

Ipsos : **NOTRE CODE DE CONDUITE**

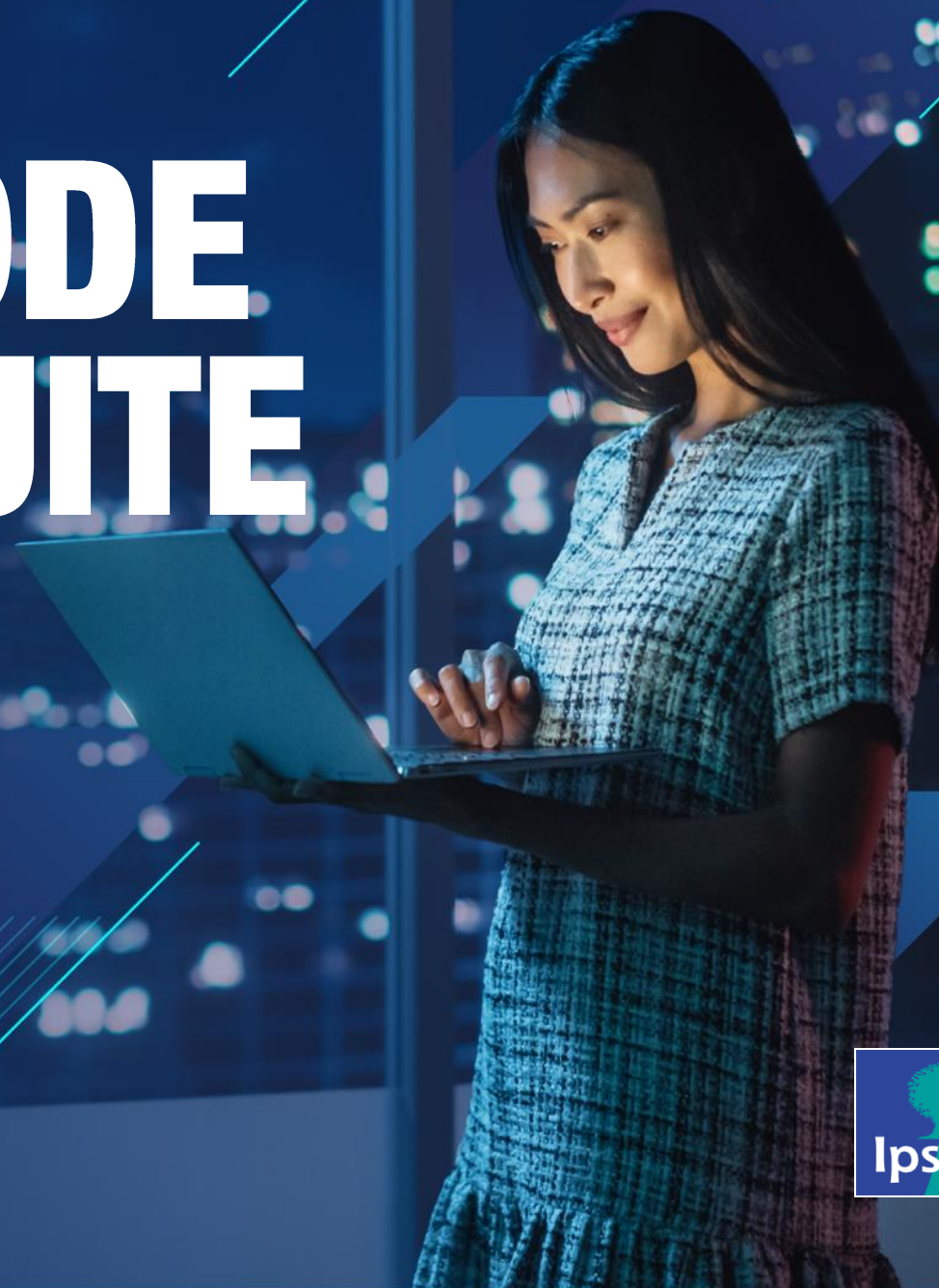




TABLE DES MATIERES

1	MESSAGE DE NOTRE DIRECTEUR GENERAL	3
2	INTRODUCTION	4
3	NOS PRINCIPES, NOS POLITIQUES	6
	3.1 Pacte mondial des Nations Unies	
	3.2 Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail	
	3.3. Engagement d'Ipsos face au changement climatique	
	3.4 Politique relative à l'égalité des chances	
	3.5 Promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes	
	3.6 Politique relative à la santé et la sécurité	
	3.7 Collaboration avec les fournisseurs : le Code de conduite du fournisseur d'Ipsos	
	3.8 Interdiction des stupéfiants sur le lieu de travail	
	3.9 Anti-Corruption	
	3.10 Fautes et procédures disciplinaires	
	3.11 Activités secondaires	
	3.12 Suivi du temps de travail	
	3.13 Protection des données et confidentialité	
	3.14 Politiques relatives à l'usage des ordinateurs, des e-mails et d'Internet	
	3.15 Directives d'Ipsos en matière de collaboration avec les médias	
	3.16 Obligations spécifiques à une société cotée en bourse	
	3.17 Limites et mécanismes d'approbation	
4	NOS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES	21
	4.1 Respect du Code international ICC/ESOMAR des études de marché, études sociales et d'opinion	
	4.2 Intégrité des relations avec les clients, les fournisseurs, les répondants et autres interlocuteurs	
	4.3 Confidentialité	
	4.4 Propriété intellectuelle d'Ipsos	
	4.5 Politique anti-trust, de lutte contre les ententes et contre les pratiques anti-concurrentielles	
	4.6 Distinction entre dépenses personnelles et professionnelles	
	4.7 Conflit d'intérêts	
	4.8 Intégrité des données financières et relatives aux projets	
	4.9 Participation au débat public et relations avec les organes gouvernementaux	
5	NOS DISPOSITIFS DE PREVENTION DES FRAUDES ET D'ALERTES	27
	5.1 Prévention des fraudes	
	5.2 Système d'alerte	





1 MESSAGE DE NOTRE DIRECTEUR GENERAL

Le présent Code de conduite définit les bons comportements que nous souhaitons voir nos collaborateurs adopter. Il rappelle que les pratiques éthiques doivent être au centre de nos activités et présente les différentes politiques et procédures que nous avons établies afin de nous conformer à la législation en vigueur, dans le respect des normes sectorielles les plus strictes et des valeurs que nous avons adoptées en tant que leader dans le domaine des études de marché. Nos activités dépendant en grande partie de la collaboration volontaire (et souvent non rémunérée) de particuliers, d'organismes publics et d'entreprises, notre comportement – réel et perçu – constitue un élément fondamental de la réussite de notre entreprise et de la volonté des participants à nos études et autres parties prenantes de collaborer avec nous.

Nous souhaitons également faire d'Ipsos le meilleur employeur du secteur des études de marché, ce qui implique de traiter équitablement tous nos collaborateurs et de leur offrir un environnement professionnel dans lequel ils se sentent bien et aptes à travailler au maximum de leurs compétences. Enfin, tout aussi important, le succès de notre entreprise dépend de notre capacité à travailler de façon réfléchie et efficace. Le présent Code de conduite nous aide à utiliser efficacement nos ressources et à limiter les risques légaux, commerciaux, et réputationnels auxquels l'entreprise peut être confrontée.



