

Rapport
environnemental,
social et de
gouvernance 2024



Sommaire

- 2 AVANT-PROPOS
- 7 NOTRE APPROCHE DE LA DURABILITÉ
- 12 CULTIVER L'ÉPANOUISSEMENT
PROFESSIONNEL DE NOS ÉQUIPES
- 26 IMPULSER UNE DYNAMIQUE
ENVIRONNEMENTALE POSITIVE
- 33 CRÉER DE LA VALEUR DURABLE POUR
NOS COMMUNAUTÉS ET POUR LA SOCIÉTÉ
- 42 GOUVERNANCE – S'ASSURER
DE LA CONFORMITÉ DE NOS OPÉRATIONS
- 48 ANNEXES

Avant-propos



Infopro Digital a pour ambition d'accompagner la performance des entreprises et des organisations. Nous leur fournissons des informations, des datas et des technologies B2B qui les aideront à identifier des opportunités commerciales, développer leurs réseaux, augmenter leur efficacité opérationnelle et pérenniser le succès de leurs activités.

Convaincus que la performance d'une entreprise se mesure par son impact économique et sa contribution positive à la société et à l'environnement, nous avons continué en 2024 à enrichir et développer des solutions pour accompagner nos communautés professionnelles dans leurs enjeux de transformation : contribuer à une mobilité moins carbonée dans l'automobile, favoriser la construction durable, ou encore proposer des outils de conformité et de sécurité pour aider les entreprises à atteindre leurs objectifs ESG.

Le succès d'Infopro Digital ne peut lui-même s'inscrire dans la durée que s'il est vertueux et aspire à des standards sociétaux, environnementaux et de gouvernance élevés. En 2024, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre politique RSE initiée en 2021, en intensifiant nos efforts pour réduire notre empreinte carbone et agir sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nous poursuivons nos actions pour offrir un environnement de travail épanouissant à nos collaborateurs. Enfin, notre soutien au tissu associatif local a été renforcé.

Nous sommes fiers de partager dans ce rapport ESG les défis et les progrès qui ont jalonné l'année 2024, qui sont le fruit du travail collectif de nos équipes. Nous nous engageons à être toujours plus ambitieux en matière de durabilité.

Christophe Czajka,
Président exécutif

Chiffres clés 2024

Social

4025 collaborateurs

49% d'hommes

79 nationalités

51% de femmes

13,6% des postes disponibles ont été pourvus grâce à la mobilité interne

8 associations soutenues pour agir sur l'employabilité et le retour à l'emploi

8,2% de nos collaborateurs ont été promus

Environnement

Émissions de Gaz à effet de serre (GES)



Total : **41 073 tCO₂eq.**

Gouvernance

77% de personnes formées à notre politique anti-corruption

Notre métier

Infopro Digital est un leader européen de solutions d'information B2B, présent en 2024 dans 20 pays.

Le Groupe conçoit des contenus, des données et des technologies destinés aux professionnels de 5 secteurs d'activité : construction & secteur public, automobile, risques & assurances, industrie et distribution. Nos produits et solutions offrent à nos clients de quoi éclairer leurs décisions stratégiques, détecter des opportunités, sécuriser leur déploiement opérationnel, accroître leur chiffre d'affaires et pérenniser le succès de leurs activités.

Le développement des communautés professionnelles constitue un moteur de croissance et un marqueur de vitalité économique et sociale.

Chez Infopro Digital, nous proposons des solutions combinant de l'intelligence, des contenus et des données, et nous exploitons tout le potentiel des technologies digitales pour les diffuser à nos clients. Nous les aidons ainsi à identifier les opportunités commerciales, développer leurs réseaux professionnels et accompagner leur performance dans la durée. Notre modèle est construit sur notre capacité à concevoir des offres et des solutions B2B en nous appuyant sur les expertises métiers de nos équipes : logiciels, bases de données, marketplaces, médias, salons et événements professionnels, etc.

Nos marques accompagnent leurs clients au quotidien et dans leurs enjeux de transformation. Elles maîtrisent autant leurs secteurs que leurs marchés, et proposent des solutions digitalisées innovantes.



Notre mission et nos valeurs

Infopro Digital crée de l'information, des données et des technologies pour connecter les communautés professionnelles. Nous accompagnons les entreprises et les organisations de toutes tailles, privées comme publiques.

Nous nous engageons à aider nos clients à :

- Prendre rapidement des décisions éclairées, en leur fournissant des informations pertinentes et à jour
- Entretien des relations privilégiées avec leurs communautés, en facilitant les échanges et la mise en réseau
- Augmenter durablement leur efficacité et leur performance, grâce à des solutions technologiques avancées et des données précises
- Devancer la concurrence en détectant les opportunités, en leur offrant des outils digitaux
- Adopter les dernières technologies qui deviendront les standards de demain, en intégrant les innovations les plus récentes et en anticipant les évolutions futures
- Réussir dans la durée, en renforçant leur résilience face aux défis de leurs marchés

Nos valeurs sont profondément incarnées par nos équipes. Nous retrouvons au sein de chaque business unit les caractéristiques fortes qui font notre ADN : esprit d'entreprendre en équipe, diversité de nos talents, passion pour nos secteurs d'activité et nos métiers, exigence dans la qualité de nos offres clients et pragmatisme dans notre recherche de solutions simples et efficaces.

Les valeurs qui nous animent



Entrepreneuriat

Nous sommes un groupe d'entrepreneurs. Nous encourageons nos équipes à prendre des initiatives et innover pour conquérir de nouveaux marchés et clients.

Cet état d'esprit est au cœur de notre culture d'entreprise, où la prise de risque calculée est encouragée et récompensée. Nous croyons que l'entrepreneuriat est essentiel pour rester compétitifs et progresser dans un monde en constante évolution.

Nos collaborateurs cherchent en permanence à améliorer les solutions existantes voire à en imaginer de nouvelles, afin d'anticiper les évolutions de nos secteurs.

Diversité

La diversité fait partie intégrante de l'ADN de notre Groupe et nourrit notre collectif. Grâce à la richesse de nos métiers et activités, nous avons la chance d'attirer des talents de tous horizons.

Nous nous efforçons de créer un environnement où chaque individu se sent respecté et valorisé. C'est notamment pour cela que nous avons organisé le Diversity Day en 2024 et mettons en place des actions autour des 4 axes prioritaires : égalité des chances, emploi des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

Impact

Nous sommes sans cesse portés par l'action. Agiles et pragmatiques, nous imaginons des solutions qui apportent les meilleurs résultats à nos clients, nos collègues et nos communautés.

Nous sommes conscients de l'impact de nos actions et nous nous engageons à créer de la valeur à long terme, tant sur le plan économique que social. Notre culture est guidée par un désir continu de faire une différence positive dans le monde qui nous entoure.

Toutes les solutions que nous concevons doivent apporter un bénéfice réel pour nos parties prenantes.

Orientation client

La satisfaction de nos clients est notre priorité. Être experts de leurs secteurs est pour nous un enjeu essentiel, afin d'anticiper leurs besoins et de les accompagner dans la durée.

Toutes nos solutions sont imaginées selon l'intérêt et l'impact qu'elles auront pour nos clients. Nos offres doivent apporter aux entreprises et aux organisations de quoi éclairer leurs décisions stratégiques.

Collectif

Nous croyons en l'intelligence collective. La collaboration, l'effort collectif et la solidarité sont les moteurs d'équipes soudées, qui nous permettent de progresser ensemble.

Nous encourageons un environnement où les idées sont partagées librement, où les équipes travaillent ensemble vers des objectifs communs et où chacun contribue à la réussite collective.

Gouvernance et management du Groupe

Comité exécutif

Infopro Digital est dirigé par les membres de son Comité exécutif (composition en avril 2025) :



Christophe Czajka
Founder and
Executive Chairman



Julien Elmaleh
Chief Executive
Officer



Isabelle André
Information &
Connection - France,
Marketplaces



Séverine Bersauter
Chief Financial
Officer



Nathalie Curvat
Luxury & Beauty
Trade shows



Edwin Dolan
Corporate
Development



Sajid Fayyaz
Chief Technology
Officer



**Caren Genthner-
Kappesz**
Project Leads and
DACH Product Leads



Laurent Leenhardt
Specialised
Software & Data



**Sophie
Le Ménahèze**
General Counsel



Laurent Pitoun
EHS Solutions



Céline Ruat
Group Head
of Human
Resources



Régis Sandrin
Automotive Software
& Data



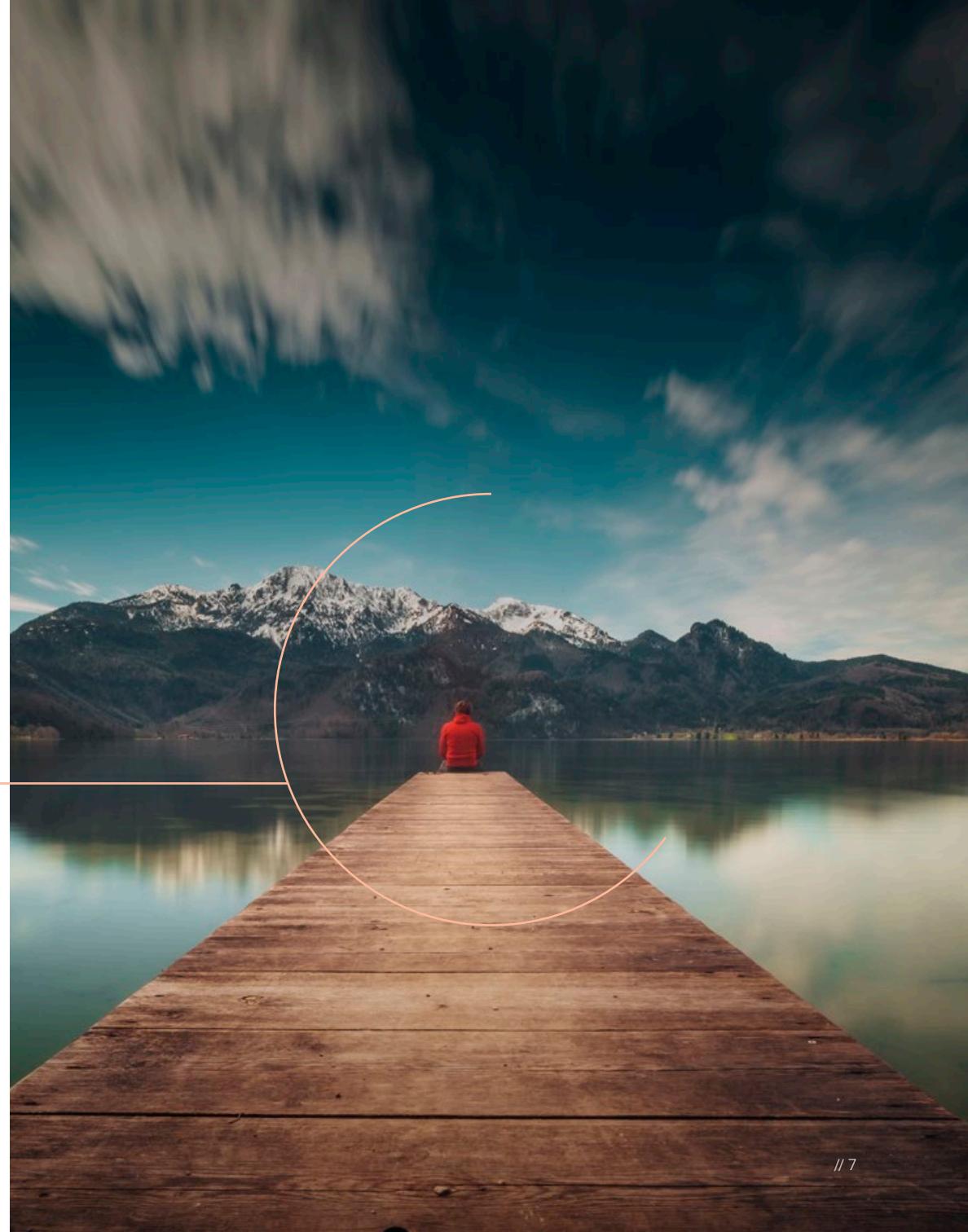
Ben Wood
Information &
Connection –
Risk Global

Conseil d'administration

En 2024, le Conseil d'administration du Groupe a été élargi à 9 membres et est désormais composé de 7 hommes et 2 femmes.

Notre approche de la durabilité

Chez Infopro Digital, nous plaçons la responsabilité sociale, sociétale et environnementale au cœur de nos projets et activités. Nous sommes convaincus que l'intégration de pratiques responsables et durables au cœur de nos activités renforce non seulement notre impact positif, mais contribue également à la performance de notre entreprise.



Notre politique ESG repose sur trois piliers :



1

Réduire
notre empreinte
environnementale

Infopro Digital s'est engagé dans une démarche environnementale en 2015 et le Groupe est certifié ISO 14001 pour une grande partie de son activité depuis cette époque. Nous menons une politique de réduction de nos impacts environnementaux directs et indirects. Nos équipes portent également de nombreuses initiatives visant à accompagner la transition environnementale de nos communautés professionnelles à travers nos logiciels et solutions digitales, nos médias ou encore nos salons.



2

Favoriser
l'égalité des chances

Le Groupe a défini 4 objectifs clés pour s'assurer que ses collaborateurs sont appréciés, soutenus et responsabilisés, et pour agir en faveur d'une société qui donne sa chance à chacun : le développement et la fidélisation des collaborateurs ; l'égalité des chances ; la santé et le bien-être des collaborateurs ; le soutien aux communautés locales à travers des partenariats solidaires.



3

Conduire
nos activités
avec intégrité
et conformité

Infopro Digital s'engage à mener ses actions selon les principes éthiques et les règles de conformité les plus élevés. Le respect, l'intégrité et l'honnêteté sont au cœur de notre politique de conformité et de gestion des risques. Des procédures et des politiques d'approvisionnement responsable sont par ailleurs en place, et les appels d'offres intègrent des critères ESG et de conformité.

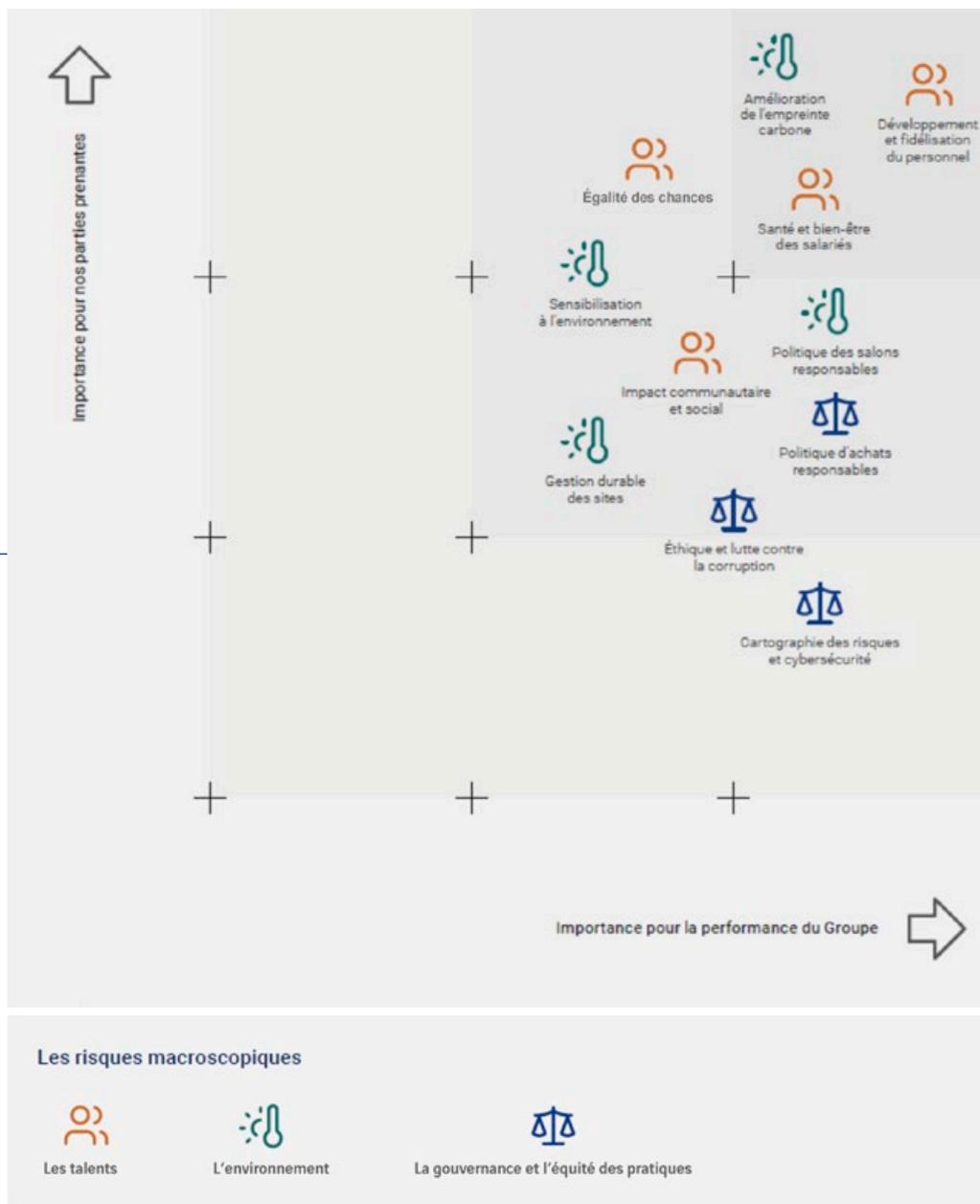
Matrice de matérialité et risques liés à la RSE

Nos risques en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ont été cartographiés pour la première fois en 2020 et actualisés fin 2021 pour mieux prendre en compte les enjeux notamment liés au changement climatique, à la gestion des talents et à la cybersécurité. Cette évaluation englobe l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe, ainsi que les questions environnementales, sociales, sociétales, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

L'identification de nos enjeux de durabilité repose sur les demandes exprimées par nos clients et les agences de notation, les évaluations par les pairs, ainsi qu'une analyse interne de nos principaux leviers pour anticiper les évolutions des clients, des marchés et des réglementations.

Cette analyse nous a permis d'identifier trois risques principaux, mettant en lumière onze enjeux prioritaires en termes de durabilité. Ces enjeux ont été intégrés dans notre matrice de matérialité, qui prend en compte à la fois les impacts internes pour le Groupe et externes pour nos parties prenantes.

LES RISQUES MACROSCOPIQUES	LES ENJEUX RSE LIÉS À CES RISQUES
<p>1</p> <p>LES TALENTS</p> <p><i>Nos activités évoluant sans cesse, le profil des talents requis peut varier en fonction des besoins spécifiques de chaque business unit. Néanmoins, nous souhaitons créer une culture et un environnement de travail qui favorisent l'égalité des chances, l'apprentissage et la croissance.</i></p> <p><i>Au-delà de leurs activités quotidiennes, nos collaborateurs ont besoin de créer et d'entretenir des relations avec les communautés au sein desquelles nous sommes actifs.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développer et fidéliser les collaborateurs (généraliser nos programmes de développement, de formation et de fidélisation des talents) 2. Encourager l'égalité des chances (l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la lutte contre les discriminations) 3. Créer les conditions d'un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs 4. Accélérer nos engagements sociétaux et avoir un impact positif sur les communautés et l'implication locale (les actions caritatives visant des objectifs sociaux et d'insertion)
<p>2</p> <p>L'ENVIRONNEMENT</p> <p><i>Nous devons mesurer notre empreinte environnementale et nous doter des moyens nécessaires pour la contrôler et la réduire, afin d'atténuer les impacts négatifs de nos activités sur l'environnement.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sensibiliser à l'environnement nos équipes et nos parties prenantes 6. Améliorer notre empreinte carbone et suivre les objectifs de réduction de nos émissions (Scopes 1, 2 et 3) - en mettant l'accent sur l'impact du numérique 7. Gérer durablement nos sites d'implantation dans tous nos pays 8. Accélérer la politique de développement durable de nos activités événementielles
<p>3</p> <p>LA GOUVERNANCE ET L'ÉQUITÉ DES PRATIQUES</p> <p><i>La non-conformité réglementaire présente des risques importants dans un environnement commercial concurrentiel et mondialisé, avec des exigences éthiques croissantes ainsi que des cybermenaces constantes de détournement de données.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 9. Conduire nos affaires selon les principes éthiques et les règles de conformité les plus élevés, et lutter contre la corruption 10. Poursuivre la mise à jour de notre cartographie des risques et suivre les actions de prévention et de remédiation (insister sur les cyber-risques – la protection des réseaux et des données) 11. Déployer de manière cohérente notre politique d'achats responsables (l'impact sur l'environnement, la conformité, les droits de l'homme et les conditions de travail)



La définition et la priorisation des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance nous permettent de valider avec précision les actions à entreprendre et de définir notre politique RSE. Cette démarche permet une réponse ciblée et efficace aux attentes de nos parties prenantes. La politique RSE d'Infopro Digital s'oriente ainsi en matière d'environnement autour de la maîtrise de notre empreinte carbone, la sensibilisation de nos équipes à notre démarche environnementale, et la mise en place de stratégies pour des salons et événements éco-responsables. Dans le domaine social, nous mettons l'accent sur la fidélisation, la santé et le bien-être de nos collaborateurs, ainsi que sur la promotion de l'égalité des chances. Par ailleurs afin de maîtriser notre impact, nous intégrons des pratiques d'achats responsables.

