

Rapport
Environnemental,
Social et
de Gouvernance

20
22

Rapport
Environnemental,
Social et
de Gouvernance

2022



1

Introduction 08

- 1.1 Message du président exécutif 09
 - 1.2 Les valeurs d'Infopro Digital 10
 - 1.3 Un reporting en référence aux normes GRI 11
-

2

L'approche d'Infopro Digital en matière de développement durable 12

- 2.1 Modèle économique et présence du Groupe 13
 - 2.2 Le comité exécutif 17
 - 2.3 L'organisation ESG 18
 - 2.4 Risques liés à la responsabilité sociétale des entreprises 19
 - 2.5 Matrice de matérialité 22
 - 2.6 Notre approche de développement durable 24
 - 2.7 Pacte mondial des Nations unies 25
-

3

Nos équipes

	27
3.1 Évolution et composition des effectifs	29
3.2 Gestion et développement des talents	31
3.2.1 Des talents en adéquation avec nos activités	31
3.2.2 L'organisation des ressources humaines	33
3.2.3. Politiques de recrutement	33
3.3 Performance, reconnaissance et fidélisation	34
3.3.1 Programme de mobilité interne	34
3.3.2 Formation professionnelle	35
3.3.3 Politiques de rémunération	36
3.4 Diversité, équité et inclusion	37
3.4.1 Parité femmes-hommes	38
3.4.2 Diversité et inclusion	39
3.4.3 Premières expériences professionnelles	40

3.5 Bien-être au travail	41
3.5.1 La santé et le bien-être dans l'ensemble de nos sites	41
3.5.2 Formation et sensibilisation aux risques psychosociaux	43
3.6 Impliquer nos équipes	44
3.6.1 Partager notre stratégie et favoriser les échanges entre les salariés	44
3.6.2 Le dialogue social	44
3.7 La sécurité au travail	46
3.7.1 Accidents de travail	46
3.7.2 Sécurité sur le lieu de travail	46
3.7.3 Sécurité dans le secteur événementiel	47
3.7.4 Lutte contre le harcèlement et la discrimination	48

4

Impact sur les communautés 49

4.1	Impact social	50
4.1.1	L'employabilité et l'intégration via l'accès au travail	50
4.1.2	Les référents ESG et l'impact social	50
4.2	Soutien aux communautés locales	51
4.2.1	L'initiative du salon Patrimonia	51
4.2.2	Le mentorat NQT	52
4.2.3	Les initiatives caritatives	52
4.2.4	Le soutien aux associations	54

5

Environnement 55

5.1	Nos émissions de gaz à effet de serre	56
5.1.1	Notre bilan carbone : résultats par activité	60
5.1.2	La réduction des émissions de GES	62
5.2	Les salons responsables	63
5.2.1	Politique des salons responsables	63
5.2.2	Prochaines étapes	66
5.3	Des initiatives environnementales	67
5.3.1	Médias	67
5.3.2	Salons professionnels	68
5.3.3	Gestion de nos bureaux	69
5.4	Normes ISO	70
5.4.1	ISO 14001 (système de management environnemental)	70
5.4.2	ISO 50001 pour DOCUgroup en Allemagne	74

6

Produits et Politique d'achats 75

6.1	Achats responsables	76
6.1.1	La charte des achats responsables	76
6.1.2	Lutte contre l'esclavage moderne	77
6.2	Responsabilité de nos produits et de nos solutions	78
6.2.1	L'activité événementielle	78
6.2.2	Les solutions pour l'automobile	80
6.2.3	Les plateformes médiatiques B2B	81
6.3	Certifications de qualité	82
6.4	L'accessibilité numérique	82
6.4.1	Pilotage et sensibilisation	83
6.4.2	Vers 50 % d'accessibilité numérique	83

7

Gouvernance et gestion des risques 84

7.1	Gestion des risques	85
7.2	Sécurité des données	85
7.2.1	La cybersécurité	85
7.2.2	La protection des données	86
7.3	Équité des pratiques commerciales et opérationnelles	89
7.3.1	Notre Code de conduite	89
7.3.2	Code de conduite anti-corruption	90
7.3.3	Politique de signalement	91
7.3.4	Gestion des impôts	91

Annexes

1

Données clés de la RSE 93

- 1.1 Indicateurs clés du développement durable 94
 - 1.2 Méthode de collecte des données et d'analyse 95
 - 1.3 Liste des sites inclus dans le rapport 96
-

2

Index en références avec les normes GRI 98

1.



Introduction

1.1 //

Message du président exécutif

Infopro Digital est un fournisseur mondial de services d'information interentreprises (B2B) dont l'objectif est clair : aider les entreprises et les professionnels à réussir dans un monde de plus en plus complexe et digital. Présent dans 18 pays, le portefeuille d'Infopro Digital comprend une large gamme de produits et de services, notamment des informations B2B payantes, des événements sectoriels, des annuaires en ligne et des solutions de data et business intelligence. En offrant des informations et des expertises fiables, notre Groupe permet à ses clients de prendre des décisions éclairées et de garder une longueur d'avance sur la concurrence, dans un environnement complexe et en constante évolution actuel. Qu'il s'agisse d'un contenu stimulant, d'une technologie de pointe ou d'événements organisés par des experts, nous nous engageons à fournir les outils et les ressources dont nos clients ont besoin pour prospérer à l'ère du numérique

En nous concentrant sur la création de solutions d'information et de technologies pour connecter les communautés professionnelles, nous avons bâti une réputation de confiance et de transparence auprès de nos collaborateurs, de nos partenaires et des communautés que nous servons. Chez Infopro Digital, nous croyons en l'importance de placer la responsabilité sociale et environnementale au cœur de nos projets et activités d'entreprise, en donnant à nos équipes les moyens de prendre des mesures responsables et d'innover pour maximiser leur impact positif. Conformément à cet engagement, le Groupe s'est lancé dans une série d'initiatives dans les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Ce rapport donne un aperçu des progrès du Groupe pour atteindre des engagements encore plus ambitieux.



Christophe Czajka, président exécutif

1.2 //

Les valeurs d'Infopro Digital

[GRI 2-6]

Notre mission : nous créons des solutions d'information et des technologies pour connecter les communautés professionnelles.

Les valeurs qui nous animent :

- **L'entrepreneuriat :** nous sommes un groupe d'entrepreneurs digitaux à la recherche de nouveaux marchés et clients.
- **La diversité :** la diversité fait partie intégrante de notre identité et de notre performance. La grande diversité des activités qui nous compose attire des personnes talentueuses aux origines très variées.
- **L'impact :** nous sommes motivés par l'action et l'innovation. Nous sommes agiles et pragmatiques, et nous faisons tout ce qui est nécessaire pour obtenir d'excellents résultats pour nos clients, nos collègues et nos communautés.
- **L'orientation client :** notre expertise et notre connaissance des secteurs de nos clients nous permettent d'anticiper leurs besoins et de construire des relations durables. La satisfaction du client est notre priorité absolue.
- **La collaboration :** nous croyons en l'intelligence collective pour aller plus loin. Nos équipes soudées sont animées par la collaboration, le travail et l'esprit d'équipe.

// **Entrepreneuriat** // **Diversité** // **Impact**

// **Orientation client** // **Collaboration**

1.3 //

Un reporting en référence aux normes GRI

[GRI 2-3]



Ce rapport ESG est rédigé en référence aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI), qui fournissent un cadre mondialement reconnu pour les rapports sur le développement durable. La GRI est une organisation internationale indépendante qui aide les entreprises, les gouvernements et d'autres organisations à comprendre et à communiquer leurs impacts en matière de développement durable.

En se référant aux normes GRI, Infopro Digital s'assure que son rapport ESG est complet, crédible et conforme aux meilleures pratiques du secteur. Infopro Digital utilise ces normes pour identifier les thèmes de développement durable les plus pertinents pour ses activités et pour rendre compte de ses performances d'une manière transparente et significative.

Ce document comprend un tableau d'indexation GRI (voir annexe 2) qui répertorie les normes GRI et les informations utilisées dans le rapport, et sert d'outil aux parties prenantes pour naviguer et comprendre les contenus. Il permet aux parties prenantes d'accéder aux informations dont elles ont besoin pour évaluer les performances du Groupe en matière de développement durable. Infopro Digital continuera d'améliorer ses rapports liés au développement durable dans les années à venir.

2.



L'approche
d'Infopro
Digital
en matière de
développement
durable ▮

2.1 //

Modèle économique et présence du Groupe

[GRI 2-6, GRI 201-1, GRI 3-3]

- « Nous fournissons à nos clients des solutions centrées sur leurs activités et leurs communautés, dans cinq grands secteurs. Ces solutions d'information et technologiques relient professionnels et entreprises. Nous figurons parmi les cinq plus grands fournisseurs européens de services d'information B2B*. Grâce à notre portefeuille d'outils intelligents, nos clients sont en mesure de prendre plus rapidement des décisions éclairées, d'établir des relations étroites avec leurs communautés, de réaliser des gains d'efficacité à long terme, et de détecter les opportunités avant leurs concurrents.



Julien Elmaleh, Directeur général

* sur la base du chiffre d'affaires réalisé en 2022.

L'industrie de l'information B2B aide les entreprises et les professionnels à identifier des opportunités commerciales et de croissance, à évaluer les risques et à gérer leurs activités de manière efficace, en fournissant des contenus approfondis, de l'intelligence, des données, des logiciels et des outils de flux de travail, ainsi qu'en organisant des événements professionnels en présentiel ou en ligne, tels que des salons, des conférences et des sessions de formation. Les entreprises peuvent par exemple utiliser les produits et services d'information B2B pour identifier des prospects, rester informées sur les tendances affectant leur secteur, prendre des décisions stratégiques et opérationnelles, présenter et commercialiser leurs produits et services, promouvoir l'innovation et atteindre des publics cibles.

L'offre de produits et de services d'Infopro Digital se compose d'informations et de données intégrées dans des outils numériques intelligents, vendus via différents canaux pour aider les clients à gérer leurs entreprises de manière informée et efficace.

Infopro Digital // Nos solutions d'information B2B

Nous répondons aux besoins des clients grâce à des plateformes d'outils intelligents

1 //

Expertise marché

Des informations et une compréhension pour dessiner le paysage des secteurs professionnels.

2 //

Intelligence technique

Des outils intelligents et des bases de données pour fournir un contenu technique, juridique et de conformité.

Client

3 //

Outils de productivité

Des outils pour stimuler l'efficacité opérationnelle et accélérer la transformation numérique, en s'appuyant sur le contenu technique.

4 //

Solutions de vente et de marketing

Des solutions basées sur les données pour les professionnels, afin de générer des leads et d'augmenter les ventes.

Nous répondons aux besoins de nos clients grâce à nos plateformes d'outils intelligents qui réunissent : (1) des informations et des connaissances sur le marché qui façonnent le paysage commercial dans les secteurs professionnels de nos clients ; (2) l'intelligence technique, par le biais d'outils et de bases de données qui fournissent du contenu technique, juridique et de conformité ; (3) les outils de productivité qui augmentent l'efficacité opérationnelle, accélèrent la transformation numérique et exploitent le contenu technique ; et (4) les solutions de vente et de marketing fondées sur les données, qui génèrent des leads et stimulent les ventes pour nos clients.

Aujourd'hui, nous sommes présents dans 18 pays et offrons nos services à une base diversifiée d'environ 500 000 utilisateurs finaux.

Nous utilisons nos expertises sectorielles et locales pour offrir une proposition de valeur synergique, basée sur une compréhension approfondie des clients. En développant nos solutions, nous nous concentrons sur les besoins de cinq communautés professionnelles bien définies qui opèrent sur les marchés nationaux :

- **La communauté de la construction et du secteur public**, comme les entreprises de construction, les entrepreneurs, les architectes et les collectivités territoriales et locales (notamment les élus et les fonctionnaires).
- **La communauté de l'après-vente automobile**, comprenant les fabricants d'équipement d'origine, les distributeurs et fournisseurs de pièces de rechange pour l'automobile, les distributeurs de pneus, les ateliers de réparation automobile indépendants, ainsi que les passionnés de mécanique qui réalisent eux-mêmes leurs réparations (bricoleurs automobiles).
- **La communauté des risques et des assurances**, avec les banques, les gestionnaires d'actifs, les compagnies d'assurance et les courtiers en assurance, les gestionnaires de risques ainsi que les entreprises du secteur de la gestion de patrimoine, des produits dérivés et des produits financiers complexes.
- **Le secteur industriel**, incluant les fabricants, les fournisseurs de matières premières et de composants, les prestataires de services B2B, les organismes de réglementation, les institutions de recherche et développement (R&D) stimulant l'innovation, ainsi que les associations professionnelles qui représentent les intérêts de l'industrie.
- **La communauté de la distribution**, c'est-à-dire les enseignes de vente au détail en magasin ou en ligne, les distributeurs et les acheteurs, les fabricants et les franchisés, ainsi que les professionnels de la logistique et autres prestataires de services s'adressant à la clientèle de vente au détail.

Cette approche centrée sur le client est essentielle à la réussite de nos activités et à la résilience de notre modèle économique. En outre, elle nous permet de développer des solutions sur-mesure et innovantes qui répondent aux exigences les plus complexes de nos clients, les aident à développer leurs activités et à agir plus efficacement.

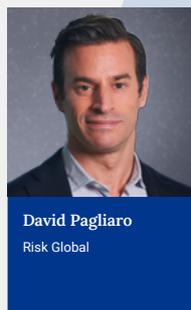
Nous nous appuyons sur notre compréhension approfondie de nos clients pour innover en permanence et affiner notre offre de produits intégrée. Nous sommes convaincus que la complémentarité de nos activités rend possible la mutualisation de plateformes internes performantes : des plateformes liées par un modèle commercial unique qui connecte les communautés B2B et des synergies de partage de connaissances issues de l'expertise nationale et sectorielle.

En fonction de notre modèle d'entreprise et de nos défis, nous avons réalisé une analyse des risques et nous nous sommes efforcés de développer notre propre approche en matière de durabilité.

2.2 // Le comité exécutif

[GRI 2-9]

Le Groupe est dirigé par les membres de son comité exécutif.



2.3 //

L'organisation ESG

[GRI 2-9, GRI 2-14]

Le Conseil ESG - Chez Infopro Digital, la responsabilité sociale des entreprises est pleinement intégrée à la structure de gestion du Groupe. Notre Conseil ESG a été formé en 2022. Ses membres comprennent le président exécutif du Groupe, le directeur général et la General Counsel. Sa mission consiste à proposer, mettre en œuvre et examiner toutes les orientations stratégiques, les initiatives et les engagements liés au développement durable, en veillant à ce qu'ils soient conformes aux valeurs et objectifs d'Infopro Digital. Le Conseil ESG rend régulièrement compte de ses actions au Conseil d'administration du Groupe. Le Conseil ESG d'Infopro Digital joue un rôle crucial dans la surveillance et l'orientation du programme ESG du Groupe. Axé sur nos objectifs ESG, le développement durable et les pratiques opérationnelles responsables, il garantit que nous respectons notre engagement envers les communautés auprès desquelles nous opérons. L'une des principales responsabilités du Conseil ESG est de suivre les progrès, en se référant aux indicateurs clés de performance (ICP).

L'équipe ESG - Infopro Digital a mis en place une équipe ESG sous la supervision de la General Counsel et du Conseil ESG. Elle coordonne les efforts dans ce domaine et collabore au quotidien avec les business, les ressources humaines et les responsables de sites. Nous sommes pleinement conscients que l'ambition ESG, pour obtenir des résultats, doit être partagée et mise en œuvre par l'ensemble de nos collaborateurs, et ne peut rester la tâche de quelques équipes uniquement. C'est pourquoi nous mettons en place des actions de communication interne centrées sur l'ESG. Notre objectif est de susciter l'enthousiasme, la responsabilité et la volonté de s'engager, en faveur d'objectifs ESG partagés et réalistes, auprès de nos collaborateurs.

Une portée locale à travers le groupe - Plusieurs réseaux de correspondants sont en train d'être mis en place à travers l'organisation d'Infopro Digital :

- les équipes locales des référents ESG pour (1) la France, (2) le Royaume-Uni, Hong-Kong et l'Irlande, et (3) l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche (région DACH),
- les correspondants pour le déploiement du système de management environnemental par site

Leurs missions sont détaillées dans la section 4.1.

Les interactions du Conseil ESG et de l'équipe ESG avec les équipes locales contribuent à garantir que les priorités ESG définies par le Groupe sont pleinement intégrées dans son plan stratégique et mises en œuvre.

2.4 //

Risques liés à la responsabilité sociale des entreprises

[GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3]



Le Groupe a mené une analyse exhaustive de ses opérations afin d'identifier trois risques macroscopiques qui ont révélé onze enjeux en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Nous avons classé ces enjeux dans notre matrice de matérialité. La matrice est construite en utilisant une perspective de double matérialité, garantissant que les impacts internes (pour le Groupe) et externes (pour nos parties prenantes externes) de ces enjeux sont pris en compte. Notre analyse couvre la chaîne de valeur du Groupe, ainsi que les questions environnementales, sociales et sociétales, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

L'identification de nos enjeux en matière de RSE s'appuie sur les demandes de nos clients et des agences de notation, sur l'évaluation par les pairs, et sur une analyse interne de nos principaux leviers pour anticiper l'évolution des clients, des marchés et des réglementations.

Nos risques en matière de RSE ont été inventoriés pour la première fois en 2020, et mis à jour en 2022 afin de refléter une priorité accrue pour le changement climatique, la gestion des talents et la cybersécurité.

Risques macroscopiques

Enjeux RSE liés à ces risques

Les équipes

Nos activités évoluant sans cesse, le profil des talents requis peut varier en fonction des besoins spécifiques de chaque business unit. Néanmoins, notre engagement en faveur de la diversité, de l'inclusion et du développement des talents reste un aspect fondamental de nos activités et de notre compétitivité dans tous les domaines. Nous sommes convaincus qu'une main-d'œuvre diversifiée et talentueuse est essentielle pour stimuler l'innovation, accroître l'efficacité et atteindre nos objectifs, et nous sommes déterminés à créer une culture et un environnement de travail qui favorisent l'inclusion, l'apprentissage et la croissance. Au-delà de leurs activités quotidiennes, nos employés ont besoin de créer et d'entretenir des relations avec les communautés au sein desquelles nous sommes actifs. Ils veulent participer aux objectifs sociaux et d'inclusion, et se sentir fiers de ce que nous sommes.