Chacun d'entre nous doit adopter des pratiques éthiques et les encourager, montrer l'exemple, mais aussi dénoncer et signaler toute pratique non-conforme.



Chaque collaborateur est responsable de son propre comportement et se doit de favoriser une culture de l'excellence. L'engagement en faveur du respect des valeurs et des politiques d'Ipsos ainsi que de la législation en vigueur doit régir notre manière de mener nos activités, et tous les dirigeants de l'entreprise doivent montrer l'exemple en adoptant les [Leadership Behaviours](#). C'est ainsi que nous pourrions nous améliorer en permanence.

En cas de question à propos du présent Code de conduite, n'hésitez pas à contacter votre responsable ou un représentant des RH ou du service juridique, ou consultez plus en détail le livre des politiques et des procédures sur notre Intranet.



Ben Page
Directeur Général



2 INTRODUCTION



2 INTRODUCTION

Le Code de conduite synthétise les obligations auxquelles nous sommes soumis et n'est pas destiné à être un guide complet relatif à l'ensemble de nos responsabilités légales, éthiques, sociales, environnementales et sociétales.

Il doit être lu conjointement aux autres documents pertinents qui vous ont été transmis ou qui sont disponibles sur l'Intranet d'Ipsos, à savoir :

Le “Livre des politiques et des procédures,”

qui complète les informations contenues dans le présent Code de conduite, et auquel tous les collaborateurs et responsables doivent se conformer.



Le présent Code de conduite s'applique à toute personne travaillant pour Ipsos, c'est-à-dire les collaborateurs à temps plein et à temps partiel, les consultants ainsi que les sous-traitants.



Nous attendons également de nos fournisseurs, qui sont soumis aux mêmes devoirs de vigilance qu'Ipsos, qu'ils respectent nos politiques dans la mesure où elles s'appliquent à eux, notamment dans les domaines des droits de l'homme et de la protection de l'environnement.

Toute violation du présent Code de conduite ou des politiques et procédures d'Ipsos par un collaborateur ou un responsable de l'entreprise peut donner lieu à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute violation par un sous-traitant, un consultant ou un fournisseur peut entraîner la résiliation du contrat qui le liait à Ipsos. Parmi les comportements répréhensibles susceptibles de donner lieu à des mesures disciplinaires figurent :

- La violation ou le contournement des politiques et procédures d'Ipsos, ou l'incitation à les violer ou les contourner ;
- Le non-signalement immédiat d'une violation avérée ou supposée de la législation et de la réglementation en vigueur, ou une violation grave des politiques d'Ipsos. Ce signalement peut être effectué via le système d'alerte ou en envoyant un e-mail au Global Quality and Audit Director dans un délai de 24 heures pour tout cas susceptible d'entraîner des conséquences graves pour Ipsos (voir la Section 5 Prévention de la fraude et signalement des suspicions pour en savoir plus) ;
- Le refus de coopérer dans le cadre d'une enquête interne menée par Ipsos ;
- Tout acte de représailles à l'encontre d'un autre collaborateur ayant signalé ses suspicions concernant un éventuel problème d'intégrité.



NOS PRINCIPES, NOS POLITIQUES



3 NOS PRINCIPES, NOS POLITIQUES

3.1 PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Ipsos a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies. Cela signifie que nous nous engageons à respecter, défendre et appliquer, dans notre sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales liées aux droits de l'homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Plus précisément, cela implique que nous respectons les 10 principes suivants :



1. Nous respectons et défendons les principes universels des droits de l'homme ;



2. Nous veillons à ne pas nous rendre complices de violations des droits de l'homme ;



3. Nous respectons la liberté d'association et reconnaissons le droit de négociation collective ;



4. Nous contribuons à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, y compris toutes les formes d'esclavage moderne ;



5. Nous contribuons à l'abolition effective du travail des enfants ;



6. Nous contribuons à l'élimination de toute discrimination à l'embauche et au travail ;



7. Nous appliquons le principe de précaution face aux problèmes environnementaux ;



8. Nous prenons des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité dans la protection de la Planète ;



9. Nous favorisons la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;



10. Nous agissons contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et le versement de pots-de-vin.

Pour obtenir davantage d'informations concernant le Pacte mondial des Nations Unies, rendez-vous sur : www.unglobalcompact.org.



3.2 DECLARATION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Ipsos se conforme à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, notamment concernant :

- La liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective ;
- L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- L'instauration d'un environnement de travail sûr et sain.

3.3 ENGAGEMENT D'IPSOS FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Ipsos s'est engagé à adopter des mesures ambitieuses face au changement climatique.

Nous avons rejoint la Science-Based Targets Initiative (SBTI), qui nous incite à aligner nos plans de décarbonisation sur l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat visant à maintenir la hausse de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2°C d'ici 2050 par rapport aux niveaux préindustriels.

3.4 POLITIQUE RELATIVE A L'EGALITE DES CHANCES

Nous souhaitons offrir à tous nos collaborateurs un environnement de travail sain et éthique. Nous nous engageons à traiter équitablement tous nos collaborateurs ainsi que les candidats souhaitant rejoindre notre entreprise.

Nous attendons de tous les collaborateurs d'Ipsos qu'ils fassent preuve de professionnalisme et de respect entre eux, dans leurs échanges avec nos clients nos sous-traitants, le grand public et les médias.

Nous ne tolérons aucune pratique discriminatoire qui consisterait à défavoriser un individu en raison de son sexe, son identité de genre, la couleur de sa peau, son origine ethnique, sa religion, son âge, son orientation sexuelle, son statut matrimonial, sa nationalité, une situation de handicap ou encore son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat ou toute autre association. Par ailleurs, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, ni tout autre comportements ou agissements offensant (y compris tout comportements ou agissements susceptibles d'interférer avec les performances d'un collaborateur et/ou de créer un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant).

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité des chances, Ipsos est membre du Tent Partnership for Refugees et de la coalition #Aveclesréfugiés du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés au sein de leur pays d'accueil grâce à l'activité professionnelle et économique en leur offrant des emplois, un accompagnement et des formations.



3.5 PROMOUVOIR L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET L'EGALITE DES SEXES

Ipsos adhère aux principes d'Autonomisation des Femmes (WEP, Women Empowerment Principles) des Nations Unies, et est membre d'Unstereotype Alliance.

En outre, Ipsos défend activement l'égalité des sexes et la représentation des femmes aux postes de direction.

3.6 POLITIQUE RELATIVE A LA SANTE ET LA SECURITE

Garantir la sécurité de nos environnements de travail et proposer des dispositions favorisant le bien-être professionnel de nos collaborateurs figurent parmi nos priorités. Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils se montrent responsables en prenant soin de leur santé et en veillant à leur sécurité, mais également qu'ils accordent la même importance à la santé et la sécurité de toute personne pouvant être impactée par leur comportement sur le lieu de travail.

3.7 COLLABORATION AVEC LES FOURNISSEURS : le Code de conduite du fournisseur d'Ipsos

Ipsos attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes que celles auxquelles se plie l'entreprise dans le cadre de ses propres activités et opérations. Ipsos traite équitablement ses fournisseurs et veille à ce que tous les fournisseurs potentiels, quelle que soit leur envergure, bénéficient des mêmes chances de collaborer avec l'entreprise.

