



2	ÉDITO
3	AVANT-PROPOS
8	NOTRE APPROCHE DE LA DURABILITÉ
21	CULTIVER L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DE NOS ÉQUIPES
33	IMPULSER UNE DYNAMIQUE ENVIRONNEMENTALE POSITIVE
40	GOUVERNANCE – S'ASSURER DE LA CONFORMITÉ DE NOS OPÉRATIONS
46	CRÉER DE LA VALEUR DURABLE POUR NOS COMMUNAUTÉS ET POUR LA SOCIÉTÉ
57	ANNEXES



Chez Infopro Digital, nous sommes convaincus que la performance d'une entreprise se mesure autant à son impact économique qu'à sa contribution positive envers la société et l'environnement. Cette année a de nouveau été marquée par le développement et l'enrichissement de solutions destinées à accompagner nos communautés professionnelles dans leurs enjeux de transformation et l'atteinte de leurs objectifs RSE¹: mobilité moins carbonée dans l'automobile, construction plus durable, ou encore conformité et sécurité des opérations.

Nous avons, en 2024, achevé le premier cycle de nos engagements RSE en atteignant les objectifs définis en 2021. 2025 constitue le début d'un nouveau cycle qui se terminera en 2028. Ces nouveaux engagements sont plus ambitieux, afin d'ancrer l'ensemble de nos équipes et de nos activités dans une démarche d'amélioration continue. Ce cycle s'appuie notamment sur les résultats de notre première matrice de double matérialité. Notre ambition, pour la période 2025-2028, est d'offrir un environnement de travail épanouissant à nos collaborateurs dans lequel chacun a sa place, de continuer à réduire notre empreinte environnementale, notamment à travers la définition d'une trajectoire de réduction de nos émissions carbone scopes 1 et 2, et d'accroître notre contribution à la réussite de nos communautés professionnelles et à celle du tissu associatif local.

Nous sommes heureux de partager dans ce rapport ESG les réalisations de nos équipes qui ont rythmé l'année 2025.

Christophe Czajka,
Président exécutif

¹ Nous utilisons le terme commun ESG (environnement, social, gouvernance) pour décrire notre stratégie RSE. Les deux termes utilisés dans ce document sont interchangeables.

Avant-propos

Après des consultations avec le Conseil européen et le Parlement européen, la Commission européenne a engagé une révision du cadre de reporting de durabilité introduit par la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), via les directives dites « Omnibus ». Ces évolutions visent à clarifier, simplifier et préciser davantage le contenu ainsi que le calendrier des exigences de reporting de durabilité au niveau européen.

Dans ce contexte réglementaire en évolution et au regard de sa taille, Infopro Digital entre dans le champ d'application de la CSRD, avec une première publication obligatoire attendue au titre de l'exercice 2027. En anticipation de ces exigences réglementaires, le Groupe a engagé une démarche structurée et progressive d'alignement de sa gouvernance ESG, de sa gestion des risques et de son cadre de reporting.

Infopro Digital a ainsi décidé :

- D'aligner progressivement ses processus internes, sa gouvernance et ses pratiques de reporting sur les exigences de la CSRD et des ESRS, en amont de son premier cycle de reporting obligatoire, en commençant par la mise en œuvre d'une analyse de double matérialité ;
- De maintenir la publication d'un rapport de durabilité sur une base volontaire pendant la période de transition ;
- De mettre en place un cadre interne de reporting qui, à ce stade, ne constitue pas encore une déclaration de durabilité conforme à la CSRD.

Ce cadre de reporting repose notamment sur :

- Une analyse de double matérialité intégrant les principes clés de l'ESRS 1 et tenant compte des évolutions et initiatives de simplification en cours au niveau européen. Le Groupe prévoit de faire examiner cette analyse par un tiers indépendant avant fin 2026 ;

- La continuité des pratiques de reporting précédentes afin d'assurer la cohérence et la comparabilité des informations publiées dans le temps ;
- Les attentes des partenaires financiers et des parties prenantes, y compris les exigences et référentiels d'évaluation ESG ;
- L'application de méthodologies de reporting ESG reconnues, lorsque pertinentes, afin de renforcer la robustesse et la fiabilité des informations publiées.

Infopro Digital continuera de suivre les évolutions réglementaires, notamment la finalisation des ESRS révisés, et adaptera progressivement son cadre de reporting en conséquence.

Au-delà des exigences réglementaires, le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques de reporting ESG et de transparence sur sa performance extra-financière. Infopro Digital considère que la création de valeur durable à long terme repose sur l'intégration des enjeux ESG dans sa stratégie, sa gouvernance et ses opérations, en complément d'une performance financière solide.

Avertissement

Le présent document a été préparé par Infopro Digital dans le seul objectif d'assurer la transparence vis-à-vis de ses parties prenantes, dans le cadre de sa démarche volontaire de reporting ESG. Il ne constitue pas une déclaration de durabilité établie conformément à la CSRD, ni une information réglementée au sens des réglementations applicables aux marchés financiers.

Les informations présentées reposent sur les données, méthodologies et hypothèses disponibles à la date du reporting. Elles sont susceptibles d'évoluer en fonction des cadres réglementaires, des méthodologies et des processus internes. Aucune assurance n'a été fournie sur ce document, qui ne constitue pas le produit d'une mission de certification ou d'audit.

Chiffres clés 2025

SOCIAL

4077
collaborateurs

77
nationalités

6,3%
des postes disponibles
ont été pourvus grâce
à la mobilité interne

7,1%
de nos collaborateurs
ont été promus

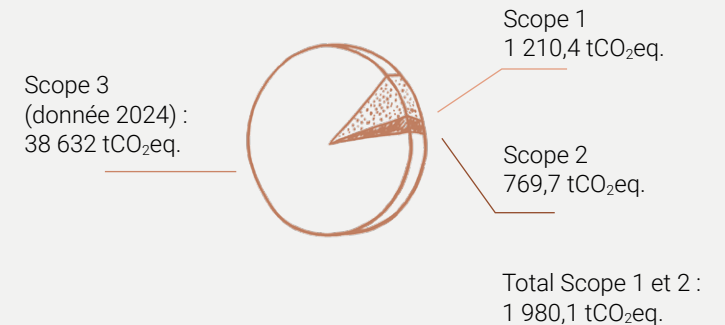
50%
de femmes

50%
d'hommes

9
associations soutenues
pour agir sur
l'employabilité
et le retour à l'emploi

ENVIRONNEMENT

Émissions de gaz à effet de serre (GES)



GOVERNANCE

74% de collaborateurs formés à la protection des données en 2025



Nos métiers

Infopro Digital est un groupe européen de solutions d'information B2B présent dans 26 pays. Selon nous, le développement des communautés professionnelles constitue un moteur de croissance et un marqueur de vitalité économique et sociale. Nous intervenons dans cinq grands secteurs : construction & secteur public, automobile, risques & assurances, industrie et distribution, à travers des marques reconnues sur leurs marchés. Celles-ci proposent des solutions adaptées aux besoins de décision, de performance et de mise en relation des professionnels.

Grâce à leurs expertises sectorielles, nos équipes développent des solutions innovantes combinant contenus experts, données fiables et technologies avancées. Elles couvrent :

- Des médias spécialisés, des plateformes d'abonnement et des événements professionnels ;
- Des logiciels métiers, bases de données techniques, réglementaires et de conformité ;
- Des outils de productivité et solutions digitales pour optimiser les opérations et accélérer la transformation ;
- Des solutions de vente et marketing, incluant la publicité ciblée, la génération de leads et des salons professionnels.

Nos offres permettent à nos clients d'identifier de nouvelles opportunités, de développer leurs réseaux professionnels et d'améliorer durablement leur performance.

Missions & valeurs

Notre mission est de créer 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.

Notre modèle repose sur les expertises métiers de nos équipes et sur deux lignes de business complémentaires :

- Technology Solutions
- Information & Connection

Nos solutions aident nos clients à :

- Prendre rapidement des décisions éclairées, en leur fournissant des informations pertinentes et à jour ;
- Entretenir 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.

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.

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.

Au sein d'Infopro Digital, des collaborateurs de 77 nationalités différentes travaillent ensemble. Nous nous efforçons de créer un environnement où chaque individu se sent respecté et valorisé. Nous mettons en place des actions autour des 4 axes prioritaires : égalité professionnelle, emploi des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

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.

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.



Gouvernance et management du Groupe

Comité exécutif

Le Groupe est dirigé par les membres de son Comité exécutif (composition en avril 2026) :



Christophe Czajka
Founder and
Executive Chairman



Julien Elmaleh
Chief Executive
Officer



Isabelle André
Information &
Connection - France,
Marketplaces



Séverine Bersauter
Chief Financial
Officer



Nathalie Curvat
Industry
Tradeshows



Edwin Dolan
Corporate
Development



Sajid Fayyaz
Chief Technical
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



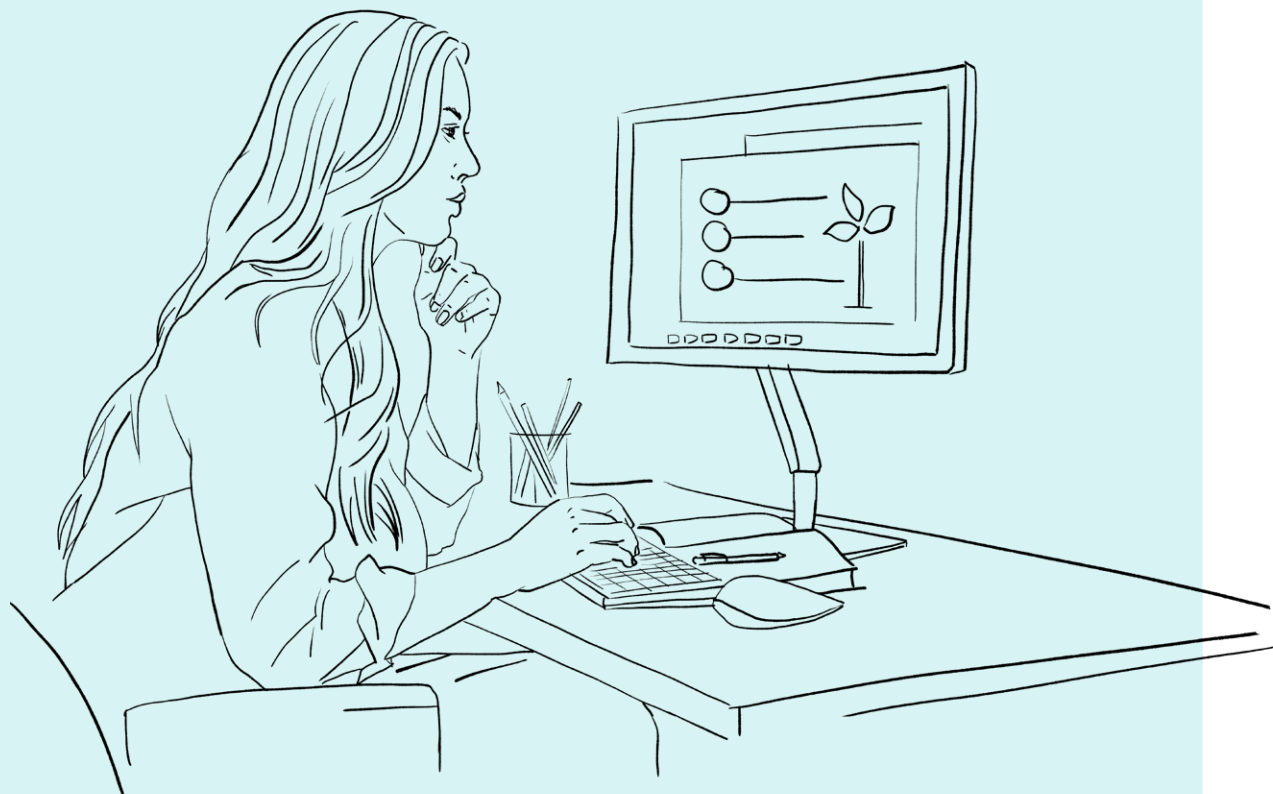
Régis Sandrin
Automotive
Software & Data



Ben Wood
Information &
Connection –
Risk Global

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration du Groupe est composé de huit membres, dont sept hommes et une femme.



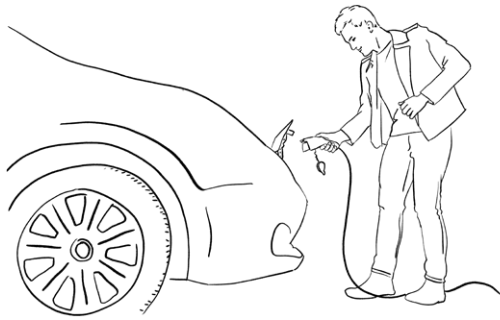
Notre approche de la durabilité

En 2025, nous avons réalisé notre première analyse de double matérialité, menée à l'échelle du Groupe. Cette démarche nous a permis d'identifier nos impacts, risques et opportunités, ainsi que les enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance les plus significatifs pour nos activités et nos parties prenantes.

Sur cette base, nous avons défini de nouveaux objectifs ESG (environnementaux, sociaux, et de gouvernance) pour la période 2025-2028, qui se traduisent par des engagements vis-à-vis de nos collaborateurs, de l'environnement et de la société, ainsi que par des principes de gouvernance et de responsabilité. Un ensemble d'indicateurs mesurables y est associé afin de suivre notre progression.

Notre politique ESG repose sur trois piliers :

1



Réduire notre empreinte environnementale

Le Groupe poursuit sa démarche environnementale engagée depuis 2015, certifiée ISO 14001, dans une logique d'amélioration continue. Nos priorités couvrent la réduction de nos émissions carbone, l'amélioration de l'impact environnemental de nos infrastructures IT, ainsi que la promotion de pratiques responsables auprès de nos communautés professionnelles à travers nos logiciels, médias et événements professionnels.

De ce fait, les nouveaux objectifs incluent des actions renforcées en matière de trajectoire carbone, de sensibilisation interne à l'environnement et d'intégration d'indicateurs de suivi environnementaux dans nos activités.

2



Favoriser l'égalité des chances, l'inclusion et l'engagement des équipes

Nous plaçons l'épanouissement professionnel de nos équipes et le soutien aux communautés locales au cœur de notre démarche de durabilité. Nos objectifs pour la période 2025-2028 visent à donner sa chance à chacun, à cultiver le développement des compétences, à offrir des parcours professionnels enrichissants, et à favoriser la qualité de vie au travail.

Notre engagement sociétal se traduit également par le soutien à des associations œuvrant pour l'employabilité et le retour à l'emploi dans la majorité des pays où nous sommes présents, avec l'ambition d'étendre progressivement nos programmes de mécénat de compétences et de mobilisation des collaborateurs.

3



Conduire nos activités avec intégrité, responsabilité et sécurité

Infopro Digital applique des standards élevés en matière d'éthique, de conformité et de gestion des risques. Cette approche couvre notamment la cybersécurité, la protection des données personnelles, la gestion des risques opérationnels, la continuité d'activité ainsi que le déploiement de pratiques d'achats responsables.

Les objectifs 2025-2028 portent sur la couverture des formations liées à la conformité, le déploiement des dispositifs de cybersécurité et de continuité d'activité à l'échelle du Groupe, et le suivi de nos fournisseurs pour garantir des pratiques responsables sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Matrice de double matérialité

Informations générales

Base générale de préparation

Les données quantitatives et qualitatives présentées dans ce document couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. Sauf indication contraire, les informations sont présentées sur une base consolidée au niveau du Groupe.

En conséquence :

- L'analyse des risques couvre 100 % du périmètre de consolidation, conformément au périmètre organisationnel retenu pour l'analyse de double matérialité ;
- Les données environnementales, notamment la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre, sont établies à partir des données disponibles sur l'ensemble des activités du Groupe, en combinant des données mesurées et, le cas échéant, des estimations fondées sur des hypothèses raisonnables et documentées ;
- Les données sociales et de gouvernance sont reportées pour les entités pleinement consolidées sur la période de reporting, sauf indication contraire.

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées conformément à la méthodologie du GHG Protocol, sur la base de données d'activité, d'analyses de cycle de vie lorsque disponibles, et, le cas échéant, de facteurs d'émission proxy ou monétaires. Pour l'exercice 2025, le Groupe reporte uniquement les émissions des scopes 1 et 2.

Les incertitudes méthodologiques, notamment celles liées aux calculs d'émissions (facteurs d'émission, hypothèses et estimations), sont considérées comme limitées et cohérentes

avec les meilleures méthodologies et pratiques sectorielles actuellement disponibles.

Les rubriques environnementales, sociales et de gouvernance du rapport ESG d'Infopro Digital présentent des informations relatives aux politiques, actions, indicateurs et objectifs associés aux impacts, risques et opportunités (IRO) matériels du Groupe, le cas échéant. Lorsqu'aucun calendrier spécifique n'est défini, les actions correspondantes sont considérées comme s'inscrivant dans des processus de gestion continue.

Analyse de matérialité précédente

Les risques liés à la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) d'Infopro Digital ont été cartographiés pour la première fois en 2020 et mis à jour fin 2021 afin de mieux intégrer les enjeux liés au changement climatique, à la gestion des talents et à la cybersécurité.

Cette évaluation couvrait l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe ainsi que les enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux, droits humains et lutte contre la corruption. Elle a permis d'identifier trois risques principaux et onze enjeux RSE prioritaires, intégrés dans la première matrice de matérialité publiée dans les rapports ESG du Groupe depuis 2021. Cette matrice est restée valable jusqu'à fin 2024.

Dans le cadre de la préparation de sa nouvelle politique RSE et de ses engagements pour la période à venir, Infopro Digital a lancé une nouvelle analyse de double matérialité à la fin de l'année 2024.

Processus d'analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité menée par Infopro Digital a été réalisée conformément aux principes de la CSRD et des normes européennes de reporting de durabilité (ESRS). La méthodologie a été conçue afin de garantir la robustesse, la traçabilité et l'auditabilité de l'analyse, en combinant analyse documentaire, engagement des parties prenantes, évaluations quantitatives et qualitatives et validation par le management. L'analyse sera revue par un tiers externe en 2026 pour valider la démarche.

Périmètre organisationnel

L'analyse a couvert l'intégralité du périmètre de consolidation d'Infopro Digital, tel que défini dans ses états financiers consolidés. Elle a inclus :

- L'ensemble des filiales consolidées et des entités contrôlées ;
- L'ensemble des unités opérationnelles et des activités du Groupe ;
- L'ensemble des zones géographiques dans lesquelles le Groupe opère, sans limitation.

Le niveau des risques et des opportunités a été pondéré en fonction de la contribution relative de chaque segment en termes de chiffre d'affaires et d'effectifs. Le périmètre de l'analyse a été soigneusement aligné avec le périmètre de reporting financier afin d'assurer la cohérence entre les informations de durabilité publiées et les données financières consolidées.

