes en ligne à plus haute marge brute. Ceci dit, les contrats les plus importants de suivi de l'évolution de la pandémie ont été réalisés par les équipes « Public Affairs » dans un certain nombre de pays, en face à face. Au total sur 2020, les enquêtes en ligne représentent 60% de l'activité contre 55% en 2019.

En ce qui concerne les coûts d'exploitation, **la masse salariale** est en baisse de 4,4%, sous les effets combinés d'une diminution des effectifs et de différents mécanismes de réduction de salaire.

Les effectifs permanents sont de 16 644 personnes à fin décembre 2020 contre 18 448 à fin décembre 2019, soit une baisse de 9,8% qui s'est produite à partir du deuxième trimestre, grâce à la mise en place du gel des recrutements et remplacements.

Les mécanismes de réduction de salaire (simple réductions volontaires et temporaires de salaire consenties par un certain nombre de salariés, comprises entre 10% et 20% pour les cadres dirigeants ; réduction des heures travaillées ; congés sans solde ;...) ont, eux, représenté des économies d'environ 17 millions d'euros entre la mi-mars et la fin de l'année.

Le poste « Charges de personnel – hors rémunération en actions » comptabilise aussi une provision pour bonus à verser au titre de l'exercice 2020 qui est supérieure à celle de 2019 d'environ 20 millions d'euros, pour deux raisons : d'une part, le Groupe a réalisé une marge opérationnelle meilleure qu'en 2019 et, d'autre part, il est prévu de compenser les réductions volontaires de salaire (consenties sans réduction des heures travaillées) pour environ 9 millions d'euros.

Le coût **des rémunérations variables en action** est en hausse à 8,7 millions d'euros contre 6,9 millions d'euros en 2019 car le passage de la période d'acquisition des plans d'actions gratuites de 2 à 3 ans, décidé en 2018, a eu pour effet d'allonger l'étalement de la charge IFRS2. En rythme normalisé, cette charge sera un peu supérieure à 10 millions d'euros en 2021.

Les frais généraux sont contrôlés et diminuent au total d'environ 45 millions d'euros (soit -20,7%), grâce à la limitation d'un certain nombre de postes de dépenses discrétionnaires et, notamment, avec l'arrêt des voyages (pour 21 millions d'euros) et des économies en relation avec l'utilisation des bureaux (pour 7 millions d'euros).

Le poste « **Autres charges et produits opérationnels** » affiche un solde positif de 16,4 millions d'euros (contre -1 million d'euros en 2019). Il incorpore essentiellement deux éléments nouveaux, à relier à la pandémie : d'une part, les subventions reçues au titre des systèmes de chômage partiel mis en place par les états de certains pays (Allemagne, Australie, Canada,

Chine, France et Hong-Kong notamment), pour 29 millions d'euros sur l'année ; d'autre part des coûts de licenciement spécifiquement liés à la sous-activité pour 7 millions d'euros.

En dessous de la marge opérationnelle, **les dotations aux amortissements des incorporels** liés aux acquisitions concernent la partie des écarts d'acquisition affectée aux relations clients au cours des 12 mois suivant la date d'acquisition et faisant l'objet d'un amortissement au compte de résultat selon les normes IFRS sur plusieurs années. Cette dotation s'élève à 5,4 millions d'euros contre 5,2 millions précédemment.

Le solde du poste **autres charges et produits non courants et non récurrents** s'établit à -6,2 millions d'euros contre -16,4 millions d'euros l'an dernier. Il prend en compte des éléments à caractère inhabituel ou non liés à l'exploitation.

En 2019, ces charges incluaient des coûts d'acquisition pour 2,4 millions d'euros ainsi que des coûts liés aux plans de restructuration pour 7,9 millions d'euros reliés à la fin de la mise en œuvre du programme TUP (« Total Understanding Project ») et à l'intégration de GfK Research.

En 2020, ces charges incluent des frais d'acquisition pour 0,8 millions d'euros en relation avec les opérations Maritz Mystery Shopping et Askia réalisées fin janvier et, surtout, des coûts de réorganisation et de rationalisation pour 14,3 millions d'euros contre 24,6 millions d'euros durant l'année 2019 qui avait été impactée par de nombreuses réorganisations internes avec la mise en place de la nouvelle structure TUP.