Nos engagements envers nos fournisseurs et nos exigences à leur égard sont présentés dans [le Code de conduite du fournisseur d'Ipsos](#) à la **Section 1.8** du livre des politiques de des procédures.

3.8 INTERDICTION DES STUPEFIANTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La détention et la consommation de tout produit stupéfiant illicite ou de boissons alcoolisées non autorisées au travail sont strictement interdites sur un site appartenant à Ipsos ou sur le site d'un client.



3.9 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

[La Politique anti-corruption d'Ipsos](#) est disponible à la **Section 1.7** du Livre des politiques et des procédures. La société mère d'Ipsos étant française, cette politique est fondée sur la Loi Sapin II, la législation anti-corruption française.

Ipsos interdit formellement toute pratique de corruption et ne tolère aucune violation de toute loi ou réglementation anti-corruption, anti-pots-de-vin et autres pratiques similaires.



Les collaborateurs ne doivent en aucun cas, directement ou indirectement, y compris par le biais de l'entité Ipsos pour laquelle ils travaillent, promettre de verser ou verser toute somme d'argent, ni promettre d'offrir ou offrir toute incitation à toute personne extérieure à Ipsos dans le but d'obtenir un avantage indu ou de bénéficier d'une décision qui leur serait favorable.

Les versements illicites désignent toute incitation financière, notamment de l'argent liquide, des cadeaux, des échantillons gratuits, le paiement de frais de déplacement et de divertissement non-essentiels, ou encore les paiements de facilitation. Par ailleurs, le versement de pots-de-vin à tout individu, toute entreprise ou tout représentant d'un gouvernement est strictement interdit.

Tout avantage direct ou indirect accordé à Ipsos ou un collaborateur d'Ipsos (ou des membres de sa famille) par un tiers est interdit, car cela pourrait créer une dépendance et influencer les prises de décisions du bénéficiaire dans le cadre de ses missions professionnelles.

Par exception, les présents modestes de faible valeur considérés comme courants dans la pratique professionnelle, tels que les cadeaux promotionnels ou invitations occasionnelles, sont tolérés. Leur valeur doit rester raisonnable et dans tous les cas, la législation locale doit être respectée.

3.10 FAUTES ET PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Chaque entité Ipsos respecte la réglementation locale en vigueur et applique des procédures équitables concernant les sanctions disciplinaires. Veuillez consulter le service RH de votre pays pour obtenir davantage d'informations.



3.11 ACTIVITES SECONDAIRES

Nous entendons par « activités secondaires » les cas où un membre du personnel d'Ipsos fournit ses services, contre une rémunération ou non, en dehors de sa relation de travail avec l'entreprise. Dans le cadre de ses initiatives en matière d'impact social, Ipsos encourage généralement ses collaborateurs à participer à des activités bénévoles et caritatives non rémunérées. Ipsos accorde deux jours de congés payés par an à ses collaborateurs afin de leur permettre de participer à des activités bénévoles, par exemple intégrer le conseil d'administration d'un organisme caritatif ou d'une organisation commerciale. En dehors de ces dispositions les activités secondaires ne sont admises que dans la mesure où elles n'empiètent pas sur le travail et ne nuisent pas aux performances du collaborateur concerné, et si elles n'impliquent aucun risque de conflit d'intérêts. Si vous souhaitez mener une activité secondaire, veuillez contacter votre représentant RH et le Conseil juridique du Groupe, qui lanceront la procédure d'approbation correspondante.

3.12 SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

Chaque semaine, l'ensemble des collaborateurs et responsables d'Ipsos doivent consigner leur temps de travail dans le système de suivi du temps d'Ipsos (iTime) et indiquer les tâches sur lesquelles ils travaillent et les autres missions qu'ils peuvent mener à bien, mais aussi noter leurs absences et congés.

Les données liées au temps de travail doivent être renseignées avec précision. Tous les responsables doivent rappeler à leurs collaborateurs à quel point il est important que ces informations soient précises et consignées dans les délais.





3.13 PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE

Ipsos collecte et analyse des informations confidentielles à propos des individus et doit collecter et utiliser des informations à propos des personnes avec lesquelles l'entreprise interagit, notamment ses collaborateurs et sous-traitants, de façon transparente, sécurisée et efficace. Le respect de la législation et de la réglementation en matière de confidentialité et de protection des données est essentiel. La Politique mondiale d'Ipsos en matière de confidentialité et de protection des données reprend les principes fondamentaux du Règlement général sur la protection des données (« RGPD ») en tant que norme minimale à laquelle le Groupe Ipsos, ses collaborateurs et ses fournisseurs doivent se conformer en matière de confidentialité et de protection des données. Les données personnelles (parfois appelées à tort « Informations personnelles identifiables », ou « IPI ») doivent être traitées comme des informations confidentielles et gérées conformément à nos obligations légales. Elles ne peuvent être utilisées qu'aux fins auxquelles elles ont été collectées et ne doivent pas être divulguées à des tiers sans autorisation.



La protection de la confidentialité des données des répondants à nos enquêtes est notre responsabilité et figure parmi nos principales priorités.



Nous avons nommé un Global Chief Privacy Officer ainsi que des Data Protection Officers dans chaque pays.

Pour obtenir davantage d'informations sur la protection des données et les obligations en matière de confidentialité, veuillez consulter la [Politique mondiale d'Ipsos en matière de confidentialité et de protection des données](#) à la **Section 8.1** du Livre des politiques et des procédures. Une formation consacrée à la confidentialité est également disponible sur notre Intranet. En cas de question, veuillez-vous adresser à votre Data Protection Officer ou au service juridique.



3.14 POLITIQUES RELATIVES A L'USAGE DES ORDINATEURS, DES E-MAILS ET D'INTERNET

Chaque collaborateur se doit d'utiliser les systèmes informatiques d'Ipsos (notamment les ordinateurs de bureau, ordinateurs portables, téléphones professionnels, serveurs, applications et plateformes Cloud, systèmes de messagerie électronique – e-mails – ainsi qu'Internet) de façon adaptée et dans le respect des politiques d'Ipsos. Veuillez consulter à cet effet la [Politique](#)

[d'Ipsos en matière de sécurité de l'information](#) à la **Section 7.2** du Livre des politiques et des procédures. Les collaborateurs doivent adresser leurs éventuelles questions concernant ces politiques à leur supérieur hiérarchique direct ou aux responsables des services informatiques du pays. Les collaborateurs doivent porter une attention toute particulière aux points suivants :

1 Sécurité informatique



2 Éviter tout acte malveillant externe et protéger votre ordinateur contre les menaces externes, telles que :



- Tentatives d'hameçonnage
- Logiciels malveillants
- Piratage
- Ingénierie sociale

Voir la Section 5 (prévention de la fraude et signalement des suspicions) pour obtenir davantage d'informations ainsi que des instructions sur la conduite à tenir si vous recevez un e-mail dont vous soupçonnez qu'il s'agit d'une tentative d'acte malveillant externe.

