

Rapport
environnemental,
sociétal et de
gouvernance 2023

 **infoprodigital**

Sommaire

AVANT-PROPOS

Notre métier	4
Notre mission et nos valeurs	4
Gouvernance et management du Groupe	6

NOTRE APPROCHE DE LA DURABILITÉ

Matrice de matérialité et risques liés à la RSE	8
Gouvernance ESG	11
Pacte mondial des Nations unies	13

CULTIVER L'ÉPANOUISSEMENT

PROFESSIONNEL DE NOS ÉQUIPES

Évolution et composition des effectifs	17
Développer et fidéliser les talents	18
Attirer et recruter	19
Favoriser l'évolution de carrière	21
Performance, reconnaissance et fidélisation	24
Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion	25
Parité femmes-hommes	25
Handicap et inclusion	26
Pyramide d'âges	27
Créer un environnement de travail propice au bien-être, à la santé et à la sécurité	29
Santé et bien-être au travail	29
Sécurité au travail	31
Sécurité dans la conduite de nos salons et événements	31
Impliquer nos équipes	32
Favoriser les échanges	32
Dialogue social	32

IMPULSER UNE DYNAMIQUE

ENVIRONNEMENTALE POSITIVE

Nos émissions de gaz à effet de serre	37
Réduire nos émissions	40
Agir sur nos émissions directes	40
ISO 14001	40
Agir sur nos émissions indirectes	42

3 CRÉER DE LA VALEUR DURABLE POUR NOS COMMUNAUTÉS ET POUR LA SOCIÉTÉ 47

Sensibiliser et valoriser les solutions à travers nos médias	49
Favoriser les échanges et l'action collective	50
Faire de nos logiciels et solutions digitales des outils de transformation pour nos clients	53
Impact Sociétal	54
Soutien aux communautés locales	54
Accessibilité numérique	56

14 GOUVERNANCE : S'ASSURER

DE LA CONFORMITÉ DE NOS OPÉRATIONS 57

Management des risques	59
Équités des pratiques commerciales et opérationnelles	59
Responsables de la Conformité	59
Code de conduite du Groupe	59
Règles Groupe anti-corruption	60
Politique d'alerte professionnelle	60
Respect des sanctions économiques internationales	61
Politique d'Engagement commercial	61
Responsabilité fiscale du Groupe	62
Achats responsables	62
Sécurité de données et RGPD	63
Cybersécurité	63
Protection de données personnelles	65
Certifications de nos entités	66

ANNEXES

Méthode de collecte de données et d'analyse	67
Données clés de la RSE	68
Index en références avec les normes GRI	71

Avant-propos



Christophe Czajka,
Président exécutif

Nous construisons le succès d'Infopro Digital depuis de nombreuses années grâce aux talents que nous avons su fédérer dans nos activités à travers le monde. Nous sommes convaincus que notre succès ne peut s'inscrire dans la durée, que s'il est vertueux et aspire à des standards sociétaux, environnementaux et de gouvernance élevés.

Expert en information, data et technologies B2B, le groupe Infopro Digital peut avoir un impact sociétal en concevant des produits qui aident des communautés professionnelles à développer des stratégies et des opérations durables. Nos solutions pour les professionnels de l'automobile contribuent à une mobilité durable ; nous permettons de construire mieux en offrant des informations et des solutions centrées sur la data aux professionnels de la construction ; et nos outils de conformité et de sécurité aident les entreprises à atteindre leurs objectifs ESG.

En donnant toujours la priorité aux domaines les plus impactants pour Infopro Digital, nous avons renforcé en 2023 nos actions liées à l'environnement de travail de nos collaborateurs. Nous avons également pris des mesures concrètes pour impulser une dynamique environnementale positive, en nous efforçant de réduire notre empreinte carbone et en agissant sur nos émissions directes et indirectes. En 2023, nous avons rejoint le Pacte mondial des Nations Unies.

Nous sommes fiers de partager dans notre rapport ESG les défis et les progrès qui ont jalonné l'année 2023, avec l'engagement d'être toujours plus ambitieux en matière de durabilité. Cette charte engage tous les employés du groupe.

Notre métier

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

Chez Infopro Digital, nous proposons des solutions combinant de l'intelligence, des contenus et des données, et exploitons tout le potentiel des technologies digitales pour les diffuser à nos clients. Nous les aidons ainsi à identifier les opportunités commerciales, développer leurs réseaux professionnels et accompagner leur performance

dans la durée. Notre modèle est construit sur notre capacité à concevoir des offres et des solutions B2B en nous appuyant sur les expertises métiers de nos équipes : logiciels, bases de données, marketplaces, médias, salons et événements professionnels, etc.