Couverture de la chaîne de valeur

L'analyse a pris en compte, de manière pertinente et proportionnée, les impacts, risques et opportunités sur l'ensemble de la chaîne de valeur amont et aval du Groupe. La chaîne de valeur amont comprend les fournisseurs directs et indirects (principalement de rang 1, mais également certains fournisseurs de rang 2, notamment pour l'activité salons), les sous-traitants, les partenaires et les distributeurs. La chaîne de valeur aval inclut les clients directs d'Infopro Digital ainsi que l'ensemble de la chaîne de valeur des salons professionnels, y compris, sans s'y limiter, les visiteurs. Des entretiens dédiés et des enquêtes auprès des parties prenantes ont été menés afin d'assurer une intégration robuste des perspectives de la chaîne de valeur dans l'analyse des impacts, risques et opportunités - IRO (voir page 17).

Le processus d'analyse de double matérialité a été structuré en cinq étapes principales :

ÉTAPE 1

Établissement d'un état des lieux via une revue documentaire

La première phase du processus a consisté à établir un état des lieux exhaustif à travers l'analyse des documents internes existants (politiques et procédures du Groupe, rapports ESG, codes de conduite et chartes, documentation achats, données quantitatives disponibles et indicateurs de performance, etc.) ainsi que de sources externes pertinentes.

Cette revue avait pour objectifs :

- D'identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) déjà pris en compte par le Groupe ;
- D'analyser les indicateurs actuellement suivis ;
- D'examiner les objectifs déjà définis ;
- De détecter d'éventuelles lacunes ou incohérences ;
- D'identifier les impacts perçus de manière externe ainsi que les enjeux réputationnels pertinents pour le Groupe.

ÉTAPE 2

Identification et qualification des impacts via l'engagement interne

La deuxième phase a porté sur l'identification et la qualification des impacts de durabilité à travers les activités du Groupe, ses principales fonctions et ses zones géographiques.

Au total, 24 entretiens internes semi-directifs ont été menés, d'une durée moyenne d'1 heure et 15 minutes. Ces entretiens reposaient sur une approche structurée d'auto-évaluation et ont couvert un panel représentatif de profils, comprenant notamment :

- Le Président exécutif et le Directeur général ;
- Les membres du Comité exécutif ;
- Des responsables de filiales internationales (DACH et Tunisie) ;

- L'équipe ESG ;
- Des responsables d'activités opérationnelles exposées aux enjeux ESG (par exemple : Directeur technique des salons, Directeur des achats Groupe, etc.) ;
- Des responsables de fonctions liées à la gestion des risques (par exemple : Facility Management, immobilier).

Ces entretiens ont permis d'identifier les impacts positifs et négatifs, réels et potentiels, associés aux opérations du Groupe et à sa chaîne de valeur. Afin de renforcer et d'élargir le périmètre des impacts identifiés, un questionnaire en ligne a été diffusé auprès des managers de niveau N-1 du Comité exécutif. Cinquante réponses ont été collectées, représentant environ 60 % de la population cible.

ÉTAPE 3

Confrontation avec la perspective de la chaîne de valeur

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, Infopro Digital a mis en œuvre une démarche structurée et participative, accompagnée par un cabinet de conseil indépendant, afin de garantir la robustesse de la méthodologie et la fiabilité des contributions des parties prenantes.

Cette démarche a notamment inclus :

- L'élaboration d'une cartographie exhaustive des parties prenantes pertinentes ;
- La conception et la diffusion de questionnaires adaptés portant sur les principaux enjeux ESG, notamment les actions, défis, attentes et niveaux d'ambition ;
- Une consultation de 14 parties prenantes externes (clients, fournisseurs, actionnaires, membres du Conseil d'administration et parties prenantes financières) à travers 13 entretiens approfondis avec des représentants des organisations sélectionnées, d'une durée d'au moins une heure chacun.

Cette approche a été complétée par une revue documentaire des politiques et engagements des parties prenantes sur les principaux enjeux ESG, en particulier en matière de stratégie climatique, ainsi que par une analyse des meilleures pratiques sectorielles.

Les résultats de ces travaux ont permis à Infopro Digital de formaliser les attentes des parties prenantes sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, ainsi que leur perception des principaux impacts ESG du Groupe. Ces enseignements ont été partagés avec la Direction générale et intégrés directement dans l'analyse de double matérialité.

ÉTAPE 4

Analyses thématiques et sectorielles approfondies

Afin de renforcer la robustesse de l'analyse, des études thématiques et sectorielles ciblées ont été menées sur des enjeux identifiés comme potentiellement matériels. Ces analyses ont permis d'assurer la pertinence sectorielle et l'alignement avec les évolutions réglementaires et les attentes émergentes du marché.

ÉTAPE 5

Formalisation, hiérarchisation et validation des IRO

L'ensemble des impacts identifiés a été consolidé au sein d'un inventaire structuré des impacts, risques et opportunités (IRO). Un premier exercice de notation et de hiérarchisation a été réalisé sur la base :

- Des critères de gravité et de probabilité ;
- De l'exposition financière et des implications stratégiques.

Lorsque cela était possible, l'analyse a combiné jugement d'expert qualitatif et données quantitatives afin de garantir une évaluation équilibrée et auditable.

Cette analyse des risques ESG a ensuite été discutée lors de réunions avec des membres du Comité

exécutif afin d'affiner les niveaux de risques, en s'appuyant également sur les données qualitatives recueillies lors des quatre étapes précédentes. L'analyse finale des IRO a été validée au niveau du Groupe avant sa présentation au Conseil d'administration, garantissant une gouvernance appropriée et la traçabilité des décisions.

Ce processus a permis d'assurer la traçabilité, la documentation et la validation interne de la gouvernance, conformément aux attentes méthodologiques des ESRS, notamment en matière :

- D'identification des enjeux de durabilité ;
- De hiérarchisation fondée sur des données quantitatives et qualitatives (activités, chaîne de valeur, rapports de pairs, études sectorielles et consultation des parties prenantes internes et externes) ;
- D'évaluation de la gravité et de la probabilité des impacts, risques et opportunités ;
- D'implication des dirigeants exécutifs dans l'affinement des niveaux de risques ;
- De validation par le Président exécutif et le Directeur général avant adoption par le Conseil d'administration.

Pour certains enjeux, lorsque les données disponibles étaient limitées, l'expérience approfondie des managers a été jugée suffisante pour apprécier le niveau de risque ou d'opportunité pour le Groupe.

Dans le cadre de cette analyse, chaque IRO a été examiné pour voir s'il s'appliquait à l'ensemble du Groupe ou uniquement à certains pays et/ou activités. La méthodologie d'analyse de double matérialité a été mise à jour en décembre 2025 afin de refléter l'évolution de l'ESRS 1.

Enfin, elle a intégré les meilleures pratiques de marché issues de la publication des premiers rapports de durabilité CSRD ainsi que des lignes directrices relatives à la double matérialité publiées par les autorités de régulation néerlandaises et françaises.

Matrice de double matérialité d'Infopro Digital

La matrice de double matérialité présentée dans cette partie reflète les résultats du processus d'analyse structuré mis en œuvre par le Groupe. Elle offre une représentation visuelle des enjeux de durabilité identifiés comme pertinents pour Infopro Digital, en tenant compte à la fois de la matérialité d'impact et de la matérialité financière. La matrice de double matérialité met ainsi en évidence les enjeux ESG considérés comme les plus significatifs pour Infopro Digital et constitue le fondement de la hiérarchisation des enjeux de durabilité au sein de la feuille de route ESG du Groupe ainsi que de ses futurs rapports CSR.

- Les risques et impacts ESG ont été regroupés en thématiques de matérialité structurées, pertinentes au regard des activités d'Infopro Digital, de ses plans d'action ESG et de la compréhension des parties prenantes.
- Pour chaque thématique, les niveaux d'impact et de risque ESG sont issus de l'analyse des impacts, risques et opportunités (IRO).
- Le positionnement au sein de la matrice de double matérialité reflète une combinaison du niveau d'impact (axe vertical) et du niveau de risque (axe horizontal).

Tableau - Nos enjeux matériels

Voici la présentation des enjeux matériels, fondée sur les impacts, risques et opportunités identifiés à l'issue de l'analyse de double matérialité :

Enjeu matériel	Périmètre	Description de l'enjeu matériel	Référence ESRS
Décarbonation et adaptation au changement climatique	Amont / Activités propres / Aval	Cet enjeu porte sur la gestion et la réduction des émissions de gaz à effet de serre associées aux opérations et à la chaîne de valeur d'Infopro Digital, notamment la consommation d'énergie liée aux bureaux, aux infrastructures et aux déplacements. Il couvre également l'approche du Groupe en matière d'adaptation au changement climatique, y compris l'évaluation et la gestion des risques physiques et de transition, ainsi que les pratiques de gestion durable des sites.	E1
Événements durables	Amont / Activités propres / Aval	Cet enjeu concerne les impacts environnementaux liés à l'organisation d'événements professionnels et de salons. Il inclut la gestion des déchets, l'utilisation et la réutilisation des matériaux (notamment les stands), la logistique.	E1 / E5
Services numériques durables et Green IT	Amont / Activités propres / Aval	Cet enjeu porte sur l'empreinte environnementale des activités numériques et des infrastructures IT du Groupe, notamment la consommation d'énergie et d'eau ainsi que les émissions de gaz à effet de serre associées aux centres de données, aux services cloud et aux plateformes numériques. Il inclut également les initiatives visant à améliorer l'efficacité environnementale des services numériques.	E1 / E5
Développement des talents et formation	Activités propres	Cet enjeu concerne le développement des compétences et des expertises des collaborateurs à travers la formation, le développement professionnel et l'apprentissage continu. Il vise à soutenir l'adaptation des collaborateurs aux évolutions technologiques et aux besoins du marché, tout en contribuant à la performance durable du Groupe.	S1
Diversité, inclusion et égalité des chances	Activités propres	Cet enjeu vise la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances au sein des effectifs, conformément aux principes de pratiques d'emploi équitables et non discriminatoires. Il inclut notamment la création d'environnements de travail inclusifs, le soutien aux personnes en situation de handicap ou atteintes de maladies de longue durée, ainsi que l'égalité d'accès au recrutement et à l'évolution professionnelle.	S1

Tableau - Nos enjeux matériels (suite)

Enjeu matériel	Périmètre	Description de l'enjeu matériel	Référence ESRS
Engagement des collaborateurs	Activités propres	Cet enjeu concerne les actions du Groupe visant à favoriser l'engagement des collaborateurs et à maintenir un dialogue constructif avec les salariés et leurs représentants. Il inclut les initiatives destinées à promouvoir un environnement de travail positif, à renforcer la communication interne et à soutenir un dialogue social efficace.	S1
Santé et sécurité des collaborateurs	Activités propres	Cet enjeu porte sur la protection de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail. Il inclut la mise en œuvre de politiques, procédures et mesures de prévention visant à garantir des conditions de travail sûres et à soutenir le bien-être des collaborateurs.	S1
Santé et sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur et sécurité des visiteurs	Amont / Aval	Cet enjeu concerne les conditions de santé et de sécurité des travailleurs impliqués dans la chaîne de valeur d'Infopro Digital, en particulier les sous-traitants et prestataires intervenant dans les activités liées aux événements. Il inclut également la sécurité et la sûreté des visiteurs participant aux salons et événements professionnels organisés par le Groupe.	S2 / S4
Qualité et transparence de l'information	Aval	Cet enjeu porte sur la responsabilité liée à la production et à la diffusion d'informations professionnelles via les médias, plateformes et événements du Groupe. Il couvre la fiabilité, l'exactitude et la transparence des informations mises à disposition des audiences et communautés professionnelles.	S4
Protection des données et cybersécurité	Activités propres / Aval	Cet enjeu concerne la protection des données personnelles et la sécurité des systèmes et plateformes numériques du Groupe. Il inclut la conformité aux réglementations en matière de protection des données ainsi que la mise en œuvre de mesures visant à prévenir, détecter et traiter les risques de cybersécurité.	G1
Gouvernance d'entreprise et sensibilisation des collaborateurs	Activités propres	Cet enjeu concerne le cadre de gouvernance qui guide les activités du Groupe, incluant l'éthique des affaires, la prévention de la corruption et les programmes de sensibilisation des collaborateurs visant à assurer la conformité aux politiques internes et aux exigences réglementaires.	G1
Politique d'achats responsables	Amont / Activités propres	Cet enjeu vise l'intégration des considérations environnementales, sociales et éthiques dans les pratiques d'achats. Il inclut les démarches d'achats responsables, la gestion des relations fournisseurs et la maîtrise des risques ESG au sein de la chaîne de valeur du Groupe.	G1

Matrice de double matérialité

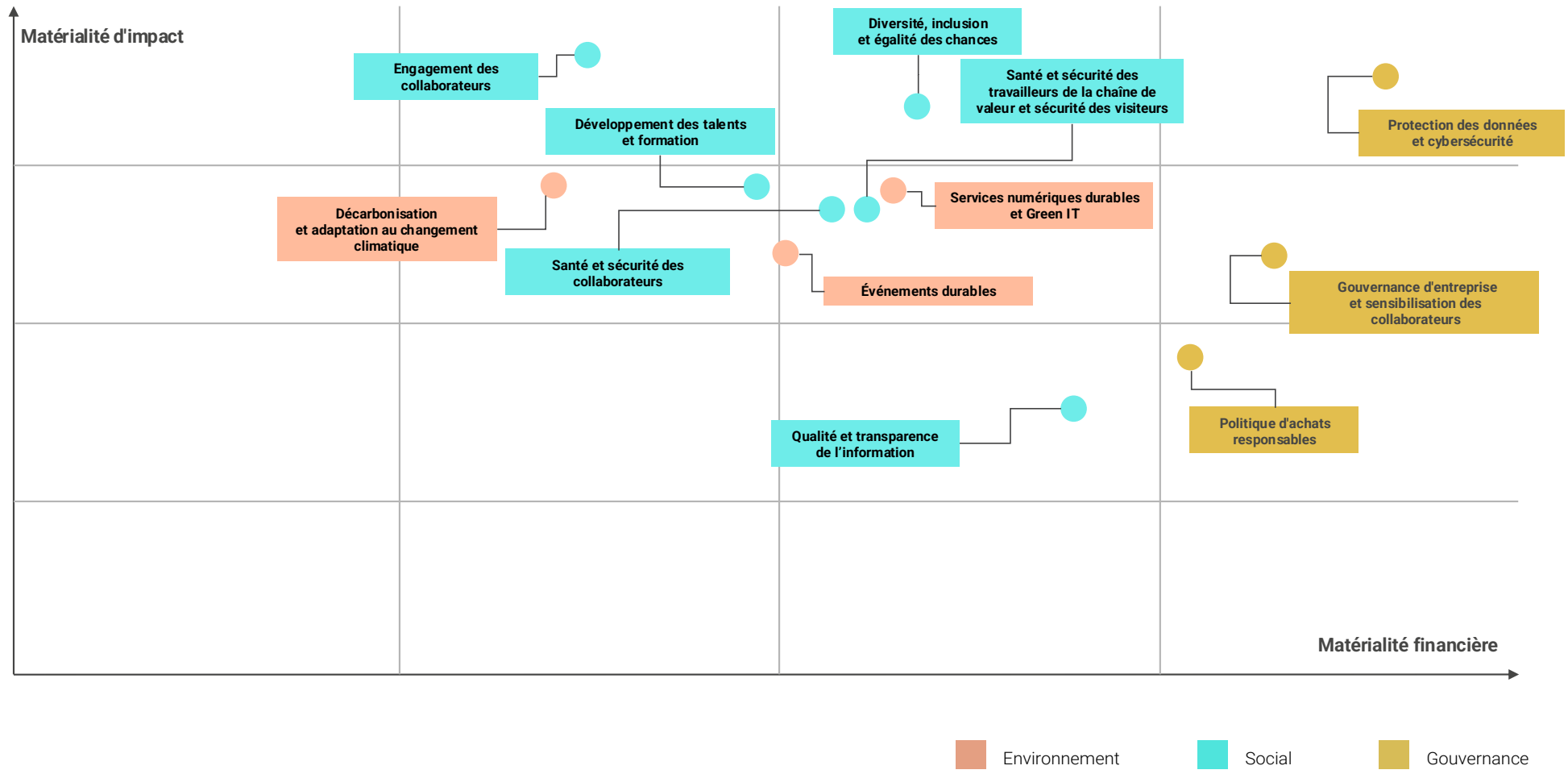


Tableau - Justification de la matérialité des enjeux

Enjeu de durabilité	Référence ESRS	Justification de la matérialité
Décarbonation et adaptation au changement climatique	E1 – Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités du Groupe génèrent des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux opérations, aux déplacements et aux sites. Le renforcement des exigences réglementaires et des attentes des clients en matière de transition climatique entraîne également des implications financières et stratégiques potentielles. • Impacts liés aux émissions de GES et à la consommation énergétique / Risques liés aux réglementations sur la transition climatique, à l'augmentation du prix du carbone et aux événements climatiques extrêmes susceptibles d'affecter les opérations et les événements.
Événements durables	E1 – Changement climatique / E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> • L'organisation d'événements peut générer des impacts environnementaux liés aux déchets, à la logistique, aux déplacements et à l'utilisation de matériaux (stands). Le renforcement des attentes des clients et des régulateurs en matière de durabilité est susceptible d'influencer les pratiques opérationnelles et les modèles économiques. • Impacts environnementaux liés à la production de déchets et à la logistique / Risques liés aux exigences réglementaires et à l'augmentation des attentes en matière de durabilité des événements.
Services numériques durables et Green IT	E1 – Changement climatique / E5 – Utilisation des ressources	<ul style="list-style-type: none"> • Les services numériques reposent sur des infrastructures énergivores telles que les centres de données et les services cloud. La prise de conscience croissante de l'empreinte environnementale du numérique et l'évolution du cadre réglementaire créent à la fois des risques opérationnels et des opportunités de développement de solutions numériques plus durables. • Impacts environnementaux liés à la consommation d'énergie, d'eau et aux émissions de GES des infrastructures numériques / Risques liés à la disponibilité des ressources, à la scalabilité et au coût global des infrastructures cloud et IA.
Développement des talents et formation	S1 – Personnel propre	<ul style="list-style-type: none"> • La performance du Groupe repose fortement sur l'expertise de ses collaborateurs. Le développement continu des compétences est essentiel pour faire face aux évolutions technologiques et maintenir la compétitivité. • Impacts liés au développement des compétences et à l'employabilité / Risques liés à l'attractivité, à la rétention des talents et à une montée en compétences insuffisante face aux évolutions technologiques et sectorielles.
Diversité, inclusion et égalité des chances	S1 – Personnel propre	<ul style="list-style-type: none"> • Les pratiques d'emploi inclusives contribuent au bien-être des collaborateurs et à la performance organisationnelle. Cet enjeu influence également l'attractivité de l'employeur, la fidélisation des talents et la réputation du Groupe. • Impacts sociaux liés à l'égalité des chances et à des environnements de travail inclusifs / Risques liés aux attentes réglementaires et aux difficultés d'attraction des talents.
Engagement des collaborateurs (y compris dialogue social)	S1 – Personnel propre	<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement des collaborateurs est un facteur clé de maintien d'une main-d'œuvre performante et d'une culture organisationnelle positive, pouvant influencer la performance opérationnelle et la rétention. • Impacts liés au bien-être, à l'engagement et à la culture d'entreprise / Risques liés au désengagement ou à des insuffisances en matière de communication interne.