3 Absence de présomption de confidentialité

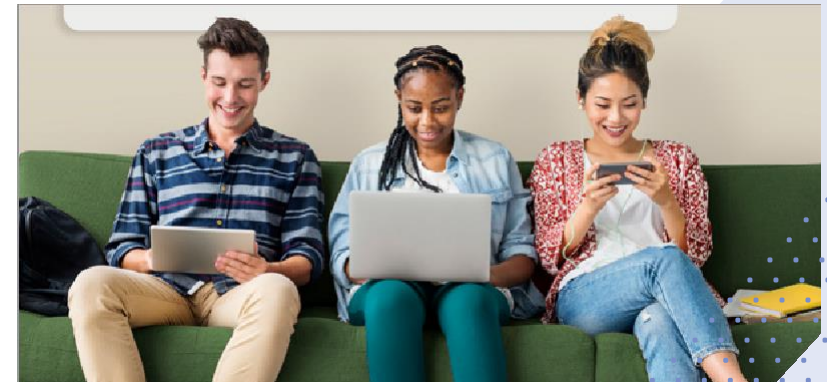


Ipsos se réserve le droit de surveiller tous les aspects liés à ses systèmes informatiques, notamment d'examiner les documents créés et stockés sur ses équipements, de supprimer tout élément stocké sur ses équipements, de surveiller les sites Internet consultés par ses collaborateurs, de surveiller les messageries instantanées et les groupes d'actualités, d'examiner les supports téléchargés ou téléversés par les utilisateurs depuis/sur Internet, et d'examiner les e-mails envoyés et reçus par les utilisateurs. Les collaborateurs ne doivent pas présumer que tout élément qu'ils créent, stockent, envoient ou reçoivent sur un système ou équipement informatique Ipsos est confidentiel.

4 Prosélytisme, contenu offensant ou inapproprié, activités illégales



Les collaborateurs ne peuvent en aucun cas utiliser les systèmes informatiques d'Ipsos afin de faire du prosélytisme en faveur de groupes religieux ou de causes politiques, d'entreprises commerciales, d'organisations externes ou toute autre activité non liée à leurs responsabilités en tant que collaborateurs d'Ipsos. Toute utilisation des systèmes informatiques d'Ipsos pour envoyer des messages ou fichiers illégaux, sexuellement explicites, abusifs, offensants ou vulgaires est interdite.





5

Droits d'auteur et secret commercial



Les systèmes informatiques d'Ipsos ne peuvent être utilisés pour envoyer (téléverser) des supports protégés par le droit d'auteur, des secrets commerciaux, des informations financières confidentielles ou d'autres éléments similaires, sauf aux fins des activités d'Ipsos. Dans ce cas, l'envoi doit être autorisé par la loi et effectué de façon suffisamment sécurisée.

6

Conservation des documents

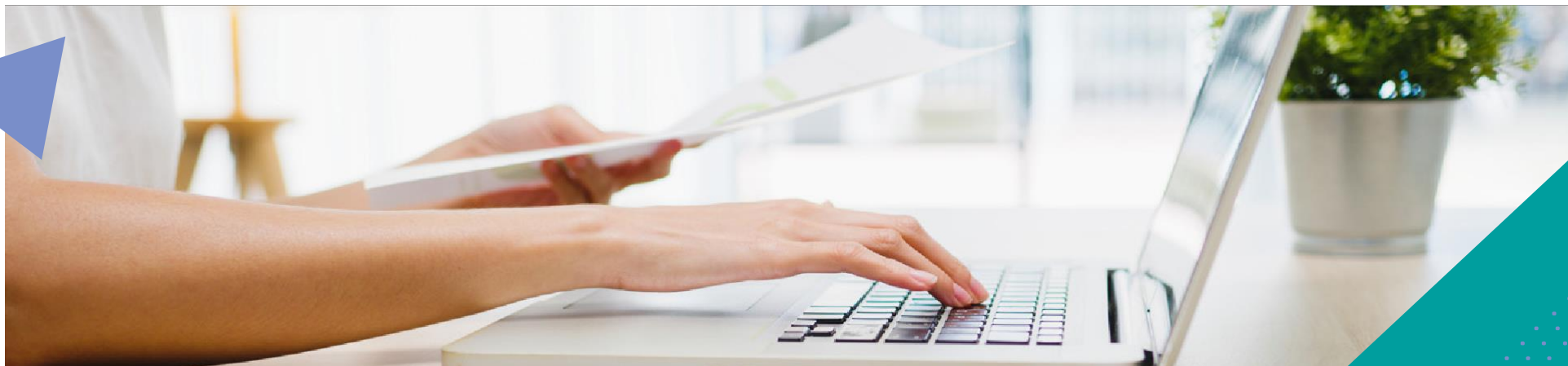


Une suppression régulière des documents est nécessaire pour libérer de l'espace de stockage et réduire les coûts associés. Toutefois, certaines dispositions légales nous obligent à conserver certains éléments pendant des durées définies. Les documents doivent être conservés et supprimés conformément à la [Politique d'Ipsos en matière de sécurité de l'information](#) à la **Section 7.2** du Livre des politiques et des procédures.

Lorsque des documents doivent être présentés dans le cadre d'une action en justice ou d'une enquête gouvernementale, tous les documents potentiellement pertinents doivent être conservés, et la suppression ou l'altération habituelles des documents associés au sujet concerné par l'action en justice ou l'enquête

doivent être immédiatement suspendues. En outre, un représentant du service informatique doit être immédiatement averti afin que le service puisse contribuer à la conservation de toute archive électronique. Si un collaborateur a des doutes quant au fait que des documents sous sa responsabilité doivent être conservés, car ils pourraient devoir être présentés dans le cadre d'une action en justice ou d'une enquête, il doit contacter le service juridique.

Aucun document lié aux projets de clients et aucune autre information appartenant à Ipsos ne doit être transféré ou conservé sur des ordinateurs et systèmes personnels, et ces documents, et informations doivent être stockés sur les systèmes internes d'Ipsos. Les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur messagerie électronique personnelle dans le cadre de leurs activités professionnelles.





3.15 DIRECTIVES D'IPSOS EN MATIERE DE COLLABORATION AVEC LES MEDIAS

Directives relatives à la publication de noms/logos de client et tiers par des collaborateurs d'Ipsos

Les collaborateurs se doivent de respecter tous les droits d'auteur et de propriété intellectuelle pertinents ainsi que les politiques relatives à l'usage normal des ordinateurs lorsqu'ils publient du contenu dans le domaine public, notamment :

1 Les noms, logos ou marques commerciales de clients d'Ipsos ou de tiers ne doivent pas être utilisés sans l'accord écrit des détenteurs des droits de propriété intellectuelle concernés.

2 Les collaborateurs sont contractuellement tenus de garantir la confidentialité des informations des clients et répondants ainsi que des informations de tout tiers avec lequel nous aurions signé des accords de confidentialité.

3 Ni Ipsos ni aucun de ses fournisseurs ne doit utiliser publiquement le nom de l'autre partie sans avoir obtenu son accord écrit au préalable.

Si nous avons l'autorisation de citer ou de mentionner des clients ou des fournisseurs, les collaborateurs doivent veiller à ce que les informations publiées soient exactes, précises,

et ne permettent pas de faire des suppositions potentiellement embarrassantes ou dommageables pour le client/fournisseur.

4
5 Tout contenu publié doit représenter avec exactitude la position, la stratégie ou l'opinion d'Ipsos et être examiné

et approuvé au préalable par le responsable dédié aux lignes de métiers concernées.