► MÉTHODOLOGIE

Nous avons décidé d'utiliser la méthode de la Materiality Map® de la SASB spécifique à l'industrie des services, des technologies et des communications pour analyser nos enjeux. L'importance de chaque enjeu pour le Groupe a été évaluée à travers un processus tenant compte des éléments suivants :

- Les impacts (négatifs ou positifs) potentiels sur les opérations, les activités commerciales et la réputation du Groupe
- La probabilité d'occurrence des risques et de leur génération par les fournisseurs

Parallèlement, l'importance de ces enjeux pour nos parties prenantes a été évaluée en considérant :

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

Cette matrice de matérialité est restée valable pour Infopro Digital jusqu'à fin 2024. Dans le cadre de la préparation de notre nouvelle politique et de nos engagements RSE pour la période suivante, nous avons entamé fin 2024 une nouvelle analyse de double matérialité. Les résultats de cette démarche nous permettront de mettre en évidence les enjeux majeurs à venir pour notre Groupe ainsi que les pistes prioritaires de nos actions de durabilité.

Gouvernance ESG

Afin de s'assurer que la RSE est pleinement intégrée à tous les niveaux de son organisation, Infopro Digital a mis en place la gouvernance suivante.

Notre Conseil ESG, est composé de membres du Comité exécutif du Groupe, le Président exécutif, le CEO, la General Counsel, la Directrice des ressources humaines, et de représentants opérationnels issus des différentes régions géographiques du Groupe. Le Conseil ESG définit les orientations stratégiques, les actions à mettre en œuvre et en assure le suivi. Il veille à ce que nous respections nos engagements envers les communautés auprès desquelles nous opérons, et s'assure des progrès réalisés en se référant aux indicateurs clés de performance.

L'équipe ESG d'Infopro Digital, sous la supervision de la General Counsel, sensibilise les collaborateurs, coordonne les efforts et travaille quotidiennement avec les lignes métiers, les ressources humaines et les responsables de sites géographiques.

Selon nous, l'ambition ESG doit être partagée et mise en œuvre par l'ensemble de nos collaborateurs. Pour obtenir des résultats, ces missions ne peuvent être assignées à quelques personnes uniquement. Afin d'engager toutes nos équipes autour des enjeux ESG et d'avoir une démarche adaptée aux activités locales, des groupes de référents ESG locaux fédèrent les régions suivantes :

- la France
- le Royaume-Uni, les Etats-Unis et Hong-Kong
- l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche (région DACH)

Les référents ESG sont des collaborateurs volontaires. L'objectif de ces groupes est de proposer et de déployer des initiatives locales en matière d'environnement, d'engagements sociaux et sociétaux, et de relayer la stratégie et les actions menées au niveau du Groupe.

Pacte mondial des Nations unies

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



Nous participons au Pacte mondial des Nations unies. Cette initiative internationale invite les entreprises à aligner leurs stratégies et leurs opérations avec dix principes issus des textes fondamentaux des Nations unies en matière de droits de l'homme, normes du travail, pratiques environnementales et encore de lutte contre la corruption, et à encourager les meilleures pratiques dans ces domaines. Infopro Digital s'engage à respecter des normes éthiques strictes et à tenir compte des intérêts légitimes et éthiques de ses parties prenantes.

Toutes les communications sur nos progrès (Communication On Progress) peuvent être consultées sur le site web du Pacte mondial des Nations unies : <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/157565-INFOPRO-DIGITAL>

Sur la base de notre analyse des risques en matière de RSE et de sa matrice de matérialité résultant en onze enjeux RSE (voir Section « Matrice de matérialité et risques liés à la RSE »), Infopro Digital agit activement sur les trois objectifs de développement durable ci-dessous, y contribuant directement ou indirectement :



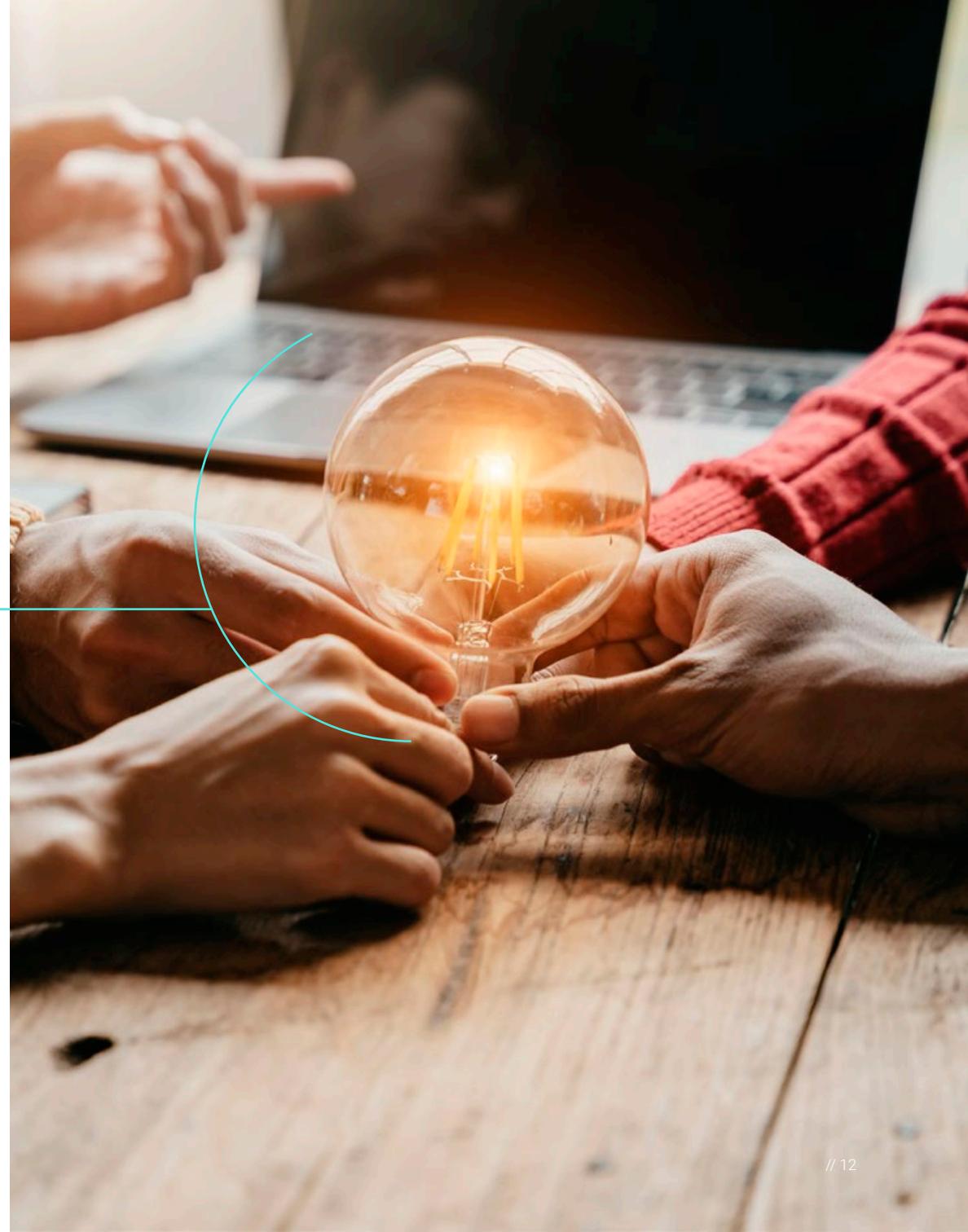
Nous contribuons également aux objectifs de développement durable suivants :



Cultiver l'épanouissement professionnel de nos équipes

L'intelligence collective de nos équipes, la richesse de leurs profils et parcours, leur esprit d'entreprendre, font le succès d'Infopro Digital. Nous souhaitons créer les conditions d'un environnement professionnel épanouissant, dans lequel chaque collaborateur se sent valorisé, accompagné et responsabilisé. Les actions mises en place ont vocation à contribuer au développement des talents, autour de trois piliers :

- ▶ Renforcer nos programmes de développement et de fidélisation de nos collaborateurs.
- ▶ Poursuivre nos actions pour l'égalité des chances.
- ▶ Porter une attention particulière à la santé et au bien-être de nos collaborateurs.



Évolution et composition des effectifs

Au 31 décembre 2024, le Groupe employait 4 025 collaborateurs (CDI et CDD) dont, 51% de femmes (2 058) et 49% d'hommes (1 967).

Les effectifs sont stables par rapport aux deux années précédentes.

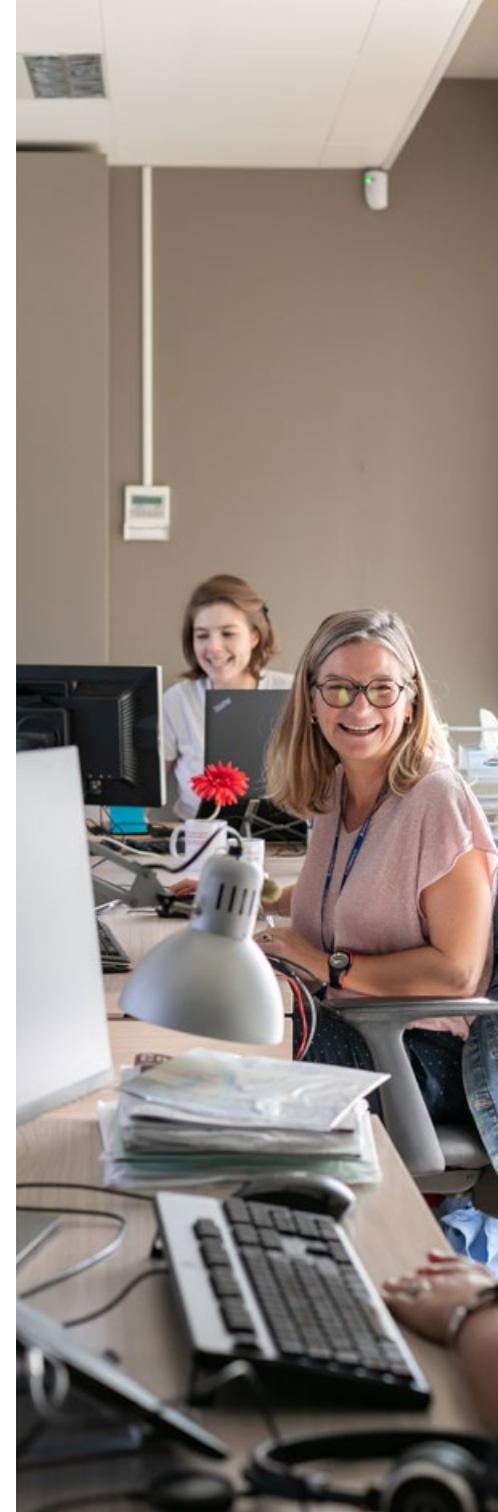
Effectifs d'Infopro Digital au 31 décembre 2024

(avec sa répartition entre les différentes régions géographiques) :

- La région européenne comprend les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Irlande, Italie, Monaco, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Suisse et Ukraine.
- 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 employés des entités basées en Australie, à Hong Kong et en Nouvelle-Zélande.

Région	Femmes		Hommes	
	Permanents	Temporaires	Permanents	Temporaires
Europe	1708	45	1716	35
MEA	230	6	144	4
NAM	44	0	51	0
APAC	25	0	17	0
TOTAL	2007	51	1928	39
			Total Monde	4025

La France emploie 46% des collaborateurs du Groupe. Les salariés d'Allemagne et du Royaume-Uni représentent respectivement 12% et 11% des effectifs d'Infopro Digital.



► MÉTHODOLOGIE

Les données relatives aux effectifs sont extraites des systèmes de gestion des ressources humaines régionaux, en place dans toutes les entités du Groupe, consolidées par l'équipe de contrôle de gestion social d'Infopro Digital. Les chiffres sont rapportés en fonction du nombre total d'employés au 31 décembre de l'année de déclaration.

Répartition par âge des salariés du Groupe



Turnover moyen

Pour 2024, le turnover moyen (comptabilisant le nombre de départs) au niveau du Groupe pour les contrats permanents est de 18,4 %.

Développer et fidéliser les talents

Nous opérons dans un monde professionnel en permanente transformation, et y prenons part. Notre capacité d'adaptation aux évolutions des marchés dépend de l'engagement, des compétences professionnelles et des savoir-faire de nos collaborateurs.

Notre politique des ressources humaines vise à fidéliser nos équipes et proposer des parcours professionnels, en développant la mobilité interne, la formation, et en offrant un cadre de travail et des projets stimulants qui favorisent l'initiative individuelle, la responsabilisation et l'autonomie des équipes.

Afin d'accompagner au mieux nos activités et nos collaborateurs, l'organisation de nos équipes ressources humaines repose sur deux grands principes :

- ▶ Des équipes ressources humaines locales au plus près des collaborateurs
- ▶ La mise en place d'outils communs et rationalisés pour une gestion efficace



Attirer et recruter

Gestion des talents

L'originalité du groupe Infopro Digital réside dans la diversité de ses métiers et la multitude de talents et d'expertises au sein de ses différentes équipes. Celles-ci sont composées de profils professionnels variés : développeurs, ingénieurs, spécialistes de la création de contenu, juristes, experts en marketing digital, commerciaux, ainsi que des spécialistes dans de nombreux autres domaines. Cette diversité permet à chacun de contribuer directement à la réussite de sa business unit, et de s'enrichir des compétences des autres membres de l'équipe. À l'exception des fonctions support, les profils des collaborateurs d'Infopro Digital sont spécifiques à chaque activité. Certaines compétences se retrouvent toutefois dans tous les secteurs d'activité, car notre modèle d'entreprise s'articule autour de trois piliers : la technologie et le produit, le contenu créé par des experts sectoriels, et enfin les connaissances approfondies en matière de marketing, de vente et de mise en relation.

Experts en technologie et en produits

Plus de 480 collaborateurs travaillent dans les systèmes d'information et le développement de produits. Ces équipes sont réparties dans l'ensemble du Groupe, au plus près de nos business units. Elles sont composées d'ingénieurs, développeurs de logiciels, chefs de produit, ou encore de collaborateurs dans les domaines de la R&D et de la production numérique.

Experts sectoriels

Les contenus sont le cœur de l'offre d'Infopro Digital. On retrouve dans toutes nos business units des experts en production de contenus, en agrégation et analyse de données et des journalistes qui créent les contenus

essentiels à nos communautés professionnelles. Notre activité « Solutions technologiques » propose par exemple 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 à travers des plateformes conçues pour optimiser et simplifier le travail des utilisateurs finaux.

Experts en vente et en marketing

Nos marques, très reconnues dans leurs secteurs, disposent de solides équipes de vente et de marketing, dédiées à des communautés professionnelles ciblées. Leur rôle est de susciter l'intérêt pour nos produits, de maintenir des relations durables avec les clients et les annonceurs, de garantir le renouvellement en temps voulu des abonnements et de contribuer à l'amélioration de nos solutions aux côtés des équipes produit. Cette expertise et cette connaissance des marchés locaux, acquises au fil des années, nous permettent de détecter les tendances, d'anticiper les besoins des clients, et d'adapter nos produits en conséquence.

Politique de recrutement

Convaincus que nos équipes, issues de tous horizons et avec des expériences variées, sont l'un des leviers majeurs de notre réussite, nous menons dès le recrutement une politique volontariste d'égalité des chances. En 2024, toutes les équipes ressources humaines ont suivi le module de formation « Lutter contre les préjugés » afin de comprendre le mécanisme lié aux stéréotypes inconscients et ainsi les dépasser efficacement dans leur quotidien professionnel, notamment en phase de recrutement.



Mobilité interne

La mobilité interne est un moteur du développement et de la fidélisation des équipes. Toutes nos offres d'emploi sont éligibles à la mobilité interne.

Pour encourager la mobilité interne, la newsletter d'Infopro Digital « One » met en avant tous les mois les postes à pourvoir au sein du Groupe. Chez Barbour ABI, l'une de nos entités au Royaume-Uni, une initiative a été lancée pour favoriser la mobilité interne : le programme « Day in the Life » permet aux collaborateurs de passer une journée dans un autre département afin de mieux comprendre les rôles et les responsabilités des autres équipes. Cette expérience immersive favorise une meilleure collaboration inter-équipes et aide les participants à découvrir de nouvelles compétences et à identifier des opportunités de développement professionnel.

En 2024, 13,6%
des postes disponibles
ont été pourvus grâce
à la mobilité interne, et 8,2%
de nos collaborateurs
ont été promus.

En 2024, 13,6% des postes disponibles ont été pourvus grâce à la mobilité internes. Ce chiffre dépasse l'objectif de 10 % fixé en 2021 dans le cadre de notre feuille de route 2021-2024. Par ailleurs, 8,2 % de nos collaborateurs ont bénéficié de promotions internes.

Favoriser l'évolution de carrière

Intégration et suivi de carrière

Nos activités sont structurées en business units de petite taille, spécialisées dans un métier et sur un marché donné. Chaque collaborateur a ainsi un impact direct sur la réussite de son organisation. Dès leur arrivée, nous veillons à ce que les nouveaux collaborateurs s'intègrent rapidement dans leurs business units ou départements. Nous leur faisons découvrir notre culture, nos valeurs et nos activités à travers des journées d'accueil organisées localement.

L'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels signé en 2023 par nos entités françaises nous permet d'anticiper et de nous préparer efficacement aux évolutions d'Infopro Digital. À travers des actions collectives et individuelles concertées, Infopro Digital s'efforce de prévenir et d'anticiper les besoins en matière d'emplois et de compétences. Cette démarche contribue à renforcer l'employabilité des collaborateurs, et à évaluer les besoins en effectifs et en compétences pour les années à venir, en tenant compte de la pyramide des âges du Groupe. Elle aide à maintenir des emplois tout en réduisant le turnover.

Plusieurs rendez-vous et outils ont déjà été mis en place dans le cadre de cet accord, et ont été généralisés à l'ensemble du Groupe. Nous menons par exemple chaque année des campagnes d'entretiens entre le collaborateur et son manager pour faire le point sur les missions, les objectifs, les réussites, les difficultés et les souhaits d'évolution de chacun.

En France, ces entretiens se déroulent sous trois formes distinctes : les entretiens annuels d'évaluation (EA), qui servent à évaluer les

compétences, dresser un bilan de l'année écoulée et formuler les objectifs pour l'année suivante ; les entretiens professionnels (EP), destinés à discuter des perspectives de carrière et à identifier les moyens pour favoriser ces évolutions ; et enfin, les entretiens d'état des lieux, qui se tiennent tous les 6 ans, pour faire le point sur le parcours professionnel du salarié et les actions de formation réalisées. Une campagne annuelle est menée autour des entretiens annuels et professionnels. Chaque nouveau collaborateur a également l'occasion d'échanger avec un responsable des ressources humaines lors de sa période d'essai.

En Roumanie, un processus de revue de performance a été mis en place, avec un à quatre entretiens par an selon le profil du collaborateur. Un collaborateur junior aura par exemple des échanges spécifiques trois et six mois après son recrutement.