Tableau - Justification de la matérialité des enjeux (suite)

Enjeu de durabilité	Référence ESRS	Justification de la matérialité
Santé et sécurité des collaborateurs	S1 – Personnel propre	<ul style="list-style-type: none"> • La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs constitue une responsabilité fondamentale. Bien que les activités du Groupe présentent des risques opérationnels directs limités, les mesures de prévention demeurent essentielles. • Impacts liés à la santé physique et mentale / Risques liés aux incidents sur le lieu de travail, à la sécurité lors des événements et aux déplacements professionnels.
Santé et sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur et sécurité des visiteurs	S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur / S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités liées aux événements impliquent des sous-traitants et des interactions avec les visiteurs. Garantir des conditions de travail sûres et la sécurité des visiteurs est essentiel pour prévenir les incidents et maintenir la confiance des partenaires et des clients. • Impacts liés aux conditions de travail des sous-traitants / Risques liés aux incidents de sécurité, à une supervision insuffisante des prestataires et à la sécurité physique des visiteurs.
Qualité et transparence de l'information	S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"> • En tant que fournisseur d'informations professionnelles et de services médias, la fiabilité et la transparence des informations diffusées par le Groupe peuvent influencer la prise de décision des professionnels et sa crédibilité sur le marché. • Impacts liés à la diffusion d'informations professionnelles / Risques liés à la diffusion d'informations inexacts ou trompeuses, susceptibles d'affecter la réputation et la confiance des parties prenantes.
Protection des données et cybersécurité	S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux / G1 – Conduite des affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Les plateformes numériques et bases de données impliquent le traitement de données personnelles et professionnelles. Les menaces de cybersécurité et les exigences réglementaires en matière de protection des données représentent des risques opérationnels, réglementaires et réputationnels majeurs. • Impacts liés à la protection des données / Risques liés aux violations de données, aux incidents de cybersécurité ou à la non-conformité au RGPD ou aux réglementations relatives à l'IA.
Gouvernance d'entreprise et sensibilisation des collaborateurs (éthique et corruption)	G1 – Conduite des affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Une conduite éthique des affaires et des pratiques de prévention de la corruption sont essentielles pour maintenir la confiance des parties prenantes et assurer une gouvernance responsable. • Impacts liés à la conduite des affaires et à la culture organisationnelle / Risques liés aux comportements non éthiques, à la corruption, aux conflits d'intérêts ou à un manque de sensibilisation aux règles éthiques.
Politique d'achats responsables	G1 – Conduite des affaires / S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> • Le Groupe collabore avec de nombreux fournisseurs et partenaires. Des pratiques d'achats responsables sont nécessaires pour maîtriser les risques ESG de la chaîne d'approvisionnement et renforcer des relations durables. • Impacts liés aux pratiques fournisseurs et à l'approvisionnement responsable / Risques liés à la conformité des fournisseurs aux exigences ESG, ainsi qu'aux pratiques de paiement et à la transparence des achats.

Processus de suivi et de mise à jour de la double matérialité

Infopro Digital entend maintenir son analyse de double matérialité comme un processus dynamique, faisant l'objet de revues régulières afin de garantir son alignement continu avec les activités du Groupe, sa stratégie ainsi que l'évolution des exigences réglementaires et des attentes du marché. L'analyse sera mise à jour en cas de modification significative du périmètre d'activités du Groupe ou de sa structure organisationnelle et/ou financière, afin d'assurer la pertinence durable des enjeux matériels identifiés. Entre ces cycles de révision, le Groupe assurera un suivi de l'évolution des enjeux ESG matériels au moyen d'un dispositif de pilotage reposant sur le suivi d'indicateurs pertinents et un dialogue régulier avec les principales parties prenantes. Ce suivi permettra d'identifier les enjeux émergents ou les évolutions significatives susceptibles de nécessiter une réévaluation anticipée de la matérialité. Par ailleurs, des plans d'action associés aux enjeux matériels identifiés devraient être définis à compter de 2026. Ils seront accompagnés d'un nombre croissant d'indicateurs destinés à suivre leur mise en œuvre et leur efficacité dans le temps.

Intérêts et points de vue des parties prenantes

Infopro Digital reconnaît que l'engagement structuré et continu de ses parties prenantes constitue un levier essentiel de sa stratégie de création de valeur à long terme et de durabilité. Les intérêts et les perspectives de ses principales parties prenantes contribuent à l'identification et à l'évaluation de ses impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, et éclairent ses processus de décision stratégique. Le Groupe entretient un dialogue régulier avec ses parties prenantes dans le cadre de ses différentes activités et fonctions, au moyen de dispositifs de concertation formels et informels. Les parties prenantes sont identifiées et priorisées en fonction de leur pertinence au regard des activités d'Infopro Digital et de l'importance des impacts du Groupe à leur égard, conformément aux exigences des ESRS.

Tableau - Dispositif d'engagement des parties prenantes

Partie prenante clé	Processus d'engagement	Objectifs de l'engagement
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue continu via les équipes commerciales, marketing et service client, incluant des échanges sur le développement des produits et les exigences ESG dans le cadre des appels d'offres (RFP) Événements marketing et salons professionnels Réponses aux questionnaires clients et évaluations ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la satisfaction client et enrichir en continu les produits et services Mieux comprendre les attentes des clients en matière d'ESG Répondre aux exigences des clients relatives à la performance et au reporting de durabilité
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Engagement régulier à tous les niveaux, incluant des entretiens individuels, réunions d'équipe et réunions plénières (town halls) Entretiens annuels et points de suivi réguliers Enquêtes internes et dispositifs de recueil des remontées terrain Dialogue avec les instances représentatives du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir des conditions d'emploi attractives et des opportunités de développement de carrière Développer les compétences, les talents et l'évolution professionnelle des collaborateurs Promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance Renforcer l'engagement des collaborateurs et un environnement de travail positif
Fournisseurs et partenaires	<ul style="list-style-type: none"> Collaboration continue et interactions opérationnelles Évaluations fournisseurs, audits et processus de diligence raisonnable Processus d'achats et de gestion contractuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Construire des relations durables et mutuellement bénéfiques Assurer le respect des standards éthiques, environnementaux et sociaux Renforcer la résilience et la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement
Investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue continu via les réunions et événements de relations investisseurs Échanges réguliers avec les analystes financiers Reporting financier et communications investisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la transparence sur la performance financière, la stratégie et les évolutions ESG Permettre une bonne compréhension du modèle économique et de la création de valeur à long terme Soutenir des décisions d'investissement éclairées
Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Réunions régulières du Conseil d'administration Échanges continus entre la Direction et les membres du Conseil Revue stratégiques et discussions de gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un rôle de supervision stratégique et d'orientation Examiner les principaux risques et opportunités, y compris ceux liés aux enjeux ESG Garantir une gouvernance efficace et une création de valeur durable
Communautés	<ul style="list-style-type: none"> Actions d'engagement local et partenariats Mécénat de compétences et initiatives locales des collaborateurs Participation à des communautés professionnelles et sectorielles 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer positivement aux territoires et communautés locales Favoriser l'accès à la connaissance, à l'information et au développement professionnel Encourager l'engagement des collaborateurs dans des initiatives locales

Gouvernance ESG

Pour garantir une intégration cohérente et opérationnelle de la RSE à tous les niveaux de l'organisation, Infopro Digital s'appuie sur une gouvernance dédiée et structurée.

Le Board ESG réunit des membres du Comité exécutif, dont le Président exécutif, le CEO, la General Counsel, la CFO et la Directrice des ressources humaines, ainsi que des représentants opérationnels

des principales régions géographiques du Groupe. Il définit les orientations stratégiques, suit la mise en œuvre des actions et veille au respect de nos engagements auprès de nos communautés professionnelles. Le Board s'appuie sur des indicateurs clés de performance pour mesurer les progrès réalisés dans nos objectifs.

L'équipe ESG du Groupe, sous la supervision de la General Counsel, coordonne l'ensemble de la démarche. Elle travaille en étroite collaboration avec les équipes opérationnelles, les ressources humaines et les responsables de sites, et veille à la diffusion de la stratégie RSE et des bonnes pratiques au sein de l'organisation.

Parce que l'ambition ESG doit être portée collectivement, **la démarche repose également sur des groupes**

de référents régionaux, créés en 2023. Ces groupes locaux rassemblent des collaborateurs volontaires en :

- France
- Royaume-Uni, États-Unis et Hong Kong
- Allemagne, Suisse et Autriche (région DACH)

Ils relaient les priorités du Groupe, proposent des initiatives adaptées aux enjeux locaux et contribuent au déploiement d'actions concrètes en matière d'environnement, et d'engagement social et sociétal.

Sensibilisation de nos équipes

En 2025, Infopro Digital a renforcé la diffusion interne de sa stratégie RSE à travers deux actions majeures de sensibilisation destinées à l'ensemble des collaborateurs.

L'Espace ESG sur l'intranet du Groupe

En avril 2025, le Groupe a lancé son intranet Groupe « One », conçu pour simplifier l'accès aux contenus, documents et applications internes. Dans le cadre de ce projet, un espace dédié à l'ESG a été créé et est accessible à chaque collaborateur.

Cet espace centralise les informations clés de la démarche RSE d'Infopro Digital : actions, objectifs, politiques, ressources utiles pour présenter notre démarche à nos clients, etc. L'objectif est de faciliter l'accès aux contenus de référence et d'encourager la participation de chacun à cette démarche collective.

My Impact Journey : premier défi RSE Groupe

En septembre, à l'occasion de la Semaine européenne du développement durable, Infopro Digital a organisé son premier temps fort interne dédié à la RSE : My Impact Journey.

Cette initiative avait pour objectif de faire connaître notre stratégie RSE et d'encourager nos équipes à devenir actrices de la démarche. Les participants ont réalisé plus de 1 000 actions. Chacune rapportait des points, convertis en dons aux associations soutenues par Infopro Digital.

Plusieurs défis mettaient en lumière des enjeux concrets : sobriété numérique, accessibilité, découverte des pratiques ESG du Groupe ou incitaient à prendre part à des actions solidaires (missions de bénévolat ou dans les Clean up walks).

Ces deux initiatives ont permis de renforcer la connaissance et l'appropriation de notre démarche ESG, tout en favorisant une dynamique collective au sein des équipes du Groupe.



FOCUS

Intégrer la RSE dans la conduite de nos activités : l'exemple du salon UKREiIF

Au Royaume-Uni, le salon UKREiIF (UK's Real Estate Investment and Infrastructure Forum) réunit chaque année plus de 16 000 professionnels de l'industrie immobilière et des infrastructures du pays. UKREiIF est certifié ISO 20121 depuis son lancement pour sa gestion responsable de l'événement, qui respecte les grands principes du développement durable. Nathan Spencer, directeur du salon, explique l'engagement de son équipe en faveur d'un événement durable.

et célébrer le travail accompli par l'équipe pour rendre l'événement aussi responsable que possible.

Comment cette certification se reflète-t-elle dans la manière dont votre équipe travaille et durant l'événement ?

N.S. : La certification ISO 20121 fait partie intégrante du fonctionnement quotidien de notre équipe et de la manière dont nous organisons l'événement. En interne, elle guide notre travail de planification, nos prises de décision et notre collaboration. Cela implique de revoir régulièrement nos processus, de réduire les déchets au sein des bureaux, de privilégier des fournisseurs responsables et de nous challenger constamment pour nous améliorer.



Nathan Spencer

ISO 20121 influence tout : de la logistique à la gestion des ressources en passant par l'engagement des parties prenantes.



salon UKREiIF

Sur le lieu du salon, ISO 20121 influence tout : de la logistique à la gestion des ressources en passant par l'engagement des parties prenantes. Nous appliquons une approche structurée visant à minimiser l'impact environnemental, renforcer la valeur sociale et garantir la transparence de notre manière de travailler.

Avez-vous mesuré des impacts entre le premier salon et l'édition 2025 ?

N.S. : Nous avons célébré en 2025 notre quatrième année consécutive de certification. Nos points forts sont aujourd'hui :

- Le calcul de notre empreinte carbone, qui nous a permis de mieux maîtriser nos émissions en comprenant notre impact.
- Le lancement d'une application mobile améliorant l'expérience des visiteurs et exposants et réduisant de 688 000 pages le programme imprimé.
- 0 % de nos déchets qui finissent en décharge.
- La mise en place d'une initiative « Sustainability Champion », qui récompense nos partenaires exemplaires en matière de développement durable lors de UKREiIF.
- Une augmentation de plus de 600 % du nombre de Community Interest Companies (entreprises sociales) auxquelles nous avons fait des dons, ainsi que le financement de bus permettant à plus de 200 étudiants venus de Londres et Manchester de participer à l'événement.

Quelles sont les prochaines étapes ?

N.S. : Nous avons choisi de poursuivre notre certification en 2026. L'équipe est pleinement concentrée sur la définition de nouveaux objectifs qui démontreront notre démarche d'amélioration continue et notre engagement responsable.

Avec plusieurs années d'expérience derrière nous, le développement durable est devenu une seconde nature pour la majorité des membres de l'équipe, et nous explorons constamment de nouvelles pistes de progrès.



Pourquoi avoir visé la certification ISO 20121 dès les débuts du salon en 2021 ?

Nathan Spencer : Viser la certification ISO 20121 était pour nous une décision stratégique : notre ambition a été dès nos débuts de devenir une référence en matière de développement durable dans l'industrie événementielle. Le cadre de cette certification nous a permis de définir des objectifs et les étapes pour les atteindre, allant de petites améliorations dans nos bureaux à des initiatives d'envergure mises en œuvre sur le salon UKREiIF.

ISO 20121 permet également de suivre, vérifier et mettre en valeur nos progrès. Grâce à des évaluations régulières menées par des auditeurs indépendants, nous pouvons montrer nos avancées



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 ou 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>

En 2025, nous avons réexaminé notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) afin de refléter plus fidèlement l'évolution de nos actions et de nos priorités. Ce travail nous a conduit à élargir le nombre d'ODD auxquels nous contribuons directement ou indirectement. Infopro Digital contribue à plusieurs objectifs, incluant la santé et le bien-être, l'éducation et le développement des compétences, l'égalité entre les genres, le travail décent, la réduction des inégalités, l'action climatique, ainsi que la promotion de la justice, de l'éthique et de la transparence au sein de nos activités et de notre chaîne de valeur.



Cette nouvelle sélection reflète l'impact de nos actions au quotidien, qu'il s'agisse de soutenir le développement professionnel, d'encourager l'inclusion, d'agir sur notre empreinte environnementale ou de renforcer la confiance de nos parties prenantes par des pratiques responsables.

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.
- ▶ Favoriser l'égalité des chances et la diversité des équipes.
- ▶ Porter une attention particulière à la santé et au bien-être de nos collaborateurs.

A cette fin, des objectifs quantitatifs ont été fixés pour la période 2025-2028 (cf. annexe « Données clés de la RSE »).



Impacts, risques et opportunités matériels

La nouvelle matrice de double matérialité d'Infopro Digital met en évidence des enjeux sociaux, tels que le développement des talents, la diversité et l'égalité des chances, l'engagement des collaborateurs, la santé-sécurité au travail de nos collaborateurs, ainsi que celle des travailleurs de notre chaîne de valeur et les visiteurs des salons que nous organisons. Elle analyse leurs impacts potentiels sur l'organisation – évolution des compétences, maintien de la culture entrepreneuriale – ainsi que leurs caractéristiques en termes de sévérité ou de probabilité. Cette matrice et les parties prenantes concernées sont à retrouver p. 10 à 17.

Composition de nos effectifs

Au 31 décembre 2025, le Groupe employait 4 077 collaborateurs dont 50 % de femmes (2 037) et 50 % d'hommes (2 040). Les effectifs sont en progression comparé à 2024. Ceci s'explique par les acquisitions réalisées en 2025 (le groupe Eucon Automotive et l'ancienne division Hygiène Sécurité Environnement du groupe Karnov).

Effectifs d'Infopro Digital (avec sa répartition entre les différentes régions géographiques) :

- La région européenne comprend les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Irlande, Italie, Monaco, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Ukraine.
- La région Amérique du Nord (NAM) comprend les employés aux États-Unis, à Canada et à Mexique.
- La région Amérique Latine (LATAM) comprend l'Argentine et le Brésil.
- 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 et en Chine.

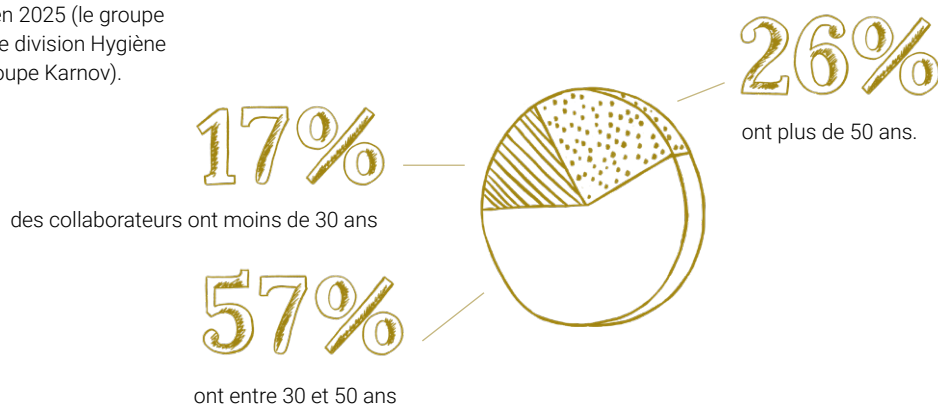
La France emploie 44 % des collaborateurs du Groupe.

Les salariés d'Allemagne et du Royaume-Uni représentent respectivement 14 % et 11 % des effectifs d'Infopro Digital.

Turnover moyen

Pour 2025, le turnover moyen (comptabilisant le nombre de départs) au niveau du Groupe pour les contrats permanents est de 14,6 %.