Du côté des produits, ce poste enregistre principalement un produit net de 8,9 millions d'euros lié à la décision d'activer depuis janvier 2018 les coûts internes de développement (ce produit net était de 11,8 millions d'euros en 2019). Il est rappelé que jusque-là, le Groupe n'activait que ses coûts de développement externes lorsque les conditions définies dans ses méthodes comptables étaient réunies. Suite à l'amélioration de son système de suivi interne, Ipsos a pu activer selon ces mêmes conditions ses coûts de développement internes qui sont constitués des charges de personnel de ses équipes travaillant sur ses plateformes et projets. Cette décision a permis une meilleure appréhension des coûts totaux des efforts de Recherche & Développement entrepris par Ipsos. Elle a entraîné un changement d'estimation comptable des montants qui sont à présent activés. Conformément à la règle IAS8, la méthode prospective a été appliquée à compter du 1er janvier 2018 pour comptabiliser ces impacts dans le compte de résultat. Afin de ne pas créer de distorsion dans la lecture de la marge opérationnelle du fait de la reconnaissance d'un produit de capitalisation non compensé par des amortissements au cours des premiers exercices de mise en œuvre de ce changement d'estimations comptables, les effets positifs sur le résultat opérationnel de cette première période de reconnaissance d'actifs incorporels ont été classés dans le poste « autres charges et produits non courants et non récurrents », en dessous de la marge opérationnelle. Il avait été décidé en 2018 que le même traitement serait appliqué sur les quatre exercices suivants, avec un effet positif sur le compte de résultat qui diminuerait chaque année, jusqu'au moment où la mise en œuvre de la capitalisation atteindrait sa vitesse de croisière, en 2022, compte tenu d'une durée d'amortissement générale de cinq ans pour ce type d'actifs.

Les charges de financement. La charge d'intérêts nette s'élève à 20,6 millions d'euros contre 26,6 millions d'euros, en raison non seulement d'une baisse significative de l'endettement financier en relation avec une bonne génération de trésorerie mais aussi grâce au remboursement fin septembre d'une tranche d'un emprunt obligataire privé « USPP » pour 185 millions USD qui portait un coupon de 5% et qui a été remplacé par des financements à des taux moins élevés.

Impôts. Le taux effectif d'imposition au compte de résultat en norme IFRS s'établit à 26,1 % contre 25,9 % l'année passée. Il intègre une charge d'impôts différés passifs de 3,5 millions d'euros qui vient annuler l'économie d'impôts réalisée grâce à la déductibilité fiscale des amortissements d'écarts d'acquisition dans certains pays, alors même que cette charge d'impôts différés ne serait due qu'en cas de cession des activités concernées (et qui est par conséquent retraitée dans le résultat net ajusté).

Le Résultat net, part du Groupe, s'établit à 109,5 millions d'euros contre 104,8 millions en 2019, soit une hausse de 4,5%.

Le Résultat net ajusté, part du Groupe, qui est l'indicateur pertinent et constant utilisé pour la mesure de la performance, s'établit à 129,6 millions d'euros contre 129,5 millions d'euros en 2019, soit une hausse de 0,1 %. Le groupe aura donc atteint son objectif de préserver ses marges malgré la pandémie.

Structure financière

Flux de trésorerie. La capacité d'autofinancement est stable et s'établit à 262,1 millions d'euros contre 266,4 millions en 2019.

En revanche, la génération de trésorerie libre d'exploitation, à 265 millions d'euros, a atteint un record. Elle avait été en ligne avec les prévisions pour le premier trimestre, en raison du bon niveau des ventes à la fin de l'année 2019 et en début 2020, qui s'étaient matérialisées en encaissements sur le premier semestre.

Cela s'est combiné à la baisse de l'activité après la mi-mars, qui s'est accompagnée d'une baisse du poste clients au 31 décembre 2020 de 79 millions d'euros. Au total, le besoin en fonds de roulement connaît une variation positive de 134,6 millions d'euros en 2020.

Les investissements courants en immobilisations corporelles et incorporelles sont principalement constitués d'investissements informatiques et se sont élevés à 35,1 millions d'euros au premier semestre contre 43,2 millions sur l'année précédente.

En ce qui concerne les investissements non courants, Ipsos a investi environ 22 millions d'euros, en procédant notamment à deux acquisitions : Maritz Mystery Shopping et Askia. Ces deux sociétés ont été intégrées dans les comptes consolidés à compter du 1er février 2020.

Les capitaux propres s'établissent à 1 121 millions d'euros au 31 décembre 2020 contre 1 122 millions publiés au 31 décembre 2019.

