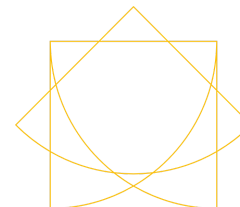


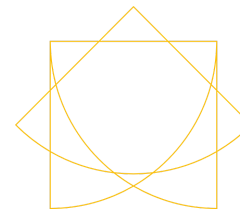
REPORTING DE DURABILITÉ ESRS

Année 2025



SOMMAIRE

INFORMATIONS GÉNÉRALES	5
1. Notre modèle d'affaires	5
2. Implantations et organisation	6
3. Données socio-économiques clés – Périmètre France 2025	7
4. Matérialité et enjeux prioritaires	7
5. Périmètre du reporting	8
6. Base préparatoire et méthodologie	9
7. Risques RSE majeurs	9
ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	10
1. Vision environnementale & actions structurantes menées en 2025	10
2. Climat & émissions de gaz à effet de serre	12
3. Sobriété énergétique et performance des bâtiments	16
4. Gestion des déchets et économie circulaire	18
5. Numérique" responsable, accessibilité et éco-conception des services	20
6. Feuille de route environnementale & trajectoire 2025–2030	23
UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET ENGAGÉE	26
1. Vision sociale et modèle humain Ippon	26
2. Emploi, attractivité et parcours professionnels	27
3. Qualité de vie au travail, santé et bien-être	28
4. Formation, montée en compétence et employabilité	31
5. Diversité, inclusion et égalité des chances	33
6. Dialogue social et relations sociales	35
7. Engagement sociétal et contribution aux territoires	37
GOVERNANCE, ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ	40
1. Gouvernance RSE et pilotage stratégique	40
2. Éthique des affaires et conduite responsable	41
3. Lutte contre la corruption et prévention des risques éthiques	41
4. Protection des données, cybersécurité et gouvernance du numérique responsable	42
5. Achats responsables et relations fournisseurs	42
6. Gestion des risques, contrôle interne et amélioration continue	43
ANNEXE : BASE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING DE DURABILITÉ	44



Nous vivons une période où le numérique transforme profondément notre société. À mesure que nos technologies gagnent en puissance, notre responsabilité collective grandit.

Pour Ippon, cette responsabilité n'est pas un supplément : elle fait partie intégrante de notre identité. Elle guide notre manière d'accompagner nos clients, de développer nos expertises, de faire grandir nos équipes et d'imaginer l'avenir du numérique.

Ce premier rapport de durabilité concrétise une ambition que nous portons depuis plusieurs années : aligner notre croissance et nos performances avec un impact positif, durable et mesurable.

C'est une étape clé, parce qu'elle traduit nos engagements en actions, nos actions en indicateurs, et nos indicateurs en leviers d'amélioration continue.

Le monde change, les attentes évoluent, et les entreprises ont un rôle essentiel à jouer pour contribuer à une société plus juste, plus sobre et plus inclusive. Ippon entend être un acteur de cette transformation.

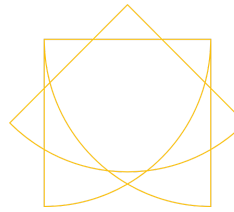
Non seulement en innovant, mais en innovant **responsablement**, avec exigence et humilité.

Je tiens à remercier l'ensemble des collaborateurs d'Ippon pour leur engagement quotidien, ainsi que celles et ceux qui contribuent directement à structurer cette démarche.

Ensemble, nous construisons un numérique qui crée de la valeur, mais aussi du sens.

Ce rapport ouvre une nouvelle page de notre histoire : celle d'une entreprise qui assume pleinement son rôle, ses engagements et son impact. »

Stéphane Nomis
Président d'Ippon Technologies



Ce premier rapport de durabilité est plus qu'un exercice de transparence : c'est un signal fort de la transformation d'Ippon. Une transformation qui s'appuie sur notre conviction que la performance ne se mesure plus uniquement en résultats économiques, mais aussi en impact humain, social et environnemental.

En tant qu'ancienne athlète de haut niveau, j'ai appris que la réussite se construit dans la durée, avec exigence, cohérence et volonté. Cette expérience m'accompagne aujourd'hui dans ma mission de Directrice RSE : porter une démarche qui soit à la fois ambitieuse, réaliste, et profondément alignée avec nos valeurs.

Ce rapport reflète le chemin que nous avons parcouru en 2025 : formalisation de nos politiques environnementales, structuration de notre gouvernance RSE, mise en place d'indicateurs sociaux clés, développement du numérique responsable et renforcement de nos actions sociétales.

Il reflète aussi ce que nous voulons devenir : une entreprise où chaque collaborateur peut évoluer dans un environnement sain, inclusif et motivant ; une entreprise qui agit pour réduire son impact ; une entreprise qui contribue, à son échelle, à une société plus durable.

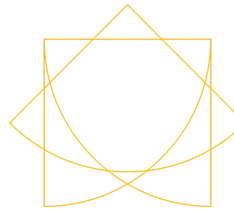
Nous avons encore du travail devant nous, et c'est normal. La RSE est un processus d'amélioration continue. Mais je suis fière de la dynamique engagée, et profondément reconnaissante envers toutes celles et ceux qui contribuent à transformer nos ambitions en réalité.

Merci à nos équipes, à nos référents, à notre direction et à l'ensemble des collaborateurs qui portent cette démarche au quotidien.

Ensemble, nous faisons évoluer Ippon dans la bonne direction : celle d'une performance qui a du sens.

Émilie Andéol

Directrice RSE d'Ippon Technologies



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Cette première section présente les éléments structurants de l'entreprise, conformément aux exigences ESRS 2 : modèle d'affaires, organisation, enjeux matériels, périmètre, sources méthodologiques et principaux risques RSE.

Ippon Technologies est une entreprise de services du numérique implantée sur l'ensemble du territoire français, engagée dans la transformation technologique de ses clients. Depuis plus de vingt ans, nous accompagnons les organisations publiques et privées dans leurs projets les plus stratégiques : modernisation des infrastructures cloud, exploitation responsable de la data, développement d'applications sur mesure, design de produits numériques, intelligence artificielle et méthodes agiles.

Au-delà de l'expertise technique qui constitue notre cœur de métier, Ippon porte une vision : **faire du numérique un levier d'impact positif**, utile aux organisations comme à la société. Cette vision se traduit dans la manière dont nous construisons nos offres, dont nous accompagnons nos collaborateurs et dont nous intégrons progressivement les principes de durabilité dans notre fonctionnement.

En 2025, Ippon rassemble **444 collaborateurs** sur le périmètre France. Chacun d'eux contribue à notre culture d'innovation, de collaboration, et de responsabilité.

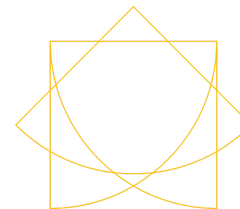
1. Notre modèle d'affaires

Le modèle d'affaires d'Ippon repose sur une articulation forte entre expertise humaine, innovation technologique et engagement responsable. Notre croissance s'appuie sur la capacité de nos équipes à concevoir, développer et déployer des solutions numériques à haute valeur ajoutée, tout en anticipant les évolutions rapides de notre secteur.

Notre chaîne de valeur commence par **l'attraction des talents**, un enjeu central dans notre métier. Une fois intégrés, nos collaborateurs évoluent dans un environnement qui valorise l'apprentissage continu, le partage de connaissances et la montée en compétences.

Cette dynamique se traduit par la qualité des projets que nous réalisons pour nos clients : architectures cloud performantes, plateformes data, produits digitaux centrés utilisateurs et pratiques modernes du software.

L'innovation constitue un autre pilier structurant. Ippon encourage les initiatives internes, anime des communautés techniques et investit régulièrement dans la veille, la formation et l'expérimentation. Cette démarche permet d'offrir à nos clients des approches robustes et contemporaines, tout en gardant une longueur d'avance.



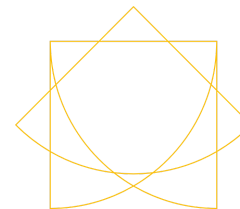
Enfin, notre modèle intègre désormais pleinement les enjeux du **numérique responsable** : sobriété, accessibilité, éco-conception, éthique des données. Nous faisons évoluer nos pratiques et nos offres pour réduire l'impact environnemental du digital et favoriser un numérique inclusif.

2. Implantations et organisation

Le périmètre couvert par ce rapport concerne l'ensemble des activités françaises d'Ippon. Notre maillage territorial — Paris, Bordeaux, Nantes, Toulouse, Lille, Lyon, Marseille et Tours — nous permet d'être au plus proche des besoins des organisations que nous accompagnons. Chaque agence développe ses pôles d'expertise, anime des communautés internes et participe à la diffusion d'une culture d'entreprise partagée.



Pour des raisons liées à la gouvernance et à la disponibilité des données, les implantations situées aux **États-Unis, au Maroc et en Australie** ne sont pas intégrées dans ce premier reporting de durabilité. Ces zones fonctionnent aujourd'hui avec des dispositifs RH, des outils de suivi et des priorités spécifiques qui feront l'objet d'une consolidation progressive lors des prochaines années.



3. Données socio-économiques clés – Périmètre France 2025

Les données sociales constituent un point d’ancrage essentiel pour comprendre la dynamique interne d’Ippon. En 2025, nos équipes comptent **444 collaborateurs**, avec un **âge moyen de 34 ans**, reflet d’une population jeune et fortement technophile. Notre secteur demeure marqué par une sous-représentation des femmes : **21,6 %** de nos effectifs sont des collaboratrices — un enjeu que nous portons activement à travers nos engagements en faveur de la diversité et de l’inclusion.

L’année 2025 est également caractérisée par une attractivité soutenue, avec **156 recrutements**, et par un fort investissement dans le développement des carrières, illustré par **84 promotions internes**. Notre taux d’absentéisme (1,3 %) reste faible et témoigne d’une bonne stabilité globale, même si notre taux d’attrition (20,9 %) pose un réel sujet, propre au secteur des ESN, que nous avons l’ambition de mieux adresser.