Répartition par âge des salariés du Groupe



Région	Femmes		Hommes	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Europe	1 390	330	1 672	144
MEA	241	0	110	0
NAM	44	0	70	0
APAC	26	1	37	0
LATAM	5	0	7	0
TOTAL	1 706	331	1 896	144
			Total Monde	4077

Région	Femmes		Hommes	
	Permanents	Temporaires	Permanents	Temporaires
Europe	1 678	42	1 768	48
MEA	241	0	110	0
NAM	44	0	69	1
APAC	20	7	16	21
LATAM	5	0	7	0
TOTAL	1 988	49	1 970	70
			Total Monde	4077

► 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.

Nos pôles de compétences

La particularité du groupe Infopro Digital réside dans la diversité de ses activités et la multitude de talents et d'expertises au sein de ses différentes équipes. Ces dernières sont composées de métiers variés et adaptés à chaque entité (business unit) : ingénieurs, développeurs, spécialistes de la création de contenus, experts en marketing digital, commerciaux, fonctions support, 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 expertises des autres membres de l'équipe.

Certaines compétences se retrouvent dans toutes nos activités, conformément à notre modèle d'entreprise, qui s'articule autour de trois piliers : la technologie et le produit, la création de contenus, et enfin le marketing et la vente.

Experts en technologie et produit

Plus de 530 collaborateurs travaillent dans les systèmes d'information et le développement de produits. Ces équipes sont réparties au plus près de nos business units, et se composent de profils métier variés : ingénieurs, développeurs, product owners, experts en intelligence artificielle, data scientists, etc.

Experts en contenus sectoriels

Les contenus sont le cœur de l'offre d'Infopro Digital. On retrouve dans toutes nos business units des spécialistes de la production de contenus, de l'agrégation et de l'analyse de données, ainsi que des journalistes. Ces experts produisent des informations essentielles à nos communautés professionnelles.

Experts en vente et marketing

Nos marques, très reconnues dans leurs secteurs, disposent de solides équipes commerciales et marketing, dédiées à des communautés

professionnelles ciblées. Leur connaissance approfondie des secteurs d'activité et des marchés locaux leur permet de détecter les tendances, d'anticiper les besoins, et de proposer des solutions adaptées à leurs clients.



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

En tant qu'employeur, il est important de créer un environnement de travail positif et sain pour nos collaborateurs et de reconnaître leur contribution à leur juste valeur. Nous avons poursuivi en 2025 les actions qui favorisent l'épanouissement professionnel de nos équipes.

Reconnaissance et rémunération

Le groupe Infopro Digital respecte les normes de l'Organisation Internationale du Travail en matière de durée du travail, de rémunération, de conditions de travail et d'avantages sociaux.

100 % de nos salariés perçoivent un salaire décent, conformément aux normes en vigueur, qu'il s'agisse de la législation du pays, des conventions collectives ou des accords d'entreprise applicables.

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 valorisons l'engagement de nos collaborateurs de différentes façons, reconnaissant ainsi leur contribution aux réussites 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. En Allemagne, nous récompensons par exemple la fidélité des employés par des primes d'ancienneté.

Chaque année, nous remettons des Trophées d'ancienneté pour célébrer nos collaborateurs ayant atteint 10, 20, 30 ou même 40 ans d'activité au sein du Groupe. En 2025, nous avons ainsi pu remercier 155 collaborateurs pour leur engagement et leur fidélité.



Remise des Trophées d'anciennetés en Allemagne, en France, en Roumanie et au Royaume-Uni

Des programmes complémentaires de reconnaissance des collaborateurs ont été instaurés, adaptés aux spécificités de chaque pays ou filiale. En voici quelques exemples :

- Au Royaume-Uni et aux États-Unis, les managers locaux ont poursuivi le programme Bonusly qui encourage la reconnaissance 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.



Équilibre vie personnelle et vie professionnelle

Soucieux d'offrir à chaque collaborateur un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, nous avons 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 2025, 81 %
de nos collaborateurs
télétravaillaient
régulièrement.

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

En France, les collaborateurs disposent de 12 jours supplémentaires de télétravail par an, à utiliser à leur convenance en complément des deux jours hebdomadaires.

D'autres programmes liés à la parentalité et adaptés aux spécificités locales ont été mis en place pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle*: jours supplémentaires de télétravail pour les salariées enceintes, absences autorisées pour assister aux examens médicaux d'une conjointe enceinte, aide au financement des frais de garde, ou encore aménagement des horaires ou du temps de travail le jour de la rentrée scolaire qui suit les vacances d'été.

* Les critères d'éligibilité peuvent varier selon les pays dans lesquels ces avantages sont proposés

Santé et bien-être au travail

Nous sommes convaincus qu'un lieu de travail qui privilégie le bien-être de ses équipes favorise leur développement et leur engagement.

Nous nous efforçons 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.

Depuis 2024, Infopro Digital est signataire de 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.

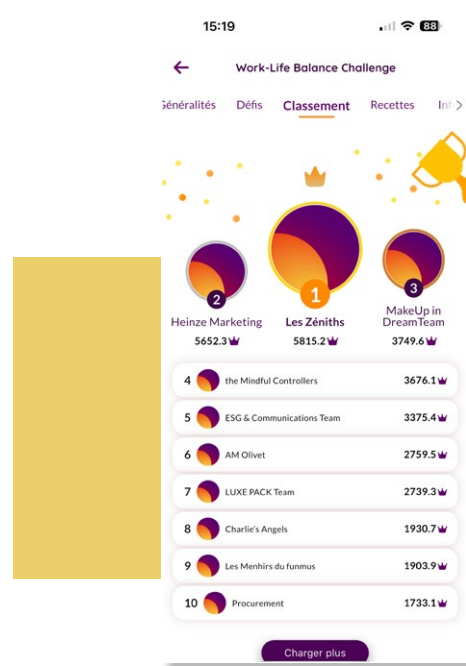
L'objectif est double pour Infopro Digital :

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

Afin de favoriser la détection précoce de cancer et de mieux connaître les facteurs de risques, plusieurs actions de sensibilisation ont été organisées en 2025 auprès des collaborateurs, comme des conférences sur le cancer du sein ou sur les cancers masculins.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité du partenariat 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.

En juin 2025, nous avons organisé notre semaine annuelle dédiée à la qualité de vie au travail. Cette édition était articulée autour de deux thématiques : « Prendre soin de soi : identifier les leviers pour multiplier les sensations de bien-être » et « Vaincre la sédentarité : rester actif au bureau ou en télétravail ». Durant ce temps fort, un « Work-Life Balance Challenge » était proposé aux collaborateurs. Les participants ont relevé des défis quotidiens qui les incitaient à adopter une alimentation saine, pratiquer une activité physique régulière, ou encore déconnecter. 3 720 actions de bien-être ont ainsi été réalisées. En marge de cet événement, nos équipes en Belgique ont pris part à un atelier consacré à la relation entre nutrition et bien-être. Les collaborateurs ont pu bénéficier de conseils de spécialistes venus pour l'occasion.



Toute l'année, des conseils en matière de santé et de bien-être sont mis à disposition des collaborateurs via notre plateforme de formation en ligne, le LMS Infopro Digital Academy. Ceux-ci couvrent des sujets comme la stimulation de l'état d'esprit, la vitalité, la résilience et la détoxification des réseaux sociaux.

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

- Un service de soutien psychologique en continu est disponible pour nos collaborateurs en France, au Royaume-Uni, dans les pays de la région DACH (Allemagne, Autriche, Suisse), en Belgique, à Hong Kong et aux 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 accompagnent les collaborateurs qui en font la demande dans leurs démarches administratives.

Infopro Digital a initié en France 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 de leur apporter les compétences et réflexes nécessaires pour comprendre la notion de risques psychosociaux et les enjeux associés. Ils doivent 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 2025, 69 managers avaient suivi la formation de sensibilisation aux risques psychosociaux.



Sécurité au travail

Assurer la sécurité de nos collaborateurs sur le lieu de travail est une priorité. Nous veillons à identifier toute situation pouvant conduire à un accident du travail, et mettons en œuvre des mesures de sécurité strictes pour prévenir et atténuer les risques. 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 de sécurité sont publiées et mises en œuvre pour l'ensemble des filiales locales. 99,36 % de nos collaborateurs sont couverts par les systèmes de management de risques de santé et de sécurité.

Les collaborateurs peuvent suivre des formations en santé et sécurité au travail. En 2025, plusieurs programmes de formation adaptés aux besoins locaux ont ainsi été mis en place. Des formations incendie et Sauveteur Secouriste du Travail (SST) ont été organisées en Allemagne, en Autriche,

en Belgique, en France et aux Pays-Bas. Les pays anglophones ont par ailleurs proposé des formations aux premiers secours en santé mentale (PSSM).

En tout en 2025, 915 collaborateurs ont suivi une formation incendie-évacuation (en présentiel ou en ligne) et 315 collaborateurs ont participé à la formation initiale de Sauveteurs Secouristes du Travail.

Accidents de travail

Les accidents de travail en 2025 chez les employés d'Infopro Digital :

Nombre d'accidents de travail (avec ou sans arrêt de travail)	47
Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail	415
Taux de fréquence des accidents de travail	2,70 %
Taux de gravité des accidents de travail	0,06 %
Nombre et taux de décès résultant d'un accident du travail	0
Principaux types d'accidents du travail	Accident de la route (vélo, scooter, voiture), chute, malaise



Sécurité dans la conduite de nos salons et événements

La sécurité et la sûreté de nos salons et événements, celle de nos équipes, prestataires, exposants et visiteurs, sont la priorité absolue de cette activité. Nous assurons un contrôle permanent lorsque nous investissons un espace. 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.

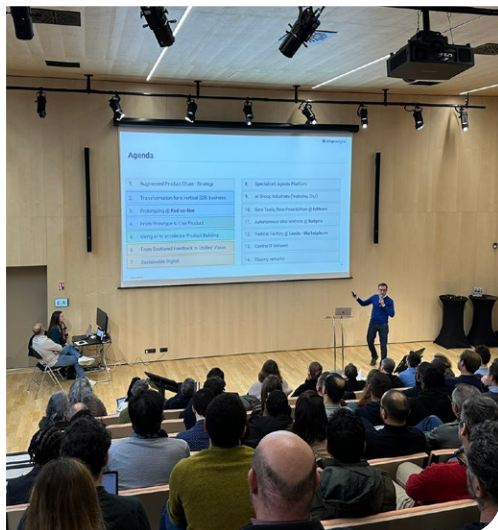
Impliquer nos équipes

Favoriser les échanges

Notre modèle d'entreprise encourage un écosystème qui se nourrit des synergies et des interactions entre les business units. Nous nous efforçons d'offrir aux collaborateurs l'opportunité de rencontrer des collègues travaillant dans d'autres activités, de partager les bonnes pratiques et de se familiariser avec notre écosystème au-delà de leurs propres champs d'action. Les « Innovation Days » rassemblent ainsi une à deux fois par an les experts IT des différentes business units du Groupe.

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

Les Innovation Days 2025



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 : onze en France, cinq en Allemagne, deux en Tunisie, un en Roumanie et un en Suisse. 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 ressources humaines des filiales d'Infopro Digital, leurs directions et les représentants du personnel. Avec ces interactions permanentes, Infopro Digital maintient une culture de dialogue social conforme aux réglementations locales.

60,8 % de nos salariés bénéficient de conventions collectives et 68,5 % sont couverts par des représentants des travailleurs (dans les pays de l'Espace économique européen). La majorité de ces accords est en vigueur dans des pays tels que la France, la Roumanie, l'Allemagne, la Suisse, l'Autriche et la Tunisie. Pour les autres collaborateurs, nous protégeons leurs droits et leurs conditions de travail en respectant la législation du travail et par 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.

Enquête de satisfaction

Nous avons organisé fin 2024 notre première enquête au niveau du Groupe sur la qualité de vie au travail, avec Great Place To Work. 62,5 % des collaborateurs ont répondu au questionnaire envoyé. 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.

Cette enquête a permis d'identifier localement et à l'échelle du Groupe des plans d'action pour continuer à construire un environnement de travail positif pour nos équipes. Leur mise en place a débuté en 2025. Au niveau du Groupe, le nouvel intranet a par exemple été lancé afin de favoriser une meilleure compréhension de notre organisation, une meilleure connaissance de nos activités par nos collaborateurs, et de simplifier l'accès aux informations.



Avec cet intranet, il leur est désormais plus facile d'identifier des interlocuteurs travaillant dans d'autres business units, d'accéder aux outils et documents de référence ainsi qu'aux formations en ligne, et de se tenir informés des actualités majeures 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 77 nationalités différentes travaillent ensemble.

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.

Politique de recrutement

Nous menons dès le recrutement une démarche active pour donner sa chance à chaque candidature. 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.

Notre stratégie de recrutement repose sur diverses approches pour attirer les talents. En complément

de la publication de nos offres d'emploi sur des plateformes de recrutement, notre programme de cooptation « Work with me » encourage nos collaborateurs à recommander des candidats potentiels pour des postes en CDI au sein du Groupe. En cas de recrutement confirmé, ils bénéficient d'une prime exceptionnelle. 12 recrutements ont été effectués grâce à ce programme en 2025.



Égalité professionnelle

Nous disposons de la parité femmes-hommes¹ au niveau Groupe. En 2025, 41 % des managers étaient des femmes. Elles représentaient 36,5 % 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.

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 maternité ou parental dans l'ensemble de nos pays afin de leur faire bénéficier des mêmes augmentations générales appliquées dans l'entreprise.

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.

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-2025/>

¹ Chez Infopro Digital en 2025, % de femmes : 50 % ; % d'hommes : 50 %.

² N-1 du Comex et Comex (hors postes d'assistants de direction).

Enfin, de nombreux pays, comme le Royaume-Uni, 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.

Emploi et employabilité des personnes en situation de handicap

Nous faisons de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap un enjeu majeur. 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. En 2025, les recruteurs aux Pays-Bas ont été formés spécifiquement à l'inclusion dans le processus de recrutement, et notre équipe IT en Belgique a accueilli un stagiaire en situation de handicap, en partenariat avec une association, afin de contribuer à son intégration professionnelle.

Le Groupe comptait en 2025, 82 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 salariés³.

Pour promouvoir l'inclusion au sein d'Infopro Digital, nous organisons chaque année, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Celle-ci constitue un temps fort de sensibilisation pour tous les collaborateurs du Groupe.

³ Notamment en France la RTQH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

L'édition 2025 a été l'occasion de parler des handicaps invisibles et des aménagements de poste possibles, par une exposition pédagogique thématique et des témoignages de collaborateurs. Certains pays ont mis en place des actions complémentaires, comme l'accueil en France d'une personne en situation de handicap lors de la journée DuoDay.



Le témoignage d'un collaborateur raconté en bande dessinée

Génération

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

Au 31 décembre 2025, les moins de 30 ans représentaient 17 % de nos effectifs permanents. Nous avons accueilli 243 stagiaires et apprentis (144 stagiaires et 99 alternants) et veillons 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 pour les alternants a été mis en place, comprenant rendez-vous récurrents et suivi personnalisé.

Les relations écoles jouent par ailleurs un rôle clé pour faire connaître nos activités, contribuer à l'évolution des formations initiales, et recruter. En France, quatre partenariats sont actuellement en cours, dont trois lancés en 2025 (cf. ci-contre). Aux Pays-Bas, nous sommes partenaires de trois universités : ROC Midden Nederland, Hogeschool Utrecht et le Saxion College, à Deventer. En Roumanie, nos équipes d'Infopro Digital Automotive travaillent avec l'Université Transilvania – Brasov et l'Université Polytechnique de Bucarest. Infopro Digital Automotive et l'Université Polytechnique de Bucarest ont d'ailleurs inauguré en février 2025 un laboratoire dédié à l'étude des équipements électriques et électroniques automobiles, et à la construction et au fonctionnement des véhicules électriques et hybrides.

FOCUS

Mégane Delobelle Brzek est responsable du développement RH en France. Elle revient sur les actions mises en place pour attirer les jeunes talents et réussir leur intégration au sein d'Infopro Digital.



Quelles sont aujourd'hui les enjeux en matière de recrutement de jeunes talents ?

Mégane Delobelle Brzek : Le recrutement et l'intégration de jeunes talents a toujours été au cœur de la stratégie du Groupe. Pour y parvenir, nous travaillons activement à l'identification des écoles et des formations en lien avec notre environnement, nos métiers et nos missions.



Mégane
Delobelle Brzek

Notre objectif est d'offrir des opportunités de formation et professionnelles en adéquation avec les attentes de toutes les parties prenantes : étudiants et jeunes diplômés bien entendu, mais aussi le corps enseignant et nos propres équipes.

La fidélisation représente un enjeu aussi crucial que l'attraction des jeunes talents qui nous rejoignent.

Nous veillons ainsi à offrir un parcours d'intégration solide et des perspectives de carrière dès l'embauche, qui reposent notamment sur la diversité des métiers et des secteurs d'activité au sein d'Infopro Digital.

Quelles actions avez-vous mises en place et quelles en sont les résultats ?

M.D-B : Depuis 2023, un partenariat a été signé entre l'une des entités du Groupe, Red-on-line, et l'école d'ingénieurs ESAIP afin de renforcer la formation des étudiants dans le domaine de l'hygiène, sécurité et environnement (HSE). Ce partenariat permet une mise en relation privilégiée avec les étudiants et diplômés de cette école afin de partager les tendances du marché, les expertises et les attentes des professionnels. Afin de couvrir davantage nos différents secteurs d'activités, de nouveaux partenariats ont vu le jour en 2025, notamment auprès d'écoles de commerce (Euridis Business School et Paris Business School), ainsi que le GARAC, l'école nationale des professions de l'automobile.

En parallèle, nous avons construit et animons depuis 2023 un programme d'intégration dédié aux nouveaux alternants du groupe : « ID'AL : Le cercle des alternants ». Ce programme, créé et conçu autour de nos alternants, permet d'animer cette communauté de manière régulière avec différents rendez-vous tout au long de leur alternance au sein du Groupe : une demi-journée d'intégration, des petits déjeuners pour des temps d'échanges informels, des entretiens de mi-parcours et de fin de parcours, afin d'étudier les opportunités ouvertes au sein d'Infopro Digital pour ces étudiants prochainement en recherche d'emploi.



S'appuyer sur l'expertise des seniors

26 % de nos collaborateurs ont plus de 50 ans. Leurs expériences et leurs compétences sont précieuses 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 cinq 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, un plan de carrière spécifique a été mis en place 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 régulièrement mises en place 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.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Le harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, est un problème grave qui peut affecter la santé mentale et physique des collaborateurs. En 2025, nous avons incité l'ensemble de nos équipes à suivre une formation en ligne dédiée à ce sujet sur notre plateforme de formation Infopro Digital Academy. Cette formation visait à repérer les situations à risque et savoir comment agir si une situation de harcèlement dans notre organisation était constatée. Elle a été suivie par 64 % de nos collaborateurs.

Au quotidien, et conformément à notre Code de conduite, nous demandons à nos équipes de faire preuve de respect dans leurs interactions professionnelles.