Liberté d'action dans la réalisation des missions

Chaque collaborateur bénéficie au quotidien d'une forte autonomie. Il a la possibilité de faire évoluer son poste et d'enrichir ses missions en étant force de proposition et proactif. D'une manière générale, la culture d'entrepreneuriat du Groupe permet aux équipes de lancer des nouveaux projets et de bénéficier d'une grande liberté d'action dans leurs réalisations. Par exemple, l'intelligence artificielle est pour nos équipes Produit un sujet d'exploration majeur pour, notamment, concevoir les solutions digitales qui satisferont nos clients.

Formation professionnelle

Afin de nous assurer que nous continuons à fournir à nos clients le meilleur service possible, et afin de garantir l'employabilité de nos collaborateurs dans la durée, la formation des équipes fait partie intégrante de notre stratégie globale. Dans l'esprit d'entrepreneuriat qui nous anime, chaque collaborateur est acteur de sa carrière : les entretiens annuels sont l'occasion pour lui de faire part de ses besoins en formation et de ses souhaits d'évolution.

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



À titre d'exemple, les entités françaises du Groupe, en collaboration avec les représentants du personnel, ont identifié certains métiers nécessitant un accompagnement spécifique lié à l'évolution de leur environnement professionnel. Parmi ceux-ci figurent les journalistes spécialisés dans le domaine digital, les secrétaires de rédaction, les graphistes, les commerciaux. Par ailleurs, la nécessité d'une maîtrise de l'anglais pour les collaborateurs de certaines business units a conduit à la mise en place de programmes de formation récurrents.

En complément des formations traditionnelles, tous nos collaborateurs ont accès à la plateforme de formation en ligne Infopro Digital Academy (LMS - *Learning Management System*). Celle-ci propose un large choix de contenus d'apprentissage et de modules de sensibilisation, pour tous ou adaptés à nos différents métiers. Le catalogue de formation est enrichi tous les mois et des communications régulières promeuvent les nouveaux modules disponibles.

En 2024, le nombre d'heures moyen de formation par salarié au niveau du Groupe était de 8,14 heures, formations via la LMS incluses. Ce chiffre dépasse l'objectif de 7,5 heures de formation fixé par la feuille de route ESG 2021-2024.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs, des permanences formation ont été mises en place dans plusieurs pays. Celles-ci permettent à chacun d'être conseillé sur ses droits en formation, le choix de formations existantes, et sur des sujets comme le bilan de compétences ou encore la validation des acquis.

En complément de toutes les formations proposées au sein d'Infopro Digital, nos équipes organisent régulièrement des temps forts pour partager leurs connaissances et faire monter en compétences les collaborateurs sur certaines thématiques.

Formation des managers

Depuis plusieurs années en France, Infopro Digital mène un programme de formation des managers ayant la responsabilité de plus de 4 collaborateurs : les matinées « Guide Managers ». Ces matinées sont portées par les équipes des ressources humaines. Sont notamment abordés les sujets suivants :

- Le recrutement,
- La formation,
- La mobilité,
- La période d'essai,
- La durée du travail.

Ces sessions permettent d'assurer le même niveau d'informations aux managers et de rapprocher les opérationnels du service RH.

Dans le même pays, le Groupe a initié le déploiement d'un programme de sensibilisation et de formation à destination des managers, 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.

En 2024, 76 managers avaient suivi la formation de sensibilisation aux risques psychosociaux.

Performance, reconnaissance et fidélisation

Nous valorisons l'engagement de nos collaborateurs de différentes façons, reconnaissant ainsi leur contribution au succès de notre Groupe. Sur le plan financier, selon les profils, des systèmes de prime liés à la performance de nos collaborateurs sont en place dans tous nos pays. Ils sont complétés par d'autres avantages spécifiques à chaque région et conformes à la réglementation locale. Par exemple, en Allemagne, nous récompensons la fidélité des employés par des primes d'ancienneté.

Concernant les aspects non monétaires, différents programmes ont été instaurés, adaptés aux particularités de chaque pays ou filiale. En France, chaque année, nous remettons des Trophées d'ancienneté pour célébrer nos collaborateurs ayant atteint les 10, 20, 30 ou même 40 ans de service au sein du Groupe. En 2024, nous avons ainsi pu remercier 69 collaborateurs pour leur engagement et leur fidélité. Un dispositif similaire existe en Roumanie, où des diplômes d'ancienneté sont décernés. Au Royaume-Uni et aux États-Unis, les managers locaux ont instauré le programme Bonusly pour encourager la reconnaissance mutuelle entre collègues. Ce système permet à chaque employé d'attribuer des points à ses pairs pour des expériences collaboratives réussies, ces points sont ensuite convertibles en bons d'achats ou en dons à des associations caritatives.

Notre division Risk Global organise chaque année une cérémonie pour récompenser les contributions de ses collaborateurs à la réussite des activités. Tous les collaborateurs peuvent proposer des candidats.

Remise des trophées d'ancienneté en France (novembre 2024).



Des initiatives spécifiques ont également été prises pour améliorer le bien-être des employés, comme l'octroi de jours de repos supplémentaires en Allemagne, la création d'un plan de réussite au Portugal pour soutenir le développement professionnel, etc.

Politiques de rémunération

Dans un contexte de concurrence accrue, les politiques de rémunération et d'avantages sociaux jouent un rôle crucial dans la fidélisation des talents internes. Les objectifs du Groupe en matière de création de valeur à long terme nous amènent à adopter une approche compétitive,

équitable et éthique, tout en respectant les normes locales et les particularités de nos différents marchés. Notre politique de rémunération repose sur des éléments fixes et variables flexibles et compétitifs, alignés sur les pratiques du marché.

Chaque année, l'équipe des ressources humaines discute des campagnes d'augmentation de salaires avec les équipes de direction pour garantir une cohérence globale.

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.

Donner sa chance à chacun

Nous sommes convaincus que la diversité de nos équipes constitue une source d'enrichissement professionnel pour chaque collaborateur et nous permet de réussir collectivement.

Avoir des équipes issues de tous horizons et dotées d'expériences variées fait partie de l'ADN de notre Groupe.

Au sein d'Infopro Digital, des collaborateurs de 79 nationalités différentes travaillent ensemble.

En mars 2024, nous avons organisé un Diversity Day (Journée de la diversité). Cet événement visait à sensibiliser nos équipes aux stéréotypes inconscients, afin de mieux comprendre ce mécanisme et lever les barrières à une collaboration efficace. Plus de 40 ateliers ont été organisés dans tous nos pays, réunissant près de 650 collaborateurs.

Parce que nous voulons cultiver cet atout, nous souhaitons continuer d'assurer un environnement de travail propice pour tous les talents, où chacune et chacun se sent respecté,

valorisé et à même de donner le meilleur de lui-même. Nous menons une politique volontariste d'égalité des chances, du recrutement à l'évolution de carrière de nos collaborateurs. Pour cela, nous avons défini 4 axes prioritaires de travail.

Égalité des chances

Nous disposons de la parité femmes-hommes¹ au niveau Groupe. En 2024, 44 % des managers étaient des femmes. Elles représentaient 41% dans le top management² et 43% de notre Comité exécutif. Il existe cependant des disparités selon nos pays et activités, et nous souhaitons continuer de promouvoir l'égalité des chances au sein du Groupe.



Depuis 2023, Infopro Digital a mis en place pour toutes ces entités en France l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail.

Cet accord vise à :

- Supprimer les écarts de rémunération ;
- Assurer l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, au déroulement de carrière et à la promotion professionnelle ;
- Améliorer les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
- Promouvoir la mixité des emplois.

Nous offrons 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.

Nous avons systématisé le rattrapage salarial pour les collaborateurs de retour d'un congé parental dans l'ensemble de nos pays afin de leur faire bénéficier des mêmes augmentations générales appliquées dans l'entreprise.

Conformément à la législation en France, nous publions sur le site internet du Groupe l'index de l'égalité femmes-hommes pour nos sociétés françaises employant plus de 50 collaborateurs : <https://www.infopro-digital.com/fr/actualites/infopro-digital-index-de-legalite-femmes-hommes-2024>

De nombreux pays, comme le Portugal et l'Espagne, organisent chaque année à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme des temps d'échange entre collaboratrices.

¹ Chez Infopro Digital en 2024, pourcentage de femmes : 51 % ; pourcentage d'hommes : 49 %
² N-1 du Comex et Comex (hors postes d'assistants de direction).

Personnes en situation de handicap

Nous faisons de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap l'une de nos priorités. L'ambition d'Infopro Digital est double : accueillir tous les talents potentiels et accompagner au mieux nos collaborateurs concernés par le handicap. Nous continuons à créer les conditions de travail adéquates pour nos collaborateurs qui se déclareraient et auraient besoin d'un aménagement de poste.

Le Groupe comptait en 2024, 81 collaborateurs en situation de handicap. Ce chiffre, en progression depuis plusieurs années, est basé uniquement sur la déclaration volontaire auprès de nos services ressources humaines par les salariés (notamment la RQTH en France : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Pour promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein d'Infopro Digital, nous utilisons plusieurs leviers d'actions décrits ci-dessous.

Semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées

Nous avons étendu en 2024 notre semaine pour l'emploi des personnes handicapées à l'ensemble de nos pays. Ce temps fort de sensibilisation de nos équipes avait pour ambition de lever les idées reçues sur le handicap, par des contenus pédagogiques et le témoignage de collaborateurs. Certains pays ont mis en place des actions complémentaires, comme des ateliers en Belgique abordant les limitations motrices, visuelles et cognitives, et l'accueil en France de trois personnes en situation de handicap lors de la journée DuoDay.

Les référents handicap

L'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap est généralement géré par les ressources humaines. En France, des référents handicap ont été désignés au sein de l'équipe RH pour coordonner, promouvoir et mettre en œuvre les politiques et les actions favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap au sein d'Infopro Digital. Leurs actions incluent notamment :

- La participation à l'accueil et à l'insertion des collaborateurs concernés ;
- L'accompagnement des salariés en situation de handicap pour les aider à obtenir les aménagements et les ressources dont ils ont besoin pour réussir dans leur travail ;

Atelier de sensibilisation aux limitations motrices en Belgique



- La sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du handicap ;
- La veille sur les exigences légales en matière d'accessibilité et de non-discrimination.

Actions locales

De nombreuses actions locales sont initiées selon les réglementations en vigueur et organismes existants :

- Recours à des ESAT¹ ou agences employant des personnes en situation de handicap en France, Belgique et Roumanie
- Soutien dans les démarches administratives en Allemagne et en France, avec dans ce dernier pays une journée de congé pour effectuer ces démarches administratives
- Partenariat avec des associations qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et les mettent en relation avec des entreprises, en France et en Roumanie, et participation à des forums emploi



- Formation destinée aux managers en Allemagne pour superviser les collaborateurs en situation de handicap, et formation en ligne proposée à toutes les équipes au Royaume-Uni sur l'égalité des chances

¹ Établissement et service d'aide par le travail est une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé.

DuoDay est une journée de stage découverte en entreprise pour toute personne en situation de handicap. Les équipes de notre business unit Vecteur Plus à Nantes ont accueilli deux personnes en situation de handicap à cette occasion. Thomas Roussel, responsable exploitation support, et Chloé Gendron, chargée de communication interne, partagent leurs retours d'expérience :



Thomas Roussel



Chloé Gendron

Pourquoi avoir participé au DuoDay ?

Thomas Roussel : Nous avons voulu participer au DuoDay parce que c'était une belle opportunité d'ouvrir nos portes et de faire découvrir nos métiers à une personne en situation de handicap. C'était aussi une manière de sensibiliser l'équipe, de casser certaines idées reçues et de montrer que tout le monde a sa place dans le monde du travail.

Chloé Gendron : DuoDay est l'occasion de partager notre quotidien, de montrer la diversité des talents.

Comment s'est déroulée la journée et comment avez-vous impliqué le reste de vos équipes ?

C.G. : La journée s'est déroulée dans une ambiance conviviale et enrichissante. Notre duo a pu rencontrer individuellement chaque membre de l'équipe, approfondir sa connaissance des différentes facettes des métiers du marketing et poser toutes ses questions. Nous avons conclu cette journée par un temps de retour d'expérience collectif.

T.R. : La journée s'est très bien passée. Dès l'arrivée, nous avons pris le temps d'échanger sur le parcours et les attentes de notre duo. Nous avons ensuite organisé une immersion sur plusieurs missions pour qu'il puisse voir concrètement comment notre service opère. L'équipe a vraiment joué le jeu : chacun a pris un moment pour partager son expérience et répondre aux questions.

Nous voulions rendre l'expérience interactive et enrichissante des deux côtés, et je pense que ça a bien fonctionné.

Avec le recul, qu'avez-vous retiré de cette journée ?

T.R. : Cette journée nous a permis de voir notre travail sous un autre angle et de réaliser qu'il est possible d'apprendre les uns des autres. Une belle expérience humaine et professionnelle.

C.G. : DuoDay nous a rappelé l'importance de l'ouverture et du partage, et nous en gardons un souvenir très positif. Nous serions ravis de renouveler l'expérience, et nous encourageons d'autres équipes à tenter l'aventure !

Pyramide d'âges

Infopro Digital met en œuvre une gestion proactive des collaborateurs juniors et seniors afin de favoriser leur intégration et leur développement professionnel tout au long de leurs carrières au sein du Groupe.

Faciliter l'entrée dans la vie active

Les moins de 30 ans représentent 17 % de nos effectifs permanents au 31 décembre 2024. Nous avons accueilli 201 stagiaires et apprentis (81 stagiaires et 120 alternants) et veillons systématiquement à faire de l'expérience de ces jeunes au sein de nos équipes un réel tremplin vers l'emploi. Ils bénéficient d'un accompagnement spécifique, notamment en France, où un parcours comprenant rendez-vous récurrents et suivi personnalisé a été mis en place pour les alternants.



Une session d'échanges entre alternants, au Campus Infopro Digital

Plus généralement, les relations avec les écoles sont indispensables pour faire connaître nos activités voire contribuer à l'évolution des formations initiales, et recruter. Plusieurs partenariats écoles sont en place dans le Groupe. En mars 2024, nos équipes



en Roumanie ont par exemple signé un nouveau partenariat avec l'université Transilvania - Brasov, spécialisée en génie mécanique.

S'appuyer sur l'expertise des seniors

25% de nos collaborateurs ont plus de 50 ans. Leurs expériences et leurs savoir-faire sont précieux pour continuer à faire progresser Infopro Digital.

Avec l'allongement de la vie professionnelle, chaque collaborateur qui le souhaite doit pouvoir continuer à bénéficier de possibilités de développement individuel et d'évolution professionnelle. Signé en 2023 pour toutes les entités françaises, l'accord

portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) souligne l'importance de porter une attention particulière aux collaborateurs âgés de plus de 45 ans. Cet accord entend leur apporter les moyens de faire évoluer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles, afin d'anticiper et d'accompagner leurs évolutions professionnelles ou pour changer d'orientation professionnelle. Un bilan de compétences peut être proposé à des collaborateurs de plus de 45 ans ayant 5 ans d'ancienneté. Celui-ci leur permet de réfléchir à un projet professionnel, aux moyens de renforcer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

Au Portugal, nous avons créé un plan de carrière spécifique pour accompagner les seniors dans

leur développement professionnel et répondre à leurs besoins.

Afin d'accompagner les collaborateurs dans la préparation de leur retraite, des permanences d'information et de conseil avec un organisme spécialisé sont organisées régulièrement localement. Ces réunions ont pour but d'informer les collaborateurs sur l'aspect technique des démarches à effectuer pour préparer leur retraite, les délais à respecter, etc.

En France, le Groupe propose systématiquement l'année des 62 ans ou sur demande du collaborateur à partir de l'année de ses 60 ans, un entretien avec les ressources humaines.

Créer un environnement de travail propice au bien-être, à la santé et à la sécurité



Santé et bien-être au travail

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 favorise la productivité, l'engagement et l'épanouissement professionnel.

Nous avons organisé du 23 septembre au 11 octobre 2024 notre première enquête au niveau du Groupe sur la qualité de vie au travail, avec Great Place To Work. L'objectif était d'obtenir la perception des équipes à un instant T sur différents aspects du travail chez Infopro Digital : confiance par rapport à la direction, fierté des employés vis-à-vis du travail qu'ils réalisent, convivialité et relationnel entre collègues. 2 506 collaborateurs ont répondu à cette enquête, qui a permis de mettre en avant les points forts du Groupe, et les axes d'améliorations.

La note moyenne obtenue par le groupe Infopro Digital, correspondant au taux de réponses positives, était de 60 %. Au niveau national, sept pays ont obtenu la certification de Great Place To Work (le taux de satisfaction minimum pour cette certification oscillant de 65 à 75% selon les pays) :

- L'Autriche
- La Belgique
- Les Etats-Unis
- Hong Kong (Chine)
- Le Portugal
- La Roumanie
- La Suisse



Séminaire interne en Roumanie



Le hall du nouveau site de Gentilly (France)



Les équipes d'Infopro Digital au Portugal

David Bonneau et George Cernitchi dirigent respectivement nos activités au Portugal et en Roumanie, qui ont obtenu la certification Great Place To Work en 2024. Ils partagent leur vision du bien-être au travail et les actions mises en place localement.

Pourquoi la qualité de vie au travail est importante selon vous ?

David Bonneau : Le travail est un lieu d'épanouissement aussi bien professionnel que personnel, où nous passons une grande partie de nos journées. Se lever avec enthousiasme pour venir travailler est un sentiment précieux, et l'entreprise ainsi que le management ont un rôle clé à jouer pour le favoriser. Une bonne qualité de vie au travail contribue à une meilleure motivation, un engagement renforcé et, par conséquent, une plus grande performance.

George Cernitchi : Investir dans la qualité de vie au travail ne consiste pas seulement à créer un environnement de travail positif ; cela a des bénéfices tangibles tant pour les employés que pour l'organisation. J'ajouterais à ce que David vient de dire que la qualité de vie au travail renforce la réputation de l'entreprise et son image employeur.

Quelles actions avez-vous mises en place pour créer une bonne expérience collaborateur ?

G.C. : L'une de nos actions clés porte sur le plan de carrière. Nos collaborateurs bénéficient d'un plan de développement professionnel transparent, avec des indicateurs de performance pour chaque niveau de formation et d'expérience : ils sont accompagnés au quotidien dans leur

développement. Nous leur proposons des formations internes et externes, et ils ont connaissance dès leur premier jour des parcours professionnels que nous offrons. Nous organisons des retours d'expérience et du mentorat réguliers, et nous évaluons leur performance tous les 6 mois au minimum. Nous favorisons la promotion interne : la majorité des postes de direction est occupée par des collaborateurs qui ont évolué. Nous proposons par ailleurs des horaires de travail flexibles adaptés aux besoins de chacun.

D.B. : L'expérience collaborateur débute dès le recrutement et l'intégration. Nous avons mis en place un parcours structuré, permettant aux nouveaux arrivants de s'immerger rapidement dans notre culture d'entreprise, de comprendre nos valeurs et de tisser du lien avec leurs collègues. Comme en Roumanie, nous avons mis l'accent sur l'accompagnement et l'évolution professionnelle à travers des formations, des entretiens réguliers pour assurer un bon équilibre entre objectifs et bien-être, et une culture du feedback. L'échange entre collaborateurs et managers est encouragé pour améliorer nos pratiques. Enfin, nous avons optimisé nos bureaux pour favoriser la collaboration, tout en proposant des espaces de détente.

Comment l'animez-vous au quotidien ?

D.B. : Au quotidien, l'expérience collaborateur se vit à travers des petites actions qui font toute la différence. Notre objectif est que chaque collaborateur se sente acteur de son bien-être et de la dynamique collective. Cela passe notamment par la célébration des réussites individuelles et collectives, les anniversaires, l'organisation d'événements d'équipe et de temps d'échange informels. Valoriser, féliciter, remercier



George Cernitchi



David Bonneau

et encourager sont des habitudes que nous intégrons dans notre culture. Enfin, nous encourageons nos collaborateurs à proposer des idées pour améliorer le quotidien de l'équipe.