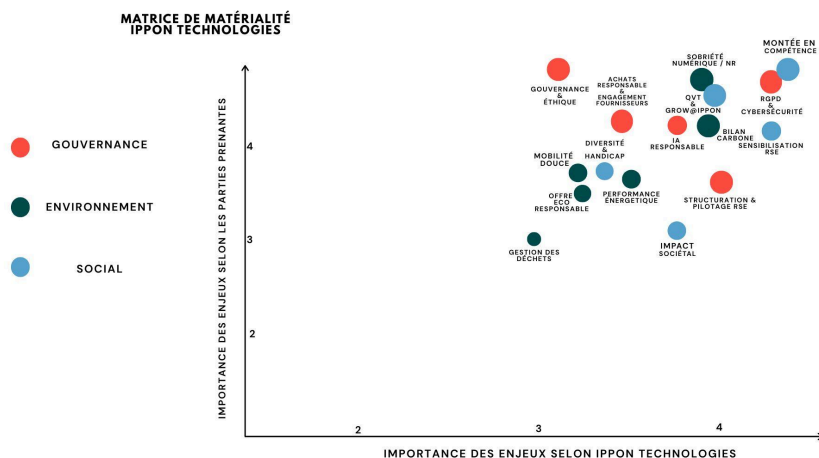
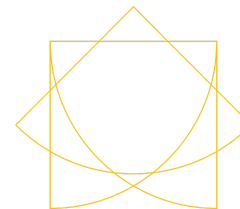
4. Matérialité et enjeux prioritaires

L’analyse de matérialité réalisée en 2025 constitue la pierre angulaire de ce rapport. Elle a permis d’identifier les enjeux les plus significatifs pour Ippon, au regard de nos impacts, des attentes de nos parties prenantes et de la structure même de notre activité.

Cette analyse met en lumière trois axes majeurs :

- **Environnemental**, avec la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l’amélioration de l’efficacité énergétique des agences et la gestion raisonnée des déchets et du matériel informatique.
- **Social**, avec la qualité de vie au travail, la diversité, l’inclusion, l’attractivité des parcours, la formation et la montée en compétences.
- **Gouvernance & éthique**, incluant l’intégrité, la transparence, les comportements responsables, les achats durables et la conformité réglementaire.

Ces enjeux structurent les quatre grandes parties de ce rapport et orientent la feuille de route RSE d’Ippon jusqu’en 2028.



L'analyse de matérialité s'appuie également sur la compréhension des attentes de nos principales parties prenantes. Ippon interagit quotidiennement avec ses collaborateurs, ses clients, ses partenaires technologiques, ses fournisseurs, les acteurs académiques et associatifs ainsi que les institutions publiques.

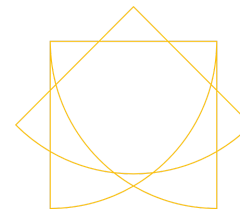
Ces échanges nourrissent notre lecture des enjeux sociaux, environnementaux, éthiques et technologiques, et renforcent l'alignement entre notre stratégie RSE et la réalité de notre écosystème. Cette cartographie constitue un appui essentiel pour prioriser nos engagements et structurer notre trajectoire 2025–2030.

5. Périmètre du reporting

Ce rapport couvre exclusivement les activités françaises d'Ippon. Il intègre :

- nos agences nationales ;
- nos données RH consolidées France ;
- nos consommations énergétiques ;
- notre bilan carbone (Scopes 1, 2 et éléments du Scope 3 France) ;
- nos politiques, engagements et actions structurées sur le périmètre national.

Les implantations internationales seront étudiées dans le cadre d'une montée en maturité progressive.



6. Base préparatoire et méthodologie

Ce rapport s'appuie sur une adaptation « ESRS Light » des normes européennes ESRS. Il suit les exigences d'information d'ESRS 2 (général), ainsi que les sections pertinentes d'ESRS E1 à E5, S1 à S4 et G1. Ce choix permet d'assurer un niveau de transparence robuste tout en tenant compte de la taille d'Ippon et de la disponibilité de la donnée.

Les informations compilées proviennent :

- de la BDES,
- des données RH internes consolidées,
- du Bilan GES fourni par WeCount,
- de nos politiques formalisées,
- du suivi de nos actions RSE et NR.

Les limites méthodologiques sont assumées : périmètre France uniquement, absence de certification externe et consolidation internationale en construction.

7. Risques RSE majeurs

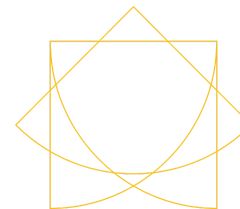
En tant qu'entreprise technologique, Ippon évolue dans un environnement où les risques RSE sont multiples. Trois d'entre eux structurent particulièrement notre démarche :

- **Les risques environnementaux** liés au numérique, notamment l'empreinte carbone des infrastructures et l'impact des usages numériques internes et clients.
- **Les risques sociaux et humains**, inhérents à un secteur en tension où le turnover, la charge mentale et les inégalités d'accès aux opportunités constituent des enjeux majeurs.
- **Les risques éthiques et numériques**, incluant la cybersécurité, la protection des données, la conformité réglementaire et les pratiques de la chaîne d'approvisionnement.

Ces risques, identifiés dans la Politique RSE 2025–2030, orientent directement les priorités du présent rapport.

Notre démarche RSE s'inscrit dans une trajectoire durable guidée par une ambition claire : placer l'humain au cœur de notre modèle, réduire notre impact environnemental et renforcer notre contribution sociétale. Ces principes orientent l'ensemble de notre stratégie 2025–2030 et constituent le socle sur lequel repose ce premier rapport de durabilité.

Ce chapitre introductif pose les fondations de cette démarche et prépare la lecture des trois axes qui structureront notre action : notre engagement environnemental, notre responsabilité sociale



et notre exigence en matière de gouvernance et d'éthique. Ensemble, ces piliers dessinent la trajectoire durable que nous construisons pour les années à venir.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

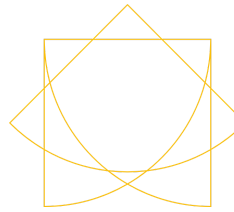
L'engagement environnemental d'Ippon s'inscrit dans une dynamique de transformation durable amorcée depuis plusieurs années. En tant qu'entreprise de services numériques, nos impacts se concentrent principalement autour de quatre dimensions : nos émissions de gaz à effet de serre, la consommation énergétique de nos agences, la gestion responsable du matériel informatique et la sobriété de nos usages numériques.

Conscients de notre responsabilité collective, nous avons renforcé en 2025 la structuration de notre démarche environnementale afin d'agir avec cohérence, transparence et ambition. Cette partie du rapport présente les actions et engagements mis en place pour réduire notre empreinte, mobiliser nos équipes, structurer une gouvernance interne dédiée et inscrire le numérique responsable au cœur de nos pratiques professionnelles.

Elle s'appuie sur notre Politique Environnement, Climat & Déchets, notre Politique RSE 2025-2030, les résultats issus de notre Bilan Carbone, les initiatives de sensibilisation déployées dans les agences françaises ainsi que les objectifs que nous nous fixons pour les prochaines années.

1. Vision environnementale & actions structurantes menées en 2025

L'année 2025 marque une étape clé dans la structuration de la démarche environnementale d'Ippon. Elle se distingue par la formalisation de notre vision climat, le renforcement de notre gouvernance interne, la montée en compétence des équipes et la mise en place d'actions concrètes pour réduire notre impact environnemental.



A. Une vision environnementale clarifiée et formalisée

En 2025, Ippon a adopté une nouvelle **Politique Environnement, Climat & Déchets**, destinée à structurer l'ensemble de nos ambitions et de nos pratiques à horizon 2030. Cette politique fixe un cadre clair autour de quatre priorités : la maîtrise de nos émissions de gaz à effet de serre, l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos agences, la promotion de l'économie circulaire et la réduction de notre pollution numérique.

Alignée avec notre Politique RSE 2025–2030, elle renforce la cohérence de nos engagements et facilite la mobilisation des collaborateurs sur l'ensemble des agences françaises.

B. Une gouvernance environnementale renforcée

Pour soutenir cette trajectoire, Ippon a structuré un **Comité Numérique Responsable**, désormais pilier interne de la sobriété numérique. Cette instance coordonne les initiatives liées à l'éco-conception, à l'accessibilité, à la réduction des impacts numériques et à la supervision des actions environnementales.

Elle prépare également la démarche de **labellisation Numérique Responsable**, prévue pour 2026, afin de renforcer la crédibilité et la lisibilité de nos actions tant en interne qu'auprès de nos clients.

C. Une progression reconnue par EcoVadis

Cette structuration a été reconnue au niveau externe par l'obtention de la **médaille de bronze EcoVadis** en 2025.

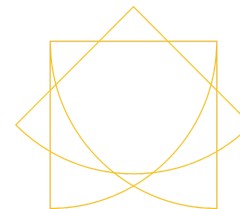
Avec une progression de **3 points** par rapport à l'année précédente et un positionnement au **69e percentile**, Ippon se situe désormais dans le **top 35 % des entreprises évaluées**.

Ce résultat reflète l'amélioration de nos politiques internes, la formalisation de nos engagements et la montée en maturité progressive de nos actions environnementales et RSE.

D. Des actions fortes de sensibilisation et de mobilisation des équipes

La sensibilisation des collaborateurs est un axe central de notre démarche. En 2025 :

- **100 nouveaux collaborateurs** ont été sensibilisés au Numérique Responsable par le CTO France et à la démarche RSE par la Directrice RSE,
- Une **affiche d'éco-gestes**, déployée dans toutes les agences, rappelle les gestes clés du quotidien pour réduire notre impact collectif.



Ces actions favorisent une culture commune autour de la sobriété, de la responsabilité et du numérique utile.

E. Le déploiement d'initiatives environnementales collectives

Plusieurs initiatives ont également renforcé l'engagement des équipes au cours de l'année.

Le **Challenge Nettoyage Numérique**, réalisé via la plateforme Noos, a mobilisé **64 % des collaborateurs** et permis de supprimer un grand volume de données inutiles, réduisant ainsi notre pollution numérique.

De même, la **Journée de la Terre** a donné lieu à une communication nationale rappelant les bons réflexes environnementaux et valorisant les comportements responsables au sein des agences comme en télétravail.

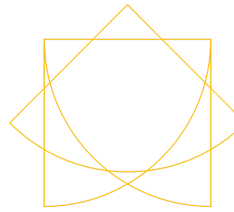
Ces initiatives illustrent la volonté d'Ippon d'impliquer concrètement les collaborateurs dans la réduction de notre empreinte environnementale.

F. Les fondations d'une trajectoire environnementale ambitieuse

L'ensemble des actions menées en 2025 constitue le socle de notre trajectoire environnementale à horizon 2030. Elles préparent la mise en œuvre des actions détaillées dans les sous-parties suivantes : réduction des émissions de gaz à effet de serre, amélioration de l'efficacité énergétique, promotion de l'économie circulaire et structuration d'une stratégie de numérique responsable ambitieuse.

2. Climat & émissions de gaz à effet de serre

L'évaluation et la maîtrise de notre empreinte carbone constituent l'un des piliers de notre stratégie environnementale. Depuis 2022, Ippon réalise chaque année un Bilan Carbone complet couvrant les scopes 1, 2 et 3, conformément au **GHG Protocol** et avec l'accompagnement du cabinet WeCount, dont la méthodologie est accréditée par l'Association pour la transition Bas Carbone. Cette analyse régulière nous permet de mesurer l'évolution de nos émissions, d'identifier nos principaux postes d'impact et de structurer une trajectoire de réduction alignée avec les Accords de Paris.