Développer et fidéliser les talents

Nous opérons dans un monde professionnel en permanente transformation. Notre politique des ressources humaines vise à accompagner l'évolution des métiers et à renforcer les savoir-faire de nos équipes. Nous plaçons le développement des compétences, la mobilité professionnelle et la création de parcours individualisés au cœur de notre action. Nous veillons également à offrir un cadre de travail et des projets stimulants qui favorisent l'initiative individuelle, la responsabilisation et l'autonomie des équipes. Cette démarche permet à nos équipes de prendre en main leur évolution professionnelle au sein du Groupe et de consolider leur employabilité sur un marché du travail en mutation.

Intégration et suivi de carrière

Nos activités sont structurées en business units de petite taille, spécialisées dans une activité et sur un marché donné. Chaque collaborateur a ainsi un impact direct sur la réussite de son organisation. Nous veillons à ce que les nouveaux embauchés s'intègrent rapidement dans leurs business units ou départements. Dans les jours qui suivent l'arrivée chez Infopro Digital, ils sont invités à suivre le module d'intégration sur notre plateforme de formation en ligne afin de mieux connaître nos activités et notre organisation. Nous leur faisons découvrir notre culture, nos valeurs et nos métiers à travers des journées d'accueil organisées localement. Enfin, chaque nouveau collaborateur a l'occasion d'échanger avec un responsable des ressources humaines lors de sa période d'essai.

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 chaque année dans l'ensemble de nos pays 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, qui servent à évaluer les compétences, dresser un bilan de l'année écoulée et formuler les objectifs pour l'année suivante ; les entretiens professionnels, 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 ont lieu tous les 6 ans, pour faire le point sur parcours professionnel du salarié et les actions de formation réalisées.

En Roumanie et au Portugal, des processus de revue de performance ont également été mis en place pour certains profils de collaborateurs.

Des programmes de mentorat ont par ailleurs été lancés au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, au Portugal et en Roumanie, permettant à des collaborateurs d'être accompagnés par des collègues expérimentés. Près de 60 collaborateurs ont participé à ces programmes en 2025.



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. Sujet d'exploration encore en 2024, l'intelligence artificielle est devenue en 2025 partie intégrante de nos solutions digitales, qu'il s'agisse de simplifier et de rendre les 600 000 réglementations référencées dans la base de Red-on-line facilement compréhensibles, ou de rendre accessibles en japonais les articles de notre média Risk.net.

Formation professionnelle

Dans un monde où les métiers et les technologies évoluent sans cesse, il est essentiel de permettre à nos collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences pour assurer leur employabilité dans la durée et d'évoluer au sein du Groupe. 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 thématiques, des langues aux compétences techniques (métiers), en passant par l'informatique, la bureautique, le développement personnel, ou encore le management. 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.

En complément de l'accès à des formations traditionnelles, tous nos collaborateurs ont accès à la plateforme LMS¹ Infopro Digital Academy.

¹ Learning Management System (plateforme de formation en ligne)

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.

Des plans de formation propres aux besoins de chaque pays sont également développés tous les ans par les équipes RH locales. Ainsi en 2025, des formations techniques ont par exemple été organisées en Roumanie.

**88 % de nos collaborateurs
ont suivi au moins
une formation en 2025.**

Le nombre d'heures moyen de formation par salarié au niveau du Groupe était de 9,63 heures, formations internes et via le LMS comprises.

Des permanences formation sont proposées à nos collaborateurs dans nos différents 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

Infopro Digital mène depuis plusieurs années en France un programme de formation des managers ayant la responsabilité de plus de quatre collaborateurs : les matinées « Guide Managers ». Celles-ci sont portées par les équipes des ressources humaines, qui abordent entre autres 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 renforcer la collaboration entre les opérationnels et les ressources humaines.

Mobilité interne

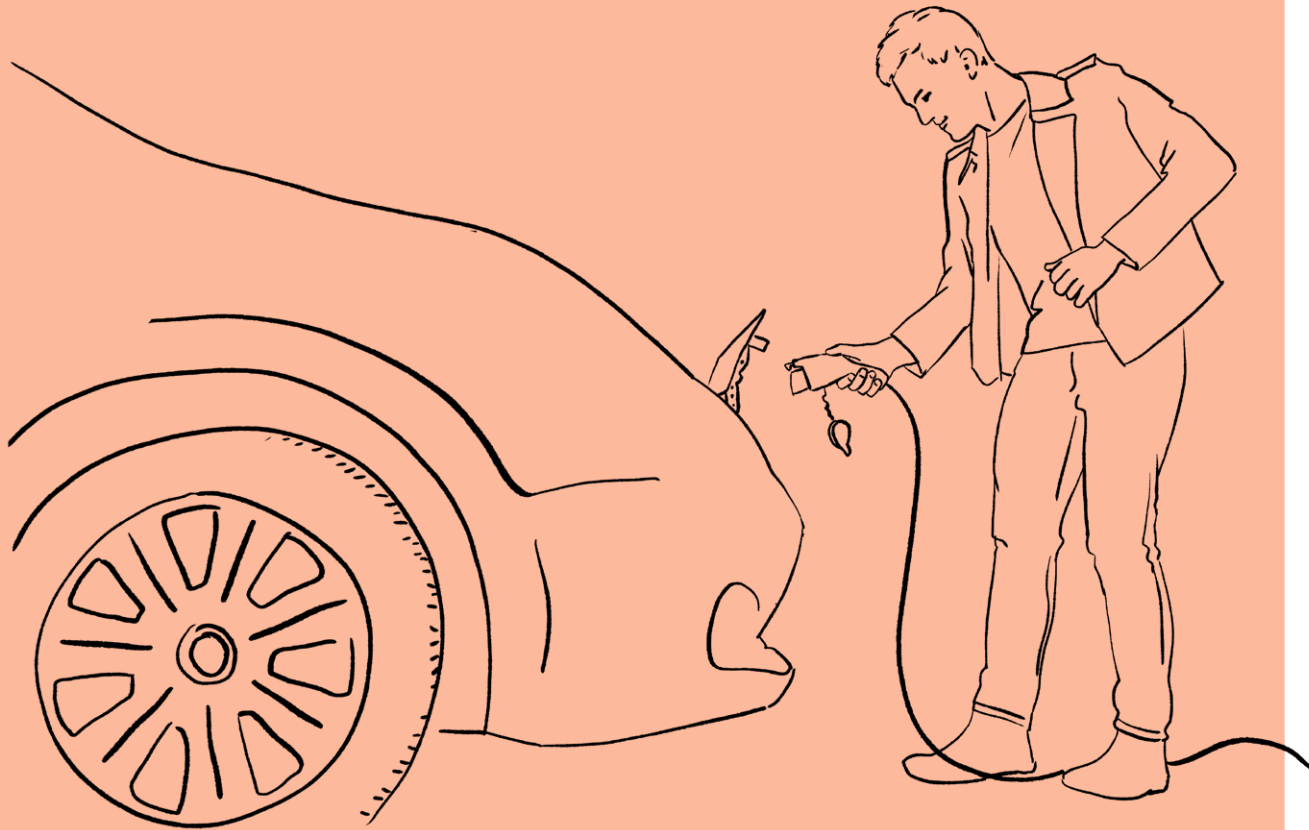
La mobilité interne est un moteur du développement et de la fidélisation de nos équipes. Elle offre à chaque collaborateur la possibilité d'évoluer au sein du Groupe et de construire un parcours professionnel enrichissant et personnalisé. Les passerelles entre métiers permettent d'explorer de nouvelles activités, d'acquérir de nouvelles compétences et d'accompagner l'évolution de nos organisations. Toutes nos offres d'emploi sont ainsi ouvertes aux candidatures internes.

Pour encourager la mobilité interne, la newsletter mensuelle d'Infopro Digital « One » et l'intranet mettent en avant les derniers postes à pourvoir au sein du Groupe. En 2025, les équipes d'Infopro digital Automotive aux Pays-Bas ont poursuivi une initiative



visant à faire découvrir aux équipes les différents métiers de l'entité et les opportunités d'évolution professionnelle : chaque mois, un collaborateur a ainsi passé une journée dans un autre service. Cette expérience immersive a également permis d'améliorer le partage de connaissances, la compréhension entre départements et ainsi d'accroître le niveau de collaboration globale.

En 2025, 6,3 % de nos collaborateurs ont bénéficié de mobilités internes. Par ailleurs, 7,1 % de nos collaborateurs ont bénéficié de promotions internes.



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 Infopro Digital calcule depuis 2022 son empreinte carbone 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 notre stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES).

En 2025, nous avons réévalué le bilan carbone de l'année 2022 (scopes 1, 2 et 3) en nous appuyant sur les référentiels, la méthodologie et les facteurs d'émission utilisés pour l'année 2024, afin de garantir la cohérence des données historiques avec les dernières évolutions méthodologiques. Ce recalcul prend également en compte les modifications du périmètre opérationnel et financier notamment liées aux acquisitions faites par le Groupe en 2023 et 2024. Ce travail de réévaluation respecte les directives et les meilleures pratiques du GHG Protocol®.

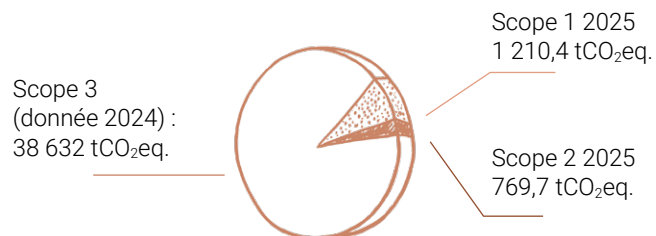
À l'issue de cette réévaluation, notre bilan carbone total pour l'année 2022 s'élève à 40 877 tCO₂eq. (+9,23 % par rapport au résultat initial).
Scope 1 : 3 162 tCO₂eq.
Scope 2 : 1 037 tCO₂eq.
Scope 3 : 36 678 tCO₂eq.

Pour l'année 2025, nous avons mesuré à nouveau nos scopes 1 et 2. Le scope 3 sera quant à lui recalculé en 2028 sur l'année 2027.

Le bilan carbone 2025 du Groupe couvre :

- Les émissions de 59 sites inclus dans notre collecte de données environnementales (sites de plus de 100 m²), dans 18 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 ou des certificats de maintenance de nos systèmes de climatisation ;
- Les émissions liées à l'utilisation des véhicules de société de nos différentes filiales.

Les émissions totales de GES d'Infopro Digital pour les scopes 1 et 2 en 2025 sont estimées à 1 980,1 tCO₂eq.



Les émissions du scope 1 s'élèvent à 1 210,4 tCO₂eq. 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. Ces émissions sont en baisse de 28 % par rapport aux résultats de 2024, principalement grâce à une transition progressive de notre flotte automobile vers des véhicules moins émissifs, à une amélioration de la précision méthodologique concernant les émissions directes fugitives, ainsi qu'à l'arrêt du recours au fioul sur l'un de nos sites en Roumanie.

Les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (scope 2) s'élèvent à 769,7 tCO₂eq., soit une diminution de 25,8 % par rapport à l'année de référence (2022) et une augmentation de 3 % par rapport à 2024. Cette baisse par rapport à l'année de référence s'explique notamment par le plan de sobriété énergétique lancé fin 2022 pour nos sites français, la mutualisation des bureaux et la libération d'espaces de travail non occupés. Le déménagement du principal site en France en 2024 a continué d'impacter la réduction des émissions de nos scopes 1 et 2 en 2025 (première année complète d'occupation du site). La légère hausse de nos émissions par rapport à l'année 2024 est due à l'intégration des nouveaux sites du groupe Eucon, un recalcul de l'année de référence étant également prévu en 2026.

► 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.).

► MÉTHODOLOGIE DE RÉALISATION DU BILAN CARBONE

Infopro Digital a fait appel à Spitha Pyxida pour calculer son bilan carbone de 2025, 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 (v23.9) 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.

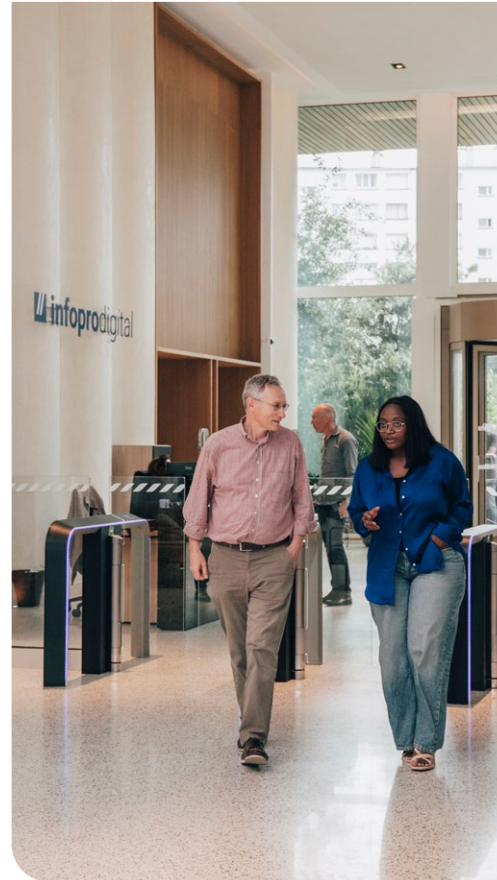
Le scope 3, évalué pour l'année 2024, représente plus de 90 % de nos émissions totales, soit 38 631,85 tCO₂eq. Cette proportion est typique des activités et de la taille de notre Groupe.

La majorité des émissions du scope 3 provient des achats de produits et services, des équipements informatiques et du mobilier.

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 2026, nous continuerons à améliorer notre méthodologie de calcul, notamment du scope 3 et des émissions liées à l'achat des produits et services. Nous travaillons également sur la stratégie de décarbonation associée aux principaux postes d'émission identifiés.



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. Nous avons défini en 2025 une trajectoire de réduction de nos émissions des scopes 1 et 2. Notre ambition est de réduire ces émissions d'au moins 55 % à horizon 2030 (en valeur absolue), et par rapport à notre année de référence (2022). Cet objectif est aligné sur l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5° C.

Agir sur nos émissions directes

Les principaux postes d'émissions sont la consommation d'énergies de nos sites, la flotte automobile et la climatisation. Leur contrôle et leur gestion sont inclus dans la politique environnementale d'Infopro Digital.

En juin 2024, notre site principal situé en France a déménagé pour de nouveaux bureaux à Gentilly. 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.

Conçu selon les dernières normes écoresponsables, le nouveau bâtiment 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). 2025 marque la première année complète d'occupation de ces locaux, qui se traduit par une réduction de notre consommation d'énergie significative (voir le chapitre suivant ISO 14001).

Pour réduire les consommations d'énergie de nos autres bureaux, nous avons poursuivi plusieurs actions en 2025 :

- 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.

Pour agir sur les émissions de notre flotte automobile, nous incitons nos collaborateurs à privilégier des modèles de véhicules électriques, si leur usage est compatible avec leurs missions. Une nouvelle politique de gestion de la flotte automobile sera déployée en 2026 pour nos entités françaises, incluant plus d'options de véhicules électriques ou hybrides et réduisant le grammage moyen de CO₂/ km pour les modèles thermiques proposés.

Au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Belgique, nos filiales 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 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 constitue un levier essentiel de notre démarche environnementale.

Formation interne

En 2025, nous avons lancé deux modules de formation en ligne disponibles sur notre plateforme LMS : Comprendre le changement climatique et Agir sur l'environnement à son échelle. Conçues par l'équipe ESG du Groupe, ces formations s'adressent à l'ensemble de nos collaborateurs.

Le premier module vise à apporter des clés de compréhension sur l'effet de serre, les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les principaux enjeux liés au changement climatique, notamment ses impacts sur la biodiversité, les océans, nos modes de vie, etc. Le second module présente les impacts environnementaux potentiels d'une entreprise et les leviers d'action permettant de les réduire, en particulier dans les domaines de la gestion des déchets, du numérique responsable, des achats responsables et de l'économie circulaire. Ces deux formations ont rencontré un fort intérêt auprès de nos équipes, avec plus de 1 300 apprenants pour le premier module (taux de participation volontaire de 37 %) et plus de 1 100 apprenants pour le second (taux de participation volontaire de 28 %).

Digital Clean Up Day

Chaque année au mois de mars, à l'occasion de la Journée mondiale du nettoyage numérique, nous sensibilisons nos équipes à l'impact environnemental du numérique. Cette initiative les encourage notamment à profiter de cette journée pour libérer de l'espace sur nos serveurs Cloud et sur leurs équipements, en supprimant les données obsolètes (photos, vidéos, emails volumineux, documents de travail temporaires, etc.).

Clean Up Walks

En 2025, nous avons organisé des journées de nettoyage des abords de nos bureaux en Suisse, en France et à Hong Kong (Clean Up Walks). Au total, nos collaborateurs participant à ces marches de nettoyage ont collecté plus de 2 000 litres de déchets.

Par ailleurs, des communications sont diffusées tout au long de l'année par le biais des newsletters du Groupe afin de présenter notre politique environnementale, notre démarche ISO 14001, nos engagements par activité et des pratiques vertueuses simples à adopter. Le nouvel Intranet du Groupe, One, relaie également des écogestes à intégrer dans les routines de travail pour réduire notre empreinte écologique au bureau.



ISO 14001

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.

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 pilotées en France. Nous avons obtenu en 2024 le renouvellement de notre certification par l'organisme LRQA pour une durée de 3 ans.



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).

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

Tous les trois ans, nous définissons nos objectifs opérationnels pour atteindre les engagements de notre politique environnementale. Pour le cycle 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 à Gentilly (France)
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'action 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 2025, 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

Les émissions moyennes de CO₂ de notre parc automobile français restent inférieures à la limite de 130 gCO₂/km imposée par notre Politique automobile¹. 54 % de notre parc automobile français présentent un grammage inférieur ou égal à 113 gCO₂. En 2025, les émissions moyennes des véhicules neufs mis en service ont été de 82,5 gCO₂/km et inférieures à celles de l'année 2024 (95 gCO₂/km) de 13 %. 18 % des véhicules neufs sont des modèles électriques, le reste sont des véhicules hybrides non-rechargeables (PHEV).

La consommation d'énergie

En 2025, la consommation d'électricité de notre site certifié en France s'élève à 239,6 MWh, en baisse de 78 % par rapport à la consommation de nos précédents locaux en 2023, dernière année pleine d'occupation avant le déménagement intervenu en 2024. Cette diminution s'explique principalement par la meilleure performance énergétique de ce nouveau site, la fermeture de notre salle des serveurs et la migration des données vers des serveurs virtuels, ainsi que par la réduction des surfaces louées.

La consommation d'eau

Notre nouveau site est équipé des installations conformes aux normes d'éco-conception. La consommation totale d'eau pour l'année 2025 s'élève à 2 743 m³, ce qui représente la consommation moyenne de 0,21 m³/m² par an.