« Notre objectif est que chaque collaborateur se sente acteur de son bien-être et de la dynamique collective »

G.C. : Nous nous appuyons sur le retour d'expérience de nos équipes : nous tenons compte des préoccupations qu'ils nous partagent et mettons en œuvre leurs idées. Nous mettons l'accent sur notre communication managériale et encourageons nos collaborateurs à aller à la rencontre de leurs collègues en prenant part à des activités communes et à des échanges informels. Une communication claire des attendus professionnels et une politique de la porte ouverte favorisent un environnement propice au partage d'idées.

Santé et bien-être au travail (suite)

Soucieux d'offrir à chaque collaborateur un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, Infopro Digital a instauré un rythme hybride intégrant des jours de télétravail par semaine dans l'ensemble de nos business units, sauf en cas de réglementations locales spécifiques ou d'accords collectifs contraires.

En 2024, 81%
de nos collaborateurs
télétravaillaient
régulièrement.

Nous reconnaissons également le droit à la déconnexion pour nos équipes après le travail.

Nous offrons une couverture médicale complémentaire à nos collaborateurs dans la majorité de nos pays. Nous nous efforçons par ailleurs d'être attentifs aux besoins spécifiques des collaborateurs sur tous nos sites, en fournissant par exemple des équipements ergonomiques aux collaborateurs affectés par des problèmes musculosquelettiques.

Fin 2024, Infopro Digital a signé la charte Cancer et Emploi de l'Institut national du cancer,

afin d'améliorer la qualité de vie professionnelle de nos collaborateurs atteints d'un cancer ou d'une maladie chronique. Celle-ci comporte 11 engagements pour accompagner les collaborateurs fragilisés par la maladie et favoriser leur maintien et leur retour en emploi. Elle propose des principes et des actions concrètes qui nous serviront de feuille de route dans les années à venir : existence de référents, maintien du lien, sensibilisation des parties prenantes, information sur les structures de soutien, promotion de la santé au sein de l'entreprise, etc. L'objectif est double pour Infopro Digital :

- Maintenir, s'ils le souhaitent, le contact avec nos collaborateurs pendant leurs absences et leur apporter un soutien à la fois pratique et moral.
- Faciliter le retour au travail des collaborateurs, notamment lorsqu'ils subissent des effets secondaires de leurs traitements.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité du partenariat de trois ans signé avec Gustave Roussy, 1^{er} centre de lutte contre le cancer en Europe et 4^e mondial, pour soutenir un programme de recherche visant à faciliter le retour à l'emploi après un cancer (voir page 39).

En mai 2024, la semaine dédiée à la qualité de vie au travail a été organisée pour la première fois à l'échelle du Groupe. Nous avons proposé à nos collaborateurs des formations et quiz en ligne sur des thématiques variées : équilibre vie professionnelle – vie personnelle, installer son espace de télétravail idéal, et cultiver son énergie. Un challenge sportif favorisant l'activité physique des collaborateurs a par ailleurs été lancé à cette occasion, rassemblant plus de 400 collaborateurs. Chaque pas réalisé en courant ou marchant et chaque minute à vélo donnait droit à des points pour monter dans le classement du challenge.

Ces points étaient ensuite convertis en dons à des associations.

Devant l'engouement des équipes pour ce jeu, d'autres challenges ont été organisés en 2024. En tout, plus de 800 collaborateurs ont pris part à au moins l'un d'eux. En moyenne durant ces challenges, les participants ont augmenté de 25 % le nombre de pas réalisés quotidiennement.



Enfin, des conseils en matière de santé et de bien-être sont disponibles aux collaborateurs via notre LMS Infopro Digital Academy, couvrant des sujets comme la stimulation de l'état d'esprit, la vitalité, la résilience et la détoxification des réseaux sociaux.

Durant nos challenges
sportifs, les participants
ont en moyenne augmenté
de 25 % le nombre de pas
réalisés quotidiennement.

Certains pays et business units offrent par ailleurs des avantages spécifiques à leurs collaborateurs. En voici quelques exemples :

- En France, les collaborateurs disposent de 12 jours de télétravail supplémentaires à utiliser à leur convenance, en complément des deux jours hebdomadaires.
- Un service de soutien psychologique en continu est disponible pour nos collaborateurs en France, Royaume-Uni, région DACH (l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche), Hong-Kong et les États-Unis, garantissant des entretiens téléphoniques, par mail ou en personne en toute confidentialité, avec ou sans rendez-vous.
- En France, nous proposons également un service d'assistance sociale, en partenariat avec la société Ailes Sociales. Des assistants sociaux sont à la disposition de nos collaborateurs pour les accompagner dans leurs démarches administratives.

Accidents de travail

La sécurité de nos collaborateurs est 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.

Les accidents de travail en 2024 chez les employés d'Infopro Digital :

Nombre d'accidents de travail	40
Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail	902,5
Taux de fréquence des accidents de travail	2,79%
Taux de gravité des accidents de travail	0,13%
Le nombre et le taux de décès résultant d'un accident du travail	0
Le nombre et le taux d'accidents du travail ayant des conséquences importantes (à l'exception des décès)	0
Quels sont les principaux types d'accidents du travail ?	Accident de la route, chute, malaise, manutention

Sécurité au travail

Infopro Digital met en œuvre des mesures de sécurité strictes dans toutes ses entités et sites géographiques pour assurer la sécurité sur le lieu de travail des collaborateurs. Chaque site applique des procédures de sécurité et de sûreté conformes aux réglementations locales.

Des procédures d'urgence et d'évacuation standards sont établies et affichées de manière visible dans les bureaux et sur l'intranet du Groupe, fournissant des directives claires aux équipes en cas de circonstances imprévues. Des services de santé au travail sont disponibles pour les collaborateurs, et certains sites, comme nos bureaux en région parisienne, sont équipés de salles de premiers secours.

En France, la sécurité au travail comprend la mise en place et la révision annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui identifie et évalue les risques professionnels et psychosociaux au travail. Des plans d'action sont élaborés pour réduire ou éliminer ces risques. Les comités de représentants du personnel participent activement à cette mission dans le cadre de leur mandat en matière de politique sociale. Dans d'autres régions du Groupe, comme les pays anglophones et la zone DACH, des politiques de santé et sécurité sont publiées et mises en œuvre pour l'ensemble des entités locales.

Les collaborateurs peuvent suivre une formation en santé et sécurité au travail, incluant la formation incendie (manipulation des extincteurs, procédures d'évacuation et techniques associées) et la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), valables deux à cinq ans (en fonction des pays). En 2024, 287 collaborateurs ont suivi la formation incendie-évacuation et 237 collaborateurs ont participé à la formation initiale de Sauveteurs Secouristes du Travail.

Sécurité dans la conduite de nos salons et événements

La sécurité et la sûreté de nos salons et événements, notamment celle de nos équipes, prestataires, exposants et visiteurs, demeurent la priorité absolue de cette activité. Nous assurons un contrôle permanent lorsque nous investissons un espace d'événement ou de salon. Un responsable de la sécurité et de la santé est nommé pour chaque événement. Nous communiquons notre plan général de coordination en matière de sécurité et de santé ainsi que nos plans de sécurité aux prestataires de services d'installation générale (sites d'exposition), à leurs sous-traitants, et aux standistes. Ces documents sont adaptés à chaque événement ou lieu, et conformes aux normes locales en vigueur.

Pour rendre nos événements plus inclusifs, les plans de sécurité intègrent les règles relatives à l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Tous ces documents sont mis à disposition sur nos sites internet des événements pour les exposants et les standistes.

Impliquer nos équipes

Favoriser les échanges

Le bien-être et la performance des équipes se nourrissent de la façon dont la stratégie et la vision du Groupe sont communiquées et partagées.

Nous nous efforçons aussi d'offrir aux collaborateurs l'opportunité de rencontrer et d'échanger régulièrement avec des collègues d'autres activités, de partager les bonnes pratiques et de se familiariser avec notre écosystème au-delà de leur propre domaine d'action quotidien. Notre modèle d'entreprise encourage un écosystème qui se nourrit de synergies et d'interactions constantes entre les business units.

Nos collaborateurs disposent de plusieurs moyens de communication avec la direction et le Comité exécutif (Comex) : entretiens annuels, séminaires d'équipe, réunions de service et points individuels, journées d'accueil, etc.

Dialogue social

Plusieurs Comités sociaux et économiques et Commissions consultatives d'entreprises (CSE et CCE) sont en place dans les pays où nous sommes présents : douze en France, deux en Allemagne, deux en Tunisie et un en Roumanie. Nous avons également un Comité de Groupe en France. Ces instances, par leurs réunions et sessions régulières, offrent un lieu privilégié pour les discussions et les échanges entre les équipes RH des filiales d'Infopro Digital, leurs directions et les représentants du personnel. Grâce à ces interactions permanentes, Infopro Digital maintient une culture de dialogue



social conforme aux réglementations locales. Cet engagement est essentiel pour garantir que les voix et les préoccupations des collaborateurs sont écoutées. 59% de nos salariés bénéficient de conventions collectives et 68% sont couverts par des représentants des travailleurs (dans les pays d'espace économique européen). La majorité de ces accords sont en vigueur 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 de traitement pour tous nos collaborateurs, qu'ils soient ou non couverts par des conventions collectives.

Impulser une dynamique environnementale positive

Nous nous attachons à contrôler et à réduire notre empreinte environnementale. Nous évaluons notre impact carbone pour le maîtriser et agir. Dans ce chapitre, nous présentons les résultats de cette évaluation et notre plan d'action.



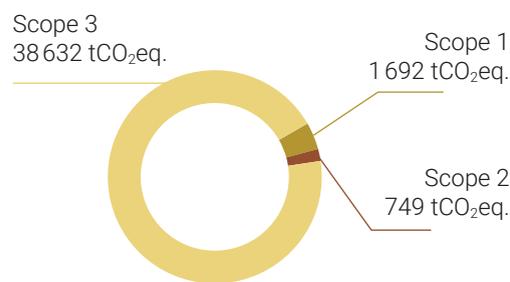
Nos émissions de gaz à effet de serre

Le Groupe a calculé en 2022 pour la première fois son empreinte carbone complète pour les 3 groupes de catégories d'émissions, qui sont identifiés comme « scopes 1,2 et 3 » en fonction du niveau de contrôle exercé sur ces émissions. Les résultats de l'évaluation de 2022 servent d'année de référence pour la stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'Infopro Digital. Pour l'année 2024, nous avons mesuré à nouveau nos scopes 1, 2 et 3.

Le bilan carbone 2024 du Groupe couvre ainsi :

- Les émissions de 55 sites inclus dans notre collecte de données environnementales (sites de plus de 100 m²), dans 20 pays : consommations d'électricité, de gaz, de fioul, réelles ou estimées lorsque les données n'étaient pas disponibles ;
- Les émissions fugitives reconstituées à partir des superficies des surfaces climatisées ;
- Les émissions liées à l'utilisation des véhicules de société de nos différentes filiales ;
- Les émissions liées aux déplacements domicile-travail de nos collaborateurs et aux déplacements professionnels ;
- Les émissions associées aux achats de biens et de services, ainsi qu'à nos actifs immobiliers.

Les émissions totales de GES d'Infopro Digital pour les scopes 1, 2 et 3 en 2024 sont estimées à 41 073 tCO₂eq.



Les émissions du scope 1 s'élèvent à 1 692 tCO₂eq., dont la part la plus significative provient de l'utilisation de combustibles pour le chauffage ainsi que du carburant consommé par les véhicules de la flotte automobile.

Les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité et d'eau réfrigérée (scope 2) s'élèvent à 749 tCO₂eq., soit une diminution de 25,7 % par rapport à l'année de référence. Cette baisse

s'explique notamment par le plan de sobriété énergétique lancé fin 2022 pour nos sites français, la mutualisation des bureaux, la libération d'espaces de travail non occupés et la réduction des surfaces louées, en lien avec la généralisation du télétravail. Le déménagement du principal site en France vers un site a notamment eu un impact sur la réduction des émissions de nos scopes 1 et 2.

Conformément aux normes du GHG Protocol®, la totalité des émissions liées à la construction et à l'aménagement de ce nouveau site a été intégrée dans le bilan carbone de 2024.

Le scope 3 représente 94 % de nos émissions totales, soit 38 632 tCO₂eq. Cette proportion est typique des activités et de la taille de notre Groupe.

La majorité des émissions du scope 3 provient des achats de produits et services, des équipements informatiques et du mobilier, évalués à l'aide de facteurs d'émission monétaires. Leur augmentation est directement liée à un volume de nos achats plus important, à l'inflation et à la croissance du Groupe. Pour améliorer la fiabilité de nos évaluations carbone, nous visons à augmenter la part de données réelles dans nos analyses futures.

La répartition des émissions du scope 3 par activité est la suivante :

- 36 % des émissions proviennent de l'organisation de salons et événements professionnels
- 22 % sont liées à l'activité Project & Product Leads
- 15 % à l'activité Software & Data
- 15 % à l'activité Information & Insights
- 11 % aux frais généraux et administratifs

En 2025, nous réévaluerons les émissions de l'année de base (2022) afin d'harmoniser les calculs et d'éliminer les réductions de GES résultant de l'évolution des méthodologies.

Ces données nous permettent de préparer, en 2025, notre stratégie de décarbonation en fonction des principaux postes d'émission identifiés.

► MÉTHODOLOGIE DE RÉALISATION DU BILAN CARBONE

Infopro Digital a fait appel à Spitha Pyxida pour faire son bilan carbone de 2024, en suivant la méthode ABC Bilan Carbone, le GHG Protocol® et la norme ISO 14064, comme indiqué dans le Plan Carbone Général de l'ADEME, l'ABC® et SAMI®.

Les émissions sont présentées selon les postes et la méthodologie du GHG Protocol, en « location based » pour le Scope 2. Les facteurs d'émission viennent de trente bases de données françaises et internationales. La base carbone de l'ADEME (v23.2) est la principale référence.

Les calculs faits par un analyste Spitha Pyxida sont vérifiés avant le rapport final (cohérence, analyse d'écart, etc.). Spitha Pyxida possède la licence Bilan Carbone, est formée au GHG Protocol®, et fait partie de l'Open Carbone Practice.

► Les scopes 1 et 2 du bilan carbone couvrent respectivement les émissions directes des activités de l'entreprise et les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie de l'entreprise. Le scope 3 couvre quant à lui les émissions indirectes qui ne sont pas sous le contrôle de l'entreprise mais résultant de son activité (achats, déplacements, etc.).

Déplacements professionnels

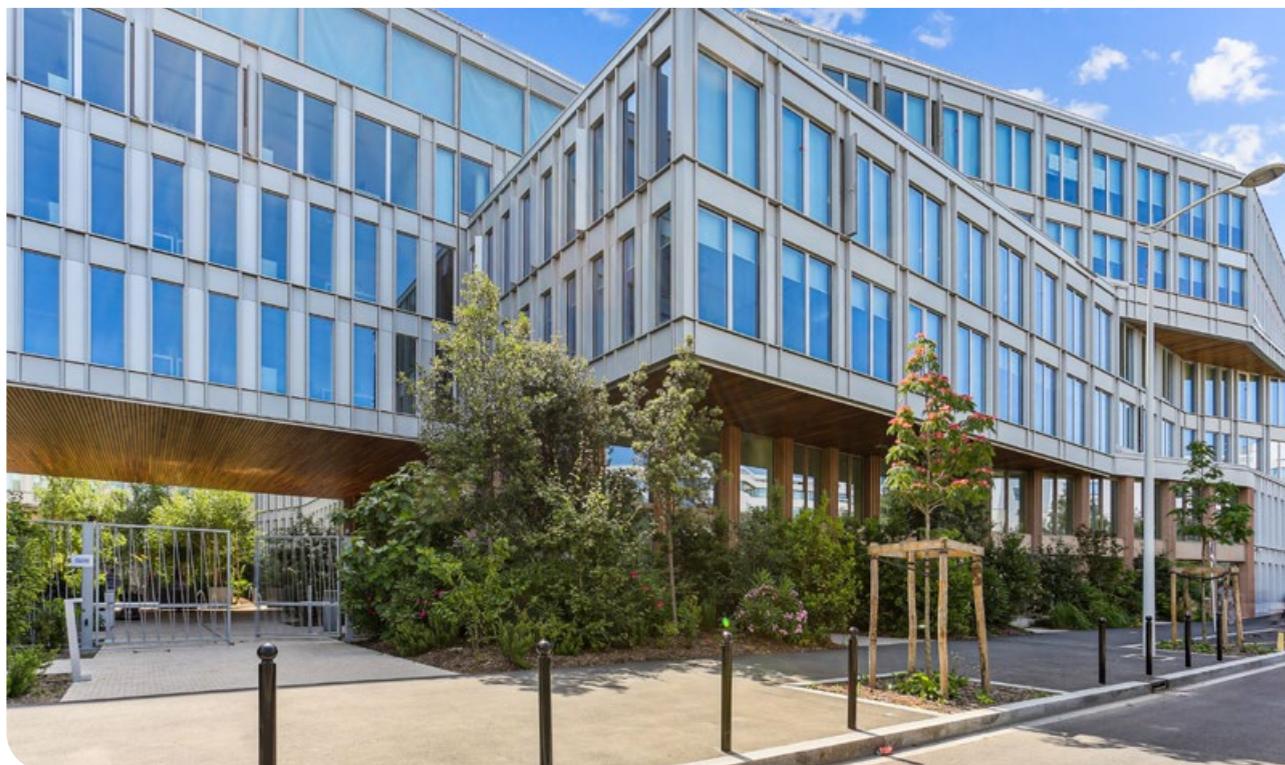
Certaines de nos activités génèrent des déplacements de nos équipes à l'échelle nationale et internationale. Cela inclut, par exemple, nos salons et événements professionnels, ainsi que nos activités de conseil lors des missions de nos experts sur les sites de nos clients. C'est pourquoi la gestion de l'empreinte environnementale des déplacements professionnels de nos collaborateurs fait partie des axes de travail du Groupe.

En 2024, les émissions liées aux déplacements professionnels sont estimées à 582 tCO₂eq. Grâce au calcul de notre bilan carbone et à une analyse fournie par notre prestataire de voyage, qui met à disposition un outil de calcul des émissions de GES associées à nos réservations (avion, train, hôtels).

En 2024, les collaborateurs d'Infopro Digital¹ ont parcouru 2,7 millions de kilomètres en avion. Ce chiffre est en diminution de 24% par rapport à 2023. Cette baisse provient de la réduction du nombre de vols internationaux long courrier. Les vols nationaux en France, notre principal marché pour nos activités de salons et d'événements, représentent 30% de toutes les émissions générées par les déplacements aériens. Le but de notre future politique des déplacements est de convertir, dans la mesure du possible, les vols nationaux français en déplacements en train.

¹ Données disponibles pour les collaborateurs utilisant la plateforme Egencia en France, Royaume-Uni et Espagne.

Le nouveau site de Gentilly accueille 35 % des collaborateurs du Groupe



Les collaborateurs du Groupe ont parcouru 3,7 millions de kilomètres en train (pour près de 9300 trajets) en 2024, avec un bilan total de 9,3 tCO₂eq.

Enfin, les émissions de GES associées à l'hébergement durant les déplacements sont évaluées à 47,8 tCO₂eq. pour environ 5 500 nuitées, à niveau stable par rapport à l'année précédente (la baisse de nombre de nuitées est de 5%). La politique du Groupe est de privilégier des partenaires ayant une politique environnementale engagée et qui démontrent de réels efforts pour réduire les émissions moyennes de CO₂ par nuitée.

Réduire nos émissions

Dans la continuité des évaluations de son bilan carbone, le Groupe s'emploie désormais à fixer des objectifs de diminution de ses émissions de GES.

Agir sur nos émissions directes

Les principaux postes d'émissions sont la consommation d'énergie de nos sites, la flotte automobile et la climatisation.

Leur contrôle et leur gestion sont inclus dans la politique environnementale d'Infopro Digital.

En 2024, le fait marquant a été le déménagement de notre site principal, auparavant dans la ville d'Antony, pour de nouveaux bureaux à Gentilly en France. Nous avons réduit de 40 % les surfaces occupées par rapport à notre précédent site en adoptant le « flex office », une répartition des équipes par territoire, et en optimisant l'utilisation des espaces de travail. Cette évolution a été permise par la généralisation du travail hybride au sein de nos équipes (journées dans nos bureaux et journées de télétravail).