A. Un périmètre plus complet et une précision méthodologique croissante

En 2025, Ippon a consolidé son approche carbone en élargissant le périmètre du bilan pour intégrer les prestations externes, la climatisation de l'ensemble des agences ainsi qu'une meilleure granularité des données liées aux déplacements, à l'alimentation et au matériel informatique.

Cette montée en précision, validée par l'attestation WeCount (cf annexe) renforce la fiabilité de notre diagnostic et permet d'orienter nos actions de réduction sur des bases solides.

La collecte de données repose à la fois sur :

- le fichier des écritures comptables (FEC),
- les données physiques (déplacements, énergie, matériel IT),
- les informations déclaratives des collaborateurs (mobilité, alimentation),
- et les facteurs d'émissions issus de la Base Empreinte® et d'Exiobase.

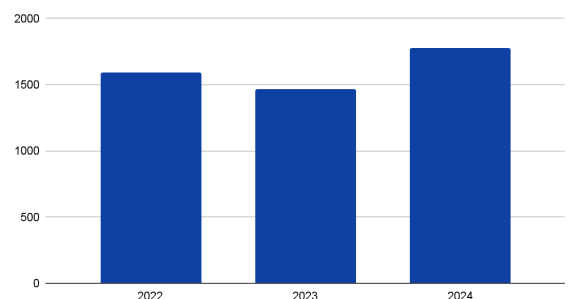
Cette évolution méthodologique explique en partie la hausse apparente des émissions observée entre 2024 et 2025.

B. Évolution de nos émissions sur trois ans

Les résultats des bilans carbone affichent une trajectoire contrastée mais cohérente au regard de l'évolution du périmètre d'analyse :

- **2022 : 1 595 tCO₂e**
- **2023 : 1 468 tCO₂e (-7,9 %)**
- **2024 : 1 779 tCO₂e (+21 % vs 2023)**

Emissions GES en tCO₂e

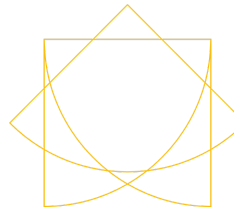


La hausse de 2024 s'explique essentiellement par :

- l'intégration des **prestations externes** (poste historiquement très émissif),
- l'ajout des données de **climatisation de toutes les agences**,
- une meilleure exhaustivité du reporting.

À périmètre constant, les émissions **auraient en réalité diminué de 2,1 %** en 2024, confirmant la progression réelle de nos efforts internes.

Notre empreinte moyenne par collaborateur s'élève à **3,88 tCO₂e** en 2024, contre **2,96 tCO₂e** en 2023, un chiffre directement lié à l'élargissement du périmètre.



C. Lecture par scopes : un impact dominé par le Scope 3

Conformément au profil typique des entreprises du numérique, la majorité de nos émissions relève du **Scope 3**, incluant les achats de services, les déplacements professionnels et domicile-travail, le matériel informatique et la gestion des déchets.

Les résultats 2024-2025 mettent en évidence plusieurs évolutions significatives :

a. Des progrès réels sur les émissions liées à la mobilité

Grâce à la mise en place d'une politique voyage plus responsable: réduction des déplacements en avion, priorité systématique au train pour les trajets inter-agences et renforcement de la visioconférence. Les émissions liées aux déplacements professionnels ont continué de diminuer en 2024 et 2025.

La transition vers la mobilité douce s'est accélérée :

- +87,6 % d'usage des **transports en commun**,
- +128,8 % de recours au **train** pour les trajets domicile-travail.

Cette évolution traduit une prise de conscience collective et l'efficacité des messages de sensibilisation.

b. Un télétravail maintenu comme levier de réduction

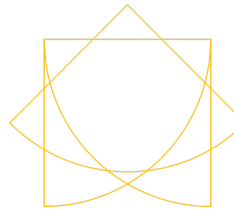
Contrairement à de nombreuses entreprises revenues au présentiel intégral, Ippon a choisi de **maintenir un modèle hybride** permettant une réduction significative des déplacements quotidiens.

Ce choix participe pleinement à la diminution des émissions liées au Scope 3.

c. Un numérique plus sobre

Après une hausse exceptionnelle des services numériques (+128 % en 2023), une baisse notable a été observée en 2024 et confirmée en 2025

La sensibilisation au Numérique Responsable, la mise en place d'éco-gestes, l'optimisation des environnements cloud et l'encouragement à l'allongement de la durée de vie du matériel commencent à produire des effets mesurables.



D. Des points de vigilance identifiés

Plusieurs postes d'émissions restent significatifs :

- **Achats de services externes**, désormais intégrés, représentant l'un des postes les plus émetteurs de notre bilan carbone.
- **Alimentation**, dont l'impact s'accroît en raison d'une augmentation déclarée de repas à forte empreinte carbone (notamment à base de bœuf).
- **Climatisation**, désormais comptabilisée pour l'ensemble des agences et non plus seulement pour Paris.

L'identification de ces postes permet d'orienter nos efforts en priorité sur des leviers concrets de réduction.

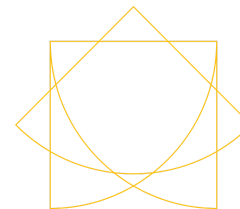
E. Une trajectoire alignée avec les Accords de Paris

Notre objectif est clair : réduire nos émissions de près de **40 % d'ici 2032** pour rester en ligne avec les objectifs internationaux et contribuer de manière cohérente à l'effort collectif de limitation du réchauffement climatique.

Les leviers de réduction identifiés incluent :

- la poursuite de la diminution des déplacements en avion,
- la généralisation du train et des transports collectifs,
- le maintien et le renforcement du télétravail,
- l'amélioration de la sobriété numérique et cloud,
- la réduction de l'impact des achats de services,
- la transition vers une alimentation moins carbonée pour les événements internes,
- l'allongement de la durée de vie du matériel informatique et le recours au reconditionné.

En structurant un reporting carbone complet et précis, Ippon dispose désormais d'un socle méthodologique solide pour piloter sa trajectoire de réduction, mesurer les progrès réalisés et ajuster ses actions chaque année.



3. Sobriété énergétique et performance des bâtiments

La sobriété énergétique constitue un levier central de la trajectoire environnementale d'Ippon. En tant qu'entreprise de services numériques, nos impacts énergétiques sont principalement liés à l'exploitation de nos agences, à leurs équipements et aux usages quotidiens des collaborateurs. Notre démarche repose à la fois sur la performance des bâtiments, le suivi des consommations et la responsabilisation des usages.

A. Une énergie 100 % renouvelable sur l'ensemble du périmètre France

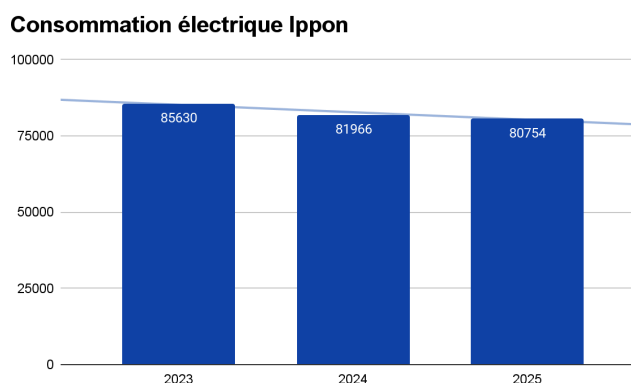
Ippon a fait le choix de recourir exclusivement à une **électricité issue de sources 100 % renouvelables** pour l'ensemble de ses agences françaises.

Ce choix structurel permet de limiter l'empreinte carbone de nos consommations énergétiques (scope 2) et s'inscrit dans une logique de cohérence avec nos engagements climatiques et notre trajectoire RSE 2025–2030.

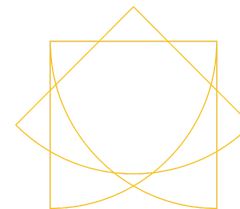
B. Un suivi consolidé des consommations et une trajectoire à la baisse

Les consommations électriques font l'objet d'un **suivi annuel consolidé sur le périmètre France**, permettant d'analyser les tendances et d'évaluer l'impact des actions mises en œuvre, sans stigmatisation des sites.

Sur la période **2023–2025**, les données montrent une **baisse progressive et continue des consommations électriques** :



Soit une **réduction globale de près de 6 % en deux ans**.



Cette évolution est d'autant plus significative qu'elle intervient dans un contexte de maintien de l'activité et des effectifs. Elle traduit l'effet combiné des actions de sobriété énergétique, du maintien du télétravail et d'une meilleure maîtrise des usages au sein des agences.

C. Des audits énergétiques réglementaires aux résultats positifs

En 2025, Ippon a renforcé sa démarche en réalisant des **audits énergétiques réglementaires** sur trois sites majeurs : **Paris, Bordeaux et Lille**.

Ces audits ont permis d'analyser finement les consommations, les équipements et les usages réels des bâtiments.

Les conclusions sont globalement **positives** :

- des équipements récents et performants (éclairage, chauffage, climatisation),
- des consommations maîtrisées,
- une situation **déjà en avance sur les exigences du Décret Tertiaire**, qui impose une réduction progressive des consommations énergétiques à horizon 2030, 2040 et 2050.

Les audits ont également identifié des **axes d'optimisation complémentaires**, principalement liés aux usages et au pilotage des équipements, qui viennent nourrir notre plan d'actions pour les années à venir.

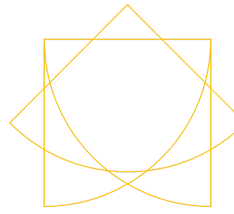
D. Sensibilisation et mobilisation autour de la sobriété énergétique

La performance énergétique repose autant sur les équipements que sur les comportements.

En 2025, Ippon a renforcé la **sensibilisation des collaborateurs à la sobriété énergétique**, notamment à travers :

- le déploiement d'une **affiche d'éco-gestes** dans l'ensemble des agences françaises, rappelant les bonnes pratiques du quotidien (chauffage, climatisation, éclairage, équipements informatiques) ;
- l'organisation d'un **challenge interne d'un mois**, incluant une **semaine dédiée à la sobriété énergétique**, afin de sensibiliser l'ensemble des équipes aux leviers d'action individuels et collectifs.

Ces actions contribuent à ancrer durablement les réflexes de sobriété énergétique dans les pratiques professionnelles.



E. Une démarche inscrite dans la durée

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans la trajectoire définie par la Politique RSE 2025-2030 d'Ippon.