Directives relatives à la publication utilisant le nom ou le fruit du travail d'Ipsos par les clients

Il arrive ponctuellement que nos clients commandent des études qui seront diffusées dans les médias, communiquées à des parties prenantes telles que des gouvernements, ou utilisées dans des supports promotionnels ou publicitaires des clients. Étant donné que notre nom est souvent associé à ces résultats et que le nom d'Ipsos (capital de notre marque) a une certaine valeur, ce processus doit être géré avec la plus grande attention, et nous sommes soumis à une obligation professionnelle de veiller à ce que les résultats soient présentés avec précision. Dans le cas contraire, nous courons le risque de nuire à notre crédibilité et de porter irrémédiablement préjudice à la valeur de notre nom.

La [Politique d'Ipsos en matière de publication des études dans les médias](#), disponible à la **Section 2.2** du Livre des politiques et des procédures, énumère les principes à suivre lorsqu'un client souhaite (ou pense être amené à) communiquer publiquement les résultats d'une étude.

Ces principes sont notamment les suivants :

1

Idéalement, le client doit informer Ipsos en amont s'il sait que les résultats sont amenés à être utilisés dans le domaine public.

2

De même, au début de chaque mission d'étude dont les résultats pourraient être diffusés auprès du public, le client doit être informé du contenu de la Politique d'Ipsos en matière de publication des études dans les médias.

3

Tous les questionnaires associés aux enquêtes dont les résultats sont amenés à être communiqués au public doivent être approuvés par Ipsos au niveau local par le Country Manager ou son représentant avant le début du travail de terrain.

4

Les clients ne sont, en aucun cas, autorisés à utiliser notre nom dans le domaine public à des fins publicitaires ou promotionnelles sans notre accord écrit préalable, et cela doit être indiqué dans tous nos contrats.

Pour le test de claims, le Country Manager ou son représentant doit valider l'utilisation du nom d'Ipsos et le contexte dans lequel il sera utilisé afin d'éviter toute erreur. La conception de l'étude (avant son démarrage), les données collectées et les claims potentielles doivent être examinées et validées par le Country Manager ou son représentant.

5

Les clients ne sont pas autorisés à rendre publics les résultats de nos études sans notre accord préalable, même si le nom d'Ipsos n'est pas cité. Il s'agit là de notre position pour les contrats avec nos clients, mais si le client refuse de se plier à cette obligation, il devra nous indemniser dans l'éventualité où son utilisation des résultats engage notre responsabilité vis-à-vis d'un tiers.

6





Pour les clients du secteur du tabac/des cigarettes électroniques, Ipsos applique une politique spécifique concernant la publication des résultats des enquêtes et l'utilisation de son nom. Dans l'éventualité où un tel client entend publier les résultats de son enquête, veuillez-vous assurer en premier lieu qu'Ipsos peut mener à bien la mission en consultant la [Politique de publication dans les médias pour les services d'enquêtes dans le secteur du tabac et des cigarettes électroniques](#) à la **Section 2.2.1** du Livre des politiques et des procédures. N'hésitez pas à consulter le Conseil juridique du Groupe si vous avez des questions.

La [Politique d'Ipsos en matière de publication des études dans les médias](#) à la **Section 2.2** du Livre des politiques et des procédures contient une liste complète des principes et d'autres informations détaillées.



POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉSEAUX SOCIAUX

Nous encourageons une utilisation raisonnée des réseaux sociaux. Notre objectif consiste à partager les informations importantes issues de nos enquêtes et de mettre en avant le profil de notre entreprise.



Nos collaborateurs doivent indiquer clairement dans leur profil sur les réseaux sociaux que leurs publications liées à Ipsos, l'industrie des études de marché ou tout client d'Ipsos sont personnelles et ne reflètent pas nécessairement la vision ou les opinions d'Ipsos.



Les collaborateurs doivent faire preuve de prudence concernant les sujets pouvant être considérés comme sensibles, épineux ou sujets à controverse, ou pouvant offenser nos clients ou certaines catégories de la population. Si vous publiez du contenu depuis un compte affichant votre statut de collaborateur d'Ipsos, nous vous demandons de veiller à ce que vos opinions soient fondées sur des éléments de preuve ou des données solides pouvant être cités à l'appui de vos déclarations.

Sur ces sites publics, la vision personnelle de chaque collaborateur peut être considérée comme reflétant la position de l'entreprise. Pour cette raison, chacun de nous doit exprimer son point de vue avec professionnalisme.

Veuillez consulter la [Politique en matière de réseaux sociaux](#) à la **Section 2.3** du Livre des politiques et des procédures pour obtenir davantage d'informations.



3.16 OBLIGATIONS SPECIFIQUES A UNE SOCIETE COTEE EN BOURSE

Chaque collaborateur doit avoir connaissance des restrictions spécifiques associées au statut de société cotée en bourse d'Ipsos. Veuillez consulter les [Règles et bonnes pratiques en matière d'information privilégiée](#) disponibles sur l'Intranet mondial et à la **Section 1.4** du Livre des politiques et des procédures.

Lorsque des collaborateurs prennent connaissance d'informations relatives aux activités d'Ipsos ou de ses clients pouvant influencer sur le cours des actions de l'entreprise, ces informations doivent rester confidentielles et ne doivent être ni utilisées ni divulguées. Toute utilisation de ces informations au bénéfice d'un collaborateur ou d'un tiers est strictement interdite. Plus précisément, cela signifie que nos collaborateurs ne sont pas autorisés à effectuer des opérations en bourse sur les titres Ipsos s'ils ont connaissance d'informations de ce type.

Toutes les informations financières ne figurant pas dans nos rapports semestriels ou annuels ou dans nos communiqués de presse ou qui ne sont pas dévoilées à l'occasion d'une présentation des résultats trimestriels ou de notre Journée d'Investisseurs – toutes ces informations étant disponibles sur www.ipsos.com – sont strictement confidentielles. Les collaborateurs ne sont pas autorisés à échanger avec des tiers concernant la stratégie et les affaires financières d'Ipsos.

Dans l'éventualité où il serait demandé à l'un de nos collaborateurs de fournir des informations non publiques pour répondre à un appel d'offres ou à toute autre demande d'un client, il doit transmettre la demande à son Country CFO, qui demandera l'autorisation de la Direction Financière du Groupe avant qu'une telle information ne puisse être communiquée.