Cet indicateur est largement inférieur (-45 %) à la moyenne nationale des bâtiments tertiaires en France (0,39 m³/m² par an) selon le baromètre d'Observatoire de l'immobilier durable³.

Les déchets

Le nouveau site de Gentilly est entièrement géré par un bailleur et la gestion des déchets est désormais assurée directement par un partenaire spécialisé dans le traitement responsable des déchets. En 2025, nos déchets générés sur le site de Gentilly sont estimés à 15,78 tonnes, dont 54,5 % ont été recyclés (bouteilles plastiques, canettes, cartons, gobelets carton et papiers du bureau). Le volume total de nos déchets a diminué de 35 % par rapport à l'année 2023 (dernière année de référence sans l'impact du déménagement). Cette réduction s'explique entre autres par la forte baisse des impressions (-60 %).

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. En 2025, aucune opération de recyclage des équipements DEEE n'a été nécessaire. La prochaine opération de réemploi et de mise au rebut est prévue en 2026.

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 janvier 2025.

3 Baromètre 2025 de la performance énergétique et environnementale des bâtiments.

Agir sur nos émissions indirectes

Les émissions indirectes, qui proviennent de l'ensemble de notre chaîne de valeur, constituent une part importante de l'empreinte carbone totale d'Infopro Digital (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 une approche par activité conforme à notre politique environnementale. Nos efforts principaux de réduction 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 plusieurs années, Infopro Digital intègre des principes de responsabilité environnementale dans l'organisation de ses salons professionnels

et événements, avec l'objectif de réduire durablement leur empreinte écologique. En 2024, notre charte des salons responsables a posé officiellement les bases de nos engagements de durabilité.

Cette démarche s'appuie notamment sur les résultats des bilans carbone sur des salons de référence, tels que Luxe Pack Monaco et le Salon des Maires et des Collectivités Locales (SMCL). Ces analyses ont permis d'identifier les principaux postes d'émissions et de structurer une feuille de route opérationnelle adaptée à la diversité des formats et des contextes d'événements.

Sur cette base, des actions concrètes sont déployées de manière récurrente sur l'ensemble de nos salons : limitation ou suppression des moquettes, recours à des matériaux recyclés et recyclables, développement de stands pré-packagés et réutilisables intégrant des équipements sobres en énergie, généralisation de l'éclairage LED et réduction des plastiques à usage unique. Les dispositifs de gestion des déchets sont systématisés, avec des filières de tri, de valorisation et, lorsque cela est possible,

des partenariats locaux pour le don des denrées alimentaires non consommées. Par ailleurs, l'évolution des formats de salons, combinant des salons centraux avec leurs déclinaisons plus locales (par exemple, pour Luxe Pack et MakeUp in), contribue à limiter les déplacements longue distance des exposants et des visiteurs.

Ces pratiques constituent aujourd'hui un socle commun pour les équipes salons et événements du Groupe, inscrit dans une démarche d'amélioration continue de notre système de management environnemental.

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 2025, les émissions liées aux déplacements professionnels sont estimées à 663 tCO₂eq. grâce au calcul de notre bilan carbone et à une analyse fournie par notre prestataire de voyages. Celui-ci met à disposition un outil de calcul des émissions de GES associées à nos réservations (avion, train, hôtels).

En 2025, les collaborateurs d'Infopro Digital¹ ont parcouru 3,8 millions de kilomètres en avion. Les vols nationaux en France, notre principal marché pour nos activités de salons et d'événements, représentent 22,6 % de toutes les émissions générées par les déplacements en avion (-8 % par rapport à 2024). Le but de notre future politique des déplacements est de convertir,

dans la mesure du possible, les vols nationaux français en déplacements en train.

Les collaborateurs du Groupe ont parcouru 3,4 millions de kilomètres en train (pour près de 8 300 trajets) en 2025, avec un bilan total de 8,6 tCO₂eq.

Enfin, les émissions de GES associées à l'hébergement durant les déplacements sont évaluées à 49,5 tCO₂eq. pour environ 5 700 nuitées, ce qui reste à niveau stable par rapport à l'année précédente. 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.

Numérique responsable

La Charte du numérique responsable adoptée en 2025 formalise nos préconisations au niveau du Groupe pour limiter l'empreinte environnementale du numérique. Cette charte repose sur cinq piliers, déclinés en actions concrètes : allonger la durée de vie des équipements et réduire les volumes de nos déchets DEEE, maîtriser l'empreinte carbone liée à l'hébergement de nos produits digitaux, sensibiliser nos équipes aux enjeux du numérique responsable, réduire l'empreinte énergétique liée à nos activités de bureaux et intégrer l'écoconception dans nos solutions digitales. L'intégration de critères environnementaux dans les achats IT complète cette démarche, afin de conjuguer innovation et sobriété numérique.

Lancé en 2025, le design system constitue un socle commun pour l'ensemble des produits numériques du Groupe. Conçu dans une logique modulaire, circulaire et durable, il permet d'harmoniser les interfaces, de mutualiser les composants et ainsi de limiter les développements spécifiques, de faciliter l'évolution de nos interfaces et logiciels



Au fil des ans, le Salon des Maires et des Collectivités Locales a considérablement réduit l'utilisation des moquettes.

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

sans refonte, contribuant ainsi à une démarche de conception numérique plus responsable.

Hébergement de nos produits digitaux

En 2025, Infopro Digital a poursuivi la migration de l'hébergement de ses plateformes vers le cloud, dans la continuité de la transformation engagée il y a plusieurs années. Cette transition vise à moderniser notre architecture IT, améliorer la résilience de nos services et réduire l'impact environnemental de notre hébergement numérique. Grâce à la politique d'énergie décarbonée de nos hébergeurs, notre empreinte réelle compensée (market-based) est significativement inférieure à celle qui résulterait du mix énergétique local (location-based), renforçant l'intérêt environnemental de cette transition.

2025 a marqué une nouvelle étape avec la migration de plusieurs environnements majeurs. Une part de notre infrastructure reste encore hébergée sur des environnements internes que nous réduisons progressivement lorsque la nature des produits le permet.

En parallèle, nous avons déployé des standards Groupe en matière de sécurité, d'accès et de gouvernance, et consolidé la logique de passage d'un modèle de « capacité maximale permanente » à un modèle de « capacité adaptée en temps réel », favorisant une utilisation plus sobre des ressources. Les premiers résultats de cette transformation sont déjà visibles : diminution du nombre de serveurs physiques, meilleure visibilité de la consommation grâce au pilotage, et optimisation des ressources cloud inutilisées.

FOCUS

Entretien avec Daleche Ossengue, Directeur infrastructures et hébergement IT



Daleche
OSSENGUE



Pourquoi avoir engagé une migration de l'hébergement de nos plateformes vers le cloud ?

Daleche Ossengue : Nous avons lancé la migration vers le cloud afin de moderniser une infrastructure devenue trop rigide et difficile à faire évoluer. Le cloud nous permet de renforcer la résilience et la sécurité de nos plateformes, tout en sortant d'un modèle historique basé sur l'achat de matériel.

Avec un modèle à l'usage, nous pouvons dimensionner nos ressources de manière plus fine selon les besoins réels des produits. Cette approche améliore l'efficacité opérationnelle tout en soutenant notre démarche environnementale : des ressources ajustables, une mutualisation des infrastructures et une architecture plus sobre. L'objectif est de disposer d'un socle technique plus robuste, plus agile et plus durable.

Où en êtes-vous en 2025 ?

D.O. : Aujourd'hui, une grande partie de nos plateformes stratégiques est déjà opérée dans le cloud et tous les nouveaux projets sont conçus selon une approche *Cloud by design*.



Médias imprimés

En France, la fabrication de nos titres imprimés est couverte par le système de management environnemental certifié ISO 14001. L'année 2025 a été marquée par le lancement de l'appel d'offres visant à sélectionner de nouveaux imprimeurs sur la base de critères environnementaux renforcés. Les prestataires retenus sont français, ce qui permet de réduire les distances de transport, certains assurant également le routage, limitant ainsi les flux logistiques. Les données techniques des imprimeurs sélectionnés en 2025 seront intégrées dès 2026 dans notre outil interne d'analyse de l'empreinte carbone de nos titres, déployé depuis 2022.

L'ensemble de nos médias est désormais imprimé sur du papier 100 % recyclé, toujours issu d'usines européennes (France, Belgique, Allemagne, Suisse, Angleterre). Le déploiement du film thermoscellant pour tous nos titres a également été généralisé dans le cadre de cet appel d'offres, améliorant la recyclabilité de l'emballage. Des clauses environnementales sont systématiquement intégrées à tous les nouveaux contrats.

Gouvernance - S'assurer de la conformité de nos opérations

Notre gouvernance repose sur des processus clairs et une supervision active pour garantir la conformité de toutes nos activités. L'équipe Compliance assure le respect des réglementations et des standards internes, en anticipant les évolutions légales et sectorielles. Cette vigilance permet à Infopro Digital de sécuriser ses opérations, de limiter les risques et de renforcer la confiance de ses parties prenantes.



Notre démarche Compliance

Notre Groupe adopte une approche proactive pour garantir une conduite commerciale éthique et cohérente sur l'ensemble de ses marchés. Cette exigence vise à renforcer la confiance envers Infopro Digital et à maintenir des relations transparentes et responsables avec l'ensemble de nos parties prenantes : investisseurs, partenaires commerciaux, clients et collaborateurs.

Afin d'assurer un niveau homogène de conformité dans toutes nos entités et dans tous les pays où nous opérons, des documents, standards et procédures communs ont été déployés à l'échelle du Groupe. Ils constituent le socle partagé de notre démarche Compliance et encadrent nos pratiques quotidiennes.

Code de conduite

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, collaborateurs, représentants et partenaires du Groupe, respectent des standards élevés d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs missions. Il 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.

Ce Code est traduit dans les sept langues principales du Groupe. Tous les collaborateurs sont tenus de le connaître et de l'appliquer.

En publiant ce Code de conduite, nous renforçons une culture d'entreprise qui promeut la transparence, l'honnêteté et l'intégrité, et qui respecte les droits et la dignité de tous.

Règles anti-corruption

Le Code de conduite anti-corruption du Groupe détaille 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 est tenu à jour sur la base de la cartographie des risques de corruption du Groupe. Ce code rappelle les différentes règles à respecter et les obligations des collaborateurs, dirigeants et professionnels intervenant au nom d'Infopro Digital. 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 e-learning dédiées à la lutte contre la corruption ont été mises en place pour les collaborateurs. Lors de la campagne menée en 2025, 78 % des équipes ciblées ont validé ces formations, soit 43 % des effectifs du Groupe. Des formations spécifiques à certaines activités et départements sont également effectuées.

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.

Aucun cas de corruption n'a été déclaré ni détecté en 2025.

Politique d'alerte professionnelle

Notre politique d'alerte professionnelle permet aux collaborateurs, interlocuteurs et partenaires du Groupe d'exprimer leurs questions, préoccupations ou plaintes qui pourraient avoir trait à des manquements éthiques graves, par exemple dans

les domaines comptable, bancaire, de lutte contre la corruption, de concurrence, de fraude ou de harcèlement, ou des violations du Code de conduite du Groupe. Ce système d'alerte est conforme aux réglementations nationales des pays dans lesquels Infopro Digital est présent.

Dans le cadre de la politique d'alerte professionnelle, un lanceur d'alerte ne souhaitant pas s'adresser au management ou aux ressources humaines locales peut transmettre de manière confidentielle une réclamation à la Directrice de la conformité ou au Comité d'Éthique via plusieurs canaux : par courrier électronique à ECC@infopro-digital.com ou par voie postale.

Notre politique d'alerte garantit l'absence de représailles envers toute personne signalant de bonne foi un 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.

Le Comité d'Éthique a enregistré une alerte professionnelle en 2025. Elle a fait l'objet d'investigations et a été résolue et clôturée en conformité avec nos règles éthiques.

Respect des sanctions économiques internationales

Infopro Digital a déployé sa politique de respect des sanctions économiques internationales. 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, afin de promouvoir des objectifs de politique étrangère et de sécurité visant à la paix commune.

Elles sont posées par les pays et organisations internationales, notamment par l'ONU, le Conseil de l'Union Européenne et le Royaume-Uni, et par l'Office of Foreign Assets Control (OFAC) du Trésor et le Department of Commerce américains. Notre politique s'applique à tous les mandataires sociaux, collaborateurs, représentants et partenaires du Groupe. Elle 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 fait 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 business

La Politique d'engagement business (Business Engagement Policy) offre un cadre pour aligner dans tout le Groupe le processus d'initiation, de révision et d'approbation de tous ses engagements externes (commerciaux, d'achat, de partenariats, financiers, etc.). Cette politique rappelle 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 Politique d'engagement business sécurise ainsi les transactions et engagements en permettant de s'assurer qu'ils sont autorisés par le bon niveau de management 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 ses clients, fournisseurs et partenaires. Elle traite également des engagements en matière de ressources humaines, financière, de la conclusion d'accords transactionnels et des activités corporate du Groupe.

Lutte contre l'esclavage 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.

Le groupe Infopro Digital publie chaque année au Royaume-Uni 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 par exemple une formation sur les risques liés à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains,

et les équipes travaillant avec des fournisseurs à risque plus élevé sont sensibilisées aux règles et procédures à appliquer, notamment dans l'IT et les événements.

Responsabilité fiscale du Groupe

Infopro Digital est présent dans 26 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 (Organisation de coopération et de développement économiques) et aux réglementations locales. Nous utilisons les incitations fiscales gouvernementales de manière transparente et cohérente.

Garants 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 de bonne conduite. Ils s'assurent 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 résolutions 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.

Confiance numérique

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 de 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 de sécurité informatique

Infopro Digital a continué de renforcer sa sécurité informatique en 2025. Une mise à jour annuelle des politiques et procédures de sécurité suivantes a été réalisée :

- Politique de sécurité des systèmes d'information ;
- Gouvernance de la sécurité des systèmes d'information ;
- Politique de sécurité relative au télétravail ;

- Politique de gestion des risques liés à la sécurité de l'information ;
- Politique de gestion des incidents de sécurité de l'information ;
- Procédure de gestion des incidents de sécurité de l'information ;
- Politique d'utilisation des mesures cryptographiques ;
- Politique de gestion des appareils mobiles ;

- Politique de contrôle d'accès physique.

Trois nouvelles politiques ont également été mise en place afin de renforcer notre dispositif :

- Politique de transfert de l'information ;
- Politique de management de crise ;
- Politique de gestion des logiciels malveillants.

Sensibilisation à la sécurité informatique

A l'occasion du mois de la cybersécurité, en octobre 2025, nous avons organisé comme chaque année une campagne de sensibilisation aux enjeux de sécurité informatique à destination de nos collaborateurs. 73 % des collaborateurs ont été formés à la cybersécurité.

En complément, un module de formation en ligne sur le hameçonnage a été lancée pour tous les collaborateurs. Celui-ci est disponible sur notre LMS Infopro Digital Academy et a été suivi par 48,7 % des collaborateurs du Groupe.

Gestion des crises et déploiement des outils

Quelques actions majeures ont été menées en 2025 :

- La politique de gestion de crise a été publiée et la cellule de crise formalisée.
- Le déploiement du SASE a continué en 2025 atteignant un taux de 65 % pour l'ensemble des activités du Groupe.
- Le déploiement de l'EDR (antivirus nouvelle génération) s'est poursuivi, avec un taux d'équipement de plus 96 % du parc informatique fin 2025.

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.

En 2025, 39 incidents liés à la sécurité de l'information 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 lesquels 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 filiales d'Infopro Digital sont responsables et garants de l'engagement du Groupe en faveur de la protection des données personnelles ; à ce titre, la Data Protection Officer (DPO) 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 filiales 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 ;
- La DPO travaille en étroite collaboration avec la Direction de la sécurité des systèmes informatiques (DSSI) 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 une 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, le LMS Infopro Digital Academy. Au mois de juin 2025, 74 % de nos collaborateurs ont suivi et terminé cette formation.

- L'espace documentaire « Protection des données » sur l'Intranet du Groupe met à la disposition des collaborateurs des fiches regroupant les principales informations et obligations en matière de protection des données personnelles, par métier et par thématique.

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 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 :

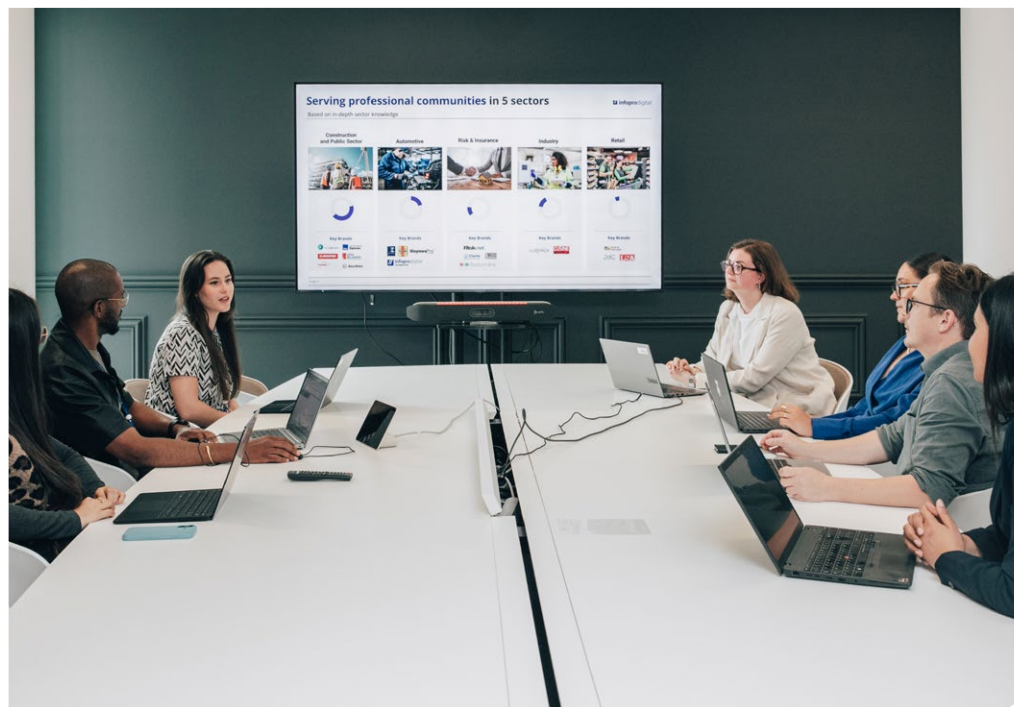
- Les traitements de données personnelles réalisés sont répertoriés dans notre registre centralisé dans un outil SaaS de gestion de la protection des données personnelles ;
- Une Politique en matière de cookies a été définie et mise en œuvre afin d'assurer la gestion du consentement, via la plateforme de gestion du consentement (CMP) ;
- Une procédure interne en cas de violation de données à caractère personnel a été formalisée et intégrée dans la Politique de sécurité des systèmes d'information du Groupe ;
- Le Groupe est organisé pour permettre l'exercice effectif des droits des personnes concernées et assurer une réponse dans le respect du délai légal.