- 1 Le développement et la fidélisation des collaborateurs (généraliser nos programmes de développement, de formation et de fidélisation des talents).
- 2 L'inclusion, la parité et la diversité (l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la lutte contre les discriminations).
- 3 La santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs.
- 4 L'impact sur les communautés et l'implication locale (les actions caritatives visant des objectifs sociaux et d'inclusion).

L'environnement

Le changement climatique est une menace pour la conservation de la biodiversité. La conservation et la restauration des espaces naturels sont essentielles pour limiter les émissions de carbone et s'adapter à un climat déjà changeant. Nous devons mesurer notre empreinte carbone et nous donner les moyens de la contrôler et de la réduire.

- 5 La sensibilisation de nos équipes et nos parties prenantes à l'environnement.
- 6 L'amélioration de notre empreinte carbone et le suivi des objectifs de réduction de nos émissions (Scopes 1, 2 et 3) - en mettant l'accent sur l'impact du numérique.
- 7 La gestion durable de nos sites d'implantation dans 18 pays.
- 8 L'accélération de la politique de développement durable de nos activités événementielles.

Risques macroscopiques

Enjeux RSE liés à ces risques

La gouvernance et l'équité des pratiques

La non-conformité présente des risques importants dans un environnement concurrentiel et mondialisé, avec des exigences éthiques croissantes ainsi que des cybermenaces constantes de détournement de données.

- 9 La conformité – l'éthique des affaires et la lutte contre la corruption, les règles de concurrence.
 - 10 La mise à jour de notre cartographie des risques et le suivi des actions de prévention et de remédiation (se concentrer sur les cyber-risques – la protection des réseaux et des données).
 - 11 Le déploiement cohérent de notre politique d'achats responsables (l'impact sur l'environnement, la conformité, les droits de l'homme et les conditions de travail).
-

2.5 //

Matrice de matérialité

[GRI 3-2]

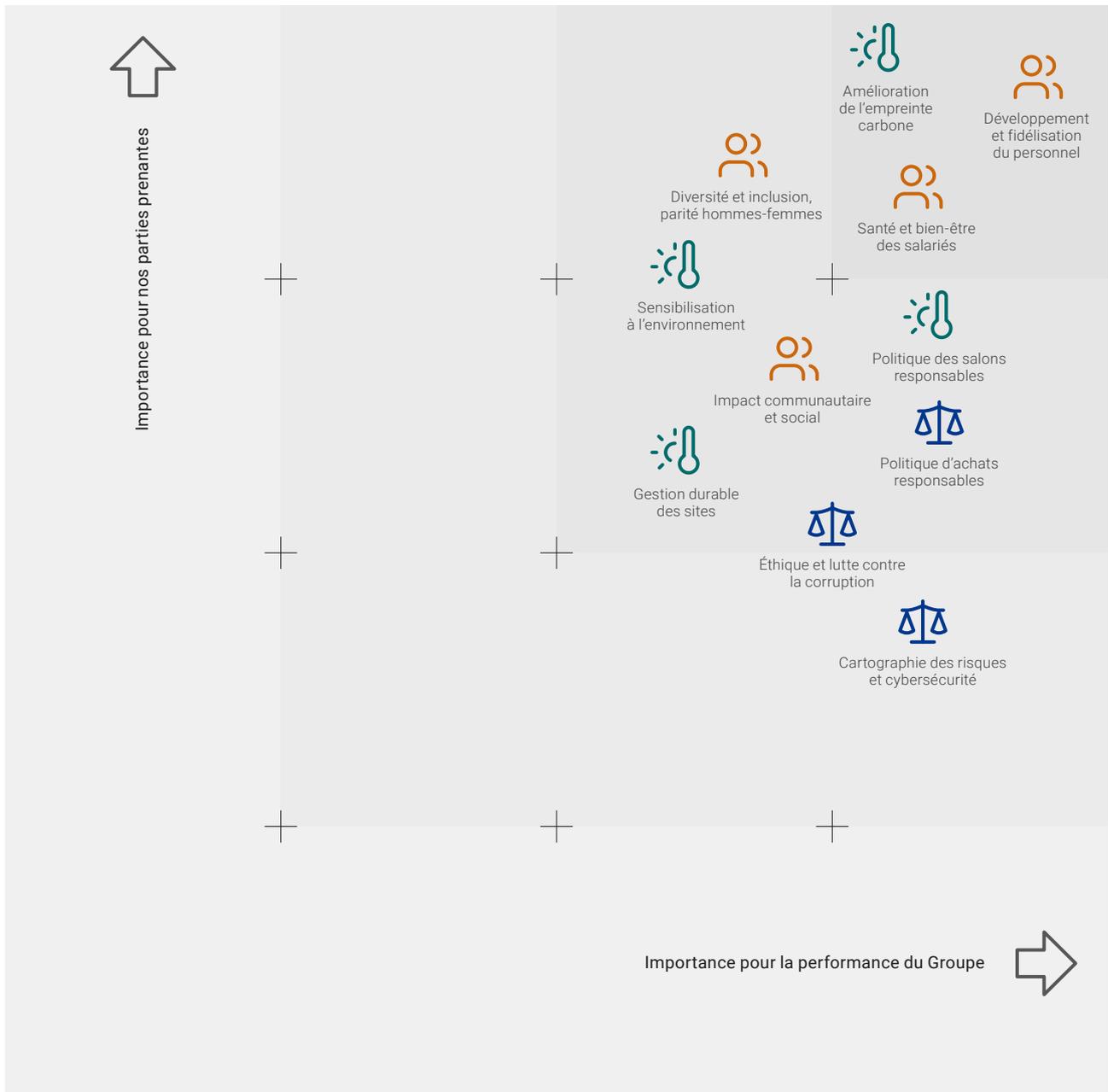
Nous avons choisi de nous comparer à la Materiality Map® de la SASB pour identifier les enjeux RSE liés au développement durable et spécifiques à l'industrie des services, des technologies et des communications.

L'importance de chaque enjeu pour le Groupe a été évaluée au moyen d'un processus d'évaluation exhaustif et considérant :

- Les impacts opérationnels, commerciaux et de réputation potentiels pour le Groupe, en tenant compte de la diversité des impacts dans nos secteurs d'activité.
- La probabilité d'occurrence et la génération de risques par les fournisseurs.

L'importance des enjeux RSE pour nos parties prenantes a été évaluée sur la base des éléments suivants :

- Les demandes et les attentes des clients pour chaque aspect du développement durable
- Les commentaires des collaborateurs recueillis lors des évaluations annuelles.
- L'alignement des enjeux RSE sur ceux prioritaires des agences de notation.



Les risques macroscopiques

- 
 Les effectifs
- 
 L'environnement
- 
 La gouvernance et l'équité des pratiques

Les principaux enjeux en matière d'ESG pour Infopro Digital sont identifiés et présentés dans ce rapport. Une feuille de route ESG a été formalisée et nous nous efforçons de suivre nos actions clés dans ce cadre, par le biais d'indicateurs clés de performance à l'échelle du Groupe.

2.6 //

Notre approche de développement durable

[GRI 2-22, GRI 2-14]



« Chez Infopro Digital, nous prenons notre responsabilité en matière de développement durable au sérieux. Nous sommes convaincus qu'en intégrant des pratiques responsables au cœur de nos métiers, nous pouvons avoir un impact positif sur le monde qui nous entoure.

Sophie Le Ménahèze, General Counsel, en charge de l'ESG et de la Conformité

Nous reconnaissons qu'un environnement de travail diversifié et inclusif est non seulement la pratique à suivre, mais qu'il est également bénéfique à nos activités. C'est pourquoi nous nous efforçons d'attirer et de développer un bassin de talents diversifié. Nous agissons pour créer un environnement où chacun se sent valorisé, respecté et inclus, quel que soit son origine, son genre, son âge, son orientation sexuelle ou son aptitude. Nous avons la conviction que des équipes diversifiées favorisent davantage l'innovation, une meilleure prise de décision et, en fin de compte, de meilleurs résultats.

En tant qu'entreprise de services d'information B2B, nous comprenons l'impact que nos événements et produits peuvent avoir sur l'environnement. C'est pourquoi nous nous engageons à favoriser des médias durables et des événements et salons plus respectueux de l'environnement. Nous explorons constamment de nouvelles façons de réduire notre empreinte environnementale, que ce soit en utilisant des matériaux durables dans nos produits, en minimisant les déchets et la consommation d'énergie sur nos sites et lors de nos salons et événements, ou en réduisant l'utilisation de papier.

Nous reconnaissons également l'importance de l'accessibilité numérique et de la protection des données personnelles. Nous nous engageons à rendre nos services accessibles à tous, quelles que soient leurs capacités. Nous prenons la protection des données personnelles très au sérieux et avons mis en place des politiques et des procédures strictes pour garantir la sécurité des données de nos clients.

Enfin, nous veillons à ce que nos fournisseurs respectent les mêmes normes ESG que nous pour promouvoir le progrès et des normes durables à l'échelle mondiale. Nous collaborons avec nos principaux fournisseurs pour nous assurer qu'ils respectent nos normes en matière de santé et de sécurité, et nous sommes engagés dans une amélioration continue dans ce domaine.

2.7 //

Pacte mondial des Nations unies

[GRI 2-22]

Nous avons rejoint le Pacte mondial des Nations Unies (ONU) en avril 2023. L'initiative du Pacte mondial de l'ONU invite les entreprises participantes à aligner leurs stratégies et leurs opérations sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, des pratiques environnementales et de la lutte contre la corruption, et à encourager les meilleures pratiques dans ces domaines. Conformément aux principes fondamentaux des Nations Unies, Infopro Digital s'engage à respecter les normes éthiques les plus strictes et à tenir compte des intérêts légitimes et éthiques de toutes ses parties prenantes. Notre première communication sur le progrès (COP) sera partagée d'ici le mois de juin 2024 et pourra être consultée sur le site web du Pacte mondial des Nations unies :

pactemondial.org



En 2015, les dirigeants du monde ont convenu de 17 objectifs globaux (connus officiellement sous le nom d'objectifs de développement durable ou ODD). Ces objectifs constituent un plan visant à créer un monde meilleur d'ici 2030, en mettant fin à la pauvreté, en luttant contre les inégalités, et en répondant à l'urgence du changement climatique. Nous avons commencé à évaluer la meilleure manière d'intégrer les ODD dans notre stratégie RSE. En identifiant et en atténuant les risques pour les personnes et l'environnement, ainsi qu'en proposant de nouveaux services qui soutiennent le développement durable, Infopro Digital est convaincu que les entreprises peuvent en récolter des bénéfices pour elles-mêmes et pour les marchés qu'elles servent.

Sur la base de son analyse des risques en matière de RSE et de sa matrice de matérialité résultant en onze enjeux RSE (voir Section 2.4), Infopro Digital a identifié trois objectifs de développement durable qui sont une préoccupation prioritaire pour nous et auxquels nous contribuons directement ou indirectement :



En outre, nous souhaitons également contribuer aux objectifs de développement durable suivants :



3.



Nos équipes

[GRI 2-7, GRI 2-30, GRI 401, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-9, GRI 404-1, GRI 405-1, GRI 406-1]

Nos collaborateurs sont au cœur du succès d'Infopro Digital. Nous avons défini quatre objectifs clés en matière de ressources humaines pour nous assurer que nos employés sont valorisés, accompagnés et responsabilisés :

- Le Groupe s'engage à généraliser ses programmes de développement et de fidélisation des collaborateurs.
- Infopro Digital est également déterminé à renforcer sa culture déjà solide d'inclusion, d'égalité entre les genres et de diversité.
- Le Groupe a fait de la santé et du bien-être de ses collaborateurs une priorité.
- Enfin, Infopro Digital s'engage à incarner et à accélérer son action caritative en faveur de la société et de l'inclusion, par le biais du Conseil ESG : redistribuer aux communautés fait partie intégrante de sa vision de responsabilité.

« En se concentrant sur ces quatre objectifs clés en matière de ressources humaines, Infopro Digital montre son engagement envers ses collaborateurs et les communautés en général, reconnaissant que des équipes diversifiées, en bonne santé et épanouies sont essentielles pour atteindre ses objectifs.



Céline Ruat, directrice des ressources humaines

3.1 //

Évolution et composition des effectifs

[GRI 2-7, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 405-1]

Au 31 décembre 2022, le Groupe employait 4 034 collaborateurs (CDI et CDD). Parmi elles, 50,07 % étaient des hommes et 49,93 % des femmes¹.

L'évolution importante des effectifs au cours des deux années précédentes est principalement due à la croissance externe. En 2022, il n'y a pas eu d'acquisitions majeures. Les effectifs sont donc restés relativement stables par rapport à l'année précédente.

Nous avons choisi de diviser notre analyse des caractéristiques des effectifs en régions géographiques pertinentes pour les opérations actuelles du Groupe :

- La région européenne comprend les pays suivants : Belgique, Espagne, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Ukraine, Allemagne, Suisse et Autriche.
- La région Amérique du Nord (NAM) comprend les employés aux États-Unis.
- La région Moyen-Orient et Afrique (MEA) comprend nos employés en Tunisie.
- La région Asie-Pacifique (APAC) comprend les entités basées en Australie et à Hong Kong.

Nombre total de salariés (les effectifs par genre) au 31 décembre de chaque année :

	2020	2021	2022
Femmes	1 862	2 013	2 014
Hommes	1 864	2 056	2 020
Total	3 736	4 069	4 034

¹ Voir section 3.4.1 pour plus d'informations sur l'égalité femmes-hommes.

Effectifs d'Infopro Digital au 31 décembre 2022
(avec sa répartition entre les différentes régions géographiques)

Région ²	Femmes		Hommes	
	Permanent	Temporaire	Permanent	Temporaire
Europe	1 701	39	1 753	38
MEA	205	3	156	2
NAM	41	1	54	0
APAC	24	0	17	0
Total	1 971	43	1 980	40
	Total monde ³:			4,034

Les marchés très concurrentiels et en évolution rapide sur lesquels le Groupe opère nécessitent des ajustements continus et de l'agilité dans les stratégies de gestion et de développement des ressources humaines. À titre d'exemple, en 2020, la pandémie de Covid-19 a interrompu l'activité des événements et des salons professionnels, tandis que la reprise en 2021 a généré une accélération de ces activités et un rebond significatif qui ne s'est pas ralenti depuis.

Répartition par âge des salariés du Groupe

21,35 % des salariés ont moins de 30 ans ; 21,5 % ont plus de 50 ans.

Turnover moyen

Pour 2022, le turnover (taux de roulement des effectifs) moyen au niveau du Groupe est de 20,49 %, et ce taux est similaire pour les femmes et les hommes : 20,59 % pour les femmes et 20,39 % pour les hommes.

Méthodologie

Les données relatives aux salariés et aux effectifs sont extraites du système de gestion des ressources humaines monde d'Infopro Digital, actuellement mis en place dans toutes les entités d'Infopro Digital. Les données sont saisies dans le système par les responsables régionaux des départements RH et consolidées par l'équipe de contrôle de gestion sociale du Groupe. Les chiffres sont rapportés en fonction du nombre total d'employés au 31 décembre de l'année de déclaration.

² MEA : Moyen-Orient et Afrique / NAM : Amérique du Nord / APAC : Asie-Pacifique.

³ Les chiffres de l'effectif total ci-dessus tiennent compte des cadres et des non-cadres occupant des postes permanents et temporaires (contrats à temps plein et à temps partiel). Les travailleurs indépendants, les stagiaires et les apprentis ne sont pas inclus dans le décompte ci-dessus.

3.2 //

Gestion et développement des talents

[GRI 401]

Nous opérons sur des marchés hautement concurrentiels en constante évolution, notamment en réponse aux innovations technologiques. Nos performances et notre capacité à mettre en œuvre notre stratégie dépendent des efforts, des compétences et des connaissances professionnelles de nos collaborateurs.

3.2.1 //

Des talents en adéquation avec nos activités

L'originalité et la force du groupe Infopro Digital réside dans la diversité de ses métiers et dans la multitude de talents et d'expertises au sein des différentes équipes.

Ces dernières sont composées de profils professionnels très variés : développeurs, ingénieurs, spécialistes de la création de contenu, experts en marketing digital, professionnels de la vente, ainsi que des spécialistes dans de nombreux autres domaines, afin de toujours pouvoir garantir le meilleur service possible à nos clients dans nos secteurs d'expertises : les risques et les assurances, l'automobile, la construction et les collectivités locales, l'industrie, la distribution.

A l'exception des fonctions administratives et de support, les profils des collaborateurs d'Infopro Digital sont spécifiques à chaque métier.

Certains types de compétences se retrouvent dans tous les secteurs d'activité, car notre modèle d'entreprise s'articule autour (1) de la technologie et du produit, (2) du contenu créé par des experts sectoriels hautement qualifiés et (3) des connaissances approfondies en matière de marketing, de vente et de mise en relation.



Experts en technologie et en produits - Plus de 500 collaborateurs travaillent au sein de nos équipes des systèmes d'information et de développement de produits. Elles ont été fusionnées et intégrées lors de nos acquisitions successives, et sont réparties dans l'ensemble du Groupe. Nos équipes informatiques et de développement de produits sont composées d'ingénieurs hautement qualifiés et de chefs de produits. Il est donc essentiel de pouvoir attirer et fidéliser les bons ingénieurs, des développeurs de logiciels qualifiés, des chefs de produit et d'autres collaborateurs clés dans les domaines de la R&D, de la production numérique, du développement de logiciels et/ou d'applications.

Experts sectoriels – Nos experts en contenus, en données et nos journalistes sont au cœur de notre offre. Notre Business Line « Solutions Technologiques » propose des logiciels, des bases de données et des solutions de leads essentielles pour améliorer la productivité quotidienne et générer de nouvelles opportunités commerciales pour nos clients. Le contenu est produit, acheté ou agrégé à partir de sources publiques et privées par nos experts internes, qui travaillent et restituent les données et les informations dans des logiciels et des plateformes conçus pour optimiser et simplifier l'expérience des utilisateurs finaux. Les experts de notre Business Line « Informations & Connexions », produisent des analyses approfondies et fiables en exploitant leurs connaissances expertes de certains secteurs. Pour ne citer que quelques-unes de nos marques, notre Business Unit Risk.net compte des experts en analyse quantitative, des analystes, des modélisateurs, des chercheurs et des universitaires. Dans le secteur de l'industrie, les journalistes de L'Usine Nouvelle produisent des analyses fines sur les tendances du marché et la veille concurrentielle, ainsi que des actualités et des services pour le secteur industriel.