Les dettes financières nettes s'élèvent à 346,5 millions d'euros, en baisse significative par rapport au 31 décembre 2019 (578,4 millions d'euros). Le ratio d'endettement net diminue à 30,9% contre 51,5% au 31 décembre 2019. Le ratio de levier (calculé hors impact IFRS16) s'établit à 1,6 fois l'EBE (contre 2,4 fois au 31 décembre 2019) ; ce type de niveau n'avait pas été atteint depuis 2010.

Position de liquidité. La trésorerie en fin d'année s'établit à un niveau record de 216,0 millions d'euros au 31 décembre 2020 contre 165,4 millions d'euros au 31 décembre 2019, assurant une bonne position de liquidité à Ipsos.

Le groupe dispose par ailleurs de plus de 400 millions d'euros de lignes de crédit disponibles à plus d'un an, lui permettant de faire face à ses échéances de dette de 2021.

Compte tenu de cette position solide, il sera proposé à l'Assemblée générale des actionnaires devant se réunir le 27 mai prochain, une distribution **de dividendes de 90 centimes par action** au titre de l'exercice 2020, soit le double de la distribution de 45 centimes mise en paiement le 3 juillet 2020 au titre de l'exercice 2019 (qui avait été réduite de moitié par rapport aux 89 centimes par action initialement envisagés en février 2020).

3. Présentation des comptes sociaux

Ipsos SA est la société holding du groupe Ipsos. Elle n'a pas d'activité commerciale. Elle est propriétaire de la marque Ipsos et facture aux filiales des redevances de marque pour son utilisation.

Les états financiers présentés ont été établis conformément aux règles généralement admises en France et sont homogènes par rapport à l'exercice précédent. Ces règles figurent principalement dans les textes suivants : articles L.123-12 à L.123-18 et R.123-172 à R.123-208 du Code de commerce, et Règlement CRC 99-03 du 29 avril 1999 relatif au Plan comptable général.

Au cours de l'exercice social 2020, Ipsos SA a enregistré un bénéfice net de 82 466 434 euros.

Le total des produits d'exploitation, des produits financiers et des produits exceptionnels s'est élevé à 184 439 658 euros alors qu'il ressortait à 158 500 130 euros pour l'exercice précédent.

Le total des charges d'exploitation, financières et exceptionnelles (avant impôt sur les bénéfices) s'est élevé à 102 944 371 euros, contre 92 820 135 euros, pour l'exercice précédent.

Ipsos SA, formant un groupe fiscal avec sa filiale Ipsos (France) SAS et certaines de ses sous-filiales françaises, constate une créance d'impôt de 971 147 euros. Aucune charge d'Ipsos SA n'est non déductible fiscalement au titre de l'article 39-4 du Code général des impôts.

En conséquence, après déduction de toutes charges, impôts et amortissements, le résultat d'Ipsos SA se solde par un bénéfice de 82 466 434 euros.

4. Événements postérieurs à la clôture de l'exercice 2020

A la connaissance d'Ipsos et à l'exception des éléments décrits dans le Document d'Enregistrement Universel, aucun autre changement significatif de la situation financière et commerciale du groupe Ipsos n'est survenu depuis la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

5. Evolution et perspectives d'avenir

Communiqué publié le 24 février 2021 (extrait)

Ipsos connaît un début d'exercice 2021 dans la ligne des tous derniers mois de 2020.

Le niveau d'activité moyen est positif, tant du côté du carnet de commandes que de celui du chiffre d'affaires, même si d'une région à l'autre, d'une audience à l'autre, d'un secteur d'activité à l'autre, ces mêmes indicateurs montrent d'importantes variations.

La crise épidémique n'est pas achevée. Les conséquences à court et à long terme de cette crise sur la Société et les marchés font l'objet de nombreux débats.

Qui sait si nous allons revivre des poussées inflationnistes, aboutissant à une hausse importante des taux d'intérêts ou si, au contraire, à force d'épargner, les ménages et peut-être aussi les entreprises vont laisser les pouvoirs publics essayer seuls d'éviter une crise sociale, économique et financière considérable.

Qui sait si, de variants en variants, la Covid-19, devenue la Covid-20 ne va pas, à nouveau, perturber notre capacité à travailler, à consommer et à investir avec une énergie et une confiance suffisantes.

Qui sait si, à force d'être considérées comme fragiles, les institutions étatiques ne vont pas chercher à développer des pratiques autoritaires qui viendraient mettre à mal les idéaux qui ont donné, à l'Occident au moins, les perspectives sans lesquelles jamais les technologies et les modèles sociaux - qui soutiennent la prospérité relative du Monde tel qu'il est - n'auraient pu se développer.