La quasi-totalité de l'ameublement du nouveau site de Gentilly provient de nos anciens bureaux d'Antony

Conçu selon les dernières normes écoresponsables, le nouveau bâtiment géré par un bailleur a obtenu plusieurs certifications et labels : BREEAM® International New Construction 2016 (certification finale – Excellent), HQE Bâtiment Durable (Excellent – Réalisation Neuf) et Label Osmoz (Bâti, Réalisation Neuf).

Nous avons limité au maximum les déchets liés au déménagement du site d'Antony vers Gentilly, notamment en réutilisant 45% du mobilier pour nos nouveaux locaux (ce qui représente la quasi-totalité d'ameublement du nouveau site), en distribuant certains équipements de bureaux non utilisés aux collaborateurs qui le souhaitent puis en remettant

le reliquat à un broker, chargé de revendre les équipements encore utilisables (12% du mobilier au total). Les déchets restants ont ensuite été valorisés ou recyclés. En tout, 65,54 tonnes de déchets (déchets d'éléments d'ameublement) ont été pris en charge par un éco-organisme tiers spécialisé dans le recyclage ou le réemploi du mobilier professionnel.

Pour réduire les consommations d'énergie de nos autres bureaux, nous avons poursuivi plusieurs actions en 2024 :

- Plan de sobriété énergétique pour tous les sites en France qui produit des effets concrets depuis 2023 (voir le chapitre suivant).

Pour agir sur les émissions de notre flotte automobile, nous incitons nos collaborateurs en France à privilégier des modèles de véhicules électriques, si leur usage est compatible avec leurs missions. Aux Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Belgique, nos entités ont entamé une transition de leurs parcs de véhicules à moteur thermique vers des voitures hybrides rechargeables et électriques.

Afin de limiter également la production des déchets, notamment le papier, nous favorisons les flux de travail numériques. Nous avons déployé des outils et des plateformes numériques tels que Teams, Jira et Monday pour faciliter l'organisation de projets et la collaboration, supprimant ainsi le besoin d'impressions excessives et de documentation physique. Nous encourageons l'utilisation de signatures numériques chaque fois que c'est possible et lorsque la loi le permet. Cela simplifie non seulement les processus administratifs, mais diminue également l'utilisation du papier et des ressources d'impression.

Enfin, nous considérons que la sensibilisation de nos collaborateurs est un élément essentiel de notre démarche environnementale. En 2024, à l'occasion de la journée mondiale de l'environnement, nous avons sensibilisé nos équipes à l'impact environnemental du numérique, les incitant notamment à profiter de cette journée pour réaliser leur « digital clean-up day ». En Suisse, notre entité a participé à une journée de nettoyage des alentours des bureaux (CleanUp Day). Des communications sont par ailleurs effectuées tout au long de l'année par le biais des newsletters du Groupe sur notre politique environnementale, notre démarche ISO 14001, nos engagements par activité et des pratiques vertueuses simples à adopter.

- Pour certains sites identifiés comme étant les plus énergivores, des projets de déménagement sont en cours d'étude. Pour les autres sites, des discussions sont engagées avec les propriétaires pour améliorer l'efficacité énergétique des locaux.
- Nos bureaux sont en grande partie équipés d'éclairages LED, de détecteurs de présence dans les sanitaires, et de fontaines à eau. Nous effectuons par ailleurs un tri des déchets.

ISO 14001

Le groupe Infopro Digital est certifié ISO 14001 depuis 2015 pour son système de management environnemental pour la création, l'organisation de la chaîne de production et la commercialisation de ses activités en France (site de Gentilly). Nous avons obtenu en 2024 le renouvellement de notre certification par l'organisme LRQA pour une durée de 3 ans.



La norme ISO 14001 (ISO 14001 : 2015) concerne les systèmes de management environnemental. Cette norme exige des organisations qu'elles établissent des plans d'action et des procédures complètes pour identifier, évaluer, mesurer, prioriser et contrôler régulièrement les impacts environnementaux de leurs activités.

Ce système vise à maîtriser et à réduire les impacts environnementaux directs et indirects liés aux différentes activités du Groupe, dans une logique de cycle de vie.

Les activités concernées par ce système de management environnemental sont le développement, la maintenance et le conseil associés à nos logiciels experts et plateformes en ligne, la conception et la réalisation de médias professionnels (édition, sites internet et bases de données), et l'organisation de salons, d'événements et de formations.

Cette démarche environnementale nous permet d'avoir une vision globale des impacts environnementaux de nos activités et d'outiller nos collaborateurs pour qu'ils participent activement

à la réduction de notre empreinte écologique et à la promotion de pratiques durables au sein du Groupe.

Infopro Digital publie et actualise régulièrement sa politique environnementale associée à ce système de management, en s'engageant sur les trois points suivants :

- Respecter ses obligations de conformité ;
- Protéger l'environnement notamment en prévenant les risques de pollution qui seraient dus à ses activités ;
- Améliorer de manière continue la performance de son système de management environnemental (SME).

Tous les trois ans, nous définissons nos objectifs opérationnels pour atteindre les engagements de notre politique environnementale. Pour le cycle triennal 2024-2027, les objectifs principaux de nos actions sont les suivants :

1. Évaluer, maîtriser et agir efficacement sur les consommations de notre nouveau site principal (déménagement en juin 2024)
2. Soutenir nos bailleurs dans les démarches d'obtention des labels environnementaux
3. Réduire l'empreinte carbone de notre flotte automobile
4. Poursuivre les efforts de réduction des impacts environnementaux liés au cycle de vie de nos médias imprimés, en identifiant de nouveaux leviers
5. Mettre en place un plan d'actions commun pour nos salons professionnels
6. Maîtriser l'empreinte carbone liée à l'hébergement de nos produits digitaux
7. Sensibiliser à notre démarche ISO 14001 et responsabiliser nos collaborateurs

En 2024, les indicateurs clés de performance suivis nous permettent d'évaluer l'efficacité de notre système de management environnemental

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

Les émissions moyennes de GES de notre parc automobile français restent inférieures à la limite de 130 gCO₂/km imposée par notre Politique automobile¹. 56% de notre parc automobile français présentent un grammage inférieur ou égal à 118 gCO₂². En 2024, les émissions moyennes des véhicules commandés neufs ont été inférieures de 8,6% à celles de l'année 2023 (106 gCO₂/km).

La consommation d'énergie (scope 2)

Le déménagement de notre site certifié en juin 2024 a entraîné un changement dans le suivi de notre consommation électrique. S'agissant d'un bâtiment neuf, un historique d'au moins un an d'exploitation est nécessaire pour établir une base de comparaison. Les premiers mois ont principalement été consacrés au paramétrage du système de gestion du bâtiment et à l'ajustement des compteurs associés à chaque occupant. Nous avons obtenu nos premières données de consommation électrique pour le mois de décembre 2024, qui s'élèvent à 12,26 MWh.

La consommation d'eau

Notre nouveau site est équipé d'installations conformes aux normes d'éco-conception. La consommation d'eau pour le deuxième semestre 2024 (période d'occupation des locaux) est de 1479 m³. Ce chiffre inclut la période de mise en service et de réglage des compteurs.

¹ La limite maximale imposée par notre Politique automobile est de 130 gCO₂/km, ce qui représente la moyenne des émissions de CO₂ des véhicules thermiques neufs vendus en France en 2022 (source : ADEME).

² Barème du malus écologique pour les véhicules en France à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les déchets

Le nouveau site de Gentilly est entièrement géré par le bailleur et la gestion des déchets est désormais assurée directement par un partenaire spécialisé dans le traitement responsable des déchets. Pour le deuxième semestre 2024, nos déchets générés sur le site de Gentilly sont estimés à 7,84 tonnes.

Concernant les déchets DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques), l'année 2024 a été exceptionnelle, en raison du tri important réalisé dans le cadre du déménagement de notre site principal. 1 901 équipements ont été confiés à un spécialiste de traitement des équipements informatiques, représentant environ 10,5 tonnes. Spécialisé dans le réemploi et la revalorisation, notre partenaire a permis de réemployer 45 % de ces équipements, générant une économie de 106 tCO₂eq. et de 178 500 litres d'eau.

Agir sur nos émissions indirectes

Les émissions indirectes, qui proviennent de l'ensemble de notre chaîne de valeur, constituent une part importante de notre empreinte carbone totale (intégrées dans son scope 3). Nous sommes conscients de l'enjeu que représente leur diminution, et nous nous engageons à les identifier, les évaluer et les réduire grâce à des actions ciblées et une collaboration renforcée avec nos partenaires et fournisseurs. Nous élaborons nos plans d'action en suivant l'approche par activité conforme à notre politique environnementale. Nos efforts principaux de réduction en 2024 et pour les années à venir portent sur les émissions liées aux salons professionnels et événements, à nos médias ainsi qu'à l'hébergement de nos produits numériques.

Proposer des salons responsables

Depuis 2015, nos salons professionnels sont impliqués dans la réduction de leur empreinte écologique.

Pour approfondir nos initiatives et pouvoir mesurer les effets réels des actions menées dans la réduction des émissions carbone, Infopro Digital a effectué deux bilans carbone pour deux salons majeurs Luxe Pack et le Salon des Maires et des Collectivités Locales (SMCL). Ces salons ont été choisis comme référence, car ils ont une nature différente et une complexité organisationnelle importante qui couvre tous les types d'émissions possibles sur un salon.

La réalisation de ces deux bilans carbone nous a permis de repérer les postes d'émissions les plus importants et de hiérarchiser les actions à entreprendre selon la nature de l'événement. Cet exercice aide le Groupe à orienter la feuille de route des équipes techniques vers la décarbonation de leurs processus.

En parallèle de ces calculs, plusieurs actions concrètes ont été menées au cours de ces années, notamment :

- La suppression totale ou partielle des moquettes sur nos salons principaux, l'emploi de moquette recyclée et recyclable.
- L'extension de l'offre des stands pré-packagés et réutilisables sur la plupart de nos salons (éclairage LED, moquette recyclée, cloisons bois réutilisables et recyclées en fin de vie, optimisation du transport, personnel de montage et démontage de région). Nous veillons à ce que 90 % des 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.

- L'emploi de panneaux en carton recyclé, l'introduction de porte-badges en carton sur une partie des salons. La suppression des sacs en plastique, remplacés par des sacs et emballages en papier (notamment pour les déjeuners des exposants).
 - L'éclairage LED
 - Les fontaines à eau avec carafes. Le remplacement des verres en plastique par des alternatives plus respectueuses de l'environnement.
 - La collecte de biodéchets, déchets valorisables, papier/carton, verre, déchets non valorisables, ferraille, encombrants avec reçus de pesée des déchets.
 - Le don des denrées alimentaires non consommées en partenariat avec des associations locales (une partie des salons).
 - Le 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.
- ▶ En 2024, les équipes des activités salons et événements d'Infopro Digital ont contribué à la définition d'une politique commune responsable. Cette démarche a abouti à la proposition d'une charte partagée, posant les bases de nos engagements de durabilité. Un plan d'action pour chaque salon reste maintenant à définir, afin de tenir compte de leurs spécificités et de maximiser l'impact positif.





Hébergement de nos produits digitaux

Dans le cadre de notre engagement à réduire l'impact environnemental liée à l'hébergement de nos logiciels, bases de données et médias, nous poursuivons la vaste migration de notre infrastructure vers les solutions Cloud entamée il y a 3 ans. Cette migration permet de moderniser et d'optimiser nos opérations, tout en adoptant des pratiques plus durables. Aujourd'hui, une majorité de nos plateformes est hébergée sur des solutions Cloud.

Cette transition représente un changement significatif, passant d'un modèle d'achat de matériel à un modèle «à l'usage». Celui-ci nous permet d'optimiser la puissance de calcul selon les besoins, d'éteindre les machines inutilisées, et d'éviter les problèmes liés à l'obsolescence des équipements. Cette migration présente plusieurs avantages environnementaux pour notre infrastructure. La réduction de la consommation énergétique est importante, car l'utilisation de

machines virtuelles permet d'ajuster la puissance en fonction des besoins réels, contrairement aux anciens serveurs. Par ailleurs, la mutualisation d'usages chez nos prestataires réduit le nombre de serveurs nécessaires à nos besoins et permet donc indirectement de réduire la quantité de serveurs nécessaires à notre activité. Ces actions sont essentielles pour contribuer à une infrastructure durable et adaptable. Nous continuerons à évaluer et à ajuster nos stratégies d'hébergement pour minimiser notre impact écologique tout en répondant aux besoins croissants de nos utilisateurs et clients.

Médias imprimés

En France, la fabrication de nos titres imprimés fait partie du périmètre du système de management environnemental d'Infopro Digital certifié ISO 14001.

Plusieurs mesures d'éco-conception ont été certifiées pour réduire l'empreinte carbone de cette activité

avec le plan d'actions triennal, renouvelé fin 2024 pour la période 2025-2027. Sur la totalité de nos magazines, en 2024, nous avons atteint 100% de papiers certifiés, avec 79% recyclés et 21% certifiés PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières). Tout le papier est fabriqué en Europe (France, Belgique, Allemagne, Suisse, Angleterre). Nous choisissons nos prestataires en ayant systématiquement pour objectif de réduire les distances de transport entre le lieu de fabrication du papier et les imprimeries. Le calculateur carbone utilisé au sein du Groupe depuis 2022 a mis en évidence une économie d'environ 32% d'émissions de GES sur l'ensemble de nos impressions (par rapport aux données 2021).

Concernant le routage, nous utilisons depuis 2023 un emballage papier pour l'ensemble de nos titres, sauf contraintes techniques. De plus, nos livres sont imprimés à 99% en France et nos magazines à 100% en France, tous à moins de 1500 km de nos points de distribution.

Enfin, nous avons intégré un volet RSE dans tous nos appels d'offres, engageant ainsi 100% de nos prestataires dans notre démarche.



Créer de la valeur durable pour nos communautés et pour la société

Nos activités nous confèrent une occasion unique de promouvoir et d'accompagner les transformations environnementale et sociétale actuelles. Nous utilisons nos logiciels, nos plateformes d'informations et différents leviers pour influencer positivement les communautés professionnelles avec lesquelles nous travaillons. Nous nous impliquons activement dans la mise en commun d'actions concrètes et mesurables.



Faire de nos logiciels et solutions digitales des outils de transformation pour nos clients

Nos technologies s'avèrent être un levier essentiel pour répondre aux enjeux de durabilité de nos communautés professionnelles. Nos solutions sont non seulement conçues pour optimiser les performances opérationnelles de nos clients, mais également pour les accompagner dans leurs enjeux de réduction de leurs empreintes environnementales et de conformité. Voici quelques exemples de nos offres :

Les solutions pour l'automobile

Leader européen de données et de solutions logicielles pour le marché de l'après-vente automobile, Infopro Digital Automotive contribue au prolongement de la durée de vie des véhicules et à leur fiabilité, ainsi qu'à la transformation du secteur vers des solutions moins carbonées. Les plans d'entretien changent drastiquement depuis quelques années. L'électronique embarquée et les véhicules électriques et hybrides supposent aujourd'hui de nouvelles méthodes de réparation plus orientées électrique et électronique que mécanique. De ce fait, le volume de datas a explosé : la part des données techniques mécaniques est devenue minoritaire. Les ateliers de réparation ont donc besoin d'informations toujours plus spécialisées pour pouvoir entretenir et réparer les véhicules. C'est particulièrement clé lorsque l'on parle de la sécurité des véhicules et de la sécurité des mécaniciens qui les entretiennent. En fournissant des données techniques précises sur les véhicules, les lubrifiants, ainsi que sur les pneus et jantes, nos solutions permettent d'entretenir correctement les véhicules et ainsi de prolonger leur utilisation et limiter voire réduire les émissions de CO₂ liées à leur vieillissement.

Nous accompagnons également la transition environnementale du secteur en utilisant différents leviers :

- Les véhicules électriques et hybrides ont été intégrés dans toutes nos manuels de réparation et de maintenance, ainsi que dans nos catalogues pour les pièces et équipements d'entretien associés (liquides de refroidissement pour batteries, etc.)
- Nos équipes ont développé et intégré le VIN (Vehicle Identification Number) Filtering dans l'ensemble de nos solutions de catalogue et de chiffrage, permettant d'identifier avec précision les pièces nécessaires à la réparation de chaque véhicule. Avec cet outil, les garages peuvent ainsi réduire les erreurs de commandes et leur taux de retour, ce qui se traduit par d'importantes économies de temps, de coûts et d'émissions carbone.
- Nous avons ajouté dans nos solutions de catalogue une option permettant aux réparateurs de recourir à des pièces de réemploi, lorsque leur utilisation est autorisée. En donnant une seconde vie aux pièces automobiles, Infopro Digital Automotive permet de réduire l'empreinte écologique liée à la fabrication et de minimiser les déchets dans la chaîne d'approvisionnement.

Les solutions dans l'HSE : Red-on-line accompagne ses clients dans leurs enjeux de durabilité

Laurent Pitoun dirige au sein d'Infopro Digital la société Red-on-line, qu'il a fondée en 1999.

Red-on-line est aujourd'hui un acteur majeur de la gestion des risques en santé, sécurité et environnement (HSE).

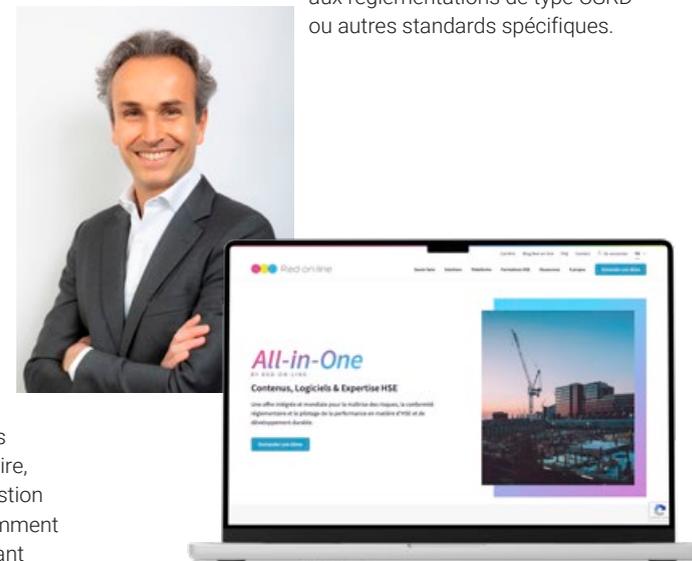
Pourriez-vous présenter Red-on-line ?

Laurent Pitoun : Red-on-line accompagne plus de 2 000 groupes industriels et du secteur tertiaire dans la gestion de leurs risques réglementaires et opérationnels en matière d'environnement et santé. La création de Red-on-line est partie du besoin initial de digitaliser l'information réglementaire et de déployer des systèmes d'information qui permettent de traduire et comprendre une réglementation toujours plus conséquente et complexe. En 25 ans, nous avons développé des solutions logicielles et de conseil répondant aux besoins métier des responsables environnement et santé/sécurité, qui sont alimentées par des contenus réglementaires et l'expertise HSE de nos équipes.

Aujourd'hui, nos solutions couvrent un ensemble de thématiques qui nourrissent la cartographie des risques de nos clients : conformité réglementaire, analyse des risques, plans d'action, gestion des incidents, etc. en s'appuyant notamment sur une expertise réglementaire couvrant plus de 90 pays et 300 juridictions.

En quoi les solutions logicielles de Red-on-line accompagnent-elles les organisations dans leurs enjeux ESG ?

L.P. : Nos solutions s'inscrivent totalement dans les stratégies ESG des entreprises : Red-on-line est une source d'information majeure pour les dimensions environnementales et sociales de l'ESG. Par ailleurs, une très grande majorité de nos clients utilise nos solutions dans le cadre de leurs certifications ISO 14001 et ISO 45001, qui sont des systèmes de management référents en matière d'environnement et santé/sécurité. En 2024, nous avons mis sur le marché une nouvelle extension de nos solutions permettant à nos clients de collecter, analyser, et comparer les indicateurs, qu'il s'agisse d'indicateurs HSE ou ESG. Cette extension vise à les aider à répondre notamment aux réglementations de type CSRD ou autres standards spécifiques.