Experts en vente et en marketing - Nos marques disposent d'équipes de vente et de marketing performantes dédiées aux communautés professionnelles ciblées. Leur rôle est de maintenir des relations durables avec les clients et les annonceurs, de garantir le renouvellement en temps voulu des abonnements et de recueillir des avis précieux des clients, partagés avec les équipes produits. Cette expertise et cette connaissance des marchés locaux, acquises au fil des années, nous permettent d'anticiper les besoins des clients, de détecter les tendances et d'adapter nos produits en conséquence. Nous utilisons une grande variété de techniques de vente et de marketing, adaptées à la communauté spécifique que nous ciblons. Cela nécessite des compétences et expertises variées au sein de nos équipes.

3.2.2 // L'organisation des ressources humaines

Les ressources humaines du Groupe sont organisées pour répondre aux différents enjeux de chaque activité, tout en s'assurant que nous évoluons vers des outils rationalisés et communs pour gérer nos effectifs de manière efficace et fluide, notamment afin d'encourager la mobilité interne. Le principe que nous nous efforçons de suivre est d'avoir un responsable des ressources humaines pour chaque tranche de 50 salariés. Nos équipes locales sont sous la responsabilité de directeurs régionaux des ressources humaines et, si besoin, de business partners RH. Comme nos activités varient d'un pays à l'autre et d'une implantation à l'autre, nous nous adaptons de manière agile aux besoins réels de l'entreprise.

3.2.3 // Politiques de recrutement

Notre stratégie de recrutement regroupe diverses approches pour attirer les talents. En complément de la publication de nos offres d'emploi sur des plateformes de recrutement, nous avons mis en place un programme de cooptation qui encourage nos collaborateurs à recommander des candidats potentiels. Ce programme est connu sous le nom de « Work with me », grâce auquel les salariés ont l'opportunité de recommander des personnes de leur réseau pour des postes en CDI au sein du Groupe. Pour chaque cooptation aboutissant à la signature d'un contrat CDI confirmé, le collaborateur ayant recommandé quelqu'un est éligible à une prime de cooptation. En France, en 2022, 21 recrutements ont été effectués grâce à ce programme.

Une newsletter interne met régulièrement en avant les postes à pourvoir au sein du Groupe, sensibilisant ainsi nos collaborateurs et encourageant la mobilité interne. Pour établir des relations solides avec les universités, nous nous engageons activement auprès des étudiants et des diplômés grâce à des partenariats et des collaborations. Nous participons également à des

forums de recrutement, au cours desquels nous interagissons avec des candidats potentiels, en impliquant des managers et l'équipe des ressources humaines. Grâce à cette approche pluridimensionnelle, nous essayons d'attirer les meilleurs talents et de constituer des équipes dynamiques et diversifiées.

3.3 //

Performance, reconnaissance et fidélisation

[GRI 401]

Pour fidéliser les collaborateurs au sein du Groupe, nous utilisons trois leviers :

- 1 La mobilité interne :** toutes les opportunités ouvertes au sein des différentes entités d'Infopro Digital sont ouvertes aux collaborateurs, sans restriction.
- 2 La formation professionnelle :** nous offrons à nos collaborateurs un large éventail de formations. En 2021, le Groupe a mis en place une plateforme de formation (LMS : Learning Management System) afin de diffuser des contenus d'apprentissage et des modules de sensibilisation globaux et ciblés aux équipes.
- 3 Les projets :** Infopro Digital cultive l'esprit d'entreprise et encourage l'initiative individuelle ainsi que le travail en mode projet. Cette culture stimule en continuité l'acquisition de nouvelles compétences et l'autonomie.

3.3.1 //

Programme de mobilité interne

Infopro Digital reconnaît l'importance de la mobilité interne en tant que moteur clé du développement et de la fidélisation des équipes. Notre programme de mobilité interne offre aux collaborateurs l'opportunité de candidater à des postes vacants au sein du Groupe. Toutes nos offres d'emploi sont éligibles à la mobilité interne. Nous croyons en l'importance de donner aux collaborateurs la possibilité d'explorer de nouvelles fonctions et d'élargir leurs compétences.

En 2022, notre taux de mobilité interne s'élevait à 9 %, avec un nombre significatif de collaborateurs saisissant des opportunités pour faire progresser leur carrière au sein du Groupe. Ce chiffre témoigne de la mise en œuvre réussie de notre programme et de notre engagement à encourager les talents internes en construisant activement des opportunités de développement pour nos salariés.

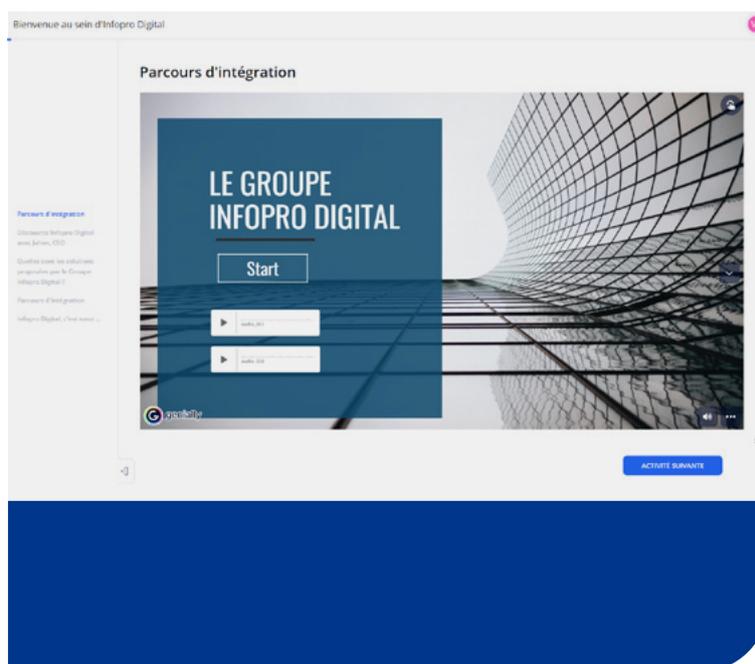
3.3.2 // Formation professionnelle

[GRI 404-1]

Afin de garantir que nous continuons à fournir à nos clients le meilleur service possible, la formation des équipes d'Infopro Digital fait partie intégrante de sa stratégie globale.

Nos programmes de formation couvrent un large éventail de thèmes, notamment la bureautique, le développement personnel, l'informatique, les langues, le management et les compétences techniques (métiers) dans différents domaines. Toutes les initiatives de formation convergent vers des objectifs communs :

- Développer de nouvelles compétences en ligne avec les évolutions des métiers ;
- Surveiller et anticiper les changements et les nouvelles réglementations ;
- Soutenir le développement professionnel ;
- Encourager la réflexion et l'initiative ;
- Améliorer l'employabilité de tous ;
- Développer des compétences managériales ;
- Acquérir des méthodes de travail communes.



En 2022, le nombre d'heures moyen de formation par salarié au niveau du Groupe était de 6,8 heures. Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 2021, avec une moyenne de 6,74 heures. Les programmes de formation d'Infopro Digital regroupent une variété d'opportunités d'apprentissage, y compris le e-learning via notre LMS. Nous

enrichissons constamment l'offre. Dans les années à venir, nous améliorerons encore notre portefeuille de formations, en mettant tout particulièrement l'accent sur des thématiques telles que l'environnement et la conformité.

3.3.3 // Politiques de rémunération

Dans un environnement concurrentiel élevé, les politiques de rémunération et d'avantages sociaux constituent un pilier essentiel pour fidéliser les talents internes. Les objectifs du Groupe en matière de création de valeur à long terme sont d'adopter une approche compétitive, équitable et juste, tout en respectant les normes locales et celles de nos différents marchés. Notre politique de rémunération est structurée autour d'éléments de rémunération fixes et variables flexibles et compétitifs, conformément aux meilleures pratiques du marché.

La politique de rémunération des cadres supérieurs est gérée par l'équipe des ressources humaines Groupe, pour assurer la cohérence des différents éléments de rémunération et faciliter la mobilité internationale et inter-entreprises. L'équipe des ressources humaines Groupe discute chaque année des campagnes d'augmentation de salaires avec la plupart des équipes de direction, afin d'assurer une cohérence générale.

Nous sommes dans une démarche d'amélioration continue en matière de gestion des ressources humaines, en apportant des ajustements à nos procédures et en mettant en place des outils de gestion RH dans l'ensemble des entités du Groupe.

3.4 //

Diversité, équité et inclusion

[GRI 405]



Infopro Digital s’engage à promouvoir la diversité, l’équité et l’inclusion au sein de ses équipes. Notre objectif est de créer un lieu de travail inclusif où chacun se sent respecté, valorisé et habilité à donner le meilleur de lui-même.

Dans ce rapport, nous partageons nos initiatives et nos programmes visant à promouvoir la diversité, tels que la formation, le mentorat et les stratégies de recrutement inclusives. Notre parcours vers une société

plus diverse et plus inclusive est en marche, et nous sommes déterminés à contribuer à ces changements positifs.

Chez Infopro Digital, nous croyons qu’il faut offrir les mêmes avantages à nos collaborateurs, qu’ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Nous reconnaissons la valeur et les contributions de chaque salarié et veillons à ce que chacun bénéficie d’avantages équitables.

3.4.1 // Parité femmes-hommes

[GRI 405-1]

Notre Code de conduite est clair :

En tant qu'employeur, Infopro Digital a une responsabilité en matière d'égalité des genres et d'émancipation professionnelle des femmes. Nous souhaitons promouvoir ces objectifs et les mettre en œuvre dans l'ensemble du Groupe : dans nos métiers, nos marques, sur nos lieux de travail et également au sein de nos communautés professionnelles. Nos objectifs et initiatives en matière de parité femmes-hommes comprennent l'égalité des salaires et des augmentations pour un travail équivalent, un accès égal à la visibilité, aux promotions et à la mobilité interne, ainsi qu'une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Égalité des chances, accès des femmes aux postes de direction

Nous encourageons la parité entre femmes et hommes aux postes de direction : Infopro Digital veille, dans la mesure du possible, à ce que des CV de femmes soient inclus dans tous les processus de recrutement ouverts au sein de l'entreprise.

Cinq femmes sont membres du comité exécutif du Groupe, soit 38% du comité.

Au niveau d'Infopro Digital, 42% des managers sont des femmes. Notre objectif est d'atteindre 50 % de femmes managers d'ici fin 2024, grâce aux politiques de recrutement et au lancement de programmes de mentorat.

Vers l'égalité salariale

Des réglementations nationales ou locales spécifiques exigent la publication des indices d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes⁴ de manière très variable et non comparable. En France, l'indice d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 90/100 en 2020, de 94/100 en 2021 et est descendu à 76/100 en 2022. Le rapport complet est disponible sur notre site français :

infopro-digital.com/fr/actualites/infopro-digital-index-de-legalite-femmes-hommes/

⁴ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes mesure l'absence de parité pour les femmes entre les différents quartiles de rémunération, reflétant, entre autres, la distorsion de la représentation des femmes entre les différents niveaux de responsabilité, l'inégalité de rémunération pouvant amplifier cette distorsion.

Notre ambition est de mettre en œuvre un système global de suivi de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les pays dans lesquels nous opérons. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dépend fortement de l'activité et de la zone géographique, le profil de rémunération pouvant varier considérablement d'une activité à l'autre et d'un pays à l'autre ; par conséquent, cet indicateur est suivi par activité et par zone géographique.

Infopro Digital vise à augmenter la représentation des femmes dans le quartile supérieur, par le biais de la promotion et de l'embauche.

En outre, les initiatives visant à promouvoir la parité sont encouragées localement : en France, par exemple, les équipes des ressources humaines travaillent activement à l'alignement des rémunérations entre les femmes et les hommes.

3.4.2 // Diversité et inclusion

[GRI 405-1]

À l'échelle mondiale, le Groupe compte 51 collaborateurs en situation de handicap. Ce chiffre est basé uniquement sur la déclaration volontaire des salariés auprès d'un organisme habilité. Les chiffres sont restés stables depuis 2020. Notre objectif est d'augmenter de 50 % le recrutement de personnes en situation de handicap d'ici fin 2024.

Pour promouvoir la diversité et garantir une représentation de collaborateurs de tous horizons et avec des expériences variées, nous utilisons des pratiques de recrutement non discriminatoires. Des initiatives locales encouragent la diversité, notamment envers les personnes en situation de handicap.

La directrice générale de notre filiale en Tunisie a suscité des débats positifs en 2022 dans les médias nationaux, lorsqu'elle a réaffirmé que nous accueillons favorablement les employés en situation de handicap au sein de nos équipes locales.

3.4.3 // Premières expériences professionnelles

[GRI 404]

Stagiaires et Apprentis

Nous accordons une grande importance au recrutement et à l'intégration de stagiaires et d'apprentis. Nous nous engageons à offrir des expériences d'apprentissage précieuses aux jeunes talents.

En 2022, nous avons accueilli 269 stagiaires et apprentis, chiffre stable par rapport à l'année précédente (281 stagiaires) et en nette progression par rapport à 2020 (123 stagiaires).



En 2022, nous avons poursuivi nos partenariats avec des universités en France et en Roumanie. Nous souhaitons étendre ce type de relations et d'échanges à l'ensemble du Groupe.

D'ici fin 2024, notre objectif est d'accueillir 300 stagiaires et apprentis par an au sein de nos équipes.

Infopro Digital League

Le Groupe a mis en place le programme Infopro Digital League, qui offre des opportunités en France aux personnes à la recherche de stages, d'apprentissages ou de contrats professionnels dans les métiers de l'informatique, afin qu'elles acquièrent une expérience enrichissante.

Rejoindre Infopro Digital League, c'est s'engager dans un parcours basé sur un contrat rémunéré de 12 mois, qui permet aux stagiaires d'alterner entre des missions de courte et de longue durée, tout en développant ses compétences. La Ligue propose un suivi et un programme de soutien qui implique étroitement les managers avec des étapes de mentorat et de feedback, et offre l'opportunité de comprendre les métiers d'Infopro Digital.

3.5 // Bien-être au travail

3.5.1 // La santé et le bien-être au travail

[GRI 403-6]

En tant qu'employeur, nous reconnaissons l'importance de créer un environnement de travail positif et sain pour nos collaborateurs. Nous sommes convaincus qu'un lieu de travail qui privilégie le bien-être de ses équipes fait gagner en productivité, en engagement et en épanouissement professionnel. Dans l'ensemble de nos sites, nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins spécifiques des collaborateurs, en fournissant des chaises de bureau réglables, ainsi que des dispositions d'assise ergonomiques ou des tables réglables en hauteur pour nos employés ayant des besoins particuliers (par exemple, en cas de problèmes de dos ou d'autres affections musculosquelettiques).

Nous offrons aux collaborateurs dont les fonctions le permettent la possibilité de télétravailler, dans l'ensemble de nos Business Units. En général, sauf si des réglementations locales spécifiques ou des accords collectifs contraires s'appliquent, nos équipes ont la possibilité de télétravailler deux jours par semaine (sur une semaine de travail de cinq jours).

Nous encourageons (et, dans certains cas, subventionnons) des activités sportives pendant les pauses déjeuner, offrons à nos collaborateurs des conseils en matière de santé et de bien-être via notre LMS et nos plateformes d'avantages (pour stimuler son état d'esprit, maîtriser son stress, etc.), et offrons un accès à des séances de massage et de gestion du stress.

Des campagnes de vaccination gratuites sont régulièrement menées en France et au Royaume-Uni. Voici quelques initiatives intéressantes du groupe :

Benelux

Sur nos sites de Belgique et des Pays-Bas (Benelux), nous avons mis l'accent sur le bien-être de nos employés par le biais de diverses initiatives. Nous avons mis en place des réunions en ligne plus courtes, avec des créneaux de 25 et 50 minutes désormais proposés par défaut dans nos outils de planification. Cela permet des discussions plus ciblées et plus efficaces, offre à nos collaborateurs plus de temps pour mener à bien leurs missions et réduit la fatigue des réunions à distance. Dans le cadre du « Project People Happiness » des fruits biologiques frais sont livrés aux équipes à vélo sur le lieu de travail. Grâce aux suggestions et à l'enthousiasme de nos collaborateurs pour lutter contre le stress, nous organisons régulièrement des cours de yoga, encourageons les pauses « marche à pied » et proposons des séances de massage sur site, à la demande.

Région DACH

Nos équipes de la région Allemagne, Autriche et Suisse (DACH) ont mis en place un ensemble d'initiatives visant à promouvoir la santé physique et mentale des collaborateurs. La localisation de notre bureau central à Berlin permet aux équipes d'utiliser plus facilement les transports publics pour se rendre au travail, et nous encourageons nos collaborateurs à prendre soin de leur santé physique et à utiliser les mobilités douces, en leur proposant la location de vélos et des options de stationnement.

France

Parmi les nombreuses initiatives développées au cours de l'année 2022 pour promouvoir la santé physique et mentale de nos collaborateurs en France, nous avons sélectionné quelques exemples ci-dessous.

Les équipes de nos bureaux d'Antony (en Ile-de-France) sont encouragées à participer à la « marche nordique » tous les mardis à l'heure du déjeuner, et nos managers y participent activement. Cette marche est l'occasion pour les collaborateurs de faire de l'exercice physique et de profiter de l'extérieur. Nous organisons et subventionnons des activités sportives à l'heure du déjeuner dans la salle de sport voisine (yoga, pilates et renforcement musculaire) à Antony.

Nous proposons également des séances gratuites de sophrologie en ligne pour gérer le stress et se détendre, accessibles aux salariés sur site et à ceux qui télétravaillent.

Royaume-Uni

Nos équipes au Royaume-Uni ont accès à des séances de massage et à des conseils nutritionnels, et suivent une formation en matière de sécurité. Nous offrons des outils de santé et de bien-être dont les collaborateurs travaillant au bureau ou à domicile peuvent profiter. Le groupe Risk Global a mis en place une fin de journée anticipée les vendredis entre juillet et la première semaine de septembre 2022. Cela permet aux salariés de terminer ce jour-là à 15 heures (sous réserve du respect des échéances), afin de profiter du beau temps et de passer plus du temps en famille ou entre amis. Cette initiative est reconduite pour l'été 2023. La majorité des collaborateurs au Royaume-Uni peut adhérer à un régime de remboursement des frais de santé payé par l'entreprise. Cela permet aux salariés de recevoir un remboursement en espèces (en moyenne 70 livres sterling par an par catégorie) pour les traitements de santé et de bien-être, tels que les soins dentaires, l'optique, les thérapies alternatives (massage crânien indien, physiothérapie, chiropracteur) et les examens médicaux.