La sobriété énergétique constitue un pilier structurant de notre démarche environnementale, combinant suivi des consommations, amélioration continue des bâtiments et mobilisation des collaborateurs, afin de réduire durablement notre impact énergétique.

4. Gestion des déchets et économie circulaire

La gestion responsable des déchets constitue un axe structurant de la démarche environnementale d'Ippon. En cohérence avec notre Politique Environnement, Climat & Déchets, nous agissons à la fois sur la **réduction à la source**, **l'amélioration du tri**, la **traçabilité des filières** et **l'allongement du cycle de vie du matériel**, afin de limiter durablement notre impact environnemental.

A. Déploiement d'un tri structuré dans toutes les agences

L'ensemble des agences françaises est désormais équipé de **dispositifs de tri sélectif couvrant les principaux flux de déchets** : papier/carton, plastiques, verre, biodéchets, métaux et déchets résiduels.

Les consignes de tri sont affichées dans les espaces communs et font l'objet de rappels réguliers afin d'assurer une bonne appropriation par les équipes.

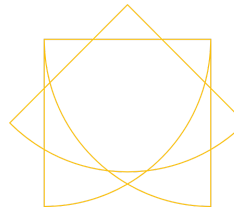
Ippon s'appuie sur des **filières de collecte et de recyclage certifiées**, garantissant la conformité réglementaire (décret 5 flux / 8 flux) et la traçabilité des déchets traités, notamment via le partenariat avec ELISE pour les déchets de bureau.

B. Résultats du tri et valorisation des déchets en 2025

En 2025, **1 252,5 kg de déchets** ont été collectés et orientés vers des filières de recyclage ou de valorisation sur le périmètre France.

Cette collecte comprend notamment :

- **676 kg de biodéchets,**
- **247 kg de verre,**
- **187,5 kg de papier et carton,**
- ainsi que des volumes de plastiques, métaux et autres déchets recyclables.



Au-delà des volumes, ces actions ont permis d'éviter environ **713 kg de CO₂**, tout en contribuant à la **préservation des ressources naturelles**, à la **réduction de la consommation énergétique** et au **soutien à l'emploi solidaire**, conformément au modèle porté par les partenaires de recyclage.

C. Sensibilisation continue au tri et aux éco-gestes

La qualité du tri repose sur la compréhension et l'implication des collaborateurs. En complément des dispositifs de collecte, Ippon a renforcé en 2025 les actions de sensibilisation:

- diffusion de supports pédagogiques sur les consignes de tri,
- interventions et animations ponctuelles dans les agences,
- rappels réguliers via la communication interne.

Ces actions contribuent à améliorer la qualité du tri, à réduire les erreurs et à renforcer l'adhésion des équipes aux enjeux de réduction des déchets.

D. Gestion responsable du cycle de vie du matériel informatique

Le matériel informatique constitue un poste majeur de production de déchets dans une entreprise de services numériques. Ippon applique une **politique structurée de gestion du cycle de vie des équipements**, visant à réduire les déchets électroniques et à favoriser l'économie circulaire.

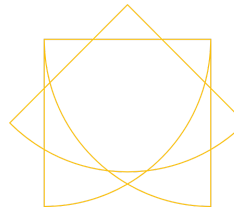
Le parc informatique comprend environ **500 ordinateurs**, avec un **âge moyen de 3 à 4 ans**, supérieur à la moyenne du secteur.

Environ **10 % du parc est composé de matériel reconditionné**, et les équipements des collaborateurs sortants sont prioritairement attribués aux nouveaux arrivants.

Les équipements en fin de vie ou non réparables sont confiés à des **filières agréées de traitement des DEEE**, garantissant la traçabilité, la dépollution et le recyclage conforme à la réglementation.

Cette approche permet :

- de limiter l'achat de matériel neuf,
- de prolonger la durée d'usage des équipements,
- et de réduire l'impact environnemental lié à l'IT.



E. Une démarche inscrite dans l'amélioration continue

L'ensemble des actions menées en matière de déchets et d'économie circulaire s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, pilotée par la fonction RSE et suivie via des indicateurs dédiés : volumes collectés, qualité du tri, part de matériel reconditionné, et conformité des filières.

Cette démarche contribue à structurer une gestion des déchets plus sobre, plus responsable et alignée avec les engagements environnementaux d'Ippon à horizon 2030.

5. Numérique responsable, accessibilité et éco-conception des services

En tant qu'entreprise de services numériques, Ippon porte une responsabilité particulière dans la transition vers un numérique plus durable, plus sobre et plus inclusif. Le numérique responsable constitue ainsi un **axe stratégique transversal** de notre démarche RSE, à la croisée des enjeux environnementaux, sociaux et d'innovation.

Notre ambition est claire : **faire évoluer nos pratiques internes et nos offres afin de devenir une ESN responsable**, capable de maîtriser l'impact environnemental de ses services numériques tout en accompagnant ses clients dans cette transition.

A. Une gouvernance dédiée au numérique responsable

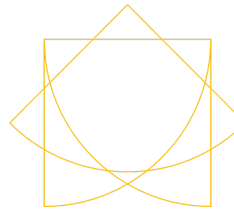
Afin de structurer et piloter cette ambition, Ippon a mis en place un **Comité Numérique Responsable**, chargé de définir, suivre et faire évoluer la feuille de route associée.

Cette instance rassemble des expertises techniques, RSE et métiers, et permet :

- de coordonner les actions liées à la sobriété numérique, à l'éco-conception et à l'accessibilité,
- de structurer les pratiques internes,
- d'aligner les engagements RSE avec les offres et projets clients,
- de préparer l'entreprise aux exigences croissantes en matière de labellisation et de reporting.

B. Une trajectoire de labellisation structurante

Après la signature de la **Charte Numérique Responsable de l'Institut du Numérique Responsable (INR)**, Ippon a engagé en 2025 un **audit interne en vue de l'obtention du label Numérique Responsable**, avec l'accompagnement de l'agence Lucie.



Cet audit permet :

- d'évaluer le niveau de maturité réel des pratiques existantes,
- d'identifier les leviers d'amélioration,
- et de structurer une politique Numérique Responsable pleinement adaptée à la réalité opérationnelle d'Ippon.

L'obtention du label est envisagée **début 2026** et viendra consolider une démarche déjà engagée, en renforçant la cohérence, la lisibilité et la crédibilité de nos engagements.

C. Montée en compétence et diffusion d'une culture du numérique responsable

La réussite de la démarche repose sur l'appropriation des enjeux par les équipes.

En 2025, Ippon a renforcé son dispositif de sensibilisation et de formation :

- intégration des **Fresques du Numérique** au catalogue de formation,
- sensibilisation des collaborateurs lors de temps dédiés et d'événements internes,
- intégration progressive des enjeux du numérique responsable dans les parcours d'onboarding.

Ces actions contribuent à diffuser une culture commune, à mieux comprendre les impacts du numérique et à encourager des pratiques plus sobres et responsables au quotidien.

D. Accessibilité numérique : un levier d'inclusion et de qualité

Ippon a structuré une **équipe dédiée à l'accessibilité numérique**, chargée de porter ce sujet tant en interne qu'auprès des clients.

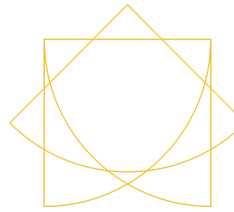
En 2025, cette équipe a proposé plusieurs formations et temps de sensibilisation à destination des collaborateurs, des profils techniques et des équipes projets.

L'accessibilité est abordée comme un **levier d'inclusion**, mais également comme un facteur de qualité, de performance et de robustesse des services numériques, au bénéfice de l'ensemble des utilisateurs.

E. Éco-conception et GreenOps : le projet IroCO₂

Dans une logique d'innovation responsable, Ippon développe une approche structurée d'**éco-conception des services numériques**, notamment à travers le projet **IroCO₂**, un outil open source dédié à l'estimation et à la réduction de l'impact carbone des infrastructures cloud.

IroCO₂ permet :



- d'estimer la consommation électrique et les émissions de CO₂ associées aux ressources cloud,
- d'analyser l'impact environnemental des environnements de développement, de test et de production,
- d'identifier des leviers concrets de réduction, tels que le choix des régions cloud, le dimensionnement des ressources ou l'optimisation des usages.

Un cas d'usage interne a notamment permis de démontrer le potentiel de cette approche : la migration d'infrastructures cloud vers une région à faible intensité carbone, combinée à une optimisation des ressources, a conduit à une **réduction de plus de 90 % des émissions de gaz à effet de serre associées**, tout en divisant significativement les coûts financiers.

IroCO₂ s'inscrit pleinement dans une logique de **GreenOps**, visant à intégrer les enjeux environnementaux dès la conception des services numériques (« sustainability by design ») et à accompagner les équipes techniques dans l'amélioration continue de leurs pratiques.

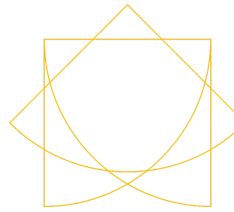
F. Perspectives de développement

À partir de 2026, Ippon ambitionne de renforcer encore cette dynamique en :

- élargissant l'offre Numérique Responsable et GreenOps auprès de ses clients,
- poursuivant la montée en compétence des collaborateurs,
- intégrant les Fresques du Numérique et l'accessibilité numérique dans le programme **Black Belt**,
- consolidant les outils de pilotage et les indicateurs associés.

Cette trajectoire permet à Ippon d'inscrire durablement le numérique responsable au cœur de son modèle, en cohérence avec sa stratégie RSE 2025–2030 et avec les attentes croissantes de son écosystème.

Les actions présentées dans cette partie constituent le socle opérationnel de la trajectoire environnementale d'Ippon. La section suivante présente la feuille de route qui permet d'inscrire ces engagements dans une vision structurée à moyen et long terme.



6. Feuille de route environnementale & trajectoire 2025–2030

Les actions déployées en 2025 constituent un socle structurant pour la trajectoire environnementale d'Ippon. Elles s'inscrivent dans une démarche progressive, visant à renforcer la maîtrise de nos impacts, à améliorer la qualité de nos données et à inscrire durablement nos pratiques dans une logique de sobriété, d'efficacité et de responsabilité.

La feuille de route environnementale 2025–2030 s'appuie sur les enseignements tirés des actions menées, des audits réalisés et des indicateurs suivis. Elle vise à assurer la continuité des engagements pris, tout en laissant la capacité d'adaptation nécessaire à l'évolution des usages, des technologies et du cadre réglementaire.

A. Climat et émissions de gaz à effet de serre

Ippon poursuit une trajectoire de réduction progressive de ses émissions de gaz à effet de serre, en cohérence avec les objectifs des Accords de Paris.