Nous devons aussi garder en tête d'autres sujets majeurs, comme la détérioration de l'environnement, le changement climatique et la dégradation des mécanismes de protection de la vie privée pour apprécier la situation d'Ipsos dans les domaines de la création, de l'analyse et de la diffusion d'informations.

Le contexte génère pour Ipsos des opportunités de croissance de plus en plus fortes. Le marché que nous adressons est à l'évidence crucial. Aucune entreprise, aucune institution ne peut aujourd'hui se reposer sur ce qu'elle sait d'hier. Bien sûr, les connaissances et les expériences issues du « monde d'avant » sont utiles mais elles sont insuffisantes. Les produits et les services de demain ne sont que très partiellement ceux d'aujourd'hui. Les moyens pour engager et convaincre les personnes ne sont plus ceux d'il y a cinq ans et, peut-être, même plus ceux de l'année dernière.

Ipsos, en 2020, a su se montrer résilient et agile. Nous sommes satisfaits d'avoir pu, en quelques mois, retrouver un bon niveau d'activité, faire preuve de frugalité, sans perdre en efficacité et en qualité.

La compagnie a aussi généré un montant sans précédent de cash-flow, qui est le garant de notre capacité à investir et à rémunérer convenablement nos actionnaires et nos équipes.

Nous sommes fiers d'avoir réussi à améliorer la relation avec nos clients, lesquels n'ont jamais été aussi nombreux à nous différencier de nos concurrents et à reconnaître la qualité de nos services. Dans l'étude que nous réalisons en continu dans le monde entier à l'issue de chaque projet que nous effectuons, la note moyenne que nos équipes ont recueillie est de 9, sur une échelle de 0 à 10. C'est la moyenne la plus élevée jamais enregistrée, grâce bien sûr, à un nombre de notes à 9 ou 10 largement supérieur à toutes les autres notes échelonnées entre 0 – ça n'arrive jamais – et 8 – c'est assez fréquent. N'oublions pas que ces scores reflètent la qualité du travail accompli par des équipes travaillant dans 90 marchés différents, avec 5 000 clients nous confiant des dizaines de milliers de programmes, dont certains sont facturés 10 000 euros, et d'autres plusieurs millions d'euros. Cette performance est la démonstration de la résilience d'Ipsos, de sa capacité à bien opérer dans les contextes les plus volatiles et, pour tout dire, les plus difficiles.

Evidemment, être résistant ou résilient ne suffit pas. Ipsos est une société sérieuse, intègre, respectueuse des marchés dans lesquels elle intervient, engagée dans une politique ambitieuse de développement durable, progressant sur des objectifs d'inclusion, de diversité et d'égalité entre les genres.

Ipsos veut préserver son indépendance et sa capacité à opérer avec un horizon de temps suffisant pour construire, jour après jour, une compagnie qui saura conserver la confiance de ses clients et qui pourra attirer talents et nouvelles opportunités.

L'agilité est l'autre élément essentiel à la réalisation de cette ambition. En 2020, Ipsos a su, en quelques mois, faire évoluer ses solutions, promouvoir de nouvelles offres rendues possibles par l'utilisation de technologies et de systèmes qu'il ne maîtrisait pas il y a encore deux ans.

En 2021 et dans les années suivantes, Ipsos va devenir un promoteur actif de plusieurs plateformes qui permettent de produire et d'analyser beaucoup plus vite et avec davantage de souplesse de grandes quantités de données.

De nombreuses initiatives vont permettre à Ipsos de s'installer avec force ou d'accélérer son développement sur de nouvelles expertises : le recueil automatique de données, l'intégration de données, la prédictivité des analyses, la simplification des protocoles que rendent possibles l'usage accru de l'intelligence artificielle et des systèmes d'analyse contextuelle des données non-structurées.

Grâce à cela, les nouveaux services vont franchir aisément la barre des 20% du chiffre d'affaires d'Ipsos en 2021, alors qu'ils ne pesaient que 7% en 2015, 15% en 2019 et 19% en 2020.

Si la situation sanitaire ne connaît pas une nouvelle dégradation importante et mondiale, le chiffre d'affaires d'Ipsos en 2021, à taux de change et périmètre constants, sera plus élevé qu'en 2020. Il devrait se situer à un niveau voisin de 2019, sans qu'il soit possible aujourd'hui d'être plus précis.