3.5.2 // Formation et sensibilisation aux risques psychosociaux

[GRI 403-5]

En 2019, Infopro Digital a initié le déploiement d'un programme de sensibilisation et de formation à destination des managers du Groupe (lancé pour l'instant en France), afin d'aider à prévenir et détecter les situations de risques psychosociaux. L'objectif de ce programme est d'apporter aux managers les compétences et réflexes nécessaires pour comprendre la notion de risques psychosociaux et les enjeux associés. Ils doivent également être en mesure de détecter les situations sensibles pour mieux anticiper les risques, prendre les mesures appropriées en tant que manager, et alerter selon une procédure confidentielle et claire.

Fin 2022, 494 managers en France avaient suivi notre formation de sensibilisation aux risques psychosociaux.

3.6 // Impliquer nos équipes

3.6.1 // Partager notre stratégie et favoriser les échanges entre les salariés

[GRI 2-24]

Nous sommes intimement convaincus que le bien-être et la performance des équipes dépendent de la manière dont la direction partage sa stratégie et sa vision avec eux. Nous pensons également que les collaborateurs doivent régulièrement avoir l'occasion de rencontrer et d'échanger avec des collègues d'autres secteurs d'activité, de partager les meilleures pratiques et d'acquérir une connaissance de notre écosystème au-delà de leur propre champ d'action quotidien. Notre modèle d'entreprise favorise un écosystème qui se nourrit de synergies et d'interactions constantes entre les Business Units.

En France, par exemple, l'équipe MarchésOnline a mis en place trois séminaires qui rassemblent tous les services. L'activité « Événements & formation » organise un séminaire annuel pour réunir toutes ses Business Units. Ces séminaires sont l'occasion de développer son réseau, de partager des connaissances et de renforcer l'esprit d'équipe.

3.6.2 // Le dialogue social

[GRI 2-30]

Infopro Digital accorde une grande importance au dialogue social. Il existe treize comités sociaux et économiques (CSE) en France, trois en Allemagne et un aux Pays-Bas. Nous disposons également d'un comité de Groupe en France. Ces organes, à travers leurs réunions et sessions régulières, offrent un espace dédié aux discussions et aux échanges entre les équipes RH des filiales d'Infopro Digital, leurs directions et les représentants du personnel. Grâce à ces interactions permanentes, Infopro Digital entretient une culture de dialogue social en accord avec les réglementations locales. Cet engagement est essentiel pour garantir que les voix et les préoccupations des collaborateurs sont entendues.



63,3 % de nos salariés sont couverts par des conventions collectives, garantissant ainsi des conditions d'emploi équitables et normalisées. La majorité de ces accords sont en place dans des pays tels que la France, l'Allemagne et la Tunisie. Pour les autres collaborateurs, nous protégeons leurs droits et leurs conditions de travail par le respect de la législation du travail

et d'autres accords collectifs. Nous nous engageons à respecter les principes d'équité et de traitement pour tous nos collaborateurs, qu'ils soient ou non couverts par des conventions collectives.

3.7 //

La sécurité au travail

[GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-5, GRI 403-7]

3.7.1 //

Accidents de travail

[GRI 403-9]

Bien que nos activités comportent peu de risques, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs sont une priorité.

Nous restons vigilants et essayons d'identifier toute situation pouvant conduire à un accident du travail, en mettant en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et atténuer les risques.

3.7.2 //

Sécurité sur le lieu de travail

[GRI 403-1, GRI 403-3]

Infopro Digital accorde une grande importance à la sécurité sur le lieu de travail. Nous veillons à ce que des mesures de sécurité soient mises en œuvre dans toutes nos filiales et tous nos sites, et à ce qu'elles s'appliquent à tous nos collaborateurs.

Nos sites appliquent des procédures de sécurité et de sûreté conformes aux réglementations locales. Ce programme de sécurité sur le lieu de travail est géré par des responsables sécurité dédiés à chaque site, sous la supervision du responsable des affaires immobilières et de la sécurité du Groupe.

Des situations d'urgence et des procédures d'évacuation standard sont établies et affichées de manière visible sur nos sites. Ces procédures fournissent des directives claires aux équipes en cas de circonstances imprévues. Des services de santé au travail sont à la disposition des collaborateurs et certains de nos sites (comme Antony Parc 2) sont équipés de salles de premiers secours.



Kowshi Saspaanithy

Responsable prévention
des risques professionnels,
site d'Antony

En France, les pratiques de sécurité au travail comprennent la mise en place et la révision régulière d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Chaque site maintient un DUERP qui identifie et évalue les risques professionnels et psychosociaux au travail. Des plans d'action sont élaborés pour réduire ou éliminer ces risques. Le DUERP est mis à jour chaque année et est consultable sur demande par tous les collaborateurs. Sur la base du DUERP, le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) définit les plans

d'action pour l'année suivante. Son objectif est d'assurer une amélioration continue de la sécurité et du bien-être des salariés en minimisant les risques. Les comités de représentants du personnel participent à cette mission, dans le cadre de leur mandat en matière de politique sociale.

Nos collaborateurs français ont la possibilité de suivre une formation en santé et sécurité au travail, valable deux ans. Par ailleurs, une formation en sécurité incendie, couvrant la manipulation des extincteurs, les procédures d'évacuation et les techniques associées, est dispensée aux volontaires tous les deux ans.

3.7.3 //

Sécurité dans le secteur événementiel

[GRI 403-7]

Nous organisons de nombreux salons et événements à l'échelle internationale et sommes particulièrement attentifs à la sécurité de nos exposants et de nos visiteurs. Nous mettons en place une surveillance continue lorsque nous occupons un lieu d'événement ou de salon.

Nous avons mis en place des procédures de sûreté et de sécurité comme décrit ci-dessous. Un coordinateur de la sécurité et protection de la santé est désigné pour chaque événement. Nous partageons notre plan général de coordination en matière de sécurité et de santé ainsi que nos plans de sécurité avec les prestataires de services d'installation générale (sites d'exposition) et leurs sous-traitants, ainsi qu'avec les standistes. Ces documents sont spécifiques à chaque événement ou lieu.

Les plans de sécurité comprennent les réglementations relatives à l'accessibilité des personnes handicapées dans les expositions. Tous les documents sont disponibles sur nos sites web pour les exposants et les standistes.

3.7.4 // Lutte contre le harcèlement et la discrimination

[GRI 406-1]

Pour attirer et fidéliser les meilleurs talents issus de tous horizons et avec des expériences variées, Infopro Digital s'engage à offrir des opportunités d'emploi égales, quel que soit le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine, l'âge ou la situation de handicap. Nous nous opposons activement à toute forme de harcèlement ou de discrimination, car elles sont à la fois illégales, nuisent à notre performance et impactent négativement notre capacité à fidéliser nos collaborateurs.

Les principes de non-discrimination et d'égalité des chances, ancrés dans notre Code de conduite et adaptés localement selon les exigences légales spécifiques, sont mis en œuvre au sein des filiales d'Infopro Digital. Notre Politique de lancement d'alerte Groupe permet à tout collaborateur ou partie prenante de signaler confidentiellement sa propre situation ou celle d'un collègue, sans craindre de représailles. Tout cas suspect signalé aux Ressources humaines est examiné et traité avec détermination s'il s'avère fondé.

En 2022, notre Groupe a maintenu un engagement fort en faveur d'un lieu de travail exempt de discrimination. Nous sommes fiers de signaler qu'il n'y a eu aucun incident présumé de discrimination, à l'exception d'un incident isolé au Royaume-Uni. Celui-ci a été rapidement étudié et, après un examen approfondi, il a été déterminé qu'il n'y avait aucune preuve de discrimination. Notre réponse et notre enquête reflètent notre volonté de traiter et résoudre ces questions rapidement et de garantir un environnement équitable et inclusif pour tous les employés.



4.

Impact sur les communautés

[GRI 413-1]

4.1 // Impact social

4.1.1 // L'employabilité et l'intégration via l'accès au travail

[GRI 401, GRI 413-1]

Nos initiatives en matière d'impact social pour les trois prochaines années (2023-25) se concentrent sur la promotion de l'employabilité et de l'intégration par l'accès au travail et à la formation, et par l'aide au retour à l'emploi après un accident de la vie. Nous voulons aider les personnes confrontées à une absence de longue durée du marché du travail, les jeunes diplômés issus de milieux défavorisés, les seniors et les personnes en situation de handicap. En accord avec les valeurs fondamentales d'Infopro Digital (la diversité, la collaboration, l'entrepreneuriat, l'impact), ces initiatives visent à faire une différence positive dans la société, en permettant aux individus de s'émanciper grâce au travail.

L'un de nos principaux objectifs est de mobiliser nos collaborateurs et d'encourager leur participation active à ces initiatives. En faisant appel à nos talents, nous pouvons tirer parti de leurs compétences, de leurs expertises et de leur passion pour avoir un impact significatif dans la vie des personnes à la recherche d'un emploi et d'opportunités d'intégration. Nous cherchons à soutenir et nous engager dans des programmes de parrainage à long terme, soigneusement choisis parmi des organisations tierces conformes à nos objectifs sociétaux.

4.1.2 // Les référents ESG et l'impact social

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et d'avoir un impact local, nous mettons en place les trois premières équipes de référents ESG régionaux d'Infopro Digital en (1) France, (2) dans nos pays anglophones (Royaume-Uni, Etats-Unis, Hong Kong, Irlande), et (3) dans notre région germanophone « DACH ». Les groupes seront composés de membres volontaires parmi nos collaborateurs. Ils soutiendront notamment notre organisation dans la mise en œuvre d'initiatives sur le terrain et seront les ambassadeurs de nos engagements sociétaux dans nos Business Units. Leur présence et leurs actions nous aideront à adapter notre programme aux besoins et aux défis spécifiques à chaque région. Les équipes planifieront des événements, renforceront l'engagement des employés, proposeront des actions pour contribuer aux communautés locales, et serviront de représentants dans le cadre de programmes de parrainage avec des associations locales. Toutes les actions et initiatives seront approuvées par le Conseil ESG pour garantir leur alignement avec notre stratégie.

Membres engagés représentatifs de nos sites et de nos activités, les référents ESG apporteront diversité et perspectives sur la manière dont nous créons un impact social. Des réunions régulières seront organisées et soutenues par les équipes ESG, RH et Communication.

Grâce aux efforts collectifs des équipes ESG locales, nous sommes convaincus que nous adapterons nos actions de façon appropriée à nos multiples communautés locales.

4.2 //

Soutien aux communautés locales

[GRI 413-1]

Nos équipes dans le monde entier ont mené de nombreuses actions solidaires, dont certaines s'intègrent dans un programme de soutien qui s'étend sur plusieurs années. Voici quelques illustrations de notre engagement.

4.2.1 //

L'initiative du salon Patrimonia

En 2022, nous avons mis en place une action de lutte contre le gaspillage alimentaire lors du salon Patrimonia qui s'est tenu à Lyon (France), poursuivie en 2023. Dans le cadre de cette initiative, toutes les denrées alimentaires non consommées maintenues dans des conditions de chaîne du froid adéquates ont été données à la Banque Alimentaire locale. Les exposants ont été invités à stocker les excédents alimentaires dans des réfrigérateurs sur leurs stands, et à contacter un membre désigné de l'équipe de l'organisation chargée de collecter et de stocker les articles pour leur enlèvement. Nous avons collecté 300 kg de nourriture, qui ont été distribués à 800 personnes. Ce défi logistique a été un succès grâce à une campagne de sensibilisation et de communication efficace auprès des exposants avant et durant l'événement.

4.2.2 // Le mentorat NQT

Infopro Digital s'est réengagé en 2022 aux côtés de l'association Nos quartiers ont du talent (NQT), qui promeut l'égalité des chances. Depuis 2006, NQT travaille sans relâche pour soutenir les jeunes diplômé(e)s de moins de 30 ans issus de quartiers défavorisés ou de milieux socio-économiques modestes, dans leur parcours vers l'emploi, l'apprentissage et l'entrepreneuriat.

Le programme de mentorat proposé par NQT offre un soutien personnalisé aux jeunes diplômé(e)s dans leur recherche d'emploi, en les mettant en relation avec des cadres et des professionnels expérimentés de tous les secteurs.

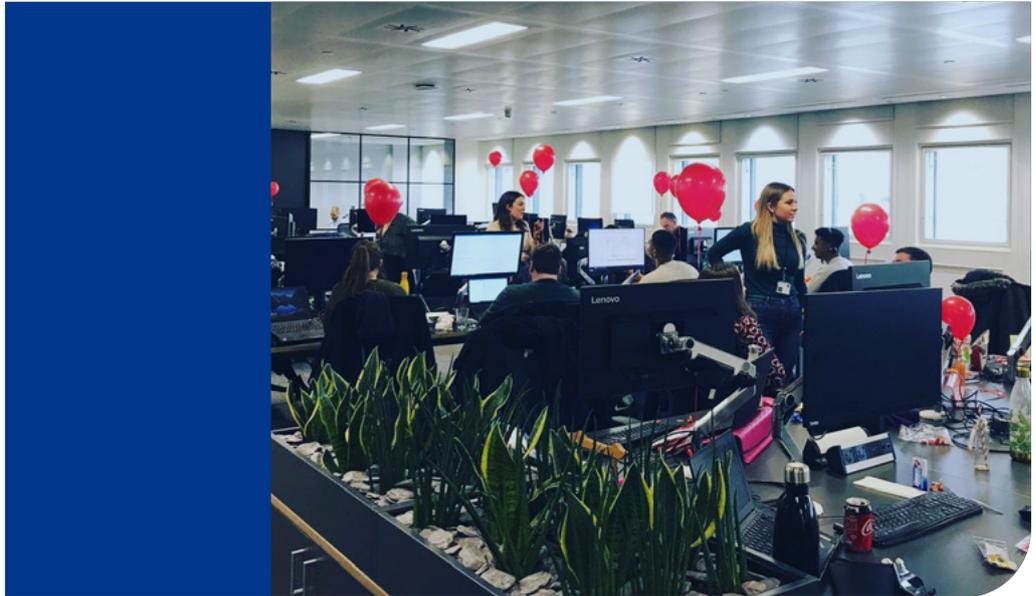


De 2019 à 2022, nous avons eu le privilège de mentorer et d'accompagner 43 jeunes diplômé(e)s, avec l'aide de 30 mentors issus de nos équipes. Nous poursuivons ce partenariat en 2023. Tous les collaborateurs français d'Infopro Digital qui le souhaitent peuvent y prendre part.

4.2.3 // Les initiatives caritatives

Comme les années précédentes, nos équipes de Haynes et Risk Global au Royaume-Uni ont été actives au sein de leurs communautés en 2022. Leurs initiatives visaient à soutenir des organisations caritatives nationales, notamment le Tropical Health and Education Trust (THET) et The Children's Trust (pour les enfants atteints de lésions cérébrales), et à avoir un impact positif auprès de nos communautés.

Nos équipes ont organisé différentes activités et événements, parfois en associant nos clients. Des quiz, des ventes de gâteaux et des tombolas ont permis aux collaborateurs de Haynes et Risk Global de prendre part aux actions solidaires et de collecter des fonds pour des associations caritatives. Lors d'occasions spéciales telles que la Saint-Valentin et les fêtes de fin d'année, nous avons envoyé des cadeaux attentionnés et organisé des événements festifs comme les journées des pulls de Noël.



En collaboration avec The Children's Trust, nous avons consacré une journée au jardinage, renforçant l'engagement auprès de la communauté et la connexion à la nature. Notre initiative « Booze Trolley » a permis de collecter des fonds pour une œuvre de bienfaisance. En outre, nous avons organisé des expériences éducatives, en invitant des adolescents d'une école voisine à passer une journée avec nous, au cours de laquelle ils ont découvert le monde du travail et les possibilités de carrière.

Pour nous dépasser physiquement et collecter des fonds, nous avons entrepris des défis tels que le Three Peaks Challenge et la descente en rappel de la Broadgate Tower. Lors des journées sportives, nous avons participé à des courses amusantes à travers Londres, et nous avons même pris part à la London Bike Ride. D'autres actions comme des loteries et activités de collecte de fonds ont été organisées pour impliquer les collaborateurs. Enfin, les membres de l'équipe de Haynes ont participé activement au London's City Giving Day, un événement important de notre calendrier qui concrétise notre engagement à rendre à la communauté ce qu'elle nous a donné.

4.2.4 // Le soutien aux associations



Notre filiale Eventmaker a conclu un partenariat pour 2022-2023 avec l'agence Epoka, qui organise trois événements de premier plan en France pour des associations reconnues d'intérêt public :

- IWF France, qui pilote les Assises de la Parité, un événement visant à promouvoir des actions concrètes en faveur de l'égalité des sexes dans la société,
- Tremplin Handicap, à l'origine de l'événement Tous HanScène®, dédié au changement des perceptions sur le handicap,
- Fondation Mozaïk, avec son Sommet de l'inclusion économique, dont le thème de l'édition 2022 était « Agir avec impact ».

Eventmaker apporte un soutien technologique et logistique essentiel pour assurer le succès de ces événements. Notre équipe attribue un chef de projet dédié et fournit des outils pour le développement de sites web, des processus d'inscription sans heurts, une gestion efficace de l'enregistrement des participants et un contrôle d'accès sur place.

5.



Environnement

Le changement climatique est l'un des défis mondiaux les plus pressants auxquels la société est confrontée aujourd'hui. Chez Infopro Digital, nous nous engageons à prendre notre part pour y faire face. Les dernières données scientifiques montrent que les émissions de gaz à effet de serre (GES) atteignent un niveau record, avec des émissions totales de 59,1 milliards de tonnes d'équivalent en dioxyde de carbone (GtCO₂eq). Comme le rapporte le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), cela a indéniablement entraîné une hausse des températures mondiales et une série d'impact néfastes, allant de phénomènes météorologiques de plus en plus fréquents et graves, à l'éléva-

tion du niveau de la mer et à la perte de biodiversité. En tant que groupe international, nous reconnaissons notre responsabilité de maîtriser et de réduire notre empreinte carbone, et de contribuer à limiter le réchauffement climatique pour s'inscrire dans les objectifs de réduction tels que ceux fixés par l'Accord de Paris de 2015. Dans le cadre de notre engagement envers la durabilité, nous avons évalué notre propre empreinte carbone 2022 et nous prenons des mesures pour réduire nos émissions dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement. Dans ce chapitre, nous partagerons les détails de notre évaluation de l'empreinte carbone et nos projets d'action continue.

5.1 //

Nos émissions de gaz à effet de serre

[GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5, GRI 305-7]

En mars 2023, nous avons réalisé la première évaluation de notre empreinte globale pour les émissions de GES estimées dans les scopes 1, 2 et 3 pour l'année 2022. L'évaluation a été réalisée à l'aide de la plateforme en ligne Aktio, avec le soutien d'une équipe d'experts en carbone. La compilation des données et le calcul se sont appuyés sur la méthodologie du Bilan Carbone®⁵.