Les priorités identifiées pour les prochaines années portent sur :

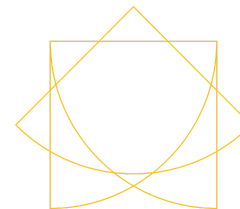
- l'amélioration continue de la qualité et de la précision du reporting carbone,
- la poursuite de la réduction des déplacements professionnels à forte intensité carbone, notamment aériens,
- la consolidation des pratiques de mobilité douce et du télétravail,
- la réduction de l'impact carbone des usages numériques et des services cloud,
- l'intégration progressive de critères environnementaux dans les choix de prestataires et de solutions techniques.

Cette trajectoire repose sur une logique de pilotage dans le temps, permettant d'ajuster les actions en fonction des résultats observés.

B. Énergie et sobriété des bâtiments

En matière d'énergie, Ippon s'inscrit dans une dynamique de sobriété durable, articulée autour de trois axes :

- le maintien d'une électricité issue de sources **100 % renouvelables** sur l'ensemble du périmètre France,
- la mise en œuvre progressive des recommandations issues des audits énergétiques réalisés en 2025,
- le renforcement du suivi et du pilotage des consommations énergétiques.



L'entreprise anticipe les exigences du **Décret Tertiaire** et vise à maintenir une trajectoire compatible avec les objectifs réglementaires à horizon 2030, en combinant performance des équipements et maîtrise des usages.

C. Déchets et économie circulaire

La feuille de route déchets s'inscrit dans une logique de réduction à la source et d'amélioration continue de l'économie circulaire.

Les axes prioritaires pour les prochaines années sont :

- la poursuite de la réduction des impressions papier,
- l'amélioration continue de la qualité du tri dans les agences,
- la limitation des objets promotionnels et des déchets événementiels,
- le renforcement du recours à des filières de recyclage et de valorisation conformes,
- l'allongement de la durée de vie du matériel informatique et le développement du reconditionné.

Ces actions visent à réduire les volumes de déchets produits et à maximiser leur valorisation.

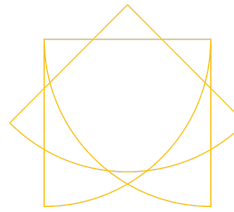
D. Numérique responsable et innovation durable

Le numérique responsable constitue un levier central de la trajectoire environnementale d'Ippon.

À horizon 2026–2030, les priorités portent sur :

- l'obtention du **label Numérique Responsable** et la formalisation d'une politique NR propre à Ippon,
- la montée en compétence des collaborateurs sur les enjeux de sobriété numérique, d'éco-conception et d'accessibilité,
- l'intégration progressive du numérique responsable dans les parcours de formation avancés, notamment le programme **Black Belt**,
- le développement et le déploiement d'offres responsables à destination des clients,
- la consolidation des démarches d'éco-conception et de GreenOps, notamment à travers le projet **IroCO₂**.

Cette dynamique vise à faire du numérique responsable un facteur de performance, d'innovation et de différenciation durable.



E. Achats responsables et chaîne de valeur

Dans une logique d'amélioration continue, Ippon entend renforcer progressivement l'intégration de critères environnementaux dans ses pratiques d'achats.

Les orientations retenues incluent :

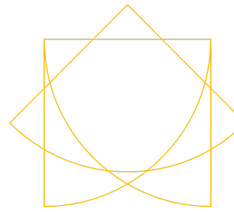
- la prise en compte de l'impact environnemental des prestataires et partenaires,
- l'alignement des pratiques d'achats avec les exigences de transparence et de responsabilité portées par EcoVadis,
- la cohérence entre les engagements environnementaux internes et la chaîne de valeur élargie.

F. Engagements clés pour la période 2026-2028

Pour structurer cette trajectoire, Ippon s'engage à :

- poursuivre la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre,
- maintenir une énergie 100 % renouvelable dans ses agences,
- renforcer la sobriété énergétique et numérique,
- améliorer en continu la gestion et la valorisation des déchets,
- obtenir le label Numérique Responsable,
- développer des offres numériques plus sobres et accessibles,
- renforcer la sensibilisation et la montée en compétence des collaborateurs.

Cette feuille de route environnementale permet à Ippon d'inscrire ses actions dans une vision de long terme, fondée sur la cohérence, la crédibilité et l'amélioration continue.



UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET ENGAGÉE

1. Vision sociale et modèle humain Ippon

Chez Ippon, la responsabilité sociale constitue un pilier central de notre modèle d'entreprise. En tant qu'entreprise de services numériques, notre valeur repose avant tout sur l'expertise, l'engagement et le bien-être de nos collaborateurs. Placer l'humain au cœur de notre développement est une condition essentielle de notre performance durable.

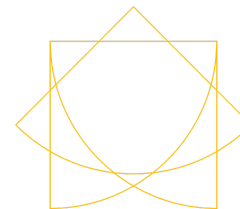
Notre modèle social s'inscrit dans une vision long terme, qui vise à concilier exigence professionnelle, qualité des missions et employabilité des compétences. Dans un secteur marqué par une forte évolution technologique et une forte tension sur les talents, Ippon fait le choix d'investir durablement dans ses équipes, en créant un environnement propice à l'apprentissage, à l'engagement et à l'épanouissement professionnel.

Cette vision repose notamment sur un **dialogue régulier entre les collaborateurs et leur management**, structuré par des temps d'échange dédiés, permettant de suivre l'évolution des missions, des compétences et des aspirations professionnelles. Ces temps contribuent à construire des parcours cohérents, adaptés aux attentes individuelles et aux besoins de l'entreprise.

La flexibilité de l'organisation du travail constitue également un élément structurant de notre modèle social. Ippon a fait le choix de maintenir des **modalités de télétravail pérennes**, favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en préservant le lien collectif et la dynamique d'équipe. Cette organisation contribue au bien-être des collaborateurs et participe à une organisation du travail plus responsable.

Enfin, notre modèle social s'appuie sur une culture managériale fondée sur la confiance, la responsabilisation et l'écoute. Les managers jouent un rôle clé dans l'accompagnement des équipes, la qualité du dialogue et la prise en compte des équilibres individuels, contribuant ainsi à un engagement durable des collaborateurs.

Cette vision humaine constitue le socle des actions sociales présentées dans les sections suivantes et s'inscrit pleinement dans la trajectoire RSE 2025–2030 d'Ippon.



2. Emploi, attractivité et parcours professionnels

L'évolution des effectifs et la dynamique de l'emploi constituent des indicateurs clés pour appréhender la réalité sociale d'Ippon. En tant qu'entreprise de services numériques, notre activité repose sur des compétences hautement spécialisées, dans un contexte de marché marqué par une forte tension sur les profils techniques et une mobilité structurelle des talents.

En 2025, les effectifs d'Ippon France s'inscrivent dans une phase de stabilisation, après plusieurs années de croissance soutenue. Cette évolution reflète à la fois les ajustements liés à un contexte économique encore contraint pour le secteur du numérique, malgré des signaux d'amélioration progressive, et la volonté de l'entreprise de consolider ses équipes existantes, en privilégiant la qualité des parcours professionnels et l'adéquation des compétences aux besoins des projets.

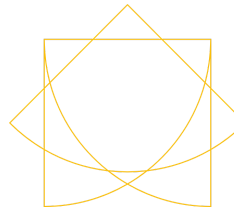
Le taux de turnover observé sur l'exercice s'établit à **16,9 %** (également désigné comme taux d'attrition dans certains outils de suivi RH). Ce niveau, cohérent avec les pratiques du secteur des services numériques, traduit une mobilité professionnelle structurelle plutôt qu'un désengagement des collaborateurs. Ippon adopte une lecture qualitative de cet indicateur, en tenant compte des spécificités du marché, des trajectoires individuelles et des évolutions de carrière propres aux métiers du numérique.

Plutôt que de rechercher une performance sociale court-termiste, l'entreprise fait le choix d'un pilotage équilibré de ses effectifs, combinant attractivité des missions, accompagnement des parcours professionnels et investissements durables dans la montée en compétences. Cette approche vise à renforcer la fidélisation sur le long terme, tout en assumant un niveau de mobilité inhérent au secteur.

L'absentéisme fait l'objet d'un suivi attentif, en tant qu'indicateur complémentaire des conditions de travail et de l'organisation collective. En 2025, le taux d'absentéisme s'établit à **1,1 %**, un niveau particulièrement bas qui traduit un bon niveau d'engagement des équipes et une organisation du travail globalement équilibrée. Cet indicateur vient nuancer la lecture du turnover et confirme l'attention portée à la qualité de vie au travail.

Enfin, Ippon accorde une attention particulière à l'équilibre de ses effectifs, notamment en matière de répartition femmes-hommes et de structure des âges. Ces indicateurs, suivis via la BDESE, constituent des éléments d'analyse essentiels pour orienter les politiques RH et nourrir les actions en faveur d'un développement social plus inclusif et durable.

La dynamique de l'emploi chez Ippon s'inscrit ainsi dans une logique de responsabilité et de réalisme, prenant en compte les contraintes du marché tout en affirmant une ambition claire : offrir à ses collaborateurs des parcours professionnels sécurisés, évolutifs et porteurs de sens.



Repères clés – Emploi et effectifs (France, 2025)

- **Effectif moyen annuel** : 444 collaborateurs
- **Taux de turnover** : 16,9 %
- **Taux d'absentéisme** : 1,1 %
- **Répartition femmes / hommes** : 21,6 % / 78,4 %

3. Qualité de vie au travail, santé et bien-être

La qualité de vie au travail constitue un levier essentiel de l'engagement et de la performance durable chez Ippon. L'entreprise porte une attention particulière aux conditions de travail, à la santé des collaborateurs et à l'équilibre entre exigences professionnelles et bien-être individuel, dans un contexte de métiers exigeants et en constante évolution.

La démarche QVCT d'Ippon repose sur une approche globale, combinant prévention, sensibilisation et actions concrètes déployées tout au long de l'année. Elle vise à créer un environnement de travail sain, respectueux des équilibres individuels et propice à l'expression collective, tout en tenant compte des spécificités du secteur du numérique.

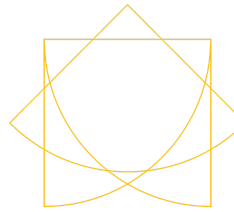
A. Prévention et santé mentale

La santé mentale est identifiée comme un enjeu majeur du bien-être au travail. En 2025, Ippon a renforcé ses actions de sensibilisation autour de ce sujet, notamment à travers des temps dédiés visant à informer, à lever les tabous et à encourager une prise de conscience collective.

Des actions de communication interne et des supports pédagogiques ont été diffusés afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux liés à la charge de travail, au stress et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette approche s'inscrit dans une logique de prévention, favorisant l'écoute, l'identification des signaux faibles et le dialogue au sein des équipes et avec le management.