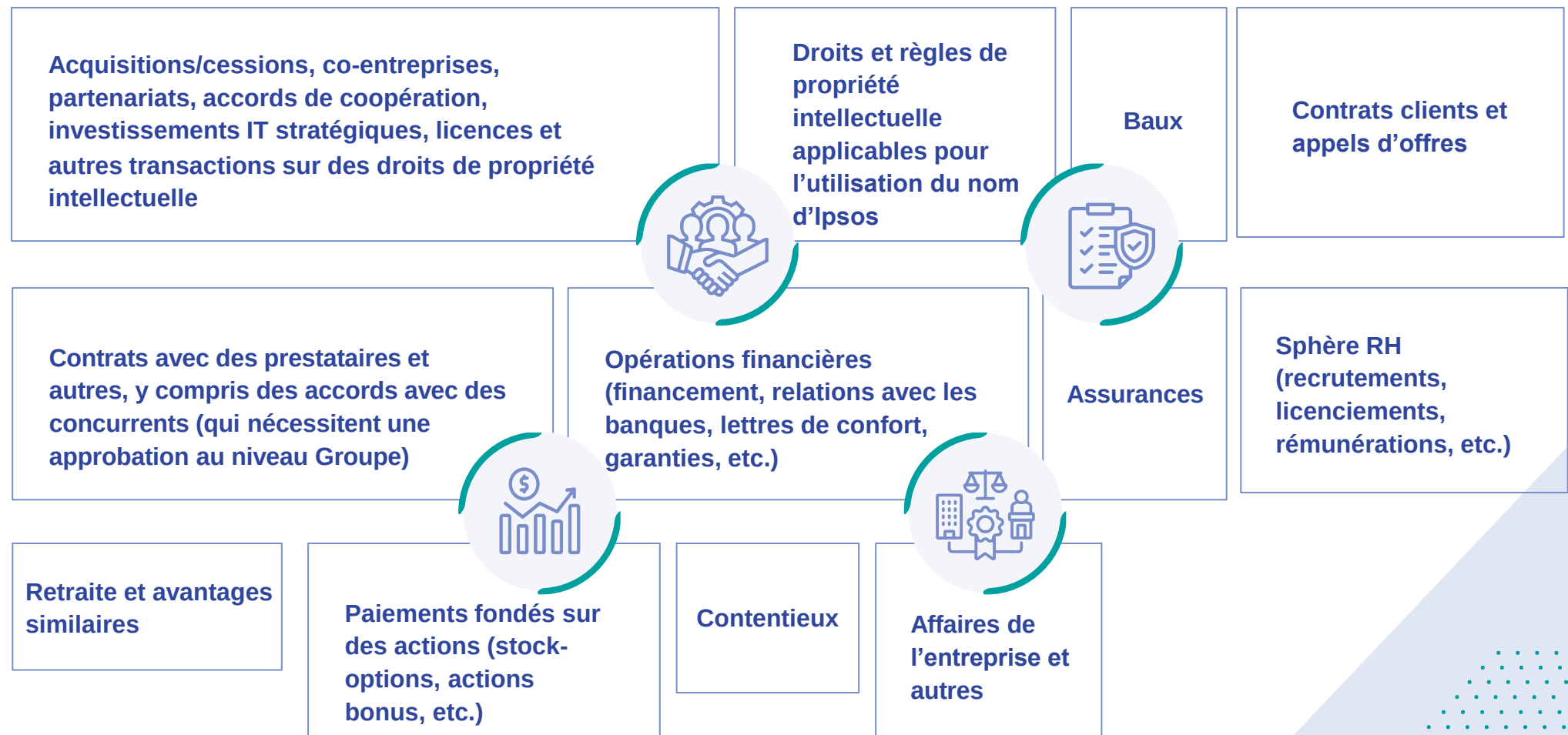
Effectuer des opérations en bourse sur les titres Ipsos, par exemple des actions Ipsos (y compris gratuites), est strictement interdit pour toute personne inscrite sur la liste des initiés d'Ipsos (notamment les membres du Comité exécutif, du Comité de direction du Groupe, et toute personne travaillant pour Ipsos et ayant en permanence accès aux informations internes en raison de ses fonctions) durant des périodes spécifiques appelées « périodes de black-out », qui précèdent généralement l'annonce publique des résultats financiers d'Ipsos. Les opérations en bourse sur des actions gratuites ou des stock-options Ipsos par des collaborateurs non-initiés font également l'objet d'un encadrement strict. Les règles spécifiques applicables aux opérations en bourse sur des titres Ipsos ainsi que le calendrier annuel des périodes de black-out devant être respectées par les initiés et les collaborateurs sont disponibles sur l'Intranet mondial dans la rubrique « [Règles et bonnes pratiques en matière d'information privilégiée](#) » et à la **Section 1.4** du Livre des politiques et des procédures.



3.17 LIMITES ET MÉCANISMES D'APPROBATION

Les [Lignes directrices concernant les limites d'approbation](#), disponibles à la **Section 1.13** du Livre des politiques et des procédures (1) indiquent qui, au sein de l'organisation Ipsos, peut prendre des décisions et signer des documents pour le compte d'Ipsos (2) précisent quelles actions nécessitent une approbation au niveau Groupe et (3) définissent qui, pour chaque action, doit être impliqué dans le processus d'approbation.

Les Lignes directrices concernant les limites d'approbation couvrent les aspects suivants :





Pour chaque action, les Lignes directrices concernant les limites d'approbation identifient (1) le décideur final (2) les personnes devant également examiner et approuver l'action (3) la personne à contacter pour débuter le processus de prise de décision et (4) les personnes devant être informées ou consultées.

L'un des principes clés à garder en tête est le suivant : certaines actions peuvent uniquement être approuvées au niveau Groupe, une approbation locale, voire régionale, étant dans ces cas insuffisante.

Voici quelques exemples d'actions nécessitant une approbation au niveau Groupe :

- ✓ Fusions et acquisitions
- ✓ Co-entreprises
- ✓ Partenariats et accords de coopération (notamment en cas de co-branding)
- ✓ Développement d'actifs de propriété intellectuelle pour des clients
- ✓ Investissements IT
- ✓ Co-branding avec des prestataires ou des concurrents d'Ipsos
- ✓ Transactions immobilières, notamment la signature de contrats de bail dépassant un certain seuil
- ✓ Certaines conditions financières dans des accords signés avec des clients, par exemple les délais de paiement de plus de 90 jours
- ✓ Hiring Level 1 or 2 employees or promoting current employees to Level 1 or Level 2





4

NOS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES



4 NOS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

4.1 RESPECT DU CODE INTERNATIONAL ICC/ESOMAR DES ETUDES DE MARCHÉ, ETUDES SOCIALES ET D'OPINION

Nous prenons très au sérieux nos responsabilités professionnelles. Nous adhérons au contenu et à l'esprit des dispositions du Code international ICC/ESOMAR des études de marché, études sociales et d'opinion et de l'analytique des données (le « Code »). Ipsos a signé un accord mondial avec ESOMAR dans le cadre duquel l'entreprise doit se plier aux dispositions du Code, qui offre un mécanisme de protection au public, aux clients et aux instituts de recherche.

4.2 INTEGRITE DES RELATIONS AVEC LES CLIENTS, LES FOURNISSEURS, LES REpondANTS ET AUTRES INTERLOCUTEURS

Nous avons également le devoir de traiter équitablement nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et toutes les autres parties prenantes. Par nature, les activités d'Ipsos sont fondées sur l'intégrité des analyses de données, des produits et des services que nous vendons à nos clients.



4.3 CONFIDENTIALITE



Le respect des obligations de confidentialité envers nos clients et les tiers sont essentiels. Les collaborateurs, fournisseurs et sous-traitants peuvent avoir accès à des informations confidentielles concernant Ipsos, nos clients, fournisseurs, répondants ou d'autres parties prenantes (« Informations confidentielles »).



Les informations confidentielles doivent être stockées de façon sécurisée et communiquée uniquement aux personnes ayant un « besoin d'en connaître » et étant elles-mêmes liées par des obligations de confidentialité établies par les accords qu'elles ont signés.