Comme il s'agit de la première évaluation complète des trois scopes réalisée par notre Groupe, elle servira d'évaluation de référence.

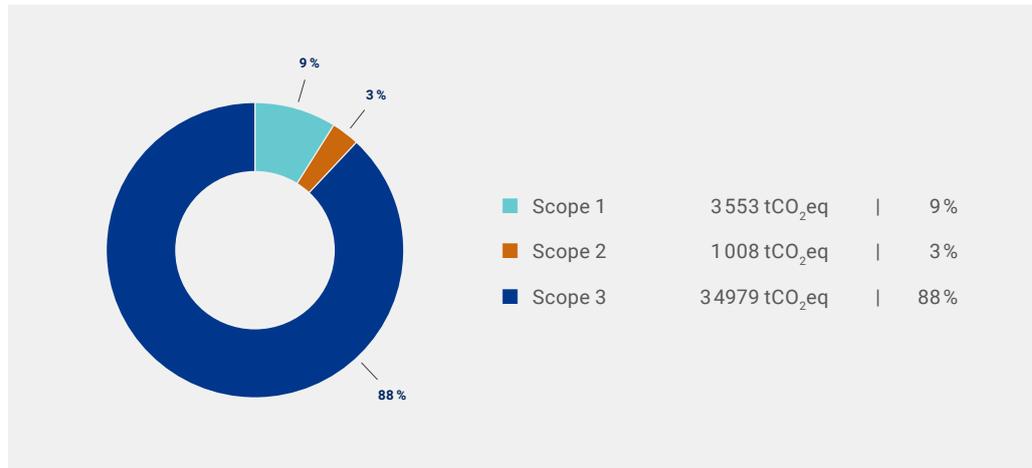
Le périmètre opérationnel de l'analyse couvre l'ensemble des émissions directes et indirectes d'Infopro Digital, conformément aux options recommandées par défaut (BEGES⁶ et Bilan Carbone®). Les éventuelles exclusions, notamment en raison d'un manque de données à ce jour, sont détaillées et justifiées ci-dessous.

Nous avons déterminé le périmètre organisationnel sur la base de l'approche du contrôle opérationnel, qui est également l'option par défaut recommandée dans le format ci-dessus : cette approche exige que l'organisation consolide 100 % des émissions des installations qu'elle contrôle.

⁵ Méthodologie d'évaluation de l'empreinte carbone développée par l'ADEME (Agence française pour la transition écologique).

⁶ Décret français imposant l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre (Code de l'environnement).

La cartographie des activités du Groupe et le détail des émissions de gaz à effet de serre sont présentés dans le tableau ci-dessous :



Les émissions totales de GES du Groupe pour l'année 2022 sont estimées à 39 540 tCO₂eq. Après avoir évalué ses opérations, Infopro Digital a déterminé que les émissions les plus significatives mais limitées résultant des opérations du Groupe (scope 1) étaient associées à l'utilisation de combustibles pour le chauffage et la climatisation, ainsi qu'à celle du carburant pour les véhicules du parc automobile. 3 553 tCO₂eq. ont été émises en 2022 à partir de sources de combustion au sein des sites d'Infopro Digital, qui sont tous non industriels.

Les émissions indirectes dues à la consommation d'électricité et d'eau réfrigérée (scope 2) se sont élevées à 1 008 tCO₂eq. Ces émissions ont été estimées à l'aide de la base de données des facteurs d'émission de l'Agence internationale de l'énergie (2019).

Le scope 3 (émissions indirectes liées aux achats, aux déplacements des collaborateurs, à l'inventaire informatique, aux déchets...) représente environ 88 % de nos émissions totales et s'élève à 34 979 tCO₂eq.

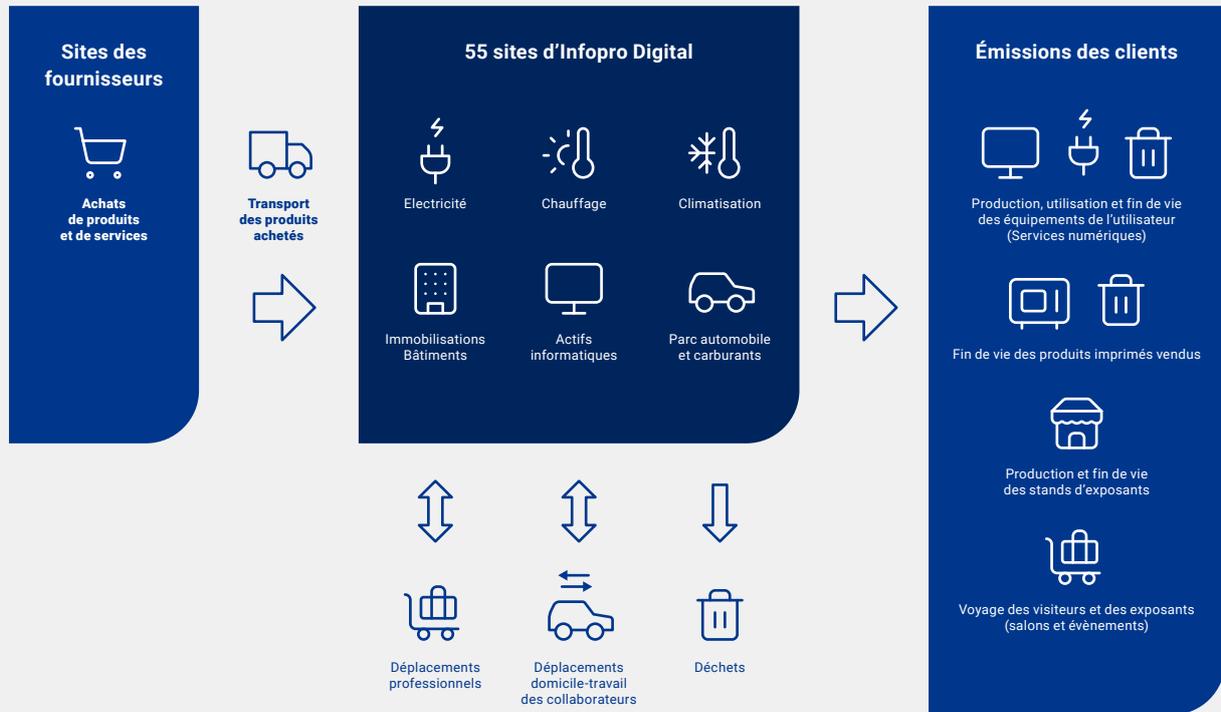
Nos émissions totales estimées et la proportion du scope 3 sont typiques du profil et de la taille de notre Groupe.

Au-delà des Scopes 1 et 2, certaines des contributions les plus importantes aux émissions du Scope 3 sont présentées ci-dessous (à l'exception des biens et services achetés) :

- les émissions liées aux déplacements domicile-travail des collaborateurs ont été estimées à environ 2 867,55 tCO₂eq. (7,25 %) ;
- les déplacements professionnels ont eu un impact de 1 006,27 tCO₂eq. (2,54 %) ;
- les centres de données qui soutiennent toutes les activités du Groupe ont généré un impact estimé à environ 3 735 tCO₂eq. (9,45%) en 2022. Cette estimation concerne tous les centres de données et comprend en partie un double comptage de certaines émissions déjà déclarées en tant qu'émissions du scope 2 au sein des activités d'Infopro Digital.

Lorsque des estimations quantitatives sont indiquées, les valeurs sont approximatives en raison des hypothèses requises, et de l'absence potentielle de connaissances exactes concernant le type spécifique d'équipement de transport et de carburant. Les hypothèses nécessaires s'appuient sur les normes industrielles, les enquêtes sur les performances collectives des véhicules ou le comportement des consommateurs.

Aperçu des émissions du Groupe par nature



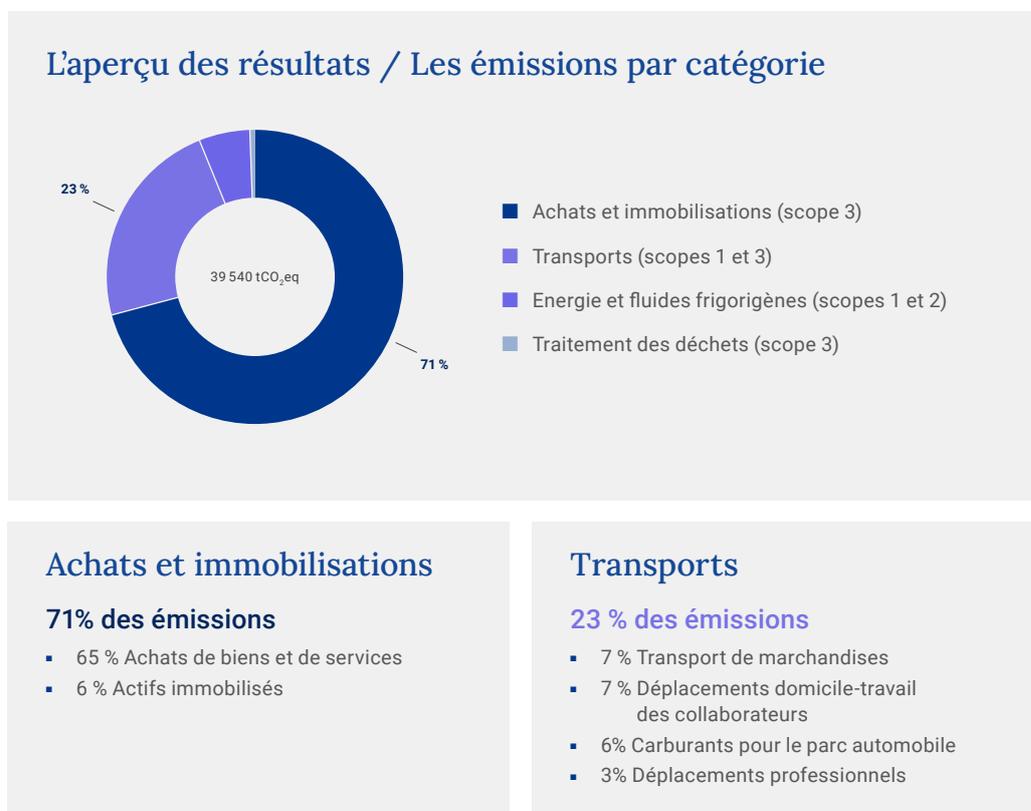
Analyse des émissions pour les trois scopes :

- Scope 1 : pour les sites d'Infopro Digital → chauffage (gaz, fuel), climatisation, carburant pour le parc automobile
- Scope 2 : pour les sites d'Infopro Digital → électricité
- Scope 3 : achats, transport de marchandises, déplacements domicile-travail des collaborateurs, déplacements professionnels (à l'exclusion des véhicules du parc automobile), traitement des déchets informatiques

5.1.1 // Notre bilan carbone : résultats par activité

[GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-7]

Notre évaluation de l’empreinte carbone a révélé que nos achats et nos actifs immobilisés (équipements achetés et loués tels que les équipements informatiques, les véhicules et le mobilier) sont les plus gros contributeurs à nos émissions de GES, représentant 71 % du total. Ces 71 % se décomposent en 65 % d’émissions liées aux biens et services achetés et 6 % liés aux actifs immobilisés.



Le transport représente également une part importante de nos émissions, puisqu’il contribue à hauteur de 23 % à notre empreinte carbone globale. Cette part se décompose comme suit : 7 % pour le transport de marchandises, 7 % pour les déplacements domicile-travail des collaborateurs, 6 % pour le carburant de notre flotte de véhicules et 3 % pour les déplacements professionnels.

Les données physiques relatives à l’électricité, au chauffage, à la climatisation, au carburant pour les véhicules, aux déchets, à l’immobilier et à l’amortissement de la flotte de véhicules ont été collectées par site ou par pays.

Les émissions liées à l’achat de biens et de services, au transport de marchandises, aux voyages d’affaires, aux équipements informatiques et au mobilier (scope 3) ont été calculées sur la base de données comptables (ratios monétaires).

Le format réglementaire BEGES de l’empreinte carbone du Groupe est présenté ci-dessous.

Scope	Source	Total	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	Autres	CO ₂ b
Scope 1	1. Émissions directes des sources fixes de combustion	306	299	0,6	2,3	0	0
	2. Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	2 500	0	0	0	0	0
	3. Émissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0	0	0
	4. Émissions directes fugitives	748	0	0	0	0	0
	5. Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0	0	0	0	0
Scope 2	6. Émissions indirectes liées à la consommation d’électricité	1 008	885	0	0	0	0
	7. Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0	0
Scope 3	8. Émissions indirectes liées à l’énergie	98	-	-	-	-	-
	9. Achats de produits ou services	25 785	-	-	-	-	-
	10. Immobilisation de biens	2 116	-	-	-	-	-
	11. Déchets	209	-	-	-	-	-
	12. Transport de marchandises amont	2 884	-	-	-	-	-
	13. Déplacements professionnels	1 006	-	-	-	-	-
	14. Actifs en leasing amont	0	-	-	-	-	-
	15. Investissements	0	-	-	-	-	-
	16. Transport des visiteurs et des clients	12	-	-	-	-	-
	17. Transport de marchandises aval	0	-	-	-	-	-
	18. Utilisation des produits vendus	0	-	-	-	-	-
	19. Fin de vie des produits vendus	0	-	-	-	-	-
	20. Franchise aval	0	-	-	-	-	-
21. Leasing aval	0	-	-	-	-	-	
22. Déplacements domicile-travail	2 868	-	-	-	-	-	
23. Autres émissions indirectes	0	-	-	-	-	-	

	Total	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	Other	CO ₂ b
Total Scope 1	3 553	299	0.6	2.3	0	0
Total Scope 2	1 008	885	0	0	0	0
Total Scope 3	34 979	-	-	-	-	-

5.1.2 // La réduction des émissions de GES

[GRI 305-5]

Sur la base de ces conclusions, le Groupe travaille maintenant à déterminer des objectifs de réduction des émissions de GES.

Les émissions des scopes 1 et 2 représentent une partie plus faible de notre empreinte, mais elles sont directement sous notre contrôle. Voir la Section 5.4 pour notre plan d'action (ISO 14001 et le système de gestion environnementale sur sites).

Nous poursuivons notre travail basé sur l'évaluation des émissions de GES en 2024 afin d'obtenir des calculs plus précis pour les activités du scope 3 grâce à la collecte de données physiques supplémentaires. Nous prévoyons de définir un objectif de réduction en valeur absolue pour les scopes 1 et 2, ainsi qu'un objectif de réduction de notre intensité carbone (tCO₂eq. /1 000 € de chiffre d'affaires) pour le scope 3.

Pour les scopes 1 et 2, nous suivons les objectifs de l'Accord de Paris.

En ce qui concerne le scope 3, nous nous concentrerons sur la collecte de données physiques pour les émissions les plus significatives. Nous élaborerons notre premier Plan d'Action Environnemental en 2023 en mettant l'accent sur la réduction de ces émissions principales, telles que les achats, les transports, les événements et l'impression. Il sera disponible fin 2023, et son déploiement débutera en 2024. Les travaux de préparation concernant les lieux et les activités seront lancés en 2023 afin d'assurer une mise en œuvre fluide et efficace.

5.2 // Les salons responsables

5.2.1 // Politique des salons responsables

Afin de créer une base solide et documentée pour favoriser de futures initiatives durables dans le secteur événementiel, Infopro Digital a réalisé en 2021 une étude sur ses événements et salons français pour inventorier les données et élaborer un projet de politique de responsabilité sociale et environnementale des événements. Les données ont été classées en 10 catégories (Données générales, Aspects géographiques, Données sur le lieu de l'exposition, Énergie/utilités, Installations, Nettoyage/déchets, Restauration, Marketing, Réputation client/Marque employeur). Cette étude a contribué à structurer le premier Plan Environnemental de nos salons. Il servira de base pour élaborer une politique des salons responsables commune à l'ensemble du Groupe.

Infopro Digital a obtenu la certification ISO 14001 pour son Système de Management Environnemental en 2015, et, dans le cadre de ses actions dans le domaine des salons et événements responsables, une liste d'engagements a été définie et mise à jour en 2020. Le début de la pandémie de Covid-19 a partiellement freiné la mise en œuvre de ces actions, mais la plupart d'entre elles ont été mises en place à partir de 2022.

Voici quelques-uns de nos engagements :

- Réduire le volume des documents imprimés destinés aux visiteurs.
- Sensibiliser les employés aux enjeux de la norme ISO 14001.
- Évaluer l'impact environnemental de nos salons et événements.
- Inclure une clause environnementale dans les appels d'offres pour les prestataires de services et les fournisseurs.
- Évaluer les prestataires de services et les fournisseurs en fonction de leurs initiatives environnementales.
- Mettre en œuvre un processus de reporting annuel.
- Déployer une approche environnementale conformément aux normes ISO.
- S'engager avec les fournisseurs de lieux.
- Offrir aux exposants un mémo actualisé des « meilleures pratiques en matière de développement durable ».
- Créer des lignes directrices pour les actions menées par les prestataires de services.

- Contribuer à limiter l'impact des services de marketing.
- Quantifier le volume de produits alimentaires (de la restauration sur place) pour éviter le gaspillage.
- Communiquer sur notre démarche environnementale sur le site des exposants.

La majorité de ces engagements est déjà mise en œuvre dans notre processus de gestion de projet.

Voici quelques exemples d'initiatives environnementales mises en œuvre en 2022 :

- Deux de nos principaux salons (SIMI et Luxe Pack) ont complètement éliminé les moquettes, tandis que 35 % des salons du Groupe n'utilisent de la moquette que sur les stands, et 13 % ont de la moquette sur les stands et dans les allées.
- Nous avons enlevé 80 % de la moquette du SMCL (Salon des maires) et remplacé 20 % de la moquette restante par de la moquette recyclée et recyclable.
- Nous utilisons également des panneaux en carton recyclé, des éclairages LED pour les stands équipés, et des fontaines à eau avec des carafes et des gobelets en carton pour les conférences.
- Nous avons mis en place des badges en carton plié au SIMI et préférons les badges en papier pour d'autres événements.
- En ce qui concerne la gestion des déchets, nous avons mis en place une obligation de tri pour le carton, le métal, le verre, le bois, le plastique et les déchets non dangereux, et nous exigeons des reçus de pesée des déchets pour chaque lieu d'événement.
- Nous sommes engagés dans la récupération de nourriture sur la majorité de nos événements. Nous avons mis en place la récupération des denrées alimentaires non consommées pour les familles défavorisées en partenariat avec des associations locales.
- Nous optimisons la réutilisation de nos cloisons et de notre mobilier, que nous proposons aux associations.