Accessibilité numérique

Infopro Digital a pour objectif d'intégrer progressivement l'accessibilité numérique dans la conception et l'évolution de ses produits et services digitaux, afin de garantir un accès équitable à ses contenus pour l'ensemble des utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap. Cette démarche s'inscrit dans une approche structurée, alignée sur les référentiels reconnus (RGAA, WCAG) et pilotée à l'échelle du Groupe comme un enjeu de qualité, d'inclusion et de conformité.

L'année 2025 marque une étape structurante avec le déploiement du design system Groupe, conçu dès l'origine pour intégrer les principes d'accessibilité numérique. Ce socle commun met à disposition des équipes en charge de nos produits numériques des composants conformes et harmonisés, facilitant l'intégration de bonnes pratiques dès les phases de conception et de développement.

En parallèle, Infopro Digital poursuit ses actions de sensibilisation et de formation des équipes à l'accessibilité numérique. Des modules de formation ont été mis à disposition des collaborateurs concernés via notre LMS. Des parcours ciblés ont été proposés aux fonctions directement impliquées dans la conception et l'exploitation des services digitaux, notamment les équipes IT, design, produit, marketing, médias et plateformes métiers. Ces formations visent à diffuser les bonnes pratiques en matière d'accessibilité dans les phases de conception, de développement et de mise à jour des interfaces, et à favoriser une prise en compte progressive et durable de ces enjeux dans les projets numériques du Groupe.



Les résultats de cette nouvelle cartographie serviront de base à la gestion et au suivi des risques du Groupe, en renforçant l'intégration des enjeux ESG dans notre dispositif global de management des risques.

Achats responsables

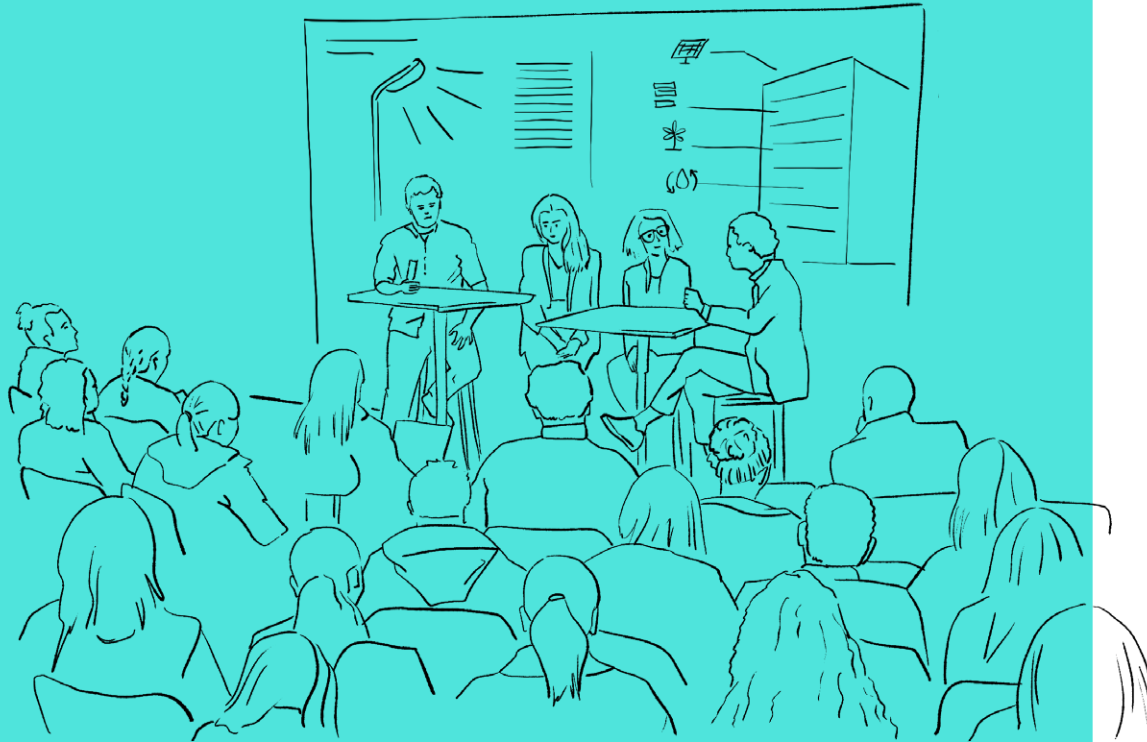
Le Groupe s'engage à des pratiques d'approvisionnement responsables, intégrant des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans ses appels d'offres et contrats, s'assurant que ses partenaires partagent son engagement envers la durabilité et en matière de droits de l'homme. La direction des achats veille également à inclure dans les appels d'offre des critères de santé et de sécurité. Des clauses anti-corruption sont systématiquement incluses par nos équipes juridiques dans les nouveaux contrats et lors de leurs renouvellements, conformément aux directives du Groupe.

En 2025, la politique Achats a été renforcée autour de trois priorités pour la période 2025-2028 : améliorer la performance, soutenir l'innovation et accroître la part des achats responsables et décarbonés. Elle prévoit : l'intégration d'au moins un critère RSE dans 100 % des appels d'offres gérés par la direction des achats, la signature obligatoire de la Charte des Achats Responsables introduite en 2023 ou d'un engagement équivalent, et la rationalisation de la base fournisseurs pour une meilleure maîtrise des risques.

Management des risques

Une nouvelle cartographie stratégique des risques, couvrant à la fois les risques ESG et non ESG, a été réalisée en 2025 pour la période 2025-2028, sous la supervision de la General Counsel d'Infopro Digital et avec la participation des responsables des principales activités et fonctions du Groupe.

Cet exercice a permis d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les facteurs de risque les plus significatifs pour Infopro Digital, en tenant compte de l'évolution du contexte réglementaire, technologique et sociétal. La sécurité, notamment sous ses aspects cybernétique et protection des données, demeure une priorité majeure.



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 environnementales et sociale actuelles. Nous utilisons nos logiciels, nos plateformes d'information et nos événements pour faire progresser 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

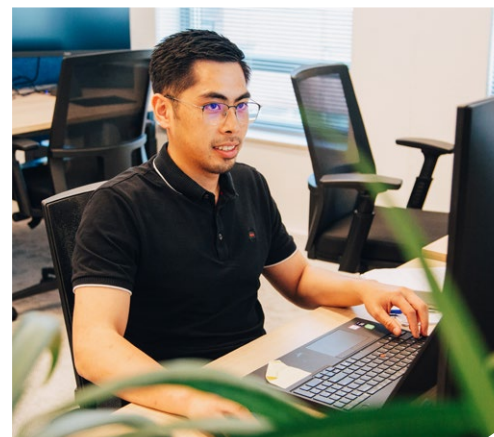
Nos technologies s'avèrent être un levier essentiel pour répondre aux enjeux de durabilité de nos clients. Nos solutions sont non seulement conçues pour optimiser leurs performances opérationnelles, mais également pour les accompagner dans leurs enjeux de réduction de leurs empreintes environnementales 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 données 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 tous 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.). En 2025, la base de données a continué d'être enrichie avec de nouveaux véhicules électriques, notamment des modèles de constructeurs asiatiques.
- 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

Acteur de référence de la gestion des risques en santé, sécurité et environnement (HSE), Red-on-line accompagne plus de 2 000 organisations dans le monde dans la maîtrise de leurs obligations réglementaires et la réduction de leurs risques opérationnels.

Par la nature même de ses activités, Red-on-line joue un rôle structurant dans l'accompagnement des transformations environnementales et sociétales en cours : les solutions développées par Red-on-line visent à transformer la complexité réglementaire en actions compréhensibles, mesurables et pilotables sur le terrain, au service des organisations et de leurs parties prenantes.

Les solutions de Red-on-line couvrent un large éventail de thématiques : conformité réglementaire, analyse des risques, plans d'actions, gestion des incidents, suivi des indicateurs HSE et ESG. Les équipes accompagnent de nombreux clients dans les démarches de certification ISO 14001 et ISO 45001 et dans leurs obligations de reporting, notamment dans le cadre de la CSRD et d'autres standards ESG.

Les données de Vecteur Plus alimentent la plateforme InfraClimat

Le changement climatique impacte les infrastructures, exposées aux inondations, tempêtes, chaleurs extrêmes... En France, la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP) a donc décidé de sensibiliser les gestionnaires des infrastructures sur l'importance d'intégrer l'adaptation au changement climatique dans leurs pratiques, et a lancé InfraClimat. Cette plateforme permet de visualiser les risques climatiques sur les infrastructures, de mieux comprendre la nature des vulnérabilités, et apporte des solutions concrètes pour renforcer la résilience des territoires.

Notre filiale Vecteur Plus a contribué à ce projet en fournissant des informations clés sur les appels d'offres publics de travaux et d'ingénierie pour contrer les différents aléas climatiques. Ces données permettent de mesurer l'évolution de la prise de conscience des acheteurs publics sur le sujet. Un livre blanc sur cette thématique avait déjà été co-produit en 2023.

En 2025, Vecteur Plus a par ailleurs réalisé pour la FNTP deux études sur le verdissement de la commande publique et sur le génie écologique.

Les solutions dans la construction et les marchés publics

Le calculateur d'économies d'énergie de Febis Service

Febis Service GmbH, une société du groupe Infopro Digital, fournit des informations et une assistance pour l'obtention de financements dans les secteurs de la construction et de l'énergie. Chaque année, la société aide plus de 6 000 clients finaux à obtenir des subventions pour des projets de travaux de rénovation énergétique : nouvelles fenêtres, changement de système de chauffage ou encore installation de pompes à chaleur.

En 2025, Febis Service a lancé son calculateur d'économies d'énergie, un outil conçu pour mesurer les économies d'énergie qu'une maison ou un immeuble d'habitation peut réaliser. En quelques clics, le logiciel détermine le certificat de performance énergétique, qui sert de point de départ pour les calculs. Il s'appuie sur la richesse de la base de données de Febis pour évaluer chaque bâtiment en fonction de critères tels que l'année de construction, la taille et l'emplacement. Les utilisateurs peuvent ensuite sélectionner différentes mesures de rénovation : façade, nouvelle pompe à chaleur, nouvelles fenêtres, etc. Les coûts des travaux et les économies potentielles sont présentés de manière graphique et chiffrée. Des simulations sont réalisées pour chaque mesure individuelle et pour des combinaisons de celles-ci.

FOCUS

Martin Kutschka, fondateur et CEO de Febis Service GmbH, nous parle du calculateur d'économies d'énergie.

Martin Kutschka



Pourquoi avoir lancé un calculateur d'économies d'énergie ?

Martin Kutschka : Avec l'Accord de Paris, de nombreux pays européens se sont engagés à réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre dans les années à venir. En Allemagne, cela a notamment conduit à un plan ambitieux de rénovation des bâtiments et des systèmes de chauffage. Aujourd'hui, plus de 18 millions de bâtiments sont chauffés au gaz ou au fioul. Dans un futur proche, les propriétaires devront passer à des sources d'énergie et des systèmes alternatifs, tels que les pompes à chaleur. L'Allemagne prévoit d'installer 500 000 pompes à chaleur par an, avec pour objectif d'équiper 10 millions de foyers d'ici 2045.

Pour financer ces travaux, les propriétaires peuvent bénéficier de subventions. Notre calculateur aide à évaluer l'impact global des travaux de rénovation et des nouveaux équipements : coûts d'installation, réduction des émissions de CO₂, économies mensuelles d'énergie et d'argent, ainsi que les subventions disponibles.

Qui peut l'utiliser ?

M. K. : Le calculateur d'économies d'énergies de Febis est principalement utilisé par les propriétaires, les artisans, les conseillers en financement immobilier et les experts en efficacité énergétique, qui sont les seuls professionnels habilités à demander des subventions. L'outil les aide à sensibiliser les propriétaires en fournissant des informations claires : quels sont les coûts ? Quelles subventions sont disponibles ? Combien puis-je économiser sur la durée ?

Cette transparence permet aux professionnels de vendre davantage de solutions ayant un impact environnemental concret.



Quelles sont les prochaines étapes ?

M. K. : Nous prévoyons d'ajouter dans le calculateur les solutions photovoltaïques et de stockage d'énergie.



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. Risk.net a lancé fin 2025 le Climate Risk Benchmarking, une initiative visant à évaluer et comparer les pratiques de gestion du risque climatique parmi 40 des plus grandes institutions financières mondiales. Dans la construction, les podcasts Bâtir pour le Climat, produits par Le Moniteur, mettent en avant les solutions de décarbonation et d'adaptation au changement climatique dans le secteur de la construction.

En France, les équipes de la régie Infopro Digital Media ont enrichi leur plateforme de suivi de performance marketing d'un module pour maîtriser l'impact carbone des campagnes. En plus d'une vue détaillée de la performance des campagnes digitales menées à travers nos différents dispositifs marketing, les annonceurs B2B peuvent également en mesurer l'impact carbone et agir directement sur leurs émissions : le nouveau module 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. En 2025, 866 campagnes marketing ont ainsi été mesurées par des annonceurs. Celles-ci ont généré 7,3 tCO₂eq.

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 et nos événements sont pour les professionnels l'occasion 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 2025 dédiés à des enjeux de durabilité.

Territoires & Énergies

La première édition de Territoires & Énergies, l'événement pour accélérer la production locale d'énergies décarbonées, s'est tenue en septembre 2025. Sécuriser l'approvisionnement en énergie, la décarboner et en maîtriser le coût sont devenus des enjeux majeurs pour les collectivités et les industriels. Ce nouveau rendez-vous avait pour ambition de valoriser les retours d'expériences en matière de production d'énergies décarbonées sur les territoires, de présenter des solutions innovantes, et d'aider les collectivités à concrétiser leurs projets avec de l'ingénierie juridique et financière. Plus de 200 acteurs de collectivités, industriels et énergéticiens ont pris part à cette édition, portée par nos marques L'Usine Nouvelle, La Gazette des Communes et Enerpresse.

Risk.net – Tables rondes et initiatives sur le climat

En septembre 2025 à l'occasion de la New York Climate Week, notre marque Risk.net a collaboré avec la startup Climate X, qui aide les entreprises à analyser l'exposition au changement climatique, afin de réunir les principaux acteurs du développement durable dans la communauté financière. Objectif : aider à évaluer et à réduire les risques climatiques, tout en poursuivant les efforts en faveur de la durabilité dans les marchés financiers. Le Climate Risk Benchmarking lancé fin 2025 par Risk.net s'inscrit dans la continuité de cet événement.





▲ Le Salon de la Biodiversité et du Génie écologique

Organisée en France au cœur du Salon des Maires et des Collectivités Locales, la deuxième édition de ce salon a proposé une offre complète pour améliorer et restaurer la biodiversité et les fonctions écologiques sur tous les milieux, aidant ainsi les collectivités à intégrer l'exigence de protection de la biodiversité dans leurs stratégies territoriales. L'engouement pour cet événement a été confirmé, avec près de 12 500 visiteurs et 85 exposants en 2025.

Les événements 1 LoD

À travers ses réseaux XLoD Global et Financial Crime, 1LoD rassemble les experts en gestion des risques opérationnels et du contrôle interne. Ces communautés, composées de dirigeants expérimentés en matière de risques et de conformité, sont chargées de garantir l'intégrité des marchés financiers et de protéger les consommateurs. Leurs principaux domaines d'intérêt incluent la gouvernance, la gestion des risques et le contrôle dans les domaines suivants : abus de marché, mauvaises conduites, cybersécurité et résilience, lutte contre le blanchiment d'argent, fraude, sanctions, ainsi que lutte contre la corruption. En 2025, des événements ont été organisés à Londres et New York, et de nouveaux formats ont été lancés à Singapour, Hong Kong et Dubaï, réunissant au total plus de 2 000 participants.



Les Trophées Zero Impact Packaging

Après 70 ans d'histoire, nos équipes ont fait évoluer en décembre 2025 « L'Oscar de l'Emballage » vers « Les Trophées Zero Impact Packaging », pour récompenser les projets, produits et solutions qui font avancer l'industrie vers un packaging plus durable, plus intelligent, plus responsable. Innovation, réduction d'impact, circularité, nouvelles approches matériaux ou usages : cette remise de prix, portée par Emballages Magazine en partenariat avec LSA, a mis à l'honneur les acteurs qui conjuguent performance et sens, devant un parterre de 300 acteurs du secteur.

Klimafestival

Le Klimafestival réunit chaque année plus de 3 500 acteurs de la construction en Allemagne, appelés à réfléchir à la transformation du secteur de la construction, en mettant l'accent sur la préservation des bâtiments existants et l'économie des ressources. Afin d'offrir une immersion complète aux participants dans les solutions durables, nos équipes ont organisé cette année une chasse au trésor à laquelle ont pris part plus de 250 personnes.

+20500

professionnels ont pris part à l'un des événements organisés par Infopro Digital entièrement dédiés à au moins un enjeu ESG en 2025.

Développer notre impact sociétal

Soutien aux communautés locales

Nous aidons depuis de nombreuses années des associations qui œuvrent pour l'insertion par l'emploi et pour le retour à l'emploi après un accident de la vie.

En 2025, Infopro Digital a soutenu neuf organisations en Allemagne, Autriche, Etats-Unis, France, Chine, Royaume-Uni et Suisse. Nos comités ESG régionaux ont poursuivi localement leurs actions, en encourageant le mécénat de compétences lorsque l'expertise de nos collaborateurs pouvait apporter une contribution directe et utile, complété selon les besoins par un soutien financier.

Favoriser l'insertion dans le monde du travail

Amber Foundation

Nos équipes au Royaume-Uni ont renforcé leur engagement auprès de l'association Amber Foundation, qui accompagne des jeunes adultes sans-abri vers l'autonomie et l'emploi. En plus d'un logement temporaire, chaque jeune accueilli par Amber reçoit un soutien personnalisé et a l'opportunité de développer de nouvelles 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.

FOCUS

Kirsty Asomani et Bhavanesh Laher pilotent le comité local d'engagement social (People Engagement Committee) pour la région anglophone d'Infopro Digital. Kirsty est HR Business Partner pour le Royaume-Uni et l'Irlande, et Bhavanesh est Assistant Management Accountant au sein de la division Risk Global.



*Bhavanesh Laher
et Kirsty Asomani*

Le comité soutient plusieurs associations dans cette région : Make It Work HK à Hong Kong, Rock the Street, Wall Street aux États-Unis et Amber Foundation au Royaume-Uni.



Pouvez-vous décrire le partenariat avec Amber Foundation ?