Dans certains cas, les clients obligent contractuellement Ipsos à isoler leurs informations confidentielles, ce qui nécessite de collaborer avec le service IT afin de veiller au respect de telles dispositions contractuelles.

Les collaborateurs et sous-traitants ne doivent en aucun cas :

- ✗ **Aborder les informations confidentielles en dehors du travail ;**
- ✗ **Divulguer le résultat de leur travail sans l'accord préalable d'Ipsos ;**

- ✗ **Tenter d'avoir accès aux informations confidentielles liées à des clients ou projets pour lesquels ils ne travaillent pas, ou si cela n'est pas justifié par une nécessité professionnelle précise ;**
- ✗ **Aborder les informations confidentielles d'un client avec d'autres collaborateurs d'Ipsos qui ne travaillent pas sur des projets liés à ce client.**

Des accords de confidentialité doivent être signés pour toute divulgation d'informations à des tiers :

Aucune information confidentielle ne peut être divulguée à un tiers (client, prestataire ou autre) sans que ce dernier n'ait au préalable signé un accord de confidentialité.

Toute divulgation d'informations confidentielles à un tiers sans qu'un accord de confidentialité ait été signé peut entraîner pour Ipsos la perte de secrets commerciaux de valeur et d'autres informations exclusives, car ces informations tomberaient dans le domaine public et ne seraient plus protégées par des obligations de confidentialité.

Le service juridique a rédigé un accord de confidentialité standard qui peut être fourni aux tiers. Lorsqu'un tiers fournit son propre accord de confidentialité ou propose d'apporter des modifications à celui d'Ipsos, le service juridique doit être sollicité pour examen. Le service juridique mènera les négociations afin de finaliser l'accord et supervisera le processus de signature.

Veuillez consulter la [Politique d'Ipsos en matière de gestion des informations](#) à la **Section 7.4** du Livre des politiques et des procédures.



4.4 PROPRIETE INTELLECTUELLE D'IPSOS

Pour fournir ses services professionnels à ses clients, Ipsos peut s'appuyer sur le vaste éventail d'actifs de propriété intellectuelle que l'entreprise a développés et accumulés au fil du temps.

Les actifs de propriété intellectuelle d'Ipsos comprennent notamment :

i. Toute proposition adressée aux clients ;



ii. Les marques commerciales, logos, droits d'auteur, secrets commerciaux et autres droits propriété intellectuelle d'Ipsos ;



iii. Le savoir-faire, les technologies et méthodes exclusives d'Ipsos, notamment les processus, produits, outils, formules, algorithmes, présentations relatives aux enseignements tirés, modèles, bases de données, programmes informatiques et logiciels utilisés, créés ou développés par Ipsos dans le cadre de la prestation de services de l'entreprise, y compris notamment tous les dérivés, modifications ou améliorations associées ;



iv. Toutes les questions et tous les questionnaires.



Il convient de ne jamais divulguer d'actifs de propriété intellectuelle d'Ipsos avant de s'être assuré qu'un accord de confidentialité a été signé.

Ipsos est détenteur de tous les droits associés aux actifs de propriété intellectuelle développés pendant ou après les horaires de travail habituels et à l'intérieur ou en dehors des locaux de l'entreprise par ses collaborateurs et sous-traitants en lien avec ses activités.

Toute question liée à la protection de la propriété intellectuelle d'Ipsos, notamment une demande de développement d'actifs de propriété intellectuelle de la part d'un client, doit être adressée au service juridique.

4.5 POLITIQUE ANTI-TRUST, DE LUTTE CONTRE LES ENTENTES ET CONTRE LES PRATIQUES ANTI-CONCURRENTIELLES

Les lois et réglementations en matière de pratiques anti-trust et de droit de la concurrence sont établies par les gouvernements ou institutions nationaux ou régionaux et s'appliquent à l'échelle nationale, régionale et/ou mondiale. Ces lois et réglementations définissent les comportements acceptables en matière de concurrence dans le cadre des activités menées dans un territoire défini, et visent à soutenir les pratiques concurrentielles équitables. Ipsos interdit formellement toute action susceptible de violer les lois et réglementations anti-trust et le droit de la concurrence.

4.6 DISTINCTION ENTRE DEPENSES PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Les dépenses personnelles et professionnelles doivent rester distinctes en permanence.

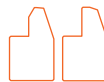




Les dépenses personnelles ne doivent pas être payées avec les comptes d'Ipsos (sauf en cas d'autorisation et à la condition que les sommes correspondantes soient rapidement remboursées). Le remboursement des frais professionnels doit être autorisé au préalable par votre responsable, et toutes les dépenses doivent être engagées et consignées dans le respect :

- i. De la [Politique d'Ipsos en matière de déplacements et frais professionnels](#), disponible à la **Section 4.6** du Livre des politiques et des procédures ;
- ii. De votre politique locale en matière de déplacement (le cas échéant).

Les ressources et actifs appartenant à Ipsos ou à ses parties prenantes ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles.



Sous réserve des dispositions de la législation en vigueur, Ipsos se réserve le droit de déduire de votre salaire tout montant dû à l'entreprise.



4.7 CONFLIT D'INTERETS

Les intérêts personnels ne doivent en aucun cas interférer avec les relations ou décisions professionnelles, ces dernières devant être guidées exclusivement par des considérations commerciales et éthiques. Les contrats ne doivent être attribués que sur la base de critères objectifs. Le même principe s'applique au recrutement et à l'évaluation des collaborateurs.

Quand une situation de conflit d'intérêts apparaît-elle ?

Un conflit d'intérêt existe lorsqu'un collaborateur a une relation personnelle avec un partenaire commercial (par exemple un prestataire), un collaborateur ou un sous-traitant potentiel, ou lorsque ce dernier peut représenter un intérêt financier pour le collaborateur. De telles situations peuvent par exemple se produire dans le cas :

- i. **Signature d'un contrat avec une entreprise dans laquelle travaille son conjoint ;**
- ii. **Accord de partenariat avec une entreprise dans laquelle vous possédez, ou un membre de votre famille possède, une participation ;**
- iii. **Recrutement d'un membre de votre famille en qualité de consultant.**

Un conflit d'intérêts potentiel ne peut être résolu qu'en obtenant une renonciation écrite de la part du Groupe (c'est-à-dire du Global Quality and Audit Director). Même si le collaborateur a obtenu l'autorisation de son responsable, des RH ou de toute autre entité, en l'absence d'une renonciation écrite de la part du Groupe, le conflit d'intérêts existe toujours du point de vue de l'entreprise. Un collaborateur susceptible de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts doit contacter le service RH ou un membre du service juridique afin de lancer le processus d'approbation.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique anti-corruption](#) à la **Section 1.7** du Livre des politiques et des procédures.



4.8 INTEGRITE DES DONNEES FINANCIERES ET RELATIVES AUX PROJETS

Ipsos exige un enregistrement et un reporting clairs, en temps opportun, exhaustifs et exacts des informations financières et relatives aux projets. Tous les documents justificatifs doivent être conservés et présentés conformément aux normes et à la législation locale en vigueur, ainsi qu'aux principes comptables généralement reconnus.