Gestion durable des événements

5.2.2 // Prochaines étapes

Comme mentionné précédemment, nous travaillons à harmoniser notre politique commune des salons responsables afin de mettre en œuvre nos meilleures pratiques sur l'ensemble de nos événements. Un document de spécifications des fournisseurs d'Infopro Digital pour nos activités de salons et événements a été élaboré au quatrième trimestre 2022, afin d'intégrer plusieurs domaines :

- Environnemental : matériaux utilisés, signalétique, éco-conception, gestion des déchets, réutilisation et durée de vie des stands, labels et normes dédiés
- Social : conformité, difficultés, risques et conditions de travail
- Économique : pratiques commerciales équitables, approvisionnement responsable et assurance qualité.



Ces initiatives constituent une étape importante dans notre engagement en faveur d'un avenir durable, et nous sommes déterminés à poursuivre nos efforts pour réduire l'impact environnemental de nos événements.

En 2023, nous nous sommes lancés dans le projet de calculer l'empreinte carbone (scopes 1, 2 et 3) de deux de nos grands salons : SMCL (Salon des maires), et Luxe Pack Monaco.

L'évaluation de l'empreinte de ces salons nous permettra d'identifier leurs aspects les plus impactants et d'introduire des actions ciblées de réduction des émissions en développant le programme environnemental pour les événements au cours des cinq prochaines années. Les résultats de ces deux évaluations seront disponibles début 2024.

5.3 //

Des initiatives environnementales

[GRI 2-22]

Différentes initiatives environnementales ont été mises en œuvre dans l'ensemble du Groupe en 2022. Celles-ci ont été rendues possibles grâce à l'engagement de nos collaborateurs.

5.3.1 //

Médias

MarchésOnline

En 2022, dans le cadre de nos initiatives environnementales, l'activité de publication de MarchésOnline a connu des changements significatifs. Nous avons poursuivi notre migration de la publication des annonces d'appels d'offres, débutée en 2020, d'un format imprimé vers le numérique. En adoptant des plateformes numériques pour les annonces d'appels d'offres, nous avons réduit l'utilisation de papier et minimisé les déchets, contribuant ainsi à une approche plus durable de la diffusion de l'information.

De plus, nous nous engageons à réduire davantage notre impact environnemental en remplaçant en 2023-2024 notre catalogue imprimé par un catalogue principalement en ligne.

Impression de nos titres

Nous avons obtenu une réduction de 30 % des émissions de CO₂ liées à l'impression grâce à des changements dans l'utilisation du papier pour les titres de presse suivants : Moniteur (MTP), Argus, LSA, La Gazette, L'Usine Nouvelle, AMC et CTB. Ces réductions ont été obtenues grâce à diverses mesures, notamment l'utilisation de grammages plus légers, l'incorporation de papier recyclé (dont le processus de fabrication nécessite moins d'eau et d'énergie que celui du papier neuf) et la sélection minutieuse des sources de papier, en fonction du profil énergétique du pays producteur.

En outre, pour les autres médias imprimés au sein du Groupe, nous privilégions l'utilisation de papier certifié (PEFC)⁷, qui garantit que le papier provient de forêts gérées de manière durable.

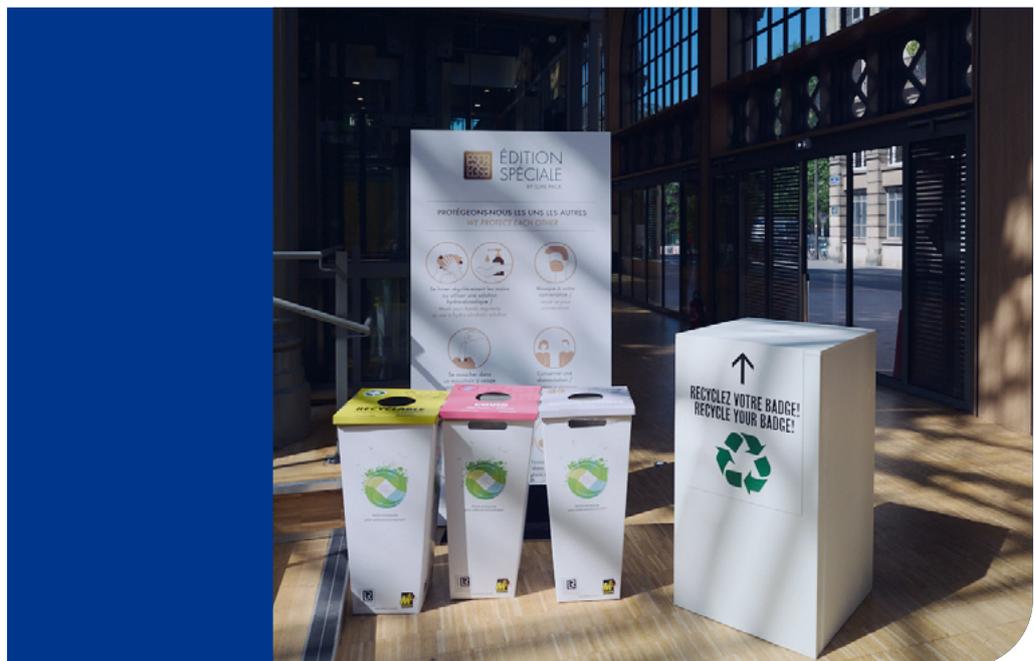
Nous avons également mis en œuvre des pratiques visant à réduire les tirages et à produire des publications aussi précises que possible. Pour les publications dont les ventes sont moins importantes, nous avons adopté une approche d'impression à la demande.

⁷ PEFC : Programme de reconnaissance des certifications forestières.

5.3.2 // Salons professionnels

De nombreuses actions environnementales ont été mises en œuvre pour nos salons. Ces initiatives sont les suivantes :

- Élimination de la moquette dans les allées pour réduire les déchets.
- Suppression des sacs en plastique, remplacés par des sacs et emballages en papier (notamment pour les déjeuners des exposants).
- Remplacement des verres en plastique par des alternatives plus respectueuses de l'environnement.
- Nous veillons à ce que 90 % de nos éléments de stand et de mobilier puissent être réutilisés d'une année à l'autre, et utilisons des conceptions réutilisables pour 90 % des demandes ponctuelles.
- Passage d'une approche d'organisation de grands salons à la duplication géographique d'événements plus locaux dans les marchés clés, réduisant ainsi la nécessité de voyages longue distance pour les exposants et les visiteurs.



5.3.3 // Gestion de nos bureaux

Nos bureaux mettent en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement, notamment des capteurs de mouvement dans les toilettes, des éclairages LED, le tri des déchets et des fontaines à eau. Certaines de nos installations disposent également de machines à café avec des étiquettes énergétiques de classe A, et proposent des produits certifiés Fairtrade, biologiques et neutres en carbone.

En Allemagne, nous avons réduit notre consommation de papier et promu des flux de travail numériques. Nous avons mis en place des outils et des plateformes numériques tels que Teams, Jira et Monday pour faciliter l'organisation de projets et la collaboration, éliminant ainsi le besoin d'impressions excessives et de documentation physique. Nous encourageons l'utilisation de signatures numériques chaque fois que possible et lorsque la loi le permet. Cela permet non seulement de rationaliser les processus administratifs, mais aussi de réduire l'utilisation du papier et des ressources d'impression.

Grâce à ces pratiques, nous nous engageons à réduire notre impact environnemental et à adopter des solutions numériques qui améliorent l'efficacité et la durabilité de nos opérations quotidiennes.

Système de management environnemental des sites

Nous avons mis en place un système de management environnemental sur nos principaux sites. Ce processus vise à améliorer les performances environnementales en intégrant des considérations environnementales dans nos activités quotidiennes.

Il implique l'amélioration continue des pratiques, des procédures et des processus afin de respecter les obligations environnementales. En mettant en œuvre un système

de management solide, nous pouvons identifier et traiter les risques environnementaux potentiels, atteindre les objectifs environnementaux et minimiser les risques pour l'environnement.

Ce système nous permet de planifier, de mettre en œuvre, d'évaluer et d'affiner nos stratégies, et ainsi opérer de manière durable.

5.4 // Normes ISO

5.4.1 // ISO 14001 (système de management environnemental)

[GRI 302-4]

La norme ISO 14001 (NF EN ISO 14001:2015) se concentre sur le système de management environnemental. Se lancer dans le processus ISO 14001 est une preuve de l'engagement d'une entreprise envers la gestion de l'environnement. Cette certification exige que les organisations développent des plans et des procédures complets pour identifier, évaluer, mesurer, prioriser et suivre systématiquement les effets environnementaux de leurs opérations. Grâce à l'expertise de notre entreprise Red-on-line, Infopro Digital a lancé le processus ISO 14001 pour notre site principal et nos activités principales. La connaissance étendue et l'expérience de Red-on-line dans ce domaine ont joué un rôle déterminant pour accompagner notre Groupe dans sa démarche de certification ISO 14001.



Joanna Goncalves

Chef de projet
ISO 14001

Le Groupe a obtenu la certification ISO 14001 de son système de management environnemental pour la création, l'organisation de la chaîne de production et la commercialisation de ses activités en France (Antony Parc) en 2015.

Dans le cadre de notre système de management environnemental des sites et de notre certification ISO 14001, nous avons établi un manuel environnemental pour nos bureaux d'Antony Parc. Ce document complète la politique environnementale du Groupe, qui comprend les cinq objectifs environnementaux suivants :

- 1** Sensibiliser et responsabiliser nos collaborateurs et les parties prenantes sur notre démarche, dès l'entrée en relation.
- 2** Réduire les émissions liées au transport.
- 3** Impliquer nos sous-traitants dans le cadre d'une démarche d'achats responsables.
- 4** Améliorer la traçabilité et le recyclage des déchets générés par nos salons et nos magazines.
- 5** Agir efficacement sur nos consommations énergétiques liées à nos activités.

Système de management environnemental ISO 14001 : résultats 2022

[GRI 302-4]

La méthodologie du Groupe est basée sur l'amélioration continue, et la surveillance réglementaire est gérée grâce à l'outil HSE Compliance® de Red-on-line. Le cycle de certification et le plan d'action triennal sont en cours.

En 2021, le Groupe a enregistré une réduction de 13 % des émissions de GES liées aux déplacements de sa flotte automobile (estimée via les dépenses de carburant). Les téléconférences ont entraîné une diminution des déplacements professionnels, et une réduction significative des déplacements clients a été enregistrée en 2021 en raison de l'annulation de nombreux salons et événements.

En 2022, le Groupe a constaté une diminution de 22 % de la consommation électrique sur le site d'Antony par rapport à 2019 (dernière année de référence avant l'épidémie de Covid). Ce résultat n'a pas été causé par le télétravail des collaborateurs, car les systèmes de chauffage, de ventilation, de climatisation et d'éclairage ont été maintenus. La diminution a été obtenue grâce au Plan de sobriété énergétique que nous avons mis en place en septembre 2022.

Ces efforts doivent être poursuivis et amplifiés. Nous continuerons à travailler en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes pour sensibiliser, favoriser la responsabilisation et mobiliser nos équipes et nos partenaires.

Système de management environnemental ISO 14001 : les objectifs

Nos objectifs environnementaux et nos plans d'action sont présentés ci-dessous, ainsi que les indicateurs clés associés que nous suivons au sein du Groupe.

Objectif 1 : Sensibiliser et responsabiliser nos collaborateurs et les parties prenantes.

Actions clés : communication sur la politique environnementale du Groupe, activités de formation et de sensibilisation, campagne d'information auprès des principaux fournisseurs, sensibilisation des nouveaux fournisseurs dans des salons techniques.

Objectif 2 : Réduire les émissions liées au transport.

Actions clés : évaluation des méthodes de transport utilisées lors des salons, suivi des émissions de la flotte automobile, sélection de compagnies aériennes « vertes », mise en place d'un système de covoiturage (100 % électrique).

Objectif 3 : Impliquer nos sous-traitants dans le cadre d'une démarche d'achats responsables.

Actions clés : envoi de notre questionnaire ISO 14001 lors des procédures d'appel d'offres ; mise en place des documents d'achats responsables pour nos salons ; sélection de prestataires de services respectueux de l'environnement.

Objectif 4 : Améliorer la traçabilité et le recyclage des déchets générés par nos salons et nos magazines.

Actions clés : collecte de données sur le traitement des déchets de nos événements ; utilisation de papier recyclable en remplacement du film plastique pour router les revues ; impression des couvertures de nos revues sur du papier recyclé et désencré ; étude sur l'impact de la moquette usagée.

Objectif 5 : Agir sur nos consommations énergétiques liées à nos activités.

Actions clés : intégration d'outils de mesure des consommations ; suivi des données collectées.

Système de management environnemental ISO 14001 : Les indicateurs clés

Les émissions de notre flotte de véhicules – Parc France (scope 1)

Les émissions de CO₂ eq. de notre parc automobile français restent en moyenne inférieures à la limite de 130 gCO₂ eq./km imposée par notre Politique automobile⁸. Cependant, il existe quelques exceptions où les émissions dépassent cette limite, atteignant jusqu'à 150 gCO₂ eq./km. En 2022, une augmentation de 2,0 gCO₂ eq./km a été observée, principalement en raison d'un mix de véhicules légèrement moins favorable.

La consommation d'énergie (scope 2)

La consommation d'énergie liée à nos sites d'Antony a continué de diminuer en 2022 de 12 % après une baisse significative déjà observée en 2020-2021 en raison des confinements successifs. Par rapport à l'année de référence (2019), la consommation d'énergie a diminué de 22 % en 2022. Plusieurs actions ont été entreprises pour réduire la consommation, notamment le remplacement progressif de l'éclairage par des luminaires LED, et la mise en place d'une extinction automatique dans tous les blocs sanitaires. De plus, des coupures de courant sélectives ont été mises en œuvre pendant les périodes de confinement, et des mesures spécifiques ont été prises dans la salle des serveurs, telles que le retrait d'équipements et l'arrêt de la climatisation.

⁸ La limite maximale imposée par notre Politique automobile est de 130 gCO₂ eq. /km, ce qui représente la moyenne des émissions de CO₂ des véhicules thermiques neufs vendus en France en 2022 (source : ADEME).

L'eau

La consommation d'eau sur notre site d'Antony a augmenté de 29 % en 2022 par rapport à l'année précédente, pour atteindre un total de 2 800 m³. Bien que la consommation ait augmenté, elle n'a pas atteint les niveaux d'avant Covid, en raison de la mise en œuvre de pratiques de télétravail (deux jours/semaine en moyenne). Divers facteurs ont contribué à l'augmentation de la consommation d'eau, notamment les activités quotidiennes du restaurant inter-entreprises. En outre, une perturbation temporaire du système de refroidissement de la salle des serveurs a entraîné une perte d'eau (environ 80 m³), mais des mesures correctives ont été prises.

Les déchets sur site

Le tonnage des déchets a augmenté de 26 % en 2022 en raison de la reprise des activités et du retour des collaborateurs au bureau. Cependant, il est important de noter que 100 % de nos déchets sont recyclés par notre contractant direct, PAPREC. Les déchets dangereux se limitent à la collecte des piles usagées, ce qui représente un volume insignifiant.

Systeme de management environnemental ISO 14001 : les enjeux 2022-2023

[GRI 2-22]

Les nouveaux enjeux ont été soumis à la direction du Groupe et au Conseil ESG, afin de renforcer nos actions environnementales et de maintenir l'amélioration continue de notre approche éco-responsable :

- 1 Préparer une nouvelle analyse environnementale basée sur l'évaluation de l'empreinte carbone du Groupe (scopes 1, 2 et 3).
- 2 Assurer la cohérence entre les plans d'action ESG du Groupe et l'approche ISO 14001 : objectifs et cibles, indicateurs et plans d'action.
- 3 Préparer le transfert du siège d'Antony vers un bâtiment HQE⁹ (été 2024). Assurer le recyclage des déchets liés au nettoyage du site actuel et aux travaux, concevoir de nouveaux processus (gestion des déchets, nettoyage, reporting KPI du smart building, etc.) avec de nouveaux prestataires.
- 4 Sensibiliser et former nos nouveaux collaborateurs (développer un nouveau support de formation en ligne avec un questionnaire d'évaluation, renforcer la communication interne sur la RSE).

⁹ HQE : Haute qualité environnementale.

5.4.2 // ISO 50001 pour DOCUgroup en Allemagne

Toutes nos filiales allemandes ont été certifiées ISO 50001:2011 par l'organisme de certification SZI. Cette certification témoigne de notre engagement en matière de gestion de l'énergie et de pratiques durables dans l'ensemble de nos opérations dans le pays. En adhérant à la norme ISO 50001, nos équipes allemandes ont mis en place une approche systématique visant à améliorer en permanence la performance énergétique des sites, à réduire la consommation d'énergie et à renforcer l'efficacité énergétique globale.

6.



Produits
et
Politique
d'achats ▮

Notre Groupe a activement promu la durabilité et l'éco-responsabilité grâce à divers produits, événements et initiatives en 2022. Infopro Digital a fait des progrès significatifs pour favoriser un changement positif au sein de ses secteurs d'activité. Cette volonté d'offrir des produits plus respectueux de l'environnement et plus

responsables complète la mise en place de pratiques et de procédures d'achats responsables.

Voici quelques-unes des initiatives significatives entreprises par Infopro Digital pour promouvoir la durabilité.

6.1 // Achats responsables

L'extension des activités, des produits et des services d'une entreprise a un impact sur notre planète. En mettant en œuvre des principes d'approvisionnement responsable, nous voulons travailler avec nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils respectent les mêmes normes ESG que nous.

6.1.1 // La charte des achats responsables

Tout au long de l'année 2022, notre équipe achats a travaillé en étroite collaboration avec le responsable de la conformité et les équipes financières, afin de mettre en place des procédures et des politiques d'approvisionnement responsable.

Le Groupe examine et suit ses plus grands fournisseurs sur les risques de corruption, de pots-de-vin et de sanctions au moyen de questionnaires partagés par l'équipe achats avec les équipes du Groupe qui participent au processus d'achat. De plus, des clauses anti-corruption et anti-pots-de-vin sont incluses dans les nouveaux contrats et lors du renouvellement, conformément aux directives du Groupe.

Nous travaillons avec nos principaux fournisseurs pour nous assurer qu'ils respectent nos normes en matière de santé et de sécurité, et nous nous engageons à améliorer continuellement ce domaine. Notre équipe achats veille à ce que nos offres dans le cadre d'achats importants incluent des critères ESG et de conformité, notamment l'engagement envers les objectifs de durabilité, l'organisation et les procédures de gouvernance, ainsi que les droits de l'homme.