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

Notre mission et nos valeurs

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

Nous nous engageons à aider nos clients à :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gouvernance et management du Groupe

Le Groupe est dirigé par les membres de son comité exécutif (Composition en juin 2024) :



Christophe Czajka
Founder and
Executive Chairman



Julien Elmaleh
Chief Executive
Officer



Isabelle André
Information &
Connection-France,
Marketplaces



Séverine Bersauter
Chief Financial
Officer



Nathalie Curvat
Luxury and Beauty
Trade shows



Edwin Dolan
Corporate
Development



Sajid Fayyaz
Chief Technology
Officer



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



Régis Sandrin
Automotive
Software & Data



Céline Ruat
Group Head
of Human
Resources



Laurent Leenhardt
Specialised
Software & Data



**Sophie
Le Ménahèze**
General Counsel



David Pagliaro
Information &
Connection –
Risk Global

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

Notre approche de la durabilité

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

Notre politique ESG repose sur trois piliers :

• Réduire notre empreinte environnementale

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

• Favoriser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

Le Groupe a défini quatre objectifs clés pour s'assurer que ses collaborateurs sont appréciés, soutenus et responsabilisés, et pour agir en faveur d'une société plus inclusive : le développement et la fidélisation des collaborateurs ; l'inclusion, l'égalité entre les genres et la diversité ; la santé et le bien-être des collaborateurs ; et le soutien aux communautés locales à travers des partenariats solidaires.

• Conduire nos activités avec intégrité et conformité

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

Matrice de matérialité et risques liés à la RSE

Nos risques en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ont été cartographiés pour la première fois en 2020 et actualisés fin 2021 pour mieux prendre en compte les enjeux liés notamment au changement climatique, à la gestion des talents et à la cybersécurité.

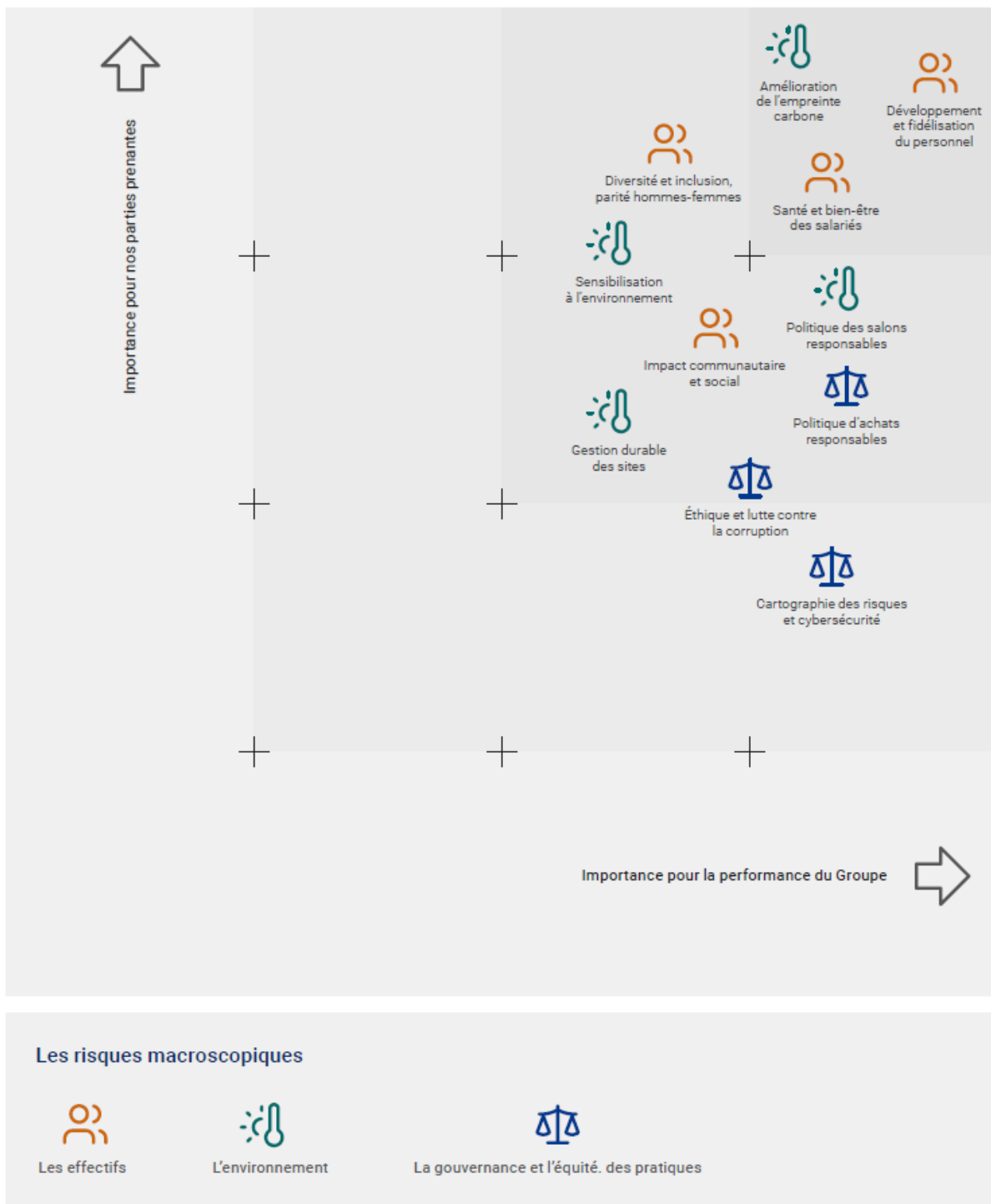
Cette évaluation prend en compte l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe, ainsi que les questions environnementales, sociales, sociétales, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

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

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

LES RISQUES MACROSCOPIQUES	LES ENJEUX RSE LIÉS À CES RISQUES
1 - LES TALENTS <i>Nos activités évoluant sans cesse, le profil des talents requis peut varier en fonction des besoins spécifiques de chaque business unit. Néanmoins, nous souhaitons créer une culture et un environnement de travail qui favorisent l'inclusion, l'apprentissage et la croissance.</i> <i>Au-delà de leurs activités quotidiennes, nos collaborateurs ont besoin de créer et d'entretenir des relations avec les communautés au sein desquelles nous sommes actifs.</i>	1. Développer et fidéliser les collaborateurs (généraliser nos programmes de développement, de formation et de fidélisation des talents) 2. Encourager l'inclusion, la parité et la diversité (l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la lutte contre les discriminations) 3. Créer les conditions d'un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs 4. Accélérer nos engagements sociétaux et avoir un impact positif sur les communautés et l'implication locale (les actions caritatives visant des objectifs sociaux et d'inclusion)
2 - L'ENVIRONNEMENT <i>Nous devons mesurer notre empreinte environnementale et nous doter des moyens nécessaires pour la contrôler et la réduire, afin d'atténuer les impacts négatifs de nos activités sur l'environnement.</i>	5. Sensibiliser à l'environnement nos équipes et nos parties prenantes 6. Améliorer notre empreinte carbone et suivre les objectifs de réduction de nos émissions (Scopes 1, 2 et 3) - en mettant l'accent sur l'impact du numérique 7. Gérer durablement nos sites d'implantation dans tous nos pays 8. Accélérer la politique de développement durable de nos activités événementielles
3 - LA GOUVERNANCE ET L'ÉQUITÉ DES PRATIQUES <i>La non-conformité réglementaire présente des risques importants dans un environnement commercial concurrentiel et mondialisé, avec des exigences éthiques croissantes ainsi que des cybermenaces constantes de détournement de données.</i>	9. Conduire nos affaires selon les principes éthiques et les règles de conformité les plus élevés, et lutter contre la corruption 10. Poursuivre la mise à jour de notre cartographie des risques et suivre les actions de prévention et de remédiation (insister sur les cyber-risques – la protection des réseaux et des données). 11. Déployer de manière cohérente notre politique d'achats responsables (l'impact sur l'environnement, la conformité, les droits de l'homme et les conditions de travail).

Notre approche de la durabilité



La définition et la priorisation des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance nous permettent de valider avec précision les actions à entreprendre et de définir notre politique RSE. Cette démarche permet une réponse ciblée et efficace aux attentes de nos parties prenantes. La politique RSE d'Infopro Digital s'oriente ainsi en matière d'environnement autour de la maîtrise de notre empreinte carbone,

la sensibilisation de nos collaborateurs à notre démarche environnementale, et la mise en place de stratégies pour des salons et événements éco-responsables. Dans le domaine social, nous mettons l'accent sur la fidélisation, la santé et le bien-être de nos collaborateurs, ainsi que sur la promotion de la diversité et de l'inclusion. Par ailleurs afin de maîtriser notre impact, nous intégrons des pratiques des achats responsables.

Méthodologie

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

- Les impacts (négatifs ou positifs) potentiels sur les opérations, les activités commerciales et la réputation du Groupe

- La probabilité d'occurrence des risques et de leur génération par les fournisseurs

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

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

La matrice de matérialité demeure valable pour Infopro Digital jusqu'à la fin de l'année 2024. Dans le cadre de la préparation de notre nouvelle politique et de nos engagements RSE pour la prochaine période triennale, et afin d'anticiper le reporting de durabilité selon la directive CSRD, nous entamerons en 2024 une nouvelle analyse de double matérialité. Les résultats de cette démarche nous permettront de mettre en évidence les enjeux majeurs à venir pour notre Groupe ainsi que les pistes prioritaires de nos actions durables.

et s'assure des progrès réalisés en se référant aux indicateurs clés de performance (ICP).

Selon nous, l'ambition ESG doit être partagée et mise en œuvre par l'ensemble de nos collaborateurs. Pour obtenir des résultats, ces missions ne peuvent être assignées à quelques personnes uniquement. L'équipe ESG d'Infopro Digital, sous la supervision de la General Counsel, sensibilise les collaborateurs, coordonne les efforts et travaille quotidiennement avec les lignes métiers, les ressources humaines et les responsables de sites géographiques.

Gouvernance ESG

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

Notre Conseil ESG, créé en 2022, est composé de membres du comité exécutif du Groupe, le président exécutif, le CEO, la General Counsel, la directrice des ressources humaines, et de