B. Actions QVT et dynamique collective

Tout au long de l'année, Ippon a déployé de nombreuses actions en faveur de la qualité de vie au travail, en s'appuyant sur des temps forts thématiques et des initiatives régulières. Ces actions ont porté sur des sujets variés tels que la santé, le bien-être, l'égalité, l'alimentation ou encore les enjeux sociétaux et environnementaux, contribuant à nourrir une culture commune autour du mieux-être au travail.



La Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) a constitué un moment structurant de cette démarche, en mobilisant l'ensemble des collaborateurs autour de thématiques liées à la prévention, à l'équilibre de vie et au bien-être au quotidien. Ces temps collectifs participent au renforcement de la cohésion des équipes et du sentiment d'appartenance.

C. Espaces d'échange et amélioration continue

Au-delà des actions de sensibilisation, Ippon a mis en place des **ateliers de codéveloppement** (co-dev), favorisant l'échange de pratiques, le partage d'expériences et la réflexion collective autour de situations professionnelles concrètes. Ces espaces offrent un cadre sécurisé permettant aux collaborateurs de prendre du recul, de renforcer leurs compétences relationnelles et de soutenir les dynamiques collectives.

Ces dispositifs s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue, en faisant émerger des pistes d'évolution tant sur l'organisation du travail que sur les pratiques managériales.

D. Écoute des collaborateurs – Grow@Ippon

Afin de piloter sa démarche de qualité de vie et des conditions de travail, Ippon s'appuie sur l'enquête interne Grow@Ippon, déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs. Cet outil constitue un levier structurant d'écoute, permettant de mesurer régulièrement la perception des équipes sur leur environnement de travail, leurs conditions d'exercice, leur développement professionnel et leur relation au management.

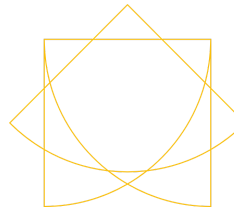
En 2025, le taux de participation à l'enquête s'établit à 70 %, traduisant un niveau d'engagement significatif des collaborateurs. Les résultats font apparaître une tendance globale à l'amélioration de la satisfaction, confirmant la pertinence des actions engagées ces dernières années en matière de qualité de vie au travail, de montée en compétences et de dynamique collective.

L'enquête met en évidence plusieurs points forts, notamment :

- la qualité du collectif et de l'esprit d'équipe,
- le sentiment d'appartenance à l'entreprise,
- la reconnaissance des expertises et le rôle des pratiques dans le développement professionnel.

Elle fait également ressortir des axes de vigilance, pris en compte dans une logique d'amélioration continue, parmi lesquels :

- un besoin de lisibilité renforcée sur la stratégie et les orientations de l'entreprise,
- des attentes accrues en matière de communication managériale,



- des questionnements relatifs à la reconnaissance et à la rémunération, dans un contexte économique encore contraint pour le secteur du numérique.

Ces enseignements ont conduit Ippon à structurer un plan d'actions 2025–2026, articulé autour du renforcement de la communication stratégique, de l'accompagnement des managers, de l'évolution des dispositifs de montée en compétences (notamment le programme Black Belt) et de l'amélioration continue des pratiques internes.

E. Indicateurs sociaux et conditions de travail

Les indicateurs sociaux viennent compléter l'analyse qualitative de la QVCT. En 2025 :

- le **taux d'absentéisme s'établit à 1,1 %**, un niveau faible traduisant un bon équilibre global des conditions de travail,
- ces résultats confirment l'engagement des équipes et la pertinence des dispositifs de prévention et d'organisation du travail mis en place.

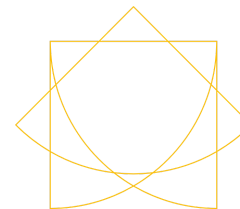
Ces indicateurs sont suivis de manière régulière et croisés avec les retours issus de l'enquête Grow@Ippon afin d'ajuster les actions et de renforcer le pilotage de la démarche QVCT.

F. Une démarche en structuration progressive

Les actions menées en 2025 traduisent une volonté affirmée de renforcer la qualité de vie au travail et de prévenir les risques psychosociaux. Cette démarche s'inscrit dans une logique de structuration progressive, fondée sur l'expérimentation, l'écoute des équipes et le déploiement d'actions concrètes tout au long de l'année.

Les retours issus des enquêtes collaborateurs, combinés au suivi des indicateurs sociaux, viendront progressivement enrichir cette démarche afin d'en renforcer le pilotage et d'ajuster les actions mises en œuvre.

Ippon fait ainsi le choix d'une approche responsable, réaliste et pragmatique de la QVCT, orientée vers l'amélioration continue, au service du bien-être des collaborateurs et de la performance durable de l'entreprise.



4. Formation, montée en compétence et employabilité

Dans un secteur du numérique en transformation rapide, la formation et la montée en compétences constituent un levier central de l'employabilité durable des collaborateurs d'Ippon. L'entreprise a fait le choix d'une politique de développement des compétences structurée, visant à accompagner les évolutions des métiers, sécuriser les parcours professionnels et maintenir un haut niveau d'expertise au service des clients.

La stratégie de formation repose sur une articulation entre parcours de carrière, dispositifs collectifs de montée en compétences et diffusion des savoirs à l'ensemble des collaborateurs.

A. Structuration des parcours professionnels avec Level Up Career

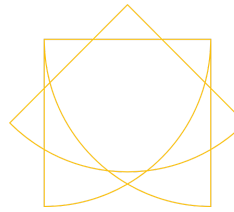
Ippon s'appuie sur le programme **Level Up Career** pour structurer les parcours professionnels et accompagner les collaborateurs dans leur progression. Ce dispositif permet de clarifier les attentes liées aux rôles, aux niveaux de responsabilité et aux compétences attendues, tout en favorisant un dialogue régulier entre collaborateurs et managers.

Level Up Career constitue un cadre de référence partagé, facilitant l'identification des axes de développement et contribuant à renforcer la lisibilité des trajectoires professionnelles au sein de l'entreprise.

B. Refonte du programme Black Belt : un standard collectif de montée en compétences

En 2025, Ippon a engagé une **refonte en profondeur de son programme Black Belt**, avec l'objectif de faire de ce dispositif un **standard collectif de montée en compétences**, accessible à toutes et tous, et pleinement intégré aux parcours professionnels.

Cette refonte s'appuie sur plusieurs constats issus des retours d'expérience et des données internes : des parcours perçus comme trop longs, peu connectés au quotidien des missions, et insuffisamment valorisés. Le programme **Black Belt 2.0** vise ainsi à replacer l'apprentissage au cœur du temps de travail et de la trajectoire professionnelle des collaborateurs



Le nouveau dispositif repose sur :

- une logique d'apprentissage continu et progressif,
- une forte dimension collective à travers des **dojos** organisés sur des thématiques stratégiques pour l'entreprise,
- une meilleure articulation entre expertise technique, posture professionnelle et enjeux transverses.

L'objectif est de diffuser des bases communes à l'ensemble des consultants, tout en permettant une montée en expertise progressive pour celles et ceux qui s'inscrivent durablement chez Ippon.

C. Montée en compétences collective et diffusion des savoirs

Au-delà des parcours d'expertise, Ippon veille à garantir une **montée en compétences accessible à l'ensemble des collaborateurs**, afin de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers. En 2025, une attention particulière a été portée à la diffusion de compétences liées à **l'intelligence artificielle**, sujet structurant pour les pratiques professionnelles actuelles et futures.

Les formations proposées visent à développer une compréhension partagée des enjeux techniques, éthiques et opérationnels de l'IA, et à accompagner l'évolution des usages dans un cadre responsable.

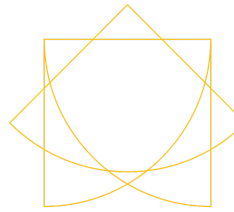
D. Développement de la posture du consultant

La montée en compétences chez Ippon ne se limite pas aux savoirs techniques. L'entreprise accorde une importance particulière au **développement de la posture du consultant**, considérée comme un facteur clé de qualité des missions et de relation durable avec les clients.

Les dispositifs de formation intègrent ainsi des dimensions liées à la posture professionnelle, à la communication, à la responsabilité et à l'éthique des pratiques. Ces éléments sont pleinement intégrés au programme Black Belt 2.0, notamment à travers des dojos dédiés, contribuant à professionnaliser les pratiques et à renforcer la valeur ajoutée des interventions.

E. Une formation au service de l'employabilité durable

L'ensemble de ces dispositifs s'inscrit dans une démarche globale visant à renforcer l'employabilité durable des collaborateurs. La formation est conçue comme un investissement



stratégique, au service de la performance collective, de l'attractivité de l'entreprise et de la sécurisation des parcours professionnels.

Les indicateurs de formation sont suivis via la BDESE et le reporting interne de formation, permettant d'ajuster les dispositifs et de piloter la politique de développement des compétences dans une logique d'amélioration continue.

Repères clés – Formation et montée en compétences (France, 2025)

- Nombre total de formations réalisées : **289**
- Nombre total de participations : **1 006**
- Nombre moyen de formations suivies par collaborateur : **2,3**
- Heures moyennes de formation par collaborateur (cadres) :
 - Femmes : **16 h**
 - Hommes : **17,18 h**
- Principales thématiques : IA, expertise technique, accessibilité, posture du consultant, management

5. Diversité, inclusion et égalité des chances

Ippon s'inscrit dans une démarche de **diversité et d'inclusion progressive**, adaptée aux réalités du secteur du numérique, historiquement marqué par une sous-représentation des femmes dans les métiers techniques et une forte tension sur l'emploi.

A. État des lieux des effectifs

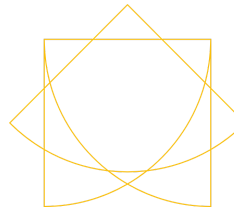
En 2025, Ippon compte **442 collaborateurs**.

La répartition femmes / hommes s'établit à :

- **21,7 % de femmes**
- **78,3 % d'hommes**

L'**âge moyen** des collaborateurs est de **34 ans**, reflétant une population majoritairement jeune, avec une forte représentation des tranches d'âge **25-39 ans**.

Le **taux d'attrition global**, intégrant les spécificités du secteur des services numériques (fin de missions, contrats courts, stages et mobilités naturelles), s'établit à **22,1 %**, en baisse par rapport à l'année précédente.



Ce niveau s'inscrit dans la moyenne du secteur des ESN et s'explique notamment par :

- un marché du numérique très concurrentiel,
- une mobilité professionnelle élevée,
- un contexte économique encore instable malgré une amélioration progressive.