2025 marque notre deuxième année de collaboration avec Amber Foundation. Durant cette période, des collaborateurs ont visité plusieurs centres de l'association pour participer à des ateliers CV ou à des projets de jardinage aux côtés des résidents, ce qui leur a permis d'observer directement l'impact de notre engagement. Nous avons également accueilli des représentants de l'association dans nos bureaux de Londres, avec une session retransmise en direct pour les autres sites du Royaume-Uni, au cours de laquelle des bénéficiaires sont venus témoigner de leurs parcours et de l'aide reçue.

Pour renforcer encore ce partenariat, nous avons invité Amber Foundation à prendre part à plusieurs événements clients au fil de l'année, notamment les Women in Tech Awards et les Risk Awards, où nous avons organisé des enchères silencieuses et diverses actions de collecte de fonds. Cette année, grâce à ces initiatives, complétées par des actions internes comme des tombolas, marches caritatives et quiz, nous avons levé 30 533 £ au profit d'Amber Foundation.

Qu'apporte ce partenariat aux équipes ?

Notre partenariat offre aux équipes d'Infopro Digital au Royaume-Uni des opportunités concrètes de bénévolat, renforçant à la fois la cohésion et l'empathie. Le fait d'accueillir



des bénéficiaires dans nos bureaux et de les associer à nos événements permet aux collaborateurs de percevoir directement l'impact de leur engagement, renforçant leur implication. Cette collaboration nourrit également notre culture interne en reliant les équipes à une cause en phase avec nos valeurs sociales, tout en illustrant notre volonté d'agir de manière responsable et de contribuer positivement aux communautés locales.



Colombbus

En France, Infopro Digital a signé en 2025 un partenariat avec l'association Colombbus, qui œuvre pour la formation et l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi par les métiers de l'informatique, en facilitant l'appropriation des outils numériques.

Une première action commune a été organisée en mai 2025 au Campus Infopro Digital : près de 70 bénéficiaires des chantiers d'insertion de Colombbus ont participé à une matinée de découverte des métiers de l'IT, incluant des présentations de nos collaborateurs (développement, cybersécurité, support, infrastructures, gestion de projet) ainsi que deux ateliers thématiques consacrés à low-code/no-code et à l'intelligence artificielle.

Nous avons également mené au dernier trimestre 2025 des sessions de simulations d'entretiens par Teams avec des collaborateurs bénévoles, permettant à 25 personnes accompagnées par Colombbus de travailler leurs CV et de se préparer aux entretiens de recrutement.



TÉMOIGNAGE COLLABORATEUR

Laurence Bornachot-Declety, mentor le temps d'un atelier avec Colombbus, partage son retour d'expérience :



Pourquoi avoir participé aux sessions d'entretien ?

Laurence Bornachot-Declety : J'aime aider ceux qui cherchent à progresser, à évoluer dans la vie. L'idée d'accompagner quelqu'un en reconversion m'a séduite, car c'est une démarche courageuse qui demande de l'énergie et de la combativité. C'est d'ailleurs exactement les qualités que j'ai trouvées chez cette personne. Pouvoir transmettre, et faire bénéficier de mon expérience est important et gratifiant.

Qu'en retirez-vous ?

L. B-D : Un sentiment d'utilité, et l'impression d'avoir rencontré une belle personne motivée ! Elle était très reconnaissante à la suite de l'entretien, et nous continuons d'échanger aujourd'hui. Je suis contente qu'Infopro Digital nous donne la possibilité d'avoir ce type d'expérience sur notre temps de travail, et suis heureuse d'avoir pu aider à mon échelle. J'ai hâte de connaître l'évolution du souhait de reconversion de la personne que j'ai rencontrée. Affaire à suivre !



Fondation IPT

En Suisse, nous avons poursuivi notre soutien à la Fondation IPT, active depuis plus de 50 ans dans l'insertion et la réinsertion professionnelles des personnes en situation de vulnérabilité. Les équipes locales continuent d'accompagner les actions de cette organisation en faveur de parcours individualisés de retour à l'emploi.

Lebenshilfe

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

À Hong Kong, nos équipes soutiennent Make It Work, qui accompagne les travailleurs précaires locaux en leur donnant accès à des ressources, des formations et un accompagnement favorisant l'amélioration de leurs conditions de vie et leur réinsertion professionnelle.

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.

Westfalenleiß GmbH

En Allemagne, les équipes d'Infopro Digital ont choisi de soutenir une nouvelle association en 2025 : Westfalenleiß GmbH. Cette organisation emploie près de 900 personnes présentant un handicap physique, intellectuel ou multiple, ainsi que des personnes souffrant de troubles psychiques. Westfalenleiß propose un environnement de travail protégé, associé à un accompagnement professionnel et social renforcé.

Aider au retour à l'emploi après un cancer

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, afin de soutenir un programme de recherche dédié au maintien dans l'emploi et au retour au travail après un cancer. Ce programme porte notamment sur l'utilisation de solutions numériques pour aider les personnes concernées à gérer les effets secondaires des traitements dans la durée, à partir d'études menées auprès de femmes actives atteintes d'un cancer du sein, avec des résultats destinés à être élargis à d'autres types de cancers.

Dans le cadre de ce partenariat, Gustave Roussy et Infopro Digital ont co-produit un guide destiné aux entreprises et aux managers. Lancé fin 2025, le guide *Travail & Cancer* fournit aux managers des repères pratiques et un accompagnement « pas à pas » pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un collaborateur en traitement, ainsi que son retour au travail après une période d'absence.

Le contenu du guide repose sur un travail approfondi mené par des chercheurs, sociologues et experts de Gustave Roussy (entretiens, ateliers, retours d'expérience), le maquettage a quant à lui été réalisé par le Studio d'Infopro Digital. Un plan média mené en janvier 2026 et piloté par la régie Infopro Digital Media a permis de le diffuser largement auprès des audiences de nos plateformes, avec pour point d'orgue la Journée mondiale du cancer, le 4 février 2026.



Accueillir des jeunes pour un stage découverte

Fin novembre, nous avons accueilli sur notre site en Ile-de-France huit élèves du collège public de Gentilly Rosa Parks, dans le cadre de leur stage de 3^{ème}. Tout au long de la semaine, ils ont découvert la diversité de nos métiers à travers des ateliers dédiés à l'IA, à la cybersécurité, à l'organisation d'événements, au journalisme, à la création de contenu ou encore à la relation client.

Cette immersion leur a offert une semaine riche en échanges, leur permettant d'explorer des métiers variés et de les aider dans leurs premières réflexions d'orientation professionnelle.

Soutenir des associations en marge de nos salons et événements

Nos salons professionnels poursuivent en 2025 leur engagement en faveur d'actions solidaires en lien avec nos engagements sociétaux.

Franchise Expo Paris

Franchise Expo Paris collabore depuis plusieurs années avec un ESAT pour la préparation des sacs visiteurs et l'assemblage des porte-badges, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle de travailleurs en situation de handicap.

Deauville Preshow

Deauville Preshow soutient des associations locales intervenant auprès d'enfants hospitalisés, de structures médico-sociales et de familles en difficulté. Cette année encore, les jouets collectés

grâce à la générosité des exposants du Preshow ont été redistribués à des enfants hospitalisés dans les services pédiatriques de la région (Lisieux, Caen et Rouen), ainsi qu'à des centres accueillant des enfants en situation de handicap ou autistes. Les associations partenaires, dont Les Chanteurs de l'Espoir, ont également accompagné des familles en grande précarité, notamment des parents d'enfants lourdement handicapés.

Les dons comprenaient une grande variété de jouets éducatifs, d'activités créatives et de jeux d'extérieur ou de motricité. Des volumes complémentaires ont été remis aux antennes locales de la Croix-Rouge (Deauville, Lisieux), à Enfance & Partage, aux Blouses Roses, ainsi qu'au service de conciergerie pour le Secours populaire.

Patrimonia

L'opération de collecte alimentaire menée auprès des exposants de la Convention Patrimonia a été renouvelée en 2025, afin de redistribuer toutes les denrées non consommées à des associations. Au total, 253 kg de denrées ont été remis aux associations partenaires (l'Armée du Salut et les Amis de tous), en coordination avec le Centre de Congrès de Lyon, conformément aux protocoles de prise en charge et de transport alimentaire.

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

Courir solidaire

En 2025, plusieurs équipes du Groupe ont pris part à des courses solidaires organisées en France, en Suisse et en Belgique. De Marseille à Nantes, en passant par Paris, Lyon, Zurich et Bruxelles, plus de 170 collaborateurs ont participé à l'un de ces événements sportifs au profit d'associations engagées.

En France, les équipes de Nantes ont rejoint la course Odyssea Nantes au mois de mars, suivies en septembre par les équipes d'Aix-en-Provence qui ont pris part à Odyssea Marseille, puis en octobre par les équipes franciliennes lors d'Odyssea Paris. Ces trois événements visaient à lever des fonds pour la recherche contre le cancer du sein. En Suisse, nos collaborateurs ont participé en août au Pink Ribbon Walk de Zurich, en soutien à la Ligue zurichoise contre le cancer.

D'autres initiatives sont venues compléter cette mobilisation. À Lyon, une dizaine de collaborateurs ont pris part à la Course des Héros afin de soutenir l'association Colommbus, qui œuvre pour la réinsertion professionnelle. Enfin, en mai en Belgique, les équipes d'EBP et d'ABK ont participé ensemble aux 20 km de Bruxelles pour soutenir Dyadis, une association formant des chiens d'assistance pour les personnes en situation de handicap.

Ces actions ont permis de réunir des collaborateurs de plusieurs sites autour de causes qui leur tiennent à cœur, et de contribuer, par l'effort sportif, au financement d'organisations engagées pour la santé, l'inclusion et la solidarité.

Odyssea Marseille



Pink Ribbon Walk

Offrir de la visibilité à travers des campagnes sur nos sites médias

Cette année Infopro Digital a apporté son soutien à Handicap International en relayant gracieusement sa campagne Protège-Livres sur plusieurs de ses médias professionnels, dont L'Usine Nouvelle, LSA, Le Moniteur, La Gazette, L'Usine Digitale et L'Argus de l'assurance. Cette mise à disposition de nos espaces publicitaires a permis d'assurer une large visibilité à l'opération sur nos sites, avec plus de 3,2 millions d'impressions diffusées auprès de nos audiences et permet de mobiliser nos plateformes pour soutenir des initiatives et des causes solidaires.

Certifications de nos entités

ISO 14001

Les sociétés Infopro Digital Holding (holding de tête des entités françaises du Groupe) et Haynes Pro BV sont certifiées ISO 14001:2015 pour leurs systèmes de management environnemental mis en place pour la gestion de l'ensemble des impacts environnementaux de leurs activités.

Ces certifications couvrent 45,2 % des effectifs totaux du Groupe (en France et aux Pays-Bas).

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 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.

ISO 27001

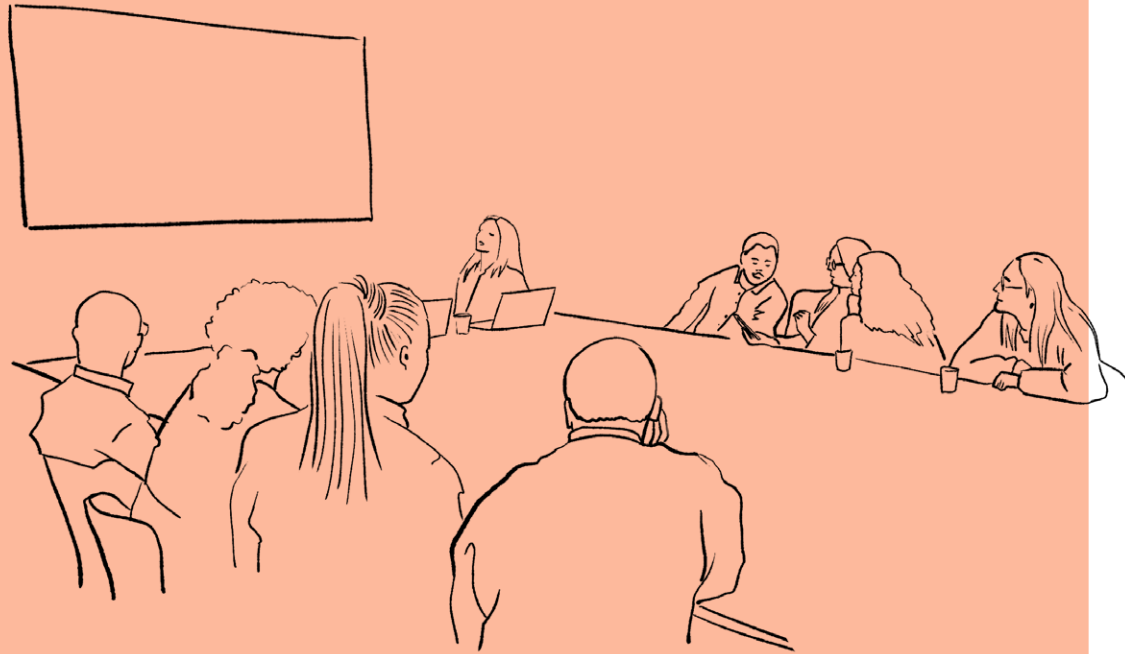
ISO 27001 définit les exigences pour la mise en place d'un système de management de la sécurité de l'information (SMSI). Cette norme internationale vise à protéger les données sensibles, garantir la continuité des services et assurer la conformité réglementaire, notamment au RGPD. Elle repose sur une approche structurée de gestion des risques et s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Au sein d'Infopro Digital, deux entités sont certifiées ISO 27001 :

- Red-on-line, qui a renouvelé son certificat début 2025 pour une durée de trois ans, délivré par AFNOR selon les normes NF EN ISO/IEC 27001:2017 (Europe) et ISO/IEC 27001:2013 + COR 1:2014 + COR 2:2015 (International).
- Eventmaker, certifiée pour la première fois fin 2025, confirmant son engagement à sécuriser les données, garantir la disponibilité des services et maintenir la conformité réglementaire.

Cette démarche illustre notre volonté de faire de la protection des informations et de la fiabilité de nos solutions une priorité durable, au service de la confiance de nos clients et partenaires.





Annexes

Méthode de collecte de données environnementales

Les informations présentées dans ce rapport regroupent les données de 59 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 Board 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 2025 au 31 décembre 2025.

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

	2023	2024	2025	Objectif 2028
Ressources humaines				
% de femmes (Groupe)	51	51	50	50
% de femmes dans le management	44	44	41	50
% de femmes dans le top management	32	41	36,5	45
% de femmes au sein du Comité exécutif	38	43	43	50
% de juniors (moins de 30 ans)	21	17	17	20
% de séniors (plus de 50 ans)	26	25	26	20
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	66	81	82	>98
Nombre de stagiaires et apprentis	204	201	243	~200
Turnover (%)	22	18,4	14,6	<20
% de mobilités internes	6	13,7	6,3	15
Nombre d'heures de formation par salarié	8,37	8,14	9,63	9,8
Nombre de collaborateurs engagés dans des actions de bénévolat avec les associations soutenues	-	-	282 (6,9 %)	10 %
Environnement				
Consommation totale d'électricité (MWh)	3 657	3 187	4 160	-
Empreinte carbone : scope 1 (tCO ₂ eq.)	1 969,17	1 691,73	1 210,4	-
Empreinte carbone : scope 2 (tCO ₂ eq.)	784,53	749,34	769,7	-
Empreinte carbone : scope 3 (tCO ₂ eq.)	-	38 631,85	-	-
% des collaborateurs couverts par les campagnes de sensibilisation à l'empreinte carbone	-	-	100	100
Gouvernance & Cybersécurité				
% des salariés formés aux thématiques de conformité	-	-	74	100
% des postes de travail couverts par un antivirus et une solution EDR	90	90	96	>95
% des collaborateurs formés à la cybersécurité	25	69,4	73	>95

Liste des sites inclus dans le rapport

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

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	« Edito », « À propos d'Infopro Digital », « Méthode de collecte de données environnementales »
	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 2025 au 31 décembre 2025, esg@infopro-digital.com
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	« Mission et valeur », « Notre métier »
	2-7 Employés	« Composition de nos 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 », « Matrice de double matérialité : Informations générales »
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	« Notre approche de la durabilité », « ISO 14001 »
	2-23 Engagements sur les politiques	« Notre démarche compliance », « Achats responsables », « Confiance numérique »
	2-24 Intégration des engagements des politiques	« Notre démarche compliance », « Achats responsables », « Confiance numérique », « Impliquer nos équipes »
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	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	« Favoriser les échanges », « Dialogue social »
	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	« Matrice de double matérialité », « Management des risques »
	3-2 Liste des thèmes pertinents	« Matrice de double matérialité », « Management des risques »
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	« Notre approche de la durabilité », « Matrice de double matérialité », « 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	« Politique de recrutement », « Composition de nos effectifs », « Développer et fidéliser les talents »
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	« Composition de nos effectifs », « 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	« Sécurité au travail »
	403-10 Maladies liées au travail	« Sécurité au 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	« Formation professionnelle », « Données clés de la RSE »
	404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	« Développer et fidéliser les talents »
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	« Gouvernance et management du Groupe », « Compositions de nos effectifs », « Égalité professionnelle »
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®)	2022 ¹ (année de base)	2023	2024	2025
Scope 1				
Émissions directes des sources fixes de combustion	305,5	322,52	259	286,6
Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	2 554,3	1 344,70	1 204,2	777,1
Émissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0
Émissions directes fugitives	301,91	301,95	228,5	146,7
Total Scope 1	3 161,71	1 969,17	1 692	1 210,4
Scope 2				
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	1 037	784,53	749	769,7
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0
Total Scope 2	1 037	784,53	749	769,7

¹ Ces données incluent les acquisitions de 2023 et 2024. Un nouveau recalcul sera réalisé pour intégrer les acquisitions du Groupe de l'année 2025.

Catégories d'émissions (GHG Protocol®)	2022 (année de base)	2023	2024	2025
Scope 3				
Achats de produits ou services	30 116	-	31 698	-
Immobilisations de biens	926,26	-	2 713	-
Émissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2	1 287,1	-	733	-
Transport de marchandise amont	0	-	0	-
Déchets générés par la production	209,4	-	256	-
Déplacements professionnels	1 006,27	-	582	-
Déplacements domicile-travail	2 867,55	-	2 378	-
Actifs en leasing amont	0	-	0	-
Transport de marchandise aval	0	-	0	-
Traitement des produits vendus	0	-	0	-
Utilisation des produits vendus	0	-	0	-
Fin de vie des produits vendus	0	-	0	-
Leasing aval	0	-	0	-
Franchises	0	-	0	-
Investissements	0	-	0	-
Autres (amont et aval)	265,78	-	217,7	-
Total Scope 3	36 678,4	-	38 632	-
Total des scopes	40 877,2	-	41 073	-