David Luby
Group Chief Procurement
officer

L'approvisionnement responsable est également ancré dans notre culture. Dans l'ensemble de nos entreprises, nos managers et nos collaborateurs s'efforcent de mettre en œuvre des pratiques d'achat responsables au quotidien. Les équipes de nos événements et salons professionnels ont pris conscience depuis longtemps de l'impact environnemental de leurs activités, ce qui les a amenées à entreprendre ce chemin il y a plusieurs années.

6.1.2 // Lutte contre l'esclavage moderne

[GRI 2-23]

Le groupe Infopro Digital soutient les principes reconnus énoncés dans la **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail** de l'Organisation Internationale du Travail comme fondement de son engagement en matière d'éthique et de responsabilité sociale. Ces principes sont renforcés par le Code de conduite du Groupe et sa participation au Pacte mondial des Nations Unies.

Le Groupe s'attache à garantir les droits fondamentaux des travailleurs, notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Infopro Digital a introduit en 2015 sa déclaration relative à la loi sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act). Cette déclaration est liée à la loi britannique et aborde spécifiquement la question du travail forcé et de la traite des êtres humains. Il décrit notre approche de la prévention et de la détection de l'esclavage moderne au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement. En raison de la nature de nos activités et de notre approche de la gouvernance, nous estimons que le risque d'esclavage moderne est faible dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. Cependant, nous faisons appel à des

fournisseurs situés dans des pays voisins de l'Union Européenne.

Nous avons conçu nos normes et procédures internes pour garantir que tous nos collaborateurs mènent leurs activités dans le respect de l'éthique. Tous les nouveaux collaborateurs britanniques suivent une formation de sensibilisation à la lutte contre l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, et nous visons à former des publics spécifiques, tels que nos équipes IT et du secteur événementiel, et plus généralement nos collaborateurs dans l'ensemble du Groupe.

6.2 // Responsabilité de nos produits et de nos solutions

6.2.1 // L'activité événementielle

Infopro Digital a développé plusieurs salons axés sur le développement durable et la responsabilité environnementale dans de nombreux secteurs et services. Ces salons constituent des plateformes importantes pour le partage des connaissances, la mise en réseau et la sensibilisation aux questions environnementales urgentes.



Heinze Klimafestival

L'événement allemand Klimafestival présente une série de solutions et de produits innovants visant à réduire les émissions de carbone et à lutter contre le changement climatique. Le festival sert de plateforme aux professionnels de l'industrie, aux experts et aux parties prenantes pour se réunir et explorer les pratiques et les technologies durables.

Drive to Zero

Drive to Zero, le tout premier rassemblement des acteurs engagés dans la mobilité bas-carbone, a eu lieu à Paris en avril 2023. Cet événement a accueilli environ 70 exposants, dont des grands noms de l'énergie, des start-ups de véhicules électriques, des entreprises de mobilité alternative, des organismes gouvernementaux et des organisations environnementales à but non lucratif. Plus de 50 conférences, ateliers et tables rondes ont été organisés pour discuter des enjeux du secteur européen de la mobilité. En facilitant les échanges et en promouvant des solutions de transport durables, Infopro Digital contribue à la transition vers un avenir automobile plus vert.



CARES

CARES est le premier forum transdisciplinaire mondial pour le développement durable dans la construction automobile. Le forum s'est déroulé aux États-Unis, à Détroit (Michigan), en mai 2022, et a été conçu comme une plateforme mondiale de discussions et de collaborations entre les leaders de l'industrie automobile. Il aborde les enjeux du développement durable dans la construction automobile et explore des solutions innovantes pour promouvoir des pratiques plus écologiques dans l'ensemble du secteur.

Luxe Pack in Green

Luxe Pack in Green met en lumière la durabilité dans l'industrie de l'emballage de luxe. Cet événement se déroule à Monaco et se concentre sur l'éco-conception, l'approvisionnement responsable et les solutions innovantes en matière d'emballage durable. Luxe Pack in Green offre une plateforme aux marques de luxe, aux designers et aux professionnels de l'emballage pour échanger des idées et explorer les pratiques durables au sein de cette filière.



Bâtir pour le climat

Bâtir pour le climat a pour objectif de trouver des solutions durables pour lutter contre le changement climatique dans le secteur de la construction en France. L'événement a favorisé les échanges entre les experts de l'industrie, en partageant des idées sur les techniques d'économie d'énergie, les matériaux verts et d'autres pratiques respectueuses de l'environnement.

Moniteur Innovation Day

Le Moniteur Innovation Day a rassemblé des acteurs du secteur de la construction autour de la question de l'efficacité énergétique et de l'utilisation de matériaux innovants et plus écologiques.

Conférence sur la prévention en matière de santé

La conférence sur la prévention en matière de santé a été organisée pour affirmer l'importance des mesures de santé proactives et des pratiques de santé durables. L'événement visait à sensibiliser les individus et les organisations à l'impact positif des initiatives de prévention et de bien-être.

Conférence et remise des prix de l'industrie durable

La Conférence et remise des prix de l'industrie durable qui s'est tenue à Paris a permis de reconnaître et d'honorer les organisations qui ont contribué de manière significative aux pratiques industrielles durables en France. L'événement s'est concentré sur le partage d'expériences réussies, d'approches innovantes et de stratégies pour parvenir à une industrie plus verte et plus responsable.

6.2.2 // Les solutions pour l'automobile

Infopro Digital est un leader dans le domaine de l'information technique destinée aux professionnels du marché d'après-vente de l'automobile (c'est-à-dire les ateliers de réparation) en Europe, par le biais des solutions logicielles d'Infopro Digital Automotive. Nous avons acquis une position solide sur des marchés tels que le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Australie. Il est de notre responsabilité de contribuer à la décarbonisation de ce secteur.

Smart Filter OE

Smart Filter OE est un outil innovant conçu pour les ateliers de réparation automobile afin de simplifier et d'améliorer le processus de recherche et de sélection des pièces détachées d'origine. Grâce à ses fonctionnalités avancées, comme les critères de recherche spécifiques, une classification précise des pièces et la visualisation des données techniques, Smart Filter OE permet aux utilisateurs de trouver rapidement les pièces détachées qui correspondent à leurs besoins spécifiques. Il en résulte une efficacité accrue et une réduction des erreurs de commande (et donc des retours de marchandises et des commandes de pièces détachées). Grâce à cet outil, les garages peuvent réduire leur taux de retour jusqu'à 20 %, ce qui se traduit par d'importantes économies de temps, de coûts et d'émissions.

Global PRE

La plateforme en ligne Global PRE (pièces de ré-emploi) met en relation les acheteurs et les vendeurs de pièces automobiles remises à neuf. Elle vise à donner une seconde vie à ces pièces, ce qui permet de réduire l'empreinte écologique liée à la fabrication de nouvelles pièces et de minimiser les déchets dans la chaîne d'approvisionnement.

6.2.3 // Les plateformes médiatiques B2B

Nos salons, événements et activités liés aux produits sont en synergie avec nos marques médias d'information B2B et plus largement nos écosystèmes communautaires. En tant que spécialiste de l'information B2B, nous avons un rôle majeur à jouer dans la promotion de la durabilité, des innovations et des meilleures pratiques au sein de nos secteurs. À travers nos plateformes, nous visons à sensibiliser, à mettre en avant des expériences réussies et à donner à notre public les connaissances nécessaires pour adopter des pratiques durables. Nous collaborons avec des experts et des leaders d'opinion pour créer du contenu mettant en avant des solutions innovantes.



L'Argus de l'assurance Green

En tant que pionnier de l'assurance durable, nous avons lancé L'Argus de l'assurance Green, la première plateforme média consacrée aux pratiques d'assurance durables et responsables. Cette initiative vise à sensibiliser et à fournir des informations sur la place croissante des solutions d'assurance respectueuses de l'environnement.



LSA Green

Notre plateforme média française en ligne LSA Green se concentre sur les pratiques commerciales durables. LSA Green propose des ressources et des informations spécialisées pour aider les entreprises du secteur de la distribution à adopter des stratégies écologiques et à faire des choix plus durables.

6.3 // Certifications de qualité

ISO 27001 pour Red-on-line

Red-on-line a obtenu avec succès la certification AFNOR de son système de management selon les exigences des normes NF EN ISO/IEC 27001:2017 (Europe) et ISO/IEC 27001:2013 + COR 1:2014 + COR 2:2015 (International), confirmant ainsi son engagement en matière de sécurité de l'information et de protection des données pour ses logiciels.

ISO 9001 pour Haynes Group

HaynesPro BV a obtenu la certification ISO 9001:2015 (avec Bureau Veritas), qui valide son engagement à fournir des informations techniques automobiles de haute qualité pour l'entretien et la réparation des véhicules.

6.4 // L'accessibilité numérique

Infopro Digital sert ses clients au sein de communautés professionnelles via de multiples points de contact et plateformes en ligne. Nous nous engageons à assurer l'accessibilité numérique sur ces plateformes. Trois principaux groupes d'utilisateurs (environ 500 millions de personnes dans le monde) sont concernés par l'accessibilité numérique : les utilisateurs ayant des handicaps cognitifs ou d'apprentissage, les utilisateurs ayant une vision réduite et ceux ayant des handicaps sur les appareils mobiles. Les lois aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France en particulier

protègent le droit à l'accessibilité numérique des sites web, et les organisations publiques sont tenues de fournir des plateformes en ligne accessibles. La conformité aux directives d'accessibilité, telles que les Web Content Accessibility Guidelines (WCAG),¹⁰ doit être notre objectif ultime. Nous avons décidé de nous fixer l'ambition d'atteindre un taux d'accessibilité de 50 % (« partiellement conforme » selon les normes WCAG et RGAA françaises¹¹) pour l'ensemble des sites web (sauf si un Business Unit nécessite un niveau d'accessibilité supérieur).

¹⁰ Développé par le World Wide Web Consortium (W3C).

¹¹ RGAA signifie Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité, c'est-à-dire « General Accessibility Improvement Guidelines », basé sur les WCAG.

6.4.1 // Pilotage et sensibilisation

Une équipe de designers et de spécialistes des technologies de l'information est à la tête des efforts d'Infopro Digital en matière d'accessibilité.

Le responsable du design du Groupe élabore des programmes de formation ciblant en priorité les développeurs web. En 2021, les designers d'interface utilisateur (UI) et d'expérience utilisateur (UX) ont suivi des sessions de formation et de sensibilisation à l'accessibilité menées par Temesis. En outre, les concepteurs du département partagent régulièrement des ressources sur le sujet, ce qui favorise la connaissance et l'amélioration continue. En ce qui concerne l'interface utilisateur, des efforts ont été faits pour appliquer les leçons tirées de la formation, notamment en vérifiant systématiquement les contrastes et la taille des éléments dans nos maquettes. Le processus de conception met fortement l'accent sur la création d'interfaces et de formulaires accessibles.

Nous étendrons et adapterons ce programme de formation aux principales parties prenantes, comme nos décideurs (chefs de produits et directeurs d'activités). Ces programmes seront complétés par des campagnes d'information destinées à tous les employés d'Infopro Digital afin de les sensibiliser, de créer des réflexes et de favoriser l'accessibilité numérique.

6.4.2 // Vers 50 % d'accessibilité numérique

Exploitant plus de 500 plateformes et sites web en ligne, nous avons adopté une approche progressive et pragmatique pour atteindre cet objectif : (1) créer une culture où l'accessibilité est un réflexe ; (2) mettre en œuvre des exigences d'« accessibilité dès la conception » lorsque nous renouvelons ou créons des plateformes et des outils en ligne ; et (3) résoudre progressivement les problèmes détectés par les audits en cours.

7.



Gouvernance et gestion des risques ▮

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 3-1, GRI 3-3]

7.1 //

Gestion des risques

[GRI 3-1]

Infopro Digital opère sur des marchés en constante évolution et est exposé à une série de risques financiers et extra-financiers. Si ces risques se matérialisent, ils peuvent avoir un impact défavorable substantiel sur le Groupe, ses perspectives, ses clients, ses partenaires, sa réputation et sa situation financière.

Un exercice de cartographie des risques, sous la supervision du Conseil d'administration du Groupe, examine tous les risques sous un angle stratégique.

En 2021, les résultats de la cartographie

des risques, impliquant les responsables qui représente les principales activités et fonctions du Groupe, ont été partagés avec la direction générale et le Conseil d'administration. L'exercice de cartographie des risques en 2021 a conduit la direction du Groupe à sélectionner et classer par ordre de priorité les facteurs de risque les plus pertinents pour Infopro Digital. Parmi les risques critiques, la sécurité a été classée comme une priorité à la fois dans son aspect cybernétique et dans la protection des données.

7.2 //

Sécurité des données

7.2.1 //

La cybersécurité

En tant qu'acteur majeur de services d'information B2B en termes de ventes en Europe (à l'exclusion des entreprises d'information financière telles que S&P, Reuters et Bloomberg),¹² les activités d'Infopro Digital reposent en grande partie sur des plateformes et des systèmes de distribution numériques fournissant ses produits et services.

Le maintien de systèmes de défense solides est une priorité absolue pour notre Groupe, ainsi que la mise en place de mesures de protection et de réaction adéquates en cas d'actions malveillantes. Nous avons mis en place un comité de sécurité informatique composé de directeurs et d'experts en sécurité informatique pour mettre en œuvre une feuille de route visant à aligner le niveau de défense dans l'ensemble de nos lignes de métiers. Le responsable de la sécurité informatique gère et supervise actuellement ce comité. Il est assisté par des collaborateurs locaux qui veillent à ce que nos exigences en matière de sécurité soient régulièrement maintenues dans nos solutions digitales et nos réseaux informatiques internes.

¹² Sources : dépôts publics.

Ces stratégies sont évaluées trimestriellement par un comité de pilotage présidé par le Directeur général et comprenant le Directeur technique, le Responsable de la cybersécurité, la Directrice financière et la General Counsel d'Infopro Digital, ainsi que des représentants de l'équipe IT.

Le bureau de la sécurité d'Infopro Digital a publié une politique de sécurité pour faire face à des risques tels que les fuites de données affectant les clients ou de données personnelles des collaborateurs, ainsi que pour défendre ses produits et systèmes contre les cyberattaques ou le vol de propriété intellectuelle.

Infopro Digital a obtenu son premier certificat ISO 27001:2013 en 2019 pour Red-on-line. Cette certification a été renouvelée depuis lors.

7.2.2 // La protection des données

Nous traitons les données personnelles de nos clients dans le cadre de nos activités et nous nous conformons à des lois strictes en matière de protection des données et de la vie privée de l'Union Européenne, du Royaume-Uni et d'autres juridictions, telles que celles des États-Unis, dans lesquelles nous exerçons nos activités. Pour en savoir plus sur les activités de traitement des données du Groupe, les mesures de protection et les droits d'accès et de modification, vous pouvez consulter notre **politique de confidentialité du Groupe**.

infopro-digital.com/fr/protection-des-donnees/

Nos programmes de conformité contiennent des procédures visant à couvrir le règlement général sur la protection des données de 2018 (RGPD de l'UE) et la loi britannique sur la protection des données de 2018 (Data Protection Act), en fournissant des enregistrements des activités de traitement, en effectuant des évaluations sur les mesures de sécurité techniques et organisationnelles, et en stipulant des accords contractuels avec les prestataires de services externes et les partenaires commerciaux.

Nos collaborateurs reçoivent une formation sur les questions de protection des données et sont régulièrement soumis à des tests d'hameçonnage et de cybersécurité.



En outre, l'équipe du DPD (Directeur de la protection des données) surveille en permanence la protection des données dans les différentes activités de notre Groupe. Elle coordonne le programme de protection des données avec l'aide de référents dans nos Business Units. Le DPD du Groupe rend compte à la General Counsel. Le secteur d'activité automobile dispose d'un responsable dédié.

L'équipe de notre DPD rencontre régulièrement les référents en matière de protection des données de l'ensemble du Groupe afin de s'assurer que nos efforts de mise en conformité sont efficaces et complets. Elle assure également une coordination quotidienne avec le coordinateur de la protection des données de l'équipe du CTO et avec les référents de la protection des données de toutes les entités et marques.

À l'horizon 2023-2024, nous avons élaboré une feuille de route de priorités et d'actions axées sur la formation et la sensibilisation permanentes. Nous mettons également en place un questionnaire détaillé dans toutes les entités afin d'établir des objectifs d'indicateurs clés de performance et des feuilles de route ciblées.

Des procédures de gestion de projet (« privacy by design ») ont été mises en œuvre. Leur objectif est d'impliquer l'équipe du DPD, le service juridique et l'équipe de sécurité informatique à un stade précoce des projets, afin d'évaluer la conformité des nouvelles applications et des nouveaux systèmes d'entreprise avec le RGPD de l'UE et la loi britannique sur la protection des données, ainsi qu'avec les règles de sécurité informatique.

Le Groupe met en œuvre des accords de traitement des données (DPA) et des clauses contractuelles types (SCC) en interne et en externe pour tous les transferts de données à caractère personnel, conformément aux exigences des lois sur la protection des données à caractère personnel. Le processus est établi par le biais d'une politique d'engagement juridique et commercial.

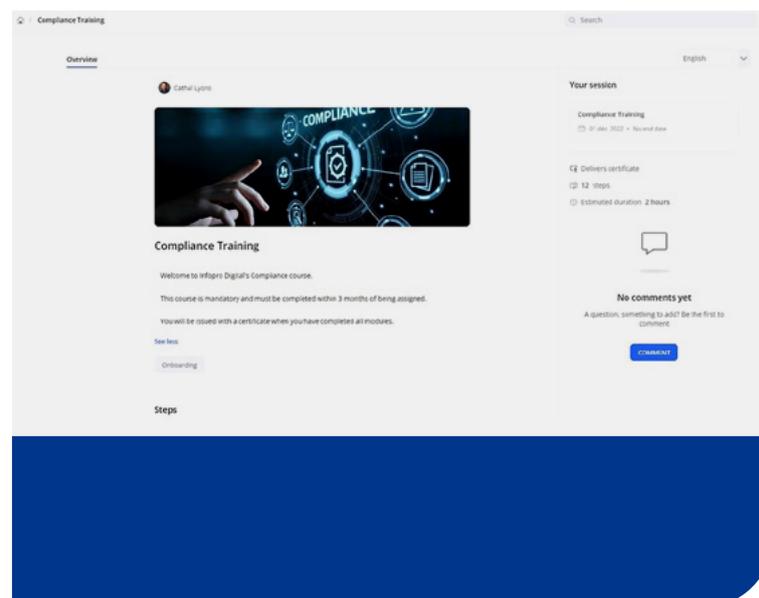
Le Groupe a défini et mis en œuvre une politique de mise à jour et de conservation des données pour les activités de traitement des données personnelles identifiées. Cette politique est détaillée dans la politique de protection des données personnelles d'Infopro Digital, qui comprend des lignes directrices telles que la conservation des données des prospects pendant trois ans, celle des données des clients pendant six ans après la dernière interaction, et celle des données des candidats pendant deux ans, s'ils n'ont pas été embauchés. Une politique révisée pour les collaborateurs du Groupe sera bientôt lancée. En outre, une annexe pour chaque pays et chaque type de données précise les exigences légales en matière de conservation des données.