L'attrition est relativement équilibrée selon le genre :

- **21,3 % pour les femmes**
- **23,1 % pour les hommes**

B. Égalité professionnelle et rémunérations

Ippon publie chaque année son **Index de l'égalité professionnelle**, conformément à la réglementation en vigueur.

Les résultats 2025 (données 2024) traduisent une situation conforme aux exigences légales, tout en mettant en évidence des **axes de progression**, notamment sur la question des écarts de rémunération.

L'**écart salarial femmes / hommes** s'élève à **14,4 %**.

Cet écart s'explique principalement par :

- la structure des métiers techniques,
- une ancienneté moyenne plus élevée chez les hommes,
- une sous-représentation des femmes dans certains postes seniors.

Consciente de ces enjeux, l'entreprise agit à travers :

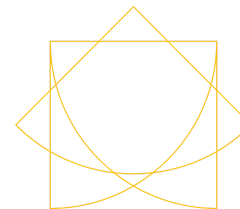
- des politiques de promotion internes,
- une attention particulière portée aux parcours professionnels,
- le développement de dispositifs d'accompagnement dédiés.

C. Actions en faveur de la diversité et de l'inclusion

En 2025, plusieurs actions structurantes ont été déployées :

- **Programme de mentorat "Go For Women"**, lancé en 2025, visant à accompagner les collaboratrices dans leur développement professionnel et leur projection de carrière.
 - Durée du programme : **4 mois**
 - **83 % de satisfaction**
 - **83 % des participantes jugent le programme utile**

Ce programme a vocation à être reconduit et renforcé.



- **Sensibilisation aux enjeux du handicap**, avec :
 - la désignation d'une **référente handicap**,
 - une **feuille de route dédiée**,
 - des actions de sensibilisation menées dans le cadre de la **SEEPH**.
- **Actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes**, notamment à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes (8 mars)**.

D. Une démarche en structuration progressive

Ippon fait le choix d'une approche **responsable, réaliste et progressive** de la diversité et de l'inclusion.

Les actions engagées en 2025 posent les bases d'une démarche durable, qui sera consolidée dans les années à venir par :

- l'analyse régulière des indicateurs sociaux,
- le renforcement des dispositifs d'accompagnement,
- et la poursuite des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs.

6. Dialogue social et relations sociales

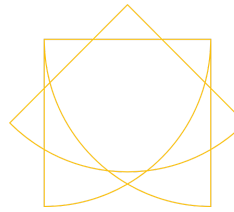
Le dialogue social constitue un levier structurant de la gouvernance sociale d'Ippon. Il permet d'assurer un échange régulier et constructif entre la direction et les représentants du personnel, dans une logique de transparence, de prévention des risques et d'amélioration continue des conditions de travail.

A. Un cadre de dialogue social structuré et régulier

Ippon s'appuie sur un Comité Social et Économique (CSE) actif, réuni en séance plénière **chaque mois**. Ces réunions constituent un espace formalisé d'échange et de consultation sur les sujets économiques, sociaux et organisationnels de l'entreprise.

Les travaux du CSE portent notamment sur :

- la situation économique et les perspectives de l'entreprise,
- l'organisation du travail et les conditions d'exercice des missions,
- la politique sociale et les actions en faveur de la qualité de vie au travail,
- la formation et le développement des compétences.



Ce cadre régulier permet d'inscrire le dialogue social dans une relation continue, au-delà des seules obligations réglementaires.

B. Négociations collectives et consultations réglementaires

En 2025, Ippon a mené les négociations et consultations obligatoires prévues par le cadre réglementaire, notamment :

- la **négociation annuelle obligatoire (NAO)**,
- la **consultation sur la politique sociale**, l'emploi et les conditions de travail.

Ces échanges contribuent à structurer les orientations sociales de l'entreprise et à associer les représentants du personnel aux décisions impactant l'organisation et les collaborateurs. Les indicateurs sociaux nécessaires à ces consultations sont suivis et partagés via la **BDESE**, garantissant un socle d'information fiable et transparent.

C. Prévention des risques et dispositifs d'alerte

Dans une logique de prévention et de protection des collaborateurs, Ippon a mis en place des dispositifs spécifiques visant à traiter les situations sensibles, notamment en matière de **harcèlement** et de comportements inappropriés.

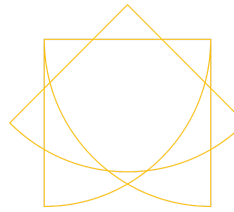
Ces dispositifs s'inscrivent dans un cadre formalisé, connu des collaborateurs, et visent à garantir

- l'écoute des situations signalées,
- la confidentialité des échanges,
- un traitement adapté et conforme aux obligations légales.

Ils participent à la création d'un environnement de travail respectueux, sécurisé et conforme aux exigences en matière de droits humains et de conditions de travail.

D. Un dialogue social contributif et ancré dans la durée

Au-delà des réunions formelles, le CSE joue un rôle actif dans la vie des agences et dans l'animation du dialogue social au plus près des collaborateurs. Les actions menées tout au long de l'année 2025 témoignent d'un dialogue social vivant, ancré dans les réalités de terrain et attentif aux enjeux locaux.



Cette dynamique contribue à renforcer la confiance entre les parties prenantes internes et à soutenir les autres démarches sociales de l'entreprise, notamment en matière de qualité de vie au travail, de prévention et d'amélioration des pratiques managériales.

Le dialogue social chez Ippon s'inscrit ainsi dans une approche responsable et structurée, pleinement intégrée à la trajectoire RSE 2025-2030 et aux exigences des référentiels de reporting extra-financier.

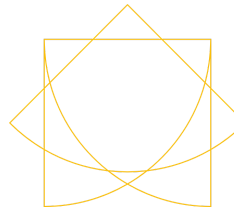
Repères clés – Dialogue social (2025)

- **1 Comité Social et Économique (CSE)** en place sur le périmètre France
- **12 réunions plénières du CSE** organisées sur l'année
- **100 % des collaborateurs couverts** par les instances représentatives du personnel
- **1 Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)** conduite en 2025
- **Consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail** réalisée
- **1 dispositif formalisé de prévention et de traitement des situations de harcèlement**, porté par l'entreprise et connu des collaborateurs

7. Engagement sociétal et contribution aux territoires

L'engagement sociétal d'Ippon s'inscrit dans une démarche volontaire, concrète et ancrée dans les territoires où l'entreprise est implantée. Il repose sur la conviction que l'entreprise a un rôle à jouer au-delà de son activité économique, en contribuant positivement à la société, notamment à travers l'engagement de ses collaborateurs, le soutien à des causes d'intérêt général et le partage de compétences et de ressources.

Cette démarche se veut pragmatique et sincère : Ippon privilégie des actions ciblées, portées localement par les équipes, en cohérence avec ses valeurs et ses expertises, sans multiplier les dispositifs au détriment de leur impact réel.



A. Engagement des collaborateurs autour de causes solidaires

En 2025, plusieurs agences d'Ippon se sont mobilisées autour d'actions solidaires, traduisant l'engagement des collaborateurs et leur volonté de soutenir des causes de santé publique.

Les agences de **Lille** et de **Bordeaux** ont participé à **Octobre Rose**, initiative de sensibilisation et de mobilisation en faveur de la lutte contre le cancer du sein.

Par ailleurs, l'agence de **Bordeaux** s'est engagée dans la **course du Petit Prince**, contribuant au soutien de la recherche contre les sarcomes.

Ces actions, portées sur la base du volontariat, favorisent la cohésion des équipes et renforcent le sentiment d'appartenance, tout en donnant du sens à l'engagement collectif.

B. Contribution à l'éducation et à l'inclusion numérique

Ippon agit également en faveur de l'inclusion numérique et de l'égalité des chances, en mettant à disposition des ressources matérielles auprès d'acteurs éducatifs et associatifs.

En 2025, l'entreprise a fait don d'environ **vingt ordinateurs** à deux associations œuvrant dans le **soutien scolaire auprès de jeunes issus de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)**. Cette action vise à faciliter l'accès aux outils numériques et à soutenir les parcours éducatifs de publics éloignés du numérique.

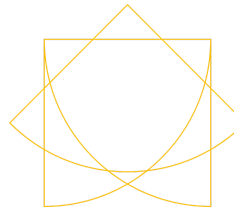
Ippon a également contribué à la formation des jeunes aux métiers du numérique en faisant don de **matériel informatique professionnel** (serveurs, switchs et routeurs) au **lycée Jacques Prévert**, afin d'accompagner les enseignements techniques et les formations spécialisées.

C. Engagement individuel et mentorat

L'engagement sociétal d'Ippon passe aussi par l'implication individuelle de ses collaborateurs. En 2025, l'entreprise a fait le choix de **s'engager volontairement auprès de l'association Télémaque**, convaincue de l'importance d'accompagner les jeunes collégiens et lycéens dans leur parcours scolaire et leur orientation.

Cette démarche a été initiée par Ippon, avec la volonté de **permettre aux collaborateurs de s'engager concrètement auprès de jeunes**, en mettant à disposition du temps, de l'écoute et de l'expérience professionnelle. L'objectif est de contribuer à l'égalité des chances, en soutenant la réussite scolaire et l'ouverture des perspectives d'avenir.

Dans ce cadre, **cinq places de mentorat** ont été ouvertes au sein d'Ippon. En 2025, **deux collaborateurs** se sont engagés en tant que mentors, accompagnant des jeunes dans la durée. L'entreprise se mobilise afin de **renforcer ce dispositif dès 2026**, avec l'objectif que l'ensemble

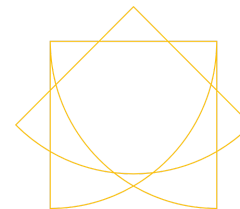


des places disponibles puisse être pourvu et que davantage de collaborateurs puissent s'impliquer dans cette démarche.

D. Une démarche volontaire et progressive

Les actions sociétales menées en 2025 traduisent une approche volontaire, ancrée dans les réalités locales et portée par l'engagement des collaborateurs. Ippon fait le choix de concentrer ses actions sur des initiatives concrètes, utiles et cohérentes avec ses valeurs, tout en assumant une montée en charge progressive des dispositifs.

Cette démarche pourra être renforcée et structurée dans les années à venir, en lien avec la trajectoire RSE 2025–2030 et les attentes des parties prenantes.



GOVERNANCE, ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

1. Gouvernance RSE et pilotage stratégique

La gouvernance constitue un levier structurant de la démarche RSE d'Ippon. Elle vise à assurer une prise en compte cohérente, transverse et durable des enjeux sociaux, environnementaux, éthiques et numériques, en lien direct avec la stratégie globale de l'entreprise.