Les solutions pour la construction et les marchés publics

Heinze, en partenariat avec EPEA et BIM & More

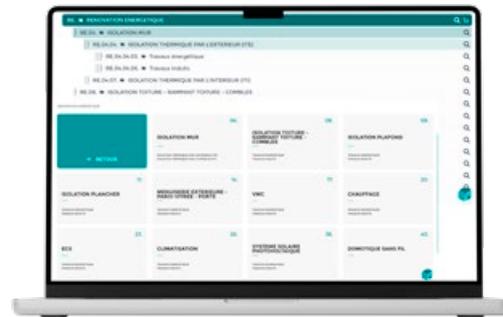
Heinze, EPEA et BIM & More ont uni leurs forces pour promouvoir la planification et la construction durables, et simplifier l'évaluation environnementale des produits de construction, ainsi que celle des cycles de vie des matériaux pour les bâtiments. Dans ce partenariat, Heinze.de sert de plateforme centrale pour fournir des informations spécifiques sur les produits et les critères de durabilité. Les «données Heinze» sont connectées aux solutions logicielles BIM & More qui permettent de calculer l'empreinte CO₂ et d'accéder à une documentation conforme pour les architectes, et sont reliées aux déclarations de conformité des solutions EPEA ProCA pour les produits de construction.

Batiprix

Notre logiciel de chiffrage de projets de construction est largement utilisé comme référentiel de prix dans les marchés publics et privés, du fait de sa transparence sur les prix sans parti pris ni publicité. Batiprix s'adresse principalement aux maîtres d'ouvrages et entreprises du BTP qui réalisent des travaux de rénovation et d'entretien, permettant ainsi de prolonger la viabilité des bâtiments et de leurs équipements, et de les mettre en conformité avec les normes environnementales.

Batiprix propose désormais dans sa solution un référentiel dédié aux travaux de rénovation énergétique. Grâce à celui-ci, nos clients identifient les matériaux et équipements qui améliorent la performance énergétique et le confort des bâtiments ainsi que leur transition énergétique. Ce nouveau référentiel contient notamment :

- La grande majorité des matériaux biosourcés disponibles, dont les isolants
- La majorité des systèmes de pilotage des équipements dans les bâtiments, indispensables pour maîtriser les consommations énergétiques
- Les principales gammes de panneaux photovoltaïques
- Les bornes de recharge électriques avec les dernières technologies du marché



En avril 2025, Batiprix a lancé un module d'analyse de l'impact carbone. Les professionnels du bâtiment peuvent désormais sélectionner les matériaux en tenant compte du prix, de l'impact carbone et de leur durée de vie, en s'appuyant sur des fiches de données environnementales et sanitaires*. Les professionnels peuvent ainsi opter pour des matériaux plus respectueux de l'environnement dans leurs projets.

** Données issues de la base de données INIES. Propriété de l'Alliance HQE-GBC, cette base fournit des données environnementales des produits et équipements de la construction, nécessaires au calcul de l'Analyse de Cycle de Vie d'un bâtiment.*

Barbour ABI

Notre business unit spécialisée dans la fourniture d'informations sur l'industrie de la construction, produit des études de marché pour aider les entreprises de la construction au Royaume-Uni à développer des pratiques plus durables et à mieux comprendre les sources d'énergie renouvelable. Nos clients accèdent à des analyses approfondies et à des prévisions des besoins croissants en énergies renouvelables, à travers différents rapports thématiques tels que les fermes solaires à grande échelle, la construction des installations : gaz et électricité, le chauffage de l'eau, le marché des pompes, ou encore le chauffage central résidentiel.

Barbour ABI a par ailleurs signé un contrat avec le Department for Energy Security and Net Zero (gouvernement Britannique) pour fournir la base de données de planification des énergies renouvelables, qui est publiée et mise à jour trimestriellement sur son site web. Celle-ci permet de suivre l'avancement des projets d'énergie renouvelable au Royaume-Uni.

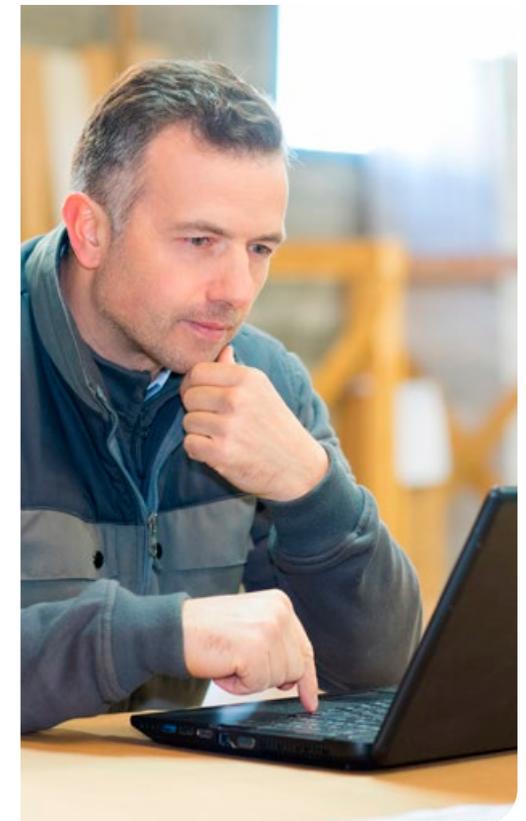
Ibau Xplorer

Notre portail de détection d'appels d'offres dans la construction et les marchés publics en Allemagne encourage la recherche de projets de construction durables. Infopro Digital propose des solutions équivalentes, via d'autres marques, pour les marchés autrichien, belge, britannique, français et suisse.

achatpublic.com

achatpublic.com propose une offre complète de solutions couvrant toute la chaîne de l'achat public en France. En amont de la consultation,

la plateforme propose aux acheteurs publics des clauses qui les aideront à rédiger leurs cahiers des charges en intégrant les aspects sociaux et environnementaux. En aval, « La salle des marchés » permet aux entreprises qui viennent consulter les appels d'offres mis en ligne de rechercher spécifiquement les consultations comportant des aspects sociaux et environnementaux.



Sensibiliser et valoriser les initiatives durables à travers nos médias

Tous nos médias professionnels ont pleinement intégré les problématiques environnementales et sociétales dans leurs contenus éditoriaux, reflétant l'engagement continu de nos rédactions en faveur de l'information et de la sensibilisation à ces enjeux. Ils offrent un journalisme axé sur les solutions : les médias Risk.net et L'Argus de l'assurance consacrent de nombreux articles et podcasts à la gestion des risques climatiques et à l'assurance durable. L'Usine Nouvelle propose quant à elle une catégorie « Transition écologique et énergétique » pour valoriser les innovations et meilleures pratiques environnementales dans l'industrie.

Dans la construction et les travaux publics, Le Moniteur, BauNetz et Baublatt mettent en avant des projets innovants en matière d'environnement et les avancées vers la décarbonation dans la construction. Les éditions du Moniteur proposent également des ouvrages à destination des acteurs de la construction et des collectivités soucieux de s'engager dans une démarche de préservation de l'environnement et sur des objectifs de neutralité carbone.

visé à encourager les acteurs du secteur à adopter des pratiques plus durables.

Notre plateforme Toute la Franchise a publié en février, avec Reconversion en Franchise, le 1^{er} Baromètre de la Franchise au Féminin. Objectif : valoriser l'expérience des femmes, qui représentent 36 % des franchisés en activité, et les encourager à envisager la franchise comme une voie entrepreneuriale.

Enfin pour accompagner les annonceurs marketing B2B dans la décarbonation de leurs campagnes, les équipes de la régie Infopro Digital Media ont enrichi fin 2024 leur plateforme de suivi de performance d'un module permettant de mesurer les émissions carbone des campagnes marketing digitales. Cette solution développée par DK permet d'évaluer différents scénarios de campagne (diffusion vers les mobiles ou ordinateurs, vers des réseaux wifi ou 4G/5G, poids des images, etc.) et ainsi de prendre les décisions les plus adaptées.



— Mouvement —
**LA CONSO
S'ENGAGE**
BY LSA

Enfin dans la distribution, la plateforme LSA a initié le mouvement « La conso s'engage », porté par un groupement de 29 entreprises du commerce et de la grande consommation et qui a pris de l'ampleur en 2024. Ce mouvement

▶ Ces actions ne sont que des exemples de la manière dont nous agissons pour sensibiliser nos communautés professionnelles, valoriser des solutions concrètes, et ainsi soutenir la transition vers la durabilité.

Favoriser les échanges et l'action collective

Nos salons professionnels et nos événements sont autant d'opportunités pour nos communautés professionnelles d'échanger autour de leurs enjeux ESG, de partager leurs connaissances, et d'identifier des solutions et innovations concrètes. Voici quelques-uns des temps forts 2024 dédiés à l'environnement, à la responsabilité sociétale et à la gouvernance :

Le Salon de la Biodiversité et du Génie écologique

Organisée au cœur du Salon des Maires et des Collectivités Locales, en France, la première édition de ce salon a rassemblé en novembre 2024 plus de 11 000 visiteurs et 89 exposants. Cet « événement dans l'événement » visait à mettre l'accent sur l'enjeu écologique majeur qu'est la biodiversité, et à aider les collectivités locales à intégrer l'exigence de protection de la biodiversité dans leurs stratégies territoriales.

ArchitekTOUR 2024

La 15^e édition de l'événement itinérant ArchitekTOUR d'Heinze GmbH a réuni 2 500 participants dans 9 villes allemandes, autour des thèmes de la rénovation des bâtiments et de la construction durable. L'autre temps fort majeur organisé par Heinze, le Klimafestival, a quant à lui accueilli 4 600 personnes, soulignant l'importance croissante des pratiques durables dans le secteur de la construction en Allemagne.

La Conso s'engage

Dans la continuité du mouvement La Conso s'engage, nos équipes ont organisé en France le 1^{er} congrès dédié à ce sujet, en septembre 2024. Cette journée proposait une alternance de solutions concrètes et de temps de discussion en petit comité



autour de trois thématiques majeures : Ensemble pour une production et une offre engagées, Ensemble pour un magasin et une supply chain engagés, Ensemble pour un consommateur et un prix engagés.

Les événements 1LoD

Infopro Digital a fait l'acquisition en juin 2024 de 1LoD (pour « first line of defence »), une plateforme de conférences spécialisée dans les risques non financiers et la conformité dans le secteur bancaire. 1LoD propose chaque année plus d'une dizaine

d'événements au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et à Singapour sur des thématiques comme la gouvernance ou la cybersécurité dans les institutions financières.

Drive to Zero

L'édition 2024 de Drive to Zero a attiré plus de 4 000 professionnels, marquant une augmentation de 40 % par rapport à l'année précédente. Premier rendez-vous européen de la mobilité décarbonée, le salon rassemble entreprises de mobilité alternative, constructeurs automobiles, start-ups, mais également des acteurs de la gestion d'infrastructures d'électricité et de transport, ainsi que des organismes gouvernementaux et des organisations environnementales.

ÉDITION SPÉCIALE by Luxe Pack

Ce salon dédié depuis plusieurs années aux solutions durables dans le packaging de luxe, continue d'attirer les industriels du secteur.

Trophées et récompenses durables

Nous valorisons par ailleurs les actions environnementales et sociétales de nos communautés à travers des prix et trophées. À titre d'exemple, les Trophées de la commande publique, organisés par achatpublic.com en partenariat avec le Ministère de la Transition écologique, de l'Énergie, du Climat et de la Prévention des risques, récompensent chaque année 7 organismes pour leur stratégie d'achat exemplaire. Les Argus d'or sont quant à eux remis aux meilleures initiatives en matière d'entreprise citoyenne et responsable, ainsi qu'aux acteurs de l'investissement responsable.

Au-delà de ces temps forts exclusivement dédiés aux enjeux environnementaux et sociétaux, les défis de la durabilité font partie intégrante de la ligne éditoriale de la majorité de nos événements et salons.

Développer notre impact sociétal

Soutien aux communautés locales

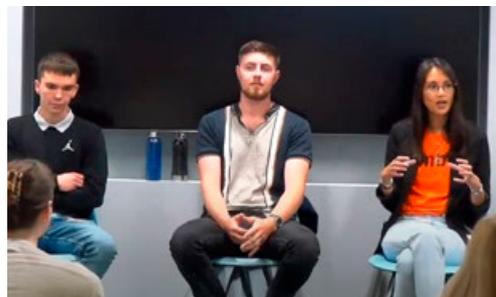
Nous aidons des associations qui œuvrent pour l'insertion par l'emploi et pour le retour à l'emploi après un accident de la vie. En 2024, nos comités ESG régionaux ont noué des partenariats avec des associations dans les pays et territoires suivants : Allemagne, Autriche, Etats-Unis, France, Hong-Kong, Royaume-Uni et Suisse.

Ces partenariats se matérialisent en priorité par du mécénat de compétences, pouvant être appuyé par un soutien financier.

FAVORISER L'INSERTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Amber Foundation

Au Royaume-Uni, nos équipes ont noué un partenariat avec The Amber Foundation, qui vient en aide à des jeunes adultes en grande difficulté en leur offrant une aide pour sortir de la rue et du chômage. En plus d'un logement temporaire, chaque jeune accueilli par Amber reçoit un soutien personnalisé et a l'opportunité de développer de nouvelles



Présentation d'Amber Foundation aux équipes d'Infopro Digital au Royaume-Uni

compétences et expériences, tout en prenant le temps de se concentrer sur lui-même. L'objectif est d'aider les jeunes à progresser de manière positive et indépendante vers un emploi, une place dans l'éducation ou la formation, et un logement. Les collaborateurs ont eu l'opportunité en mai de rencontrer un membre de l'association et deux jeunes résidents d'Amber. Les participants ont eu l'occasion de découvrir les opérations concrètes de l'association et l'impact de leur travail sur les jeunes qu'ils soutiennent.

En 2024, les équipes du Royaume-Uni ont levé des fonds à l'occasion de divers événements internes et externes, notamment des marches sponsorisées (Summer Walks), des enchères lors de nos événements professionnels, une soirée bingo et une tombola de Noël.

Fondation IPT

Notre soutien en Suisse va à la Fondation IPT, qui depuis plus de 50 ans agit en faveur de l'insertion et de la réinsertion professionnelles des personnes en situation de vulnérabilité. La Fondation les accompagne en leur proposant un suivi personnalisé,

des formations adaptées et des opportunités concrètes d'intégration sur le marché du travail.

Lebenshilfe Celle

En Allemagne, Infopro Digital soutient l'antenne Lebenshilfe de Celle (en Basse-Saxe), une association qui œuvre activement pour améliorer l'accès à la vie sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Grâce à ses programmes de formation et d'accompagnement, Lebenshilfe aide à surmonter les barrières, qu'elles soient physiques ou liées aux préjugés, et favorise une intégration durable. En lui apportant notre soutien financier, nous contribuons au développement de formations adaptées, notamment en matière de mobilité, de sécurité au travail et de compétences sociales, afin de répondre aux attentes des employeurs et de maximiser le potentiel des bénéficiaires.

Make It Work HK

Cette association hongkongaise soutient les travailleurs précaires locaux en leur fournissant un accès à des ressources et des formations afin de favoriser leur réinsertion professionnelle et améliorer leurs conditions de vie.

Nos Quartiers ont du Talent (NQT)

Engagés depuis 2016 aux côtés de Nos Quartiers ont du Talent (NQT) nous avons accueilli en décembre 19 jeunes à la recherche d'un premier emploi ou d'une alternance dans nos bureaux franciliens pour une session de mentorat. La demi-journée a été l'occasion pour ces jeunes de bénéficier de conseils concrets pour optimiser leurs CV, lettres de motivation et profils LinkedIn,

et se préparer aux entretiens. Cette journée constituait également une opportunité pour nos collaborateurs volontaires de se familiariser avec le rôle de mentor et avec le bénévolat. Nous avons également eu le plaisir de recruter, quelques mois après les sessions 2023 et 2024, deux jeunes rencontrés à ces occasions.



L'atelier NQT organisé en 2024 a permis de recruter un jeune accompagné par l'association NQT

Pro Mente Salzburg

En Autriche, nos équipes sont engagées aux côtés de l'association Pro Mente Salzburg, qui accompagne des personnes atteintes de troubles psychiques, notamment dans leur parcours de réinsertion professionnelle, grâce à des programmes favorisant l'autonomie et l'intégration sociale.

Rock the Street Wall Street

Aux Etats-Unis, nos équipes soutiennent l'association Rock the street Wall street, qui déploie dans les pays anglo-saxons des programmes d'éducation financière et d'investissement conçus pour promouvoir notamment l'égalité des genres sur les marchés financiers, et pour susciter l'intérêt des lycéennes pour les carrières dans la finance.

AIDER AU RETOUR À L'EMPLOI APRÈS UN CANCER

Gustave Roussy

En 2024, Infopro Digital a signé en France un partenariat de trois ans avec Gustave Roussy, premier centre de lutte contre le cancer en Europe et quatrième mondial, pour soutenir un programme de recherche dont l'objectif est de faciliter le retour à l'emploi après un cancer. Avec ce partenariat, Infopro Digital accompagne une équipe internationale de chercheurs de Gustave Roussy menant plusieurs études liées au maintien dans l'emploi et au retour au travail. Celles-ci portent notamment sur l'utilisation des technologies digitales pour aider chaque personne à gérer dans la durée les effets secondaires liés au traitement (fatigue sévère, etc.). L'équipe de Gustave Roussy concentre ses recherches sur un échantillon de femmes actives atteintes d'un cancer du sein. Les résultats seront extrapolables à tous les cancers voire à d'autres maladies.

Le soutien d'Infopro Digital se matérialise par une contribution financière à la recherche, et par la production d'un guide de sensibilisation destiné aux entreprises et organisations. Ce guide qui paraîtra en 2025 fournira des informations, clefs et réflexes à l'entourage professionnel pour faciliter le maintien dans l'emploi lorsqu'un collaborateur poursuit un traitement, et pour accompagner son retour au travail après un cancer. Ce guide est co-produit avec un groupe d'experts de Gustave Roussy (chercheurs, épidémiologiste, assistante sociale, etc.) et les équipes d'Infopro Digital, qui se chargeront également de sa diffusion aux entreprises et organisations.

La Dre Ines Vaz Luis, oncologue médicale et chercheuse, est une spécialiste internationale de la qualité de vie après-cancer (*survivorship*) et de son évaluation. À Gustave Roussy, elle est à la tête d'un programme médico-scientifique qui s'intéresse à l'après-cancer avec l'objectif de mieux identifier et prévenir les toxicités et en lien avec les traitements. Elle est la responsable scientifique de la cohorte CANTO (CANcer TOxicités), qui s'intéresse aux toxicités développées chez les femmes soignées d'un cancer du sein localisé.

Pourquoi mener ces recherches sur « l'après-cancer » et le retour au travail ?

Dre Ines Vaz Luis : Depuis 30 ans, le nombre de nouveaux cas de cancer en Europe augmente chaque année, principalement en raison du vieillissement de la population, de l'augmentation de certains comportements à risque comme le tabagisme, et de l'amélioration des méthodes de diagnostic ou de dépistage. En parallèle, le taux de survie après un cancer augmente grâce à un diagnostic précoce, à de nouvelles techniques chirurgicales et l'arrivée de nouveaux traitements. De plus en plus de personnes vivent donc avec un cancer. Cependant, elles doivent faire face aux conséquences physiques, psychologiques et sociales du cancer et de ses traitements. Des études ont montré que plus de 50 % des femmes ayant eu un cancer du sein non métastatique souffrent d'au moins un symptôme post-traitement sévère. Cela impacte fortement l'adhérence aux traitements prescrits et augmente

le risque de rechute. Réduire et prévenir le poids des symptômes sur la vie des patients, par une approche de soins de supports personnalisée, est essentiel. Une grande partie des personnes atteintes d'un cancer est en âge de travailler. En France, cela concerne par exemple chaque année autour

est associé à une meilleure qualité de vie et est considéré comme une partie importante du processus de rétablissement.

Existe-t-il aujourd'hui un accompagnement des personnes dans leur retour au travail ?