Notre politique en matière de cookies a été définie et mise en œuvre conformément à la réglementation relative à la protection des données personnelles et aux lignes directrices émises par les autorités compétentes en matière de protection des données. Notre politique de gestion du consentement a été établie à l'aide de la plateforme de gestion du consentement (CMP), y compris l'outil Didomi. La politique est présentée dans la langue de chaque visiteur, par le biais d'une bannière de consentement et de liens vers notre politique de confidentialité. Nous avons déployé cette politique dans toutes les entités et l'intégration finale est en cours dans certaines d'entre elles.

La politique d'Infopro Digital concernant l'exercice des droits des personnes concernées par les données est mise en œuvre conformément aux exigences légales. Les demandes des personnes concernées sont traitées dans les délais légaux. L'équipe du DPD répond en personne aux demandes qui nécessitent une réponse détaillée.

Infopro Digital a établi un registre des demandes d'exercice des droits des personnes concernées par les données. Celui-ci est tenu à jour et complet. Actuellement, le registre est un répertoire qui centralise l'exercice des droits, et il sera bientôt géré via l'outil OneTrust.

Des sessions de formation et de sensibilisation aux questions de protection des données sont dispensées à nos collaborateurs, y compris aux nouveaux arrivants, qui reçoivent cette formation au cours de leurs premières semaines. Ces sessions sont régulièrement conduites et mises à jour. Nous utilisons un outil d'apprentissage en ligne interne, 360Learning, pour suivre la participation.



7.3 //

Équité des pratiques commerciales et opérationnelles

[GRI 2-9, GRI 2-24]

Une réputation d'intégrité profite à Infopro Digital de nombreuses manières. Nous avons à cœur d'être un prestataire de services de confiance pour nos clients, un partenaire sûr pour nos associés commerciaux, un membre de valeur pour nos communautés, et un investissement fiable à long terme pour nos actionnaires. Le comportement éthique et le respect des lois sont deux essentiels à la construction de notre réputation d'intégrité.

Le Comité d'Éthique et de Conformité (CEC) et la directrice de la conformité du Groupe s'engagent à sensibiliser les collaborateurs aux pratiques opérationnelles équitables et aux règles de conduite. Ils sont responsables de s'assurer que les outils et formations nécessaires sont en place, et que les équipes du Groupe sont correctement formées aux différentes règles applicables. Le

CEC est également chargé d'enquêter sur les plaintes et les allégations liées à d'éventuelles violations du Code de conduite d'Infopro Digital ou des réglementations locales et internationales, et de résoudre les problèmes soulevés à la suite de ces plaintes. Le CEC rend compte au Comité d'audit du Conseil d'administration d'Infopro Digital. Le CEC est actuellement composé de cinq membres : Céline Ruat (Directrice des Ressources Humaines du Groupe) ; Sophie Le Ménahèze (General Counsel, Directrice ESG et de la Conformité) ; Peter C Schmitz (Directeur Financier, DACH) ; Claire Hammond (Directrice Financière, Royaume-Uni et États-Unis) ; et Nicolas Gangloff (Secrétaire Général). Sophie Le Ménahèze est la Présidente du CEC. Nicolas Gangloff assure la fonction de Secrétaire.

7.3.1 //

Notre Code de conduite

[GRI 2-23, GRI 2-24]

En 2022, Infopro Digital a publié son Code de conduite. Il établit les fondements des valeurs essentielles du Groupe, et exige que tous les collaborateurs, ainsi que nos sous-traitants, observent des normes élevées d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Le Code fournit des lignes directrices à tous les collaborateurs, parties prenantes et fournisseurs, pour s'assurer qu'ils agissent de manière éthique et responsable. Il couvre divers domaines, notamment la lutte contre la corruption et la fraude, les conflits d'intérêts, le respect des lois et réglementations, dont les règles de concurrence, la protection et la sécurité des données, les droits de l'homme et du travail, et la responsabilité environnementale. En publiant ce Code de conduite, Infopro Digital s'engage à créer une culture d'entreprise qui favorise la transparence, l'honnêteté et l'intégrité, et qui respecte les droits et la dignité de toutes les personnes.

Le Code de Conduite est traduit en trois langues et sera disponible en 2023 dans trois langues supplémentaires. Sa mise en œuvre dans certaines juridictions est en attente des processus des comités représentatifs du personnel du Groupe. Tous les collaborateurs seront tenus de connaître ce Code.

Infopro Digital a publié un ensemble de politiques de conformité que le Groupe s'efforce de revoir et de mettre à jour régulièrement. Les principales politiques sont abordées ci-dessous.

7.3.2 // Code de conduite anti-corruption

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 205-1]

L'engagement d'Infopro Digital à prévenir la corruption est formalisé dans notre Code de conduite anti-corruption. Ses interdictions et ses exigences visent non seulement à se conformer aux lois anti-corruption applicables, mais aussi à éviter l'apparence d'une conduite douteuse dans le cadre des activités d'Infopro Digital.

Le Code de conduite anti-corruption, dont la dernière mise à jour date de 2018, comprend un guide pratique des mesures anti-corruption. Plusieurs politiques spécifiques (ciblant notamment les tiers tels que les agents) ont été revues, et des processus de vérification des antécédents ont été mis en place pour certains tiers. La cartographie des risques de corruption est actualisée régulièrement depuis 2018. Des formations spécifiques sur la lutte contre la corruption ont été développées et sont dispensées au sein du Groupe aux catégories de collaborateurs les plus exposées. Nos équipes sont régulièrement amenées à suivre des programmes d'e-learning.

Les procédures de contrôle comptable relatives à l'élaboration et au traitement de l'information financière et comptable font partie intégrante du dispositif anti-corruption du Groupe.

Dans ce contexte, nous avons mis à jour notre politique de signalement pour nous conformer aux changements apportés aux réglementations de l'UE en 2022, comme indiqué ci-dessous.

7.3.3 // Politique de signalement

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26]

La politique de signalement d'Infopro Digital, lancée en 2018 et mise à jour en 2022, est conçue pour permettre aux collaborateurs et aux partenaires de partager plus facilement leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes concernant les questions financières, comptables, bancaires, de lutte contre la corruption, de concurrence, de fraude ou de harcèlement. Le système de signalement permet à tous les collaborateurs et partenaires d'Infopro Digital de signaler tout fait grave qu'ils soupçonnent être contraire à l'éthique, illégal ou dangereux, toute violation présumée d'une politique du Groupe et, de manière générale, toute violation présumée grave des lois ou des règlements.

Toute réclamation qu'un collaborateur ne souhaite pas adresser à son supérieur hiérarchique ou aux ressources humaines peut être faite de manière confidentielle par d'autres voies : à la Directrice de la conformité, le CEC, par téléphone, par courrier électronique ECC@infopro-digital.com, ou par voie postale.

Notre politique de signalement protège contre les représailles toute personne signalant de bonne foi un problème ou une suspicion de problème. Le problème est enregistré, fait l'objet d'une enquête sous la supervision du CEC et les parties concernées sont informées conformément à la procédure applicable.

7.3.4 // Gestion des impôts

[GRI 207-1, GRI 207-2]

Le Groupe est présent dans 18 pays à travers le monde et interdit strictement toute forme d'évasion fiscale ou de participation à l'évasion fiscale, conformément aux lois de chaque ville, État ou pays dans lequel il opère ou mène des activités.

Notre approche est centrée sur le respect des lois fiscales des pays où nous opérons, en veillant à payer nos impôts au moment approprié et à satisfaire à toutes les obligations fiscales dans les pays où nous avons une présence imposable. Les impôts que nous payons et collectons représentent une part significative de notre contribution économique aux pays dans lesquels nous opérons.

La stratégie fiscale du Groupe repose sur les principes de planification fiscale responsable et de gestion des risques. Nous visons à aligner nos pratiques fiscales avec la substance commerciale et économique, en nous assurant de notre conformité aux lois fiscales et réglementations applicables dans les juridictions où nous opérons.

Nos structures organisationnelles sont basées sur des considérations commerciales réelles, et nous ne cherchons pas à obtenir des résultats fiscaux abusifs. Les transactions entre les sociétés du Groupe sont menées à des conditions de marché, conformément aux directives de l'OCDE¹³ et aux directives locales. Nous cherchons à profiter des incitations fiscales offertes par les gouvernements de manière transparente et cohérente.

¹³ OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.



Annexes ▮

1 // Données clés de la RSE

1.1 // Indicateurs clés du développement durable

[GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

	2022	2021	Objectif 2024
Ressources humaines			
Indice d'égalité femmes-hommes (France)	76/100	94/100	
% de femmes (Groupe)	50	49	50
% de femmes dans le management	42	43.5	50
% de femmes dans le top management	34	34	40
% de femmes au sein du comité exécutif	38	27	40
% de juniors (moins de 30 ans)	21,4	19	22
% de séniors (plus de 50 ans)	21,5	21	22
Nombre de collaborateurs en situation de handicap ¹⁴	51	51	75
Nombre de stagiaires et apprentis	269	281	300
Turnover (%)	20,49	12,81	
% de mobilités internes	9	6	10
Nombre d'heures de formation par salarié	6,8	6,74	7.5
Environnement			
Consommation totale d'électricité (MWh)	4005,5	3947,73	
Empreinte carbone : scope 1 (tCO ₂ eq)	3 553	589 ¹⁵	
Empreinte carbone : score 2 (tCO ₂ eq)	1 008	1 989 ¹⁶	
Empreinte carbone : scope 3 (tCO ₂ eq)	34 979	N/A	
Émissions moyennes de GES du parc automobile (gCO ₂ /km)	102	104	

¹⁴ Déclaré conformément aux réglementations locales en vigueur.

¹⁵ Les écarts dans les calculs des Scopes 1 et 2 pour 2021 et 2022 s'expliquent par un changement de méthodologie et le recours en 2022 à un expert carbone externe (Aktio).

¹⁶ Idem.

1.2 //

Méthode de collecte des données et d'analyse

[GRI 2-1, GRI 2-3]

Les informations présentées dans ce rapport regroupent les données de 55 sites géographiques. Tous les sites ne sont pas tenus de rendre compte de chaque mesure établie. La sélection des sites de reporting est basée sur une analyse annuelle de la couverture, en tenant compte de critères tels que l'effectif (plus de 20 salariés), la superficie (plus de 150 m²) et le risque environnemental. Au début de chaque année, Infopro Digital s'efforce d'inclure plus de 95 % des effectifs et de la surface du Groupe en sélectionnant soigneusement les lieux de reporting.

L'équipe ESG et les Services Généraux du Groupe ont identifié des informations clés qui font l'objet d'un suivi et d'un rapport cohérents. Il s'agit de la consommation d'énergie, de la production, du recyclage et de l'élimination de déchets, ainsi que des données sur les effluents d'eau des sites sélectionnés. Pour garantir la précision et la rapidité des rapports des sites d'Infopro Digital dans le monde entier, le Groupe a mis au point son propre système de rapport électronique. Ce système est un outil essentiel pour identifier les tendances à différents niveaux, notamment au niveau d'un site, d'un secteur d'activité et d'une marque, ainsi qu'au niveau régional et mondial. Les sites soumettent les données requises sur une base trimestrielle ou annuelle, en fonction des informations spécifiques demandées. Les données collectées sont ensuite organisées, consolidées au niveau mondial et partagées avec le Conseil ESG, les Services Généraux et les autres parties prenantes concernées.

La période de collecte des données pour ce rapport s'étend du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Des procédures de vérification des données sont en place pour garantir l'exactitude et la fiabilité des données communiquées. L'équipe ESG définit les exigences en matière de communication des données et les partage aux différents sites. Chaque site est responsable de la mise en place de systèmes internes de collecte et de transmission des données. L'équipe ESG vérifie l'exactitude des données soumises. En cas d'incohérence, elle travaille directement avec les sites pour clarifier et résoudre les problèmes. En outre, des audits programmés sont réalisés pour examiner les données fournies par les sites et s'assurer de leur conformité aux normes et lignes directrices établies.

1.3 //

Liste des sites inclus dans le rapport

[GRI 2-1, GRI 2-2]

Nom du site	Pays
Aix-en-Provence	France
Antony	France
Barcelone	Espagne
Bâle	Suisse
Berlin	Allemagne
Bordeaux	France
Bruxelles	Belgique
Bucarest	Roumanie
Celle	Allemagne
Chester	Royaume- Uni
Deventer	Pays-Bas
Francfort	Allemagne
Hong Kong	Hong Kong
Sydney	Australie
Leusden	Pays-Bas
Limerick	Irlande
Lisbonne	Portugal
Londres	Royaume-Uni
Lviv	Ukraine
Lyon	France
Maidstone	Royaume-Uni
Monaco	Monaco
Munster	Allemagne
Nancy	France
Nantes	France
Nashville	États-Unis
New York	États-Unis

Nom du site

Pays

Offenbach	Allemagne
Olivet	France
Oyonnax	France
Paris	France
Saint-Denis	France
Sainte-Terre	France
Salzbourg	Autriche
Sparkford	Royaume-Uni
Stuttgart	Allemagne
Swindon	Royaume-Uni
Tarbes	France
Los Angeles	États-Unis
Turin	Italie
Tunis	Tunisie
Udine	Italie
Vienne	Autriche
Voiron	France
Zurich	Suisse



Annexes ▮

2 // Index en références avec les normes GRI

Contenu de l'index GRI		
Déclaration d'utilisation	Groupe Infopro Digital	
GRI 1 utilisé	GRI 1 : Fondation 2021	
Norme GRI	Divulgarion	Localisation
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Annexe 1.3.
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Section 1.3 « Un reporting en référence aux normes GRI » Annexe 1.2 - rapport annuel du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 esg@infopro-digital.com
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Section 2.1 « Modèle économique et présence du Groupe », Section 1.2 « Les valeurs d'Infopro Digital »
	2-7 Employés	Section 3 « Nos équipes »
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Section 2.2 « Le comité exécutif », Section 2.3 « L'organisation ESG », Section 7.3 « Équité des pratiques commerciales et opérationnelles »
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Section 2.3 « L'organisation ESG »
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Section 2.6 « Notre approche de développement durable », Section 2.7 « Pacte mondial des Nations unies », Section 5.3 « Des initiatives environnementales », Section 5.4.1 « ISO 14001 »
	2-23 Engagements politiques	Section 7.3.1 « Notre Code de conduite », Section 7.3.2 « Code de conduite anti-corrupcion », Section 7.3.3 « Politique de signalement », Section 6.1.2 « Lutte contre l'esclavage moderne », Section 6.1 « Achats responsables »

Norme GRI	Divulgarion	Localisation
GRI 2 : Informations générales 2021	2-24 Intégration des engagements politiques	Section 7.3.1 « Notre Code de conduite », Section 7.3.2 « Code de conduite anti-corruption », Section 7.3.3 « Politique de signalement » Section 3.6.1 « Partager notre stratégie et favoriser les échanges entre les salariés »
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Section 7.3.3 « Politique de signalement »
	2-30 Négociations collectives	Section 3.6.2 « Le dialogue social »
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Section 2.4 « Risques liés à la responsabilité sociétale des entreprises », Section 7.1 « Gestion des risques »
	3-2 Liste des thèmes pertinents	Section 2.4 « Risques liés à la responsabilité sociétale des entreprises », Section 2.5 « Matrice de matérialité », Section 7.1 « Gestion des risques »
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Section 2 « L'approche d'Infopro Digital en matière de développement durable », Section 2.4 « Risques liés à la responsabilité sociétale des entreprises », Annexe 1.1 « Indicateurs clés du développement durable », 7.2.2 « La protection des données »
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Section 2.1 « Modèle économique et présence du Groupe »
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Section 7.3.2 « Code de conduite anti-corruption »
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	Section 7.3.4 « Gestion des impôts »
	207-2 Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Section 7.3.4 « Gestion des impôts », Section 7.1 « Gestion des risques »

Norme GRI	Divulgarion	Localisation
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Annexe 1.1 « Indicateurs clés du développement durable »
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	Section 5.4 « Normes ISO »
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	Section 5.1 « Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	Section 5.1 « Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	Section 5.1 « Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-5 Réduction des émissions de GES	Section 5.1 « Nos émissions de gaz à effet de serre », Section 5.1.2 « La réduction des émissions de GES »
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Section 5.1 « Nos émissions de gaz à effet de serre », Section 5.1.1 « Notre bilan carbone : résultats par activité »
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Section 6.1 « Achats responsables »
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Section 3.1 « Évolution et composition des effectifs », Section 3.2 « Gestion et développement des talents », Section 3.3 « Performance, reconnaissance et fidélisation »
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Section 3.4.2 « Diversité et inclusion »
	401-3 Congé parental	Section 3.1 « Évolution et composition des effectifs »

Norme GRI	Divulgateion	Localisation
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Section 3.7 « La sécurité au travail »
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Section 3.7 « La sécurité au travail »
	403-3 Services de santé au travail	Section 3.7 « La sécurité au travail »
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Section 3.7 « La sécurité au travail », Section 3.5.2 « Formation et sensibilisation aux risques psychosociaux »
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Section 3.5.1 « La santé et le bien-être dans l'ensemble de nos sites »
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	Section 3.7 « La sécurité au travail », Section 3.7.3 « Sécurité dans le secteur événementiel »
	403-9 Accidents du travail	Section 3.7.1 « Accidents de travail »
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Section 3.3.2 « Formation professionnelle », Section 3.4.3 « Premières expériences professionnelles »
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Section 3.1 « Évolution et composition des effectifs », Section 3.4.1 « Parité femmes-hommes », Section 2.7 « Pacte mondial des Nations unies »
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Section 3.7.4 « Lutte contre le harcèlement et la discrimination »

Norme GRI	Divulgation	Localisation
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Section 4 « Impact sur les communautés »

Rapport
Environnemental,
Social et
de gouvernance

2022