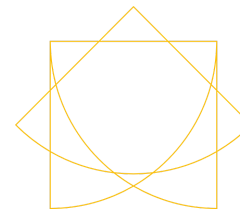
La responsabilité de la démarche RSE est portée par la Directrice RSE, avec un rattachement direct au Comité de Direction (CODIR). Cette organisation garantit l'intégration des enjeux RSE au plus haut niveau de décision et leur articulation avec les orientations stratégiques de l'entreprise.

Un point RSE est organisé chaque semaine entre la Directrice RSE et la Direction des Ressources Humaines. Ces échanges réguliers permettent de suivre l'avancement des actions, de partager les évolutions réglementaires et sectorielles, d'analyser les indicateurs clés et de préparer les arbitrages stratégiques. Les éléments structurants issus de ces points sont ensuite remontés au CODIR, qui valide les priorités, les orientations et les axes de communication associés.

La gouvernance RSE s'appuie également sur un Comité Numérique Responsable / RSE, réunissant des parties prenantes internes issues de différents métiers et fonctions. Cette instance contribue à la mise en œuvre opérationnelle de la politique RSE, à l'animation des démarches transverses (numérique responsable, accessibilité, éco-conception, sobriété énergétique, impact sociétal) et à la diffusion des bonnes pratiques auprès des collaborateurs.

La politique RSE formalisée d'Ippon constitue le cadre de référence de cette gouvernance. Elle définit les engagements, la trajectoire 2025–2030 et les priorités stratégiques de l'entreprise. Partagée en interne, elle sert de socle au pilotage des actions, au suivi des indicateurs et à la structuration progressive du reporting de durabilité conforme aux exigences ESRS.

Enfin, la gouvernance RSE repose sur l'implication des collaborateurs, à travers des dispositifs d'engagement, des comités, des actions de sensibilisation et des formations, favorisant une appropriation collective des enjeux et une mise en œuvre concrète des engagements à tous les niveaux de l'organisation.



2. Éthique des affaires et conduite responsable

Ippon accorde une attention particulière aux enjeux d'éthique des affaires et de conduite responsable, considérés comme des prérequis essentiels à une performance durable et à la confiance de ses parties prenantes.

Ces engagements sont formalisés au sein de la Charte Éthique et intégrés à la politique RSE. Ils reposent sur des principes de loyauté, d'intégrité, de transparence, de respect des droits humains et de prévention des comportements contraires aux valeurs de l'entreprise.

La Charte Éthique définit les règles de conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs, ainsi qu'aux partenaires et sous-traitants dans le cadre des relations professionnelles. Elle encadre notamment la prévention des conflits d'intérêts, le respect des réglementations en vigueur et l'adoption de comportements responsables dans l'exercice des missions.

Ces principes contribuent à structurer un cadre commun de référence, favorisant des pratiques professionnelles responsables, éthiques et conformes aux attentes réglementaires et sectorielles.

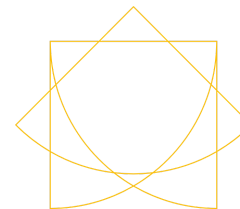
3. Lutte contre la corruption et prévention des risques éthiques

La prévention de la corruption et des pratiques contraires à l'éthique constitue un axe central de la gouvernance responsable d'Ippon. L'entreprise s'inscrit dans le respect des cadres réglementaires applicables, notamment la loi française Sapin II, et s'engage à prévenir toute forme de corruption, de trafic d'influence ou de conflit d'intérêts.

Ces engagements sont formalisés dans la Charte Éthique et déclinés dans les relations avec les collaborateurs, les clients, les partenaires et les fournisseurs. Les principes de loyauté et de transparence sont intégrés aux pratiques professionnelles et contractuelles.

Un dispositif d'alerte interne est mis à disposition des collaborateurs, en lien avec le Comité Social et Économique (CSE). Ce dispositif permet de signaler, de manière sécurisée et confidentielle, des situations de harcèlement, de discrimination ou tout comportement contraire aux valeurs de l'entreprise. Des référents identifiés assurent l'orientation et l'accompagnement des personnes concernées.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de prévention, de protection des personnes et de traitement responsable des situations sensibles, en cohérence avec les exigences réglementaires et les standards attendus en matière de gouvernance éthique.



4. Protection des données, cybersécurité et gouvernance du numérique responsable

Dans un contexte de forte dépendance aux outils numériques, la protection des données et la cybersécurité constituent des enjeux majeurs pour Ippon. L'entreprise s'appuie sur une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) formalisée et régulièrement mise à jour, encadrant la gestion des accès, la protection des données, les usages numériques et la prévention des risques cyber.

La PSSI constitue un socle essentiel de la gouvernance responsable du numérique et contribue à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes d'information. Elle s'inscrit dans le respect des exigences réglementaires, notamment en matière de protection des données personnelles (RGPD).

Afin de renforcer la culture de vigilance et la responsabilité individuelle face aux risques numériques, Ippon a déployé un dispositif de sensibilisation continue à la cybersécurité via l'outil Albert, intégré à Slack. Ce dispositif permet de diffuser régulièrement des messages pédagogiques, des alertes et des bonnes pratiques à destination de l'ensemble des collaborateurs.

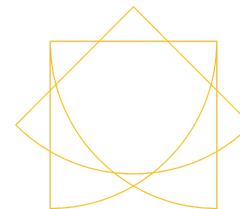
Cette gouvernance s'articule également avec la démarche de Numérique Responsable, portée par un comité dédié. Elle intègre les enjeux de sobriété numérique, d'accessibilité, d'éthique des données et d'usage responsable de l'intelligence artificielle, afin de garantir un numérique sécurisé, maîtrisé et aligné avec les engagements RSE de l'entreprise.

5. Achats responsables et relations fournisseurs

La démarche d'achats responsables d'Ippon vise à renforcer la maîtrise et la transparence de sa chaîne d'approvisionnement, en cohérence avec ses engagements sociaux, environnementaux et éthiques.

Une Charte Achats Responsables est annexée aux contrats de sous-traitance et définit les exigences attendues en matière de droits humains, de conditions de travail, de protection de l'environnement, de conformité réglementaire et de prévention de la corruption. Cette charte engage les fournisseurs et partenaires à adopter des pratiques responsables et à coopérer dans le cadre des démarches d'évaluation RSE mises en place par l'entreprise.

Ippon a déployé un questionnaire d'évaluation RSE destiné aux fournisseurs stratégiques, permettant d'identifier les principaux risques, d'évaluer le niveau de maturité des pratiques et de favoriser une logique de dialogue et d'amélioration continue.



Cette approche contribue à prévenir les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et à renforcer la cohérence entre les engagements RSE d'Ippon et les pratiques de ses partenaires.

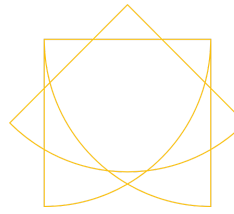
6. Gestion des risques, contrôle interne et amélioration continue

La gestion des risques constitue un pilier central de la gouvernance d'Ippon et s'inscrit dans une logique de prévention, de maîtrise et d'amélioration continue. Les principaux risques RSE ont été identifiés et formalisés dans la politique RSE, couvrant notamment les risques éthiques, numériques, sociaux, environnementaux et liés à la chaîne d'approvisionnement.

Le dispositif de contrôle interne repose sur un ensemble de référentiels et d'outils structurants : politiques internes, chartes, audits, évaluations externes (EcoVadis, audits numériques et énergétiques), questionnaires fournisseurs et indicateurs consolidés dans des tableaux de bord RSE.

Les résultats de ces dispositifs alimentent les échanges réguliers entre la Direction RSE, les fonctions concernées et le Comité de Direction. Ils permettent d'identifier les écarts, de prioriser les actions correctives et d'ajuster la feuille de route RSE en fonction des résultats observés et des évolutions réglementaires.

L'amélioration continue est également nourrie par les retours des parties prenantes, notamment les enquêtes collaborateurs, les retours clients et les recommandations issues des audits externes. Cette approche permet à Ippon de renforcer progressivement la maturité de sa gouvernance, d'améliorer la fiabilité de son pilotage et d'assurer une trajectoire durable alignée avec les exigences du reporting ESRS.



ANNEXE : BASE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING DE DURABILITÉ

Objectif du reporting

Ce rapport de durabilité vise à présenter la démarche RSE d'Ippon, ses engagements, ses actions et sa trajectoire de progression à horizon 2030.

Il a pour objectif d'informer les parties prenantes internes et externes et d'accompagner la montée en maturité progressive de l'entreprise vers les exigences du reporting de durabilité prévues par les normes ESRS.

Périmètre du reporting

Le périmètre couvre principalement les activités d'Ippon en France, où la démarche RSE est pilotée et déployée.

Sont inclus les collaborateurs, les agences françaises, les activités réalisées pour les clients en France ainsi que les principaux partenaires, sous-traitants et fournisseurs intervenant sur ce périmètre.

Les engagements transverses en matière d'éthique, de conformité, de protection des données, de cybersécurité et d'achats responsables s'appliquent à l'ensemble des relations contractuelles du groupe, y compris lorsque les partenaires sont situés hors de France.

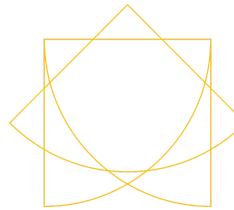
Les implantations internationales ne sont pas intégrées à ce stade dans le périmètre opérationnel détaillé du reporting.

Référentiels de référence

La démarche RSE et le présent reporting s'appuient sur :

- les normes européennes ESRS, prises comme cadre de structuration progressive ;
- la norme ISO 26000 ;
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies ;
- les référentiels EcoVadis ;
- les politiques et référentiels internes d'Ippon (politique RSE, chartes, PSSI).

Ces cadres permettent d'assurer la cohérence et la lisibilité de la démarche.



Démarche de matérialité

Les enjeux présentés dans ce rapport sont issus d'une analyse de matérialité fondée sur :

- les enjeux sectoriels propres aux entreprises de services du numérique ;
- l'analyse des risques RSE majeurs d'Ippon ;
- les attentes des parties prenantes ;
- l'expertise interne des équipes RSE, RH, IT et direction.

La matrice de matérialité constitue le socle de la structuration du rapport et de la priorisation des actions.

Collecte des données

Les données sont collectées de manière transverse par les fonctions RSE, RH, IT et Achats, à partir de tableaux de suivi internes, d'enquêtes collaborateurs, d'audits, d'évaluations fournisseurs et d'outils existants.

Une revue interne permet d'en assurer la cohérence et la fiabilité, dans une logique d'amélioration continue.

Limites et perspectives

Ce reporting s'inscrit dans une démarche progressive. Certaines données restent en cours de structuration, notamment sur la chaîne de valeur et certains indicateurs consolidés.

Les prochaines éditions viseront à renforcer la fiabilité des données, à élargir progressivement le périmètre couvert et à approfondir l'alignement avec les exigences des normes ESRS.