I.VL. : Au sein de Gustave Roussy, de nombreux modes d'accompagnement sont proposés aux personnes diagnostiquées d'un cancer ainsi qu'à leur entourage. Pour n'en citer que quelques-uns : l'atelier « Enjeux Psychologiques du Retour Au Travail » pour aborder les appréhensions, la communication avec les collègues, la performance, la fatigabilité, le plaisir du lien social, etc. ; la formation « Travailler avec un cancer » destinée aux managers pour mieux accompagner leurs collaborateurs touchés par le cancer. Elle aborde les dimensions du cancer en milieu professionnel, les traitements et les impacts psychologiques et physiques, et vise à améliorer le maintien dans l'emploi et faciliter le retour au bureau.

Enfin, Gustave Roussy est promoteur d'un essai clinique UNICANCER qui vise à déterminer l'efficacité de l'intervention dite ITACA* par rapport aux soins habituels pour réduire le nombre de jours d'arrêt maladie entre le diagnostic et le premier retour au travail. ITACA comprend un soutien psycho-éducatif, physique et de réintégration professionnelle fourni à l'aide de deux outils numériques (application et site web) complétés par le suivi individuel d'une psychologue du travail. L'étude examine également l'impact sur le statut professionnel deux ans après le diagnostic et les circonstances du retour au travail, ainsi que sur divers domaines de la qualité de vie (fatigue, douleur, anxiété, dépression).

**Intervention pour le retour au travail après un cancer du sein*



Les docteurs
Maria-Alice Franconi
(à gauche) et
Ines Vaz Luis
(à droite) mènent
des travaux sur la
qualité de vie
après-cancer



de 30 000 femmes diagnostiquées avec un cancer du sein sur les 61 200 nouveaux cas, et près de 30 000 hommes pour le cancer de la prostate. Dans le monde, l'incidence du cancer précoce ou survenant chez les adultes de moins de 50 ans a augmenté de près de 80 % depuis les années 1990. Le cancer peut avoir un impact significatif sur la vie professionnelle des individus. La période d'arrêt maladie peut durer plusieurs mois après le diagnostic, et par ailleurs engendrer une diminution de revenus liée aux arrêts maladie ou à une perte d'emploi. Deux ans après un diagnostic de cancer du sein, seules 70% des femmes seulement retournent au travail. Pourtant, le retour au travail

Comment créer les conditions du maintien dans l'emploi et du retour au travail ?

I.VL. : Il est indispensable d'inclure une approche préventive pour limiter les séquelles des traitements, et aussi de rendre la personne plus active et maîtresse de son parcours après un diagnostic de cancer.

L'information des employeurs et des collaborateurs est primordiale car la question du retour et maintien en emploi est encore trop peu adressée. Les ressources de sensibilisation sont encore limitées. C'est pourquoi Infopro Digital s'associe à Gustave Roussy pour créer un guide destiné aux managers sur la reprise et le maintien en emploi d'un collaborateur atteint de cancer.

Il est également important de sensibiliser les patients assez tôt dans leur parcours de soins à l'importance d'anticiper le retour au travail, et de leur fournir les outils nécessaires lorsqu'ils se sentent prêts à entamer les démarches. En outre, proposer des soins de support et orienter vers ces ressources peut réduire voire faire disparaître les effets secondaires du traitement, et ainsi faciliter le retour au travail.

En quoi le partenariat signé avec Infopro Digital peut vous être utile ?

I.VL. : La majorité des financements de notre équipe *Cancer Survivorship* est issue de réponses à des appels à projet lancés par différents organismes nationaux ou internationaux. Ces financements concernent un projet spécifique pour une durée définie. Or les aléas font partie intégrante d'un projet de recherche et peuvent causer des difficultés pour sa bonne réalisation. Le soutien financier apporté par Infopro Digital nous apporte une flexibilité indispensable pour dynamiser nos recherches (et explorer plus en détail certaines problématiques).

Le partenariat avec Infopro Digital permettra également un partage de compétences, notamment en matière de communication et de vulgarisation des résultats de nos recherches, en particulier à destination des employeurs et des managers.

Soutenir des associations en marge de nos salons et événements

Chaque année, le salon Preshow Noël Jouets & Jeux, permet aux fabricants de présenter leurs collections aux professionnels de la distribution. A l'issue de cette rencontre, nos équipes organisent avec le soutien des exposants la distribution de jouets et jeux à des enfants, via quatre associations : Les chanteurs de l'espoir, Enfance & Partage, Les Blouses roses et la Croix Rouge française.

Les équipes de la Convention Patrimonia poursuivent quant à elles leurs opérations de collecte alimentaire afin de redistribuer toutes les denrées non consommées à des associations. Les exposants sont invités à stocker les excédents alimentaires dans des réfrigérateurs sur leurs stands, et à contacter un membre désigné de l'équipe de l'organisation chargé de collecter et de stocker les articles pour leur enlèvement. L'équivalent de 700 repas ont ainsi été remis en 2024 à l'Armée du Salut et aux Amis de tous (Les petits frères des pauvres).

Notre salon Franchise Expo Paris a également réaffirmé son engagement en faveur de l'entrepreneuriat en soutenant deux associations dédiées à l'accompagnement des créateurs d'entreprise. Les visiteurs et exposants ont eu l'opportunité de voter pour l'association qu'ils souhaitent soutenir, contribuant ainsi directement à la répartition des fonds. Deux projets ont été mis en avant :

- Le programme de mentorat pour entrepreneurs migrants de SINGA España, qui facilite l'intégration des réfugiés et migrants en les aidant à développer des projets entrepreneuriaux ;

- Le programme de formation à l'entrepreneuriat pour les femmes en Casamance (Sénégal), porté par Entrepreneurs du Monde, qui accompagne les femmes dans la création et le développement de leur activité économique.

À travers ces initiatives, nos salons et événements s'affirment comme des plateformes d'engagement solidaire, soutenant des actions concrètes en faveur de l'insertion professionnelle, du partage et de l'entrepreneuriat.

Prendre part à des événements internationaux de 1^{er} plan

Nous proposons depuis de nombreuses années aux collaborateurs franciliens et nantais de participer à la course Odyssée, au profit de la recherche contre le cancer du sein. En 2024,



Les coureurs Infopro Digital inscrits au 10 km course d'Odyssée Paris

plus de 120 collaborateurs ont marché et couru. Les équipes d'Infopro Digital en Suisse ont quant à elles pris part à l'événement Pink Ribbon Charity Walk, en faveur de la Ligue zurichoise contre le cancer, pour conseiller et soutenir financièrement les patientes atteintes d'un cancer du sein.

*L'équipe suisse
à la Pink Ribbon
Charity Walk 2024*



Vers l'accessibilité numérique

Infopro Digital continue de renforcer son engagement en faveur de l'accessibilité numérique de ses produits et services digitaux. Depuis 2020, nous avons progressivement structuré notre approche en formant nos équipes, en intégrant les bonnes pratiques de conception et en déployant des solutions respectant les standards d'accessibilité.

La montée en compétences de nos collaborateurs a été un levier clé. Le Groupe a organisé plusieurs webinaires pour l'ensemble des équipes afin de diffuser les bonnes pratiques de l'accessibilité numérique. Quant à nos designers et développeurs web, ils ont bénéficié de formations dédiées, notamment en partenariat avec les acteurs spécialisés, comme Temesis ou Access42, afin d'intégrer les principes de l'accessibilité dès la conception des interfaces. La directrice du Design Groupe est titulaire d'un diplôme universitaire en tant que Référente accessibilité numérique. Rattachée à la direction IT, elle assure la mise en œuvre et le suivi des actions, notamment les audits, les plans correctifs et la formation des équipes.

Sur le plan opérationnel, nous avons déployé en 2022 un « design system » pour la plateforme de Red-on-line, garantissant une meilleure conformité aux exigences du RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité). En 2023, la mise en conformité de notre site institutionnel a été améliorée et la démarche s'est élargie avec l'établissement d'objectifs spécifiques pour chaque produit du Groupe.

En 2024, nous poursuivons cette dynamique en renforçant l'intégration des critères d'accessibilité dans le développement de nos solutions digitales. Le « design system » conforme RGAA et WCAG

pour le Groupe a été créé en 2024 et est en attente de validation en 2025 par Temesis. Des grilles d'auto-audit ont été partagées pour les produits prioritaires, tels que le site Marchés Online et le site institutionnel du Groupe, respectivement conformes actuellement à 47% et 66,13%.

En 2025 nous souhaitons également déployer le Schéma Pluriannuel de Mise en Accessibilité Numérique (SPAN), ainsi qu'étendre nos actions à toutes les entités du Groupe agissant sur les plateformes et les sites web, en Europe et hors l'UE. Cette démarche s'appuie sur les standards internationaux, afin de garantir à tous les utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap, un accès optimal à ses services en ligne.

Gouvernance – S’assurer de la conformité de nos opérations



Management des risques

Un exercice de cartographie stratégique de nos risques a été réalisé fin 2021 sous la supervision du Conseil d'administration d'Infopro Digital et a impliqué les responsables des principales activités et fonctions du Groupe.

L'exercice de cartographie des risques en 2021 a amené la direction du Groupe à identifier et classer par ordre de priorité les facteurs de risque les plus significatifs pour Infopro Digital. Parmi les risques critiques, la sécurité a été classée comme une priorité à la fois sous son aspect cybernétique et en ce qu'il touche à la protection des données.

La prochaine mise à jour de cette cartographie a été lancée fin 2024, ses résultats sont attendus en 2025.

Nous nous efforçons
de renforcer la confiance
de nos investisseurs,
partenaires commerciaux,
employés et du public
grâce à une communication
d'entreprise ouverte
et transparente.

Équité des pratiques commerciales et opérationnelles

Infopro Digital adopte une approche proactive pour garantir une conduite commerciale uniforme et éthique sur tous les marchés, afin d'accroître la confiance dans notre Groupe et de maintenir et améliorer les relations avec nos principaux partenaires. De plus, nous nous efforçons de renforcer la confiance de nos investisseurs, partenaires commerciaux, employés et du public grâce à une communication d'entreprise ouverte et transparente.

Responsables de la Conformité

La directrice de la conformité du Groupe s'assure que les lois, règlements et autres règles applicables aux activités d'Infopro Digital ainsi que leurs évolutions sont connus et respectés. Le Comité d'Éthique et de Conformité (Comité d'Éthique) et la directrice de la conformité du Groupe s'engagent à sensibiliser les collaborateurs aux pratiques opérationnelles équitables et aux règles éthiques de conduite. Ils ont la responsabilité de s'assurer que les outils et formations nécessaires sont en place, et que nos équipes sont correctement formées aux différentes règles applicables. Le Comité d'Éthique 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 proposer des remédiations aux problèmes soulevés à la suite de ces plaintes. Le Comité d'Éthique rend compte au Comité d'audit

du Conseil d'administration d'Infopro Digital. Sophie Le Ménahèze, General Counsel et directrice de la conformité, est la présidente du Comité d'Éthique.

Code de conduite du Groupe

Le Code de conduite d'Infopro Digital pose les principes fondamentaux et les valeurs clés du Groupe en matière de conformité et d'éthique. Notre Code de conduite requiert que les mandataires sociaux, employés, représentants et partenaires du Groupe, respectent des standards élevés d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs missions. Le Code traite du respect des lois et réglementations en commençant par les droits humains et du travail, la protection et la sécurité des données, la prévention de la corruption et de la fraude, les conflits d'intérêts, les règles de concurrence et la responsabilité environnementale. En publiant ce Code de conduite, nous nous engageons à créer une culture d'entreprise qui promeut la transparence, l'honnêteté et l'intégrité, et qui respecte les droits et la dignité de tous. Ce Code est traduit dans les sept langues principales du Groupe. Tous les collaborateurs sont tenus de le connaître et de l'appliquer.

Règles anti-corruption

Le Code de conduite anti-corruption du Groupe contient nos engagements pour prévenir la corruption et le trafic d'influence dans le cadre de nos activités, et éviter toute situation de conflit d'intérêts potentiel. Il a été actualisé cette année sur la base d'une revue de la cartographie des risques de corruption du Groupe conduite en 2023. Ce code rappelle les différentes règles et les obligations à respecter par les employés,

dirigeants et professionnels intervenant au nom d'Infopro Digital, en les illustrant par des exemples pratiques pertinents pour les activités du Groupe. Plusieurs politiques spécifiques sont en place, notamment celles concernant les tiers tels que les agents. Infopro Digital a également établi des processus de vérification des antécédents pour certains tiers. Des formations dédiées à la lutte contre la corruption ont été conçues et sont proposées au sein du Groupe aux collaborateurs via des programmes d'e-learning. Lors de la campagne lancée en 2024, 77% des collaborateurs ont validé ces formations du programme anti-corruption (dont 100% de collaborateurs en Autriche et au Portugal, et 97% en Roumanie). Un programme de formations spécifiques à certains business et départements a commencé à la fin de l'année.

Des procédures de contrôle relatives à l'élaboration et au traitement de l'information financière et comptable sont en place, en adéquation avec les réglementations locales en la matière, et font partie intégrante du dispositif anti-corruption du Groupe.

Politique d'alerte professionnelle

Infopro Digital a mis en place une politique d'alerte professionnelle pour encourager les collaborateurs et les partenaires du Groupe à exprimer leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes qui pourraient concerner des sujets de manquements éthiques graves, par exemple dans les domaines comptable, bancaire, de lutte contre la corruption, de concurrence, de fraude ou de harcèlement, et globalement toute violation du Code de conduite du Groupe. Ce système d'alerte, conforme aux réglementations nationales des pays dans lesquels

Infopro Digital est installé, permet à toute personne liée à Infopro Digital de dénoncer de bonne foi un acte grave qu'elle considérerait comme contraire à l'éthique, illégal ou dangereux, toute violation présumée d'une politique du Groupe et, plus généralement, toute infraction grave présumée aux lois ou aux règlements.

Toute alerte répondant aux conditions ci-dessus qu'un collaborateur ou partenaire ne souhaite pas adresser à son management ou aux ressources humaines locales peut ainsi être transmise de manière confidentielle par d'autres canaux : à la directrice de la conformité, au Comité d'Éthique, par téléphone, par courrier électronique ECC@infopro-digital.com, ou par voie postale.

Le Comité d'Éthique a enregistré 4 alertes professionnelles en 2024. Elles ont fait l'objet d'investigations et ont été résolues et clôturées en conformité avec nos règles éthiques.

Notre politique d'alerte garantit l'absence de représailles envers toute personne signalant de bonne foi manquement grave avéré ou présumé aux règles énoncées ci-dessus. L'alerte sera alors consignée, et fera l'objet d'une enquête sous la supervision du Comité d'Éthique dont les parties concernées seront informées selon la procédure applicable.

Respect des sanctions économiques internationales

Infopro Digital a déployé sa politique globale pour le respect des sanctions économiques internationales en vigueur. Ces sanctions édictent des mesures à l'encontre de personnes physiques, morales ou d'entités portant des restrictions ou interdictions au commerce, à la finance

et aux services. Ces mesures visent à promouvoir des objectifs de politique étrangère et de sécurité visant à la paix commune, et sont posées par les pays et organisations internationales, notamment par l'ONU, le Conseil de l'Union Européenne et le Royaume-Uni, par l'Office of Foreign Assets Control (OFAC) du Trésor et par le Department of Commerce américains. La politique sur les sanctions économiques internationales d'Infopro Digital est applicable à tous les mandataires sociaux, employés, représentants et partenaires du Groupe. Elle expose le principe des sanctions, dresse une liste de pays concernés, et requiert que les collaborateurs d'Infopro Digital respectent les sanctions internationales, en passant si nécessaire par des évaluations des tiers à l'entrée en relations avec eux. Cette politique du Groupe et les listes d'entités sanctionnées doit faire l'objet de revues régulières. La directrice de la conformité s'assure que l'ensemble des collaborateurs du Groupe y est sensibilisé, et que des outils opérationnels raisonnables en permettent l'application.

Politique d'engagement commercial

La Politique d'engagement commercial (Business Engagement Policy), émise en 2023, a permis de mettre en place un cadre pour aligner dans tout le Groupe le processus d'initiation, de révision et d'approbation de tous ses engagements externes. Cette politique pose la nécessité de revues juridiques et permet à chaque business de définir les niveaux d'approbation adaptés, nécessaires avant tout engagement au nom d'une entité d'Infopro Digital. La Business Engagement Policy sécurise ainsi les transactions et engagements en permettant de s'assurer qu'ils sont autorisés et que les risques contractuels sont bien connus et documentés.

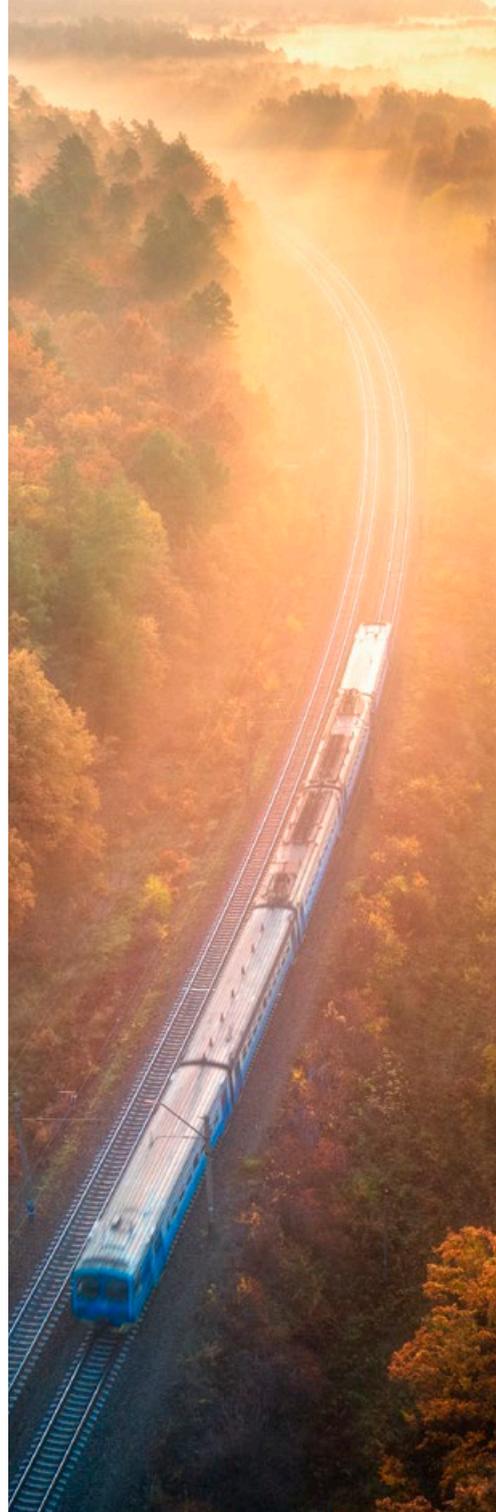
Cette politique s'applique au niveau mondial à tous les contrats négociés et conclus par Infopro Digital, avec les clients, fournisseurs et partenaires. D'un spectre d'application large, elle traite également notamment des engagements en matière de ressources humaines, de la conclusion d'accords transactionnels et des activités corporate du Groupe.

Responsabilité fiscale du Groupe

Infopro Digital opère dans 20 pays et s'interdit toute pratique d'évasion fiscale ou de complicité d'évasion fiscale, conformément aux lois de chaque juridiction où le Groupe exerce ses activités. Nous respectons les lois fiscales locales, payons nos impôts en temps voulu et remplissons toutes nos obligations fiscales, contribuant ainsi de manière significative à l'économie des pays où nous sommes présents.

Notre stratégie fiscale repose sur les principes de planification fiscale responsable et de gestion des risques. Nous nous efforçons d'aligner nos pratiques fiscales sur la réalité commerciale et économique, en conformité avec les lois et réglementations fiscales en vigueur dans chaque pays.

Nos structures organisationnelles sont basées sur des considérations commerciales authentiques, et nous nous gardons de tout montage fiscal abusif. Les transactions entre les sociétés du Groupe sont effectuées à des conditions de marché, conformément aux directives de l'OCDE et aux réglementations locales. Nous utilisons les incitations fiscales gouvernementales de manière transparente et cohérente.



Achats responsables

Le Groupe travaille étroitement avec ses fournisseurs dans le cadre de son processus d'approvisionnement responsable, afin de garantir le respect des normes et standards ESG adoptés chez Infopro Digital. Chaque nouveau fournisseur en France signe notre charte des achats responsables.