Les responsables de mission et les responsables dédiés aux lignes de métiers se doivent de veiller à ce que toutes les informations financières relatives aux propositions et aux projets soient exactes, exhaustives et à jour.

4.9 PARTICIPATION AU DEBAT PUBLIC ET RELATIONS AVEC LES ORGANES GOUVERNEMENTAUX

Compte tenu de la nature des missions menées à bien par Ipsos (enquêtes sociales, enquêtes d'opinion et sondages politiques), il est important que l'entreprise conserve en permanence une position neutre et impartiale. Cela s'applique également aux responsables et aux porte-parole d'Ipsos dans le cadre de leurs déclarations publiques.

Aucun soutien financier à des partis politiques, politiciens ou institutions liées au nom d'Ipsos ne peut être toléré.



NOS DISPOSITIFS DE PREVENTION DES FRAUDES ET D'ALERTE





5 NOS DISPOSITIFS DE PREVENTION DES FRAUDES ET D'ALERTE

5.1 PREVENTION DES FRAUDES

Dans le contexte de l'entreprise, la fraude peut être définie comme toute pratique malhonnête, action délibérée ou altération volontaire d'états financiers ou d'autres documents ou informations par toute personne, interne ou externe à l'organisation, dans le but de dissimuler ou d'induire le détournement de biens ou autres afin d'obtenir un avantage indu.

La fraude peut avoir lieu en interne (par exemple du fait d'un collaborateur) ou en externe (généralement par voie électronique, par exemple au moyen d'e-mails ou via leurs pièces jointes, afin de voler des données financières ou d'autres informations sensibles appartenant à Ipsos et à ses clients et/ou dans le but de nous contraindre frauduleusement à verser de l'argent en se faisant passer pour des prestataires ou des membres du personnel d'Ipsos).

L'un des piliers de la prévention de la fraude consiste à sensibiliser tous les collaborateurs du Groupe aux risques, aux mécanismes de contrôle que nous pouvons utiliser pour éviter la fraude, et aux mesures à appliquer si une situation de fraude se produit dans votre sphère de responsabilité. Cela s'applique à toute situation de fraude avérée ou suspectée, de vol, de blanchiment d'argent, de gaspillage ou d'abus impliquant un collaborateur (y compris un membre de la direction), un consultant, un prestataire ou un sous-traitant.



Différentes mesures peuvent être adoptées pour réduire le risque de fraude ou de vol, notamment : évaluer l'exposition, mettre en œuvre des mécanismes de contrôle interne, séparer les fonctions, ou encore organiser des revues régulières de la part de la Direction.



Pour éviter les fraudes internes, les responsables et les membres du personnel doivent veiller à la sécurité des actifs d'Ipsos dans leur sphère de responsabilité, et doivent être alertés en cas de signe susceptible d'indiquer l'existence d'une situation de fraude, potentielle, par exemple : comportement inhabituel d'un collaborateur, réticence à poser des congés, relation étroite avec un sous-traitant/fournisseur, ou encore disparition de documents.

Pour éviter les fraudes externes, notre équipe Sécurité de l'information recommande que chaque collaborateur prenne les précautions suivantes afin de limiter les risques de sécurité : ne cliquer sur aucun lien et n'ouvrir aucune pièce jointe émanant d'une adresse e-mail étrange, et faire immédiatement suivre tout courrier de ce type sous forme de pièce jointe (ne pas les transférer) à l'équipe Sécurité Monde. Si vous recevez une demande inhabituelle de la part d'une personne affirmant travailler pour Ipsos, veuillez examiner attentivement l'adresse e-mail de l'expéditeur et vérifier par téléphone que la demande est réelle. Veuillez noter que pour renforcer encore davantage la sécurité, un message d'avertissement s'affiche en haut de tous les e-mails envoyés par des sources externes.

Pour obtenir davantage d'informations, veuillez suivre la **Formation de sensibilisation des utilisateurs à la sécurité informatique**, disponible dans le Training Center d'Ipsos.

Les collaborateurs sont tenus de mettre régulièrement à jour leurs identifiants Ipsos (mot de passe personnel) en suivant les recommandations de notre équipe Sécurité de l'information, et de limiter au maximum l'accès au réseau et aux systèmes de l'entreprise. L'utilisation du même mot de passe que celui utilisé sur un réseau social tel que LinkedIn ou Facebook pour se connecter au réseau Ipsos est interdite par la [Politique d'Ipsos en matière de sécurité de l'information](#) disponible à la **Section 7.2** du Livre des politiques et des procédures.



Si un collaborateur suspecte l'existence d'une fraude, il doit en premier lieu en informer son supérieur hiérarchique, qui devra s'assurer que la situation est signalée dans les 24 heures au Global Quality and Audit Director ainsi qu'au Group CFO. Si le collaborateur ne se sent pas à l'aise vis-à-vis de la procédure à suivre (par exemple, si le signalement ou les suspicions concernent son supérieur hiérarchique ou le responsable de ce dernier), il doit signaler la fraude via le système d'alerte présenté ci-dessous.



Un plan de réponse aux situations de fraude permet de garantir que des mesures rapides et efficaces peuvent être prises pour éviter toute perte financière, réduire les conséquences sur l'entreprise et limiter le risque de récurrence.



La [Politique anti-fraude](#) est disponible à la **Section 1.6** du Livre des politiques et des procédures.

Signalement de suspicions d'une autre nature : toute suspicion relative à des situations de corruption ou à toute autre violation importante des politiques d'Ipsos présentées dans le présent Code de conduite ainsi que dans le Livre des politiques et des procédures doit être signalée à l'aide de la même procédure que pour les situations de fraude (informer son supérieur hiérarchique, qui doit notifier le Groupe dans les 24 heures, ou utiliser le système d'alerte).





5.2 SYSTÈME D'ALERTE

Le système d'alerte peut être utilisé pour signaler toute fraude ou autre violation des politiques d'Ipsos, notamment toute situation de harcèlement ou de discrimination au sein de l'entreprise.

Deux méthodes permettent de signaler ses suspicions à une entreprise indépendante, EthicsPoint, via le système d'alerte :



- i. Par téléphone, en appelant les numéros gratuits indiqués sur l'Intranet d'Ipsos



- ii. Par Internet, à l'adresse :
www.ipsos.com/fr-fr/notre-systeme-dalerte
ou en cliquant sur les liens fournis sur l'Intranet d'Ipsos

Qui aura accès aux informations fournies ? Quelles suites sont communiquées ?



Les cas signalés via le système d'alerte sont transmis au service Audit du Groupe de façon anonyme, sauf si le collaborateur accepte que son identité soit communiquée.

Le système est conçu de sorte à effectuer une vérification des données recueillies afin de permettre à Ipsos de décider des mesures à prendre pour traiter le problème soulevé. Le suivi des cas est effectué de façon cohérente et efficace, et les informations liées sont transmises au service Audit du Groupe et à toute autre personne concernée.

Hormis si le signalement a été effectué de façon anonyme ou jugé inapproprié, le collaborateur à l'origine de la déclaration sera informé des suites et mesures adoptées en conséquence.



Ipsos : Notre Code de Conduite

Ipsos

35, rue du Val de Marne - 75013 Paris - France
ipsoscommunications@ipsos.com

Designed by:
The APEC Studio. December 2023