La marge opérationnelle progressera. L'amplitude de son amélioration est dépendante, bien sûr, du niveau de chiffre d'affaires atteint par la compagnie et aussi du retour à un bon équilibre entre les unités (régions et audiences) qui la composent.

6. Proposition d'affectation du résultat

Compte tenu du résultat de l'exercice de 82 466 434 euros, du report à nouveau antérieur de 163 207 907 euros, le bénéfice distribuable de l'exercice s'élève à 245 674 341 euros.

Il est proposé à l'Assemblée générale de distribuer un dividende de 0,90 € par action et d'affecter le solde du bénéfice distribuable au poste « report à nouveau ».

Le dividende serait mis en paiement le 5 juillet 2021.

Pour les résidents fiscaux français, ces dividendes sont imposés depuis 2018 sous le nouveau régime de Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU), une « Flat tax » au taux global de 30% (dont 17,2% de prélèvements sociaux) applicable de plein droit sauf option expresse, globale et irrévocable pour l'imposition selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu. En cas d'option pour le barème progressif, le dividende serait éligible à l'abattement de 40 % visé à l'article 158, Paragraphe 3, Sous-section 2 du Code général des impôts.

Il est rappelé que les dividendes versés au titre des trois exercices précédents ont été les suivants :

Exercice	Dividende net par action	Quote-part du dividende éligible à l'abattement ¹
2019	€ 0,45	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement
2018	€ 0,88	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement
2017	€ 0,87	100% - en cas d'option pour le barème progressif uniquement

¹Abattement de 40 % mentionné au 2° du 3 de l'article 158 du Code général des impôts

Résultats des cinq derniers exercices

Le tableau qui suit fait apparaître les résultats financiers d'Ipsos SA au cours des cinq derniers exercices :

Date d'arrêté	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017	31/12/2016
Durée de l'exercice (mois)	12	12	12	12	12
Capital en fin d'exercice					
Capital social*	11 109 059	11 109 059	11 109 059	11 109 059	11 109 059
Nombre d'actions ordinaires	44 436 236	44 436 236	44 436 235	44 436 235	44 436 235
Opérations et résultats					
Chiffre d'affaires hors taxes	383 537	1 843 088	628 094	403 602,00	440 244
Résultat avant impôt, participation, dot. amortissements & provisions	87 836 877	102 326 423	37 759 547	111 882 145	145 334 715
Impôt sur les bénéfices	-971 147	1 171 778	783 788	-19 283	-1 649 298
Dot. amortissements & provisions	6 341 590	36 646 428	13 549 773	24 611 776	68 703 706
Résultat net	82 466 434	64 508 217	23 425 986	87 289 652	78 280 307
Résultat distribué	19 771 147	38 326 914	37 831 455	36 292 201	31 105 365
Résultat par action					
Résultat après impôt, participation, et avant dot. amortissements & provisions	2,00	2,28	0,83	2,52	3,31
Résultat net	1,86	1,45	0,53	1,96	1,76
Dividende attribué	0,90	0,45	0,88	0,87	0,85
Personnel					
Effectif moyen	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Masse salariale	948 549	1 066 077	1 015 142	979 207	980 776
Sommes versées en avantages sociaux (sécurité sociale, œuvres sociales...)	395 993	406 595	405 018	356 866	330 326

Demande d'envoi de documents

Assemblée générale mixte d'Ipsos SA du jeudi 27 mai 2021

Je soussigné :

Nom :

Prénom usuel :

Domicile :

Propriétaire de _____ actions nominatives
et/ou de _____ actions au porteur,
de la Société Ipsos

reconnais avoir reçu les documents afférents à l'Assemblée générale précitée et visés à l'article R.225-81 du Code de commerce, demande l'envoi des documents et renseignements concernant l'Assemblée générale mixte du 27 mai 2021 tels qu'ils sont visés par l'article R.225-83 du même Code.

Fait à _____ le _____ 2021

Signature

* Conformément à l'article R.225-88 alinéa 3 du Code de Commerce, les actionnaires titulaires d'actions nominatives peuvent, par une demande unique, obtenir de la Société l'envoi des documents et renseignements visés aux articles R.225-81 et R.225-83 du Code de Commerce, à l'occasion de chacune des Assemblées générales ultérieures. Au cas où l'actionnaire désirerait bénéficier de cette faculté, il devra en être fait mention sur la présente demande.