Les critères d'engagement environnemental et social sont systématiquement inclus dans tous nos appels d'offres, afin de nous assurer que nos partenaires partagent notre engagement envers la durabilité et les pratiques éthiques. L'équipe Achats veille également à inclure dans les appels d'offre des critères de santé et de sécurité, ainsi que des engagements en matière de droits de l'homme. Ces efforts sont ancrés dans notre culture d'entreprise, et nos managers et collaborateurs suivent des pratiques responsables d'achat au quotidien.

Des clauses anti-corruption, anti-sanctions internationales et promouvant le respect des droits humains et des droits sociaux (avec droits d'audit) sont également intégrées à nos équipes juridiques dans les nouveaux contrats et lors de leurs renouvellements, conformément aux directives du Groupe.

Lutte contre l'esclavagisme moderne

Infopro Digital s'appuie sur les principes établis dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux droits fondamentaux au travail comme base de ses politiques éthiques et sociales. Ces principes sont complétés par le code de conduite du Groupe ainsi que par sa participation au Pacte mondial des Nations unies.

Le Groupe veille à respecter 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.

La branche britannique d'Infopro Digital publie chaque année des déclarations conformes aux exigences du Modern Slavery Act. Ces déclarations décrivent les mesures prises par l'entreprise pour minimiser le risque de recours au travail forcé ou à la traite des êtres humains dans ses chaînes d'approvisionnement. Compte tenu de la nature de nos activités et de notre modèle de gouvernance, nous estimons que le risque d'esclavage moderne dans nos opérations ou nos chaînes d'approvisionnement est faible. Toutefois, nous collaborons avec des fournisseurs de confiance, principalement situés dans des pays proches de l'Union européenne, et restons vigilants face aux risques éventuels.

Nous avons mis en place des normes et des procédures internes afin de garantir que l'ensemble de nos collaborateurs agit de manière éthique. Tous les nouveaux collaborateurs au Royaume-Uni reçoivent une formation sur la sensibilisation à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, ainsi que les membres du personnel travaillant avec des fournisseurs à risque plus élevé, notamment dans les équipes IT et événements.

Sécurité de données et RGPD

Cybersécurité

La mise en place de systèmes de protection robustes contre des attaques informatiques ainsi que la mise en place de réactions adéquates en cas d'actions malveillantes sont une priorité absolue pour le Groupe.

Toutes nos actions dans ce domaine visent à renforcer la sécurité de nos systèmes et à protéger les données de nos clients, collaborateurs et partenaires.

L'équipe sécurité informatique a pour objectif d'harmoniser le niveau de défense à travers toutes nos lignes de métiers et de s'assurer du respect continu de nos exigences de sécurité dans nos solutions digitales et réseaux informatiques internes. Ces stratégies sont évaluées trimestriellement par un comité de pilotage présidé par notre CEO et composé du Chief Technology Officer, du Directeur de la Sécurité des Systèmes d'Information, de la Directrice financière et de la General Counsel, ainsi que des représentants de l'équipe IT.

Les politiques mises en place

Depuis 2023, Infopro Digital a renforcé sa sécurité informatique par plusieurs actions majeures.

Notre politique de sécurité informatique est en place au niveau du Groupe 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 nos solutions et systèmes d'information contre les cyberattaques ou le vol de propriété intellectuelle.

D'autres documents de référence la complètent et renforcent nos standards en termes de sécurité informatique, notamment les :

- Politique de gestion des changements
- Politique de bureau propre et écran verrouillé
- Politique de gestion des vulnérabilités
- Procédure de gestion des incidents de sécurité de l'information
- Politique de gestion des risques
- Politique de classification des informations

Sensibilisation à la sécurité informatique

À l'occasion du mois de la cybersécurité, en octobre 2024, nous avons organisé une campagne de sensibilisation aux enjeux de sécurité informatique à destination de nos collaborateurs. Les sujets abordés étaient les phishing (hameçonnage), sécurité du réseau et le processus d'intégration de la cybersécurité dans les projets internes. En juin et en décembre 2024, nos collaborateurs ont été sensibilisés sur le danger des faux ordres de virement international via des newsletters internes.

En complément, un module de formation en ligne sur le hameçonnage a été lancé pour tous les collaborateurs en France. Celui-ci est disponible sur notre LMS Infopro Digital Academy. Au total, 69,4% des collaborateurs français ont suivi le module. Nous continuerons à faire progresser ces chiffres en 2025.

Gestion des crises et déploiement des outils

Quelques actions majeures ont été menées en 2024 :

- Nous avons finalisé la formalisation de la cellule de crise au sein du Groupe
- Le déploiement du SASE a été entamé en 2024 (couvrant fin 2024 40% des activités du Groupe)
- Le déploiement de l'EDR (antivirus nouvelle génération) s'est poursuivi, avec un taux d'équipement de plus 90% du parc informatique fin 2024.

Diligence raisonnable en matière de sécurité informatique

Dans le cadre de notre programme de diligence raisonnable sur la sécurité de l'information pour les tiers, nous avons mis en place le processus ISRA (Information Security Risk Assessment for Applications). Celui-ci évalue les risques associés à chaque application ou fournisseur et constitue un prérequis pour autoriser l'utilisation d'une application ou le choix d'un fournisseur. Un score de maturité du fournisseur est identifié, ce qui enrichit notre analyse de sécurité des services de ce dernier, et nous permet d'autoriser ou non leur utilisation.

Incidents liés à la sécurité informatique

En 2024, des incidents liés à la sécurité informatique ont été remontés. Ces incidents ont été gérés dans le cadre de nos processus de gestion des incidents de sécurité pour minimiser leur impact et renforcer nos mesures de sécurité.

Protection de données personnelles

La protection des données personnelles est un facteur clé de la confiance entre les sociétés du groupe Infopro Digital et leurs salariés, prospects, clients, partenaires, prestataires et fournisseurs.

Nous sommes engagés dans une démarche de conformité globale aux lois en matière de protection des données personnelles des pays dans lesquelles nous exerçons nos activités. La politique du Groupe en matière de données personnelles décrit les caractéristiques des traitements effectués, les mesures de protection et les droits des personnes concernées :

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

Notre Groupe a mis en place une gouvernance de la protection des données personnelles pour garantir et contrôler le respect des exigences réglementaires et des règles internes, aussi bien en qualité de responsable du traitement que de sous-traitant :

- Les dirigeants des sociétés d'Infopro Digital sont responsables et garants de l'engagement du Groupe en faveur de la protection des données personnelles ; à ce titre, la DPO (Data Protection Officer) et la General Counsel présentent, chaque année, au CEO, l'état de la conformité des traitements de données personnelles au niveau du Groupe et les priorités pour l'exercice en cours ;
- La DPO reporte à la General Counsel. Sa mission est de conseiller et accompagner, avec son équipe, les différentes entités d'Infopro Digital dans leur conformité ;

- Des référents pour la protection des données ont été nommés et sont chargés de veiller à la bonne application de la « Politique en matière de données personnelles » au sein de leurs business units/directions ;
- La DPO travaille en étroite collaboration avec le DSSI (Directeur de la sécurité des systèmes informatiques) du Groupe afin notamment d'analyser le contexte et la criticité des projets, de détecter et assurer la gestion des incidents de sécurité et des violations de données personnelles.

Tous les collaborateurs d'Infopro Digital sont sensibilisés aux enjeux et principes en matière de protection des données personnelles. Les nouveaux arrivants suivent cette formation en ligne au cours de leurs premières semaines au sein d'Infopro Digital. Ces sessions sont régulièrement conduites et mises à jour. Pour sensibiliser les équipes et suivre le taux de participation, nous utilisons notre outil d'apprentissage en ligne, LMS Infopro Digital Academy. Fin 2024, 75% de nos collaborateurs ont suivi et terminé cette formation.

La détection et la gestion des risques sont réalisées via des questionnaires et des analyses :

- des analyses privacy by design sont formalisées pour les nouveaux projets ;
- lorsque nous faisons appel à un prestataire, nous vérifions que ce dernier présente des garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles pour assurer la sécurité des traitements et qu'il met en place un contrat écrit ;
- avant de réaliser un transfert de données en dehors de l'Union européenne, nous nous assurons que le pays importateur bénéficie d'une décision

d'adéquation de la Commission européenne relative à sa réglementation sur la protection des données ou que l'entité importatrice a mis en œuvre des clauses contractuelles types (CCT) ;

- un processus est défini pour pouvoir réagir rapidement et de manière coordonnée en cas de violation de données personnelles.

Infopro Digital a mis en place la documentation des traitements, des outils et des procédures, conformément aux exigences réglementaires. Notamment :

- les traitements de données personnelles réalisés sont répertoriés dans notre registre centralisé dans un outil SaaS de gestion de la protection des données personnelles ;
- une Politique en matière de cookies a été définie et mise en œuvre afin d'assurer la gestion du consentement, via la plateforme de gestion du consentement (CMP) ;
- le Groupe est organisé pour permettre l'exercice effectif des droits des personnes concernées et assurer une réponse dans le respect du délai légal.

Certifications de nos entités

ISO 9001

HaynesPro BV est certifié ISO 9001:2015 (avec Bureau Veritas). Cette certification de son système de management de qualité valide son engagement à fournir des informations techniques automobiles de haute qualité pour l'entretien et la réparation des véhicules.

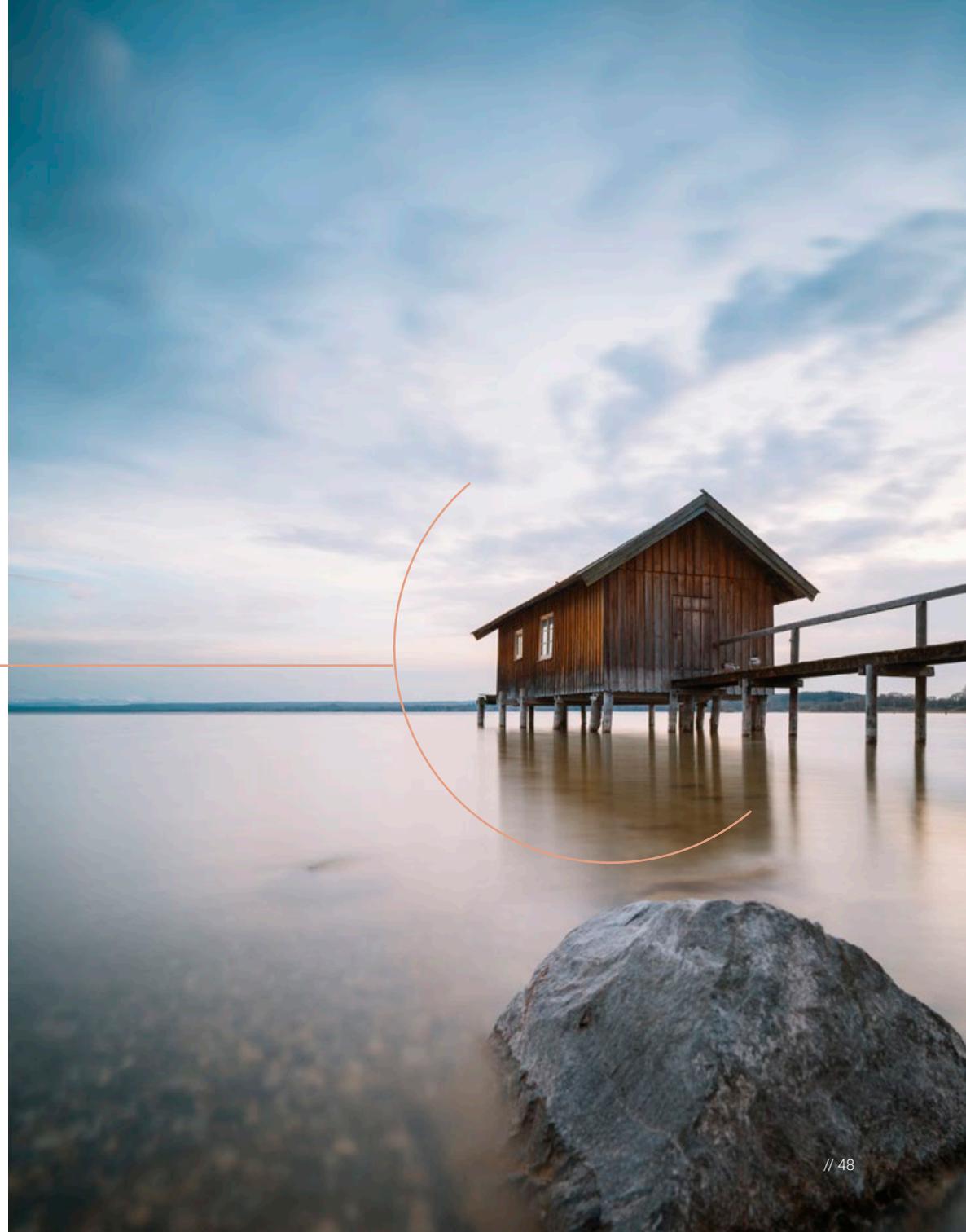
ISO 27001

Infopro Digital a obtenu le maintien de son certificat ISO 27001 pour sa filiale Red-on-line, délivré par AFNOR pour 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 20121

L'entité Built Environment Networking Ltd., organisatrice du salon UKREiiF au Royaume-Uni, est certifiée ISO 20121:2012 (par SGS), attestant de la mise en place d'un système de management responsable pour l'organisation de conférences, d'expositions et d'opportunités de networking, aussi bien en présentiel qu'en ligne.

Annexes



Méthode de collecte de données et d'analyse

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 la superficie (plus de 100 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 annuelle. 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 2024 au 31 décembre 2024.

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.

Données clés de la RSE

	2024
Ressources humaines	
% de femmes (Groupe)	51
% de femmes dans le management	44
% de femmes dans le top management	41
% de femmes au sein du comité exécutif	43
% de juniors (moins de 30 ans)	17
% de séniors (plus de 50 ans)	25
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	81
Nombre de stagiaires et apprentis	201
Turnover (%)	18,4
% de mobilités internes	13,6
Nombre d'heures de formation par salarié	8,14
Environnement	
Consommation totale d'électricité (MWh)	3 187
Empreinte carbone : scope 1 (tCO ₂ eq.)	1 692
Empreinte carbone : score 2 (tCO ₂ eq.)	749
Empreinte carbone : scope 3 (tCO ₂ eq.)	38 632
Émissions moyennes de GES du parc automobile (gCO ₂ /km)	101

Liste des sites inclus dans le rapport

Aix-en-Provence	France	Kingsgrove	Australie	Olivet	France
Adliswil	Suisse	Kornwestheim	Allemagne	Oyonnax	France
Amersfoort	Pays-Bas	Leusden	Pays-Bas	Paris (2 sites)	France
Antony (2 sites)	France	Leeds	Royaume-Uni	Saint-Denis de la Réunion	France
Bâle	Suisse	Limerick	Irlande	Sainte-Terre	France
Barcelone	Espagne	Lisbonne	Portugal	Salzbourg	Autriche
Berlin (2 sites)	Allemagne	Londres (2 sites)	Royaume-Uni	Schiphol	Pays-Bas
Bordeaux	France	Lviv	Ukraine	Shanghai	Chine
Bouguenais	France	Lyon (2 sites)	France	Sparkford	Royaume-Uni
Bruxelles	Belgique	Maidstone	Royaume-Uni	Swindon	Royaume-Uni
Bucarest (2 sites)	Roumanie	Monaco	Monaco	Tarbes	France
Celle	Allemagne	Münster	Allemagne	Tavagnacco	Italie
Ellesmere Port	Royaume-Uni	Nancy	France	Toulouse	France
Deventer	Pays-Bas	Nantes	France	Tunis	Tunisie
Hattersheim am Main	Allemagne	Nashville	Etats-Unis	Voiron	France
Gentilly	France	New York	Etats-Unis	Westlake Village	Etats-Unis
Hong Kong	Hong Kong (Chine)	Nürtingen	Allemagne	Vienne (2 sites)	Autriche
Ilkley	Royaume-Uni	Offenbach	Allemagne		

Index en références avec les normes GRI

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 ci-après qui répertorie les normes GRI et les informations utilisées dans le rapport. Il permet aux parties prenantes d'accéder aux informations dont elles ont besoin pour évaluer les performances de l'entreprise en matière de développement durable. Infopro Digital continuera d'améliorer ses rapports liés au développement durable dans les années à venir.

Déclaration d'utilisation Infopro Digital

GRI 1 utilisé GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Éléments d'information	Localisation
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	« Notre métier », « Notre mission et nos valeurs », « Méthode de collecte de données et d'analyse »
	2-2 Les entités incluses dans le reporting de durabilité	« Liste des sites inclus dans le rapport »
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	« Index en références avec les normes GRI », rapport annuel du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, esg@infopro-digital.com
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	« Notre mission et nos valeurs », « Notre métier »
	2-7 Employés	« Évolution et composition des effectifs »
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	« Gouvernance et management du groupe », « Gouvernance ESG »
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	« Gouvernance ESG »
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	« Notre approche de la durabilité », « ISO 14001 »
	2-23 Engagements sur les politiques	« Équités des pratiques commerciales et opérationnelles », « Achats responsables », « Sécurité de données et RGPD »
	2-24 Intégration des engagements des politiques	« Équités des pratiques commerciales et opérationnelles », « Achats responsables », « Sécurité de données et RGPD », « Impliquer nos équipes »
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	« Politique d'alerte professionnelle »
	2-27 Conformité aux lois et réglementations	« Gouvernance – s'assurer de la conformité de nos opérations »
2-30 Négociations collectives	« Dialogue social »	
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	« Matrice de matérialité et risques liés à la RSE », « Management des risques »
	3-2 Liste des thèmes pertinents	« Matrice de matérialité et risques liés à la RSE », « Management des risques »
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	« Notre approche de la durabilité », « Matrice de matérialité et risques liés à la RSE », « Données clés de la RSE »

Norme GRI	Éléments d'information	Localisation
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	« Management des risques », « Règles anti-corruption »
	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	« Règles anti-corruption »
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	« Responsabilité fiscale du Groupe »
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	« Données clés de la RSE »
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	« ISO 14001 »
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	« Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)	« Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	« Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-5 Réduction des émissions de GES	« Réduire nos émissions »
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	« Achats responsables »
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	« Évolution et composition des effectifs », « Développer et fidéliser les talents »
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	« Donner sa chance à chacun »
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	« Créer un environnement de travail propice au bien-être, à la santé et à la sécurité »
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	« Sécurité au travail »
	403-3 Services de santé au travail	« Santé et bien-être au travail »
	403-5 Formation des salariés à la santé et à la sécurité au travail	« Sécurité au travail »
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	« Santé et bien-être au travail »
	403-9 Accidents du travail	« Accidents de travail »
	403-10 Maladies liées au travail	« Accidents de travail »

Norme GRI	Éléments d'information	Localisation
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	« Données clés de la RSE »
	404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	« Favoriser l'évolution de carrière »
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	« Égalité des chances »
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	« Politique d'alerte professionnelle »
GRI 413 : 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	« Créer de la valeur durable pour nos communautés et pour la société »
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères sociaux	« Achats responsables »

Bilan carbone (GHG Protocol)

Tableau 1
Émissions de CO₂eq. par catégorie (en tCO₂eq.)

Catégories d'émissions (GHG Protocol®)	2024
Scope 1	
Émissions directes des sources fixes de combustion	259
Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1204,2
Émissions directes des procédés hors énergie	0
Émissions directes fugitives	228,5
Total Scope 1	1692
Scope 2	
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	749
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0
Total Scope 2	749

Catégories d'émissions (GHG Protocol®)	2024
Scope 3	
Achats de produits ou services	31698
Immobilisations de biens	2713
Émissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2	733
Transport de marchandise amont	0
Déchets générés par la production	256
Déplacements professionnels	582
Déplacements domicile-travail	2378
Actifs en leasing amont	0
Transport de marchandise aval	0
Traitement des produits vendus	0
Utilisation des produits vendus	0
Fin de vie des produits vendus	0
Leasing aval	0
Franchises	0
Investissements	0
Autres (amont et aval)	271,7
Total Scope 3	38 632
Total des scopes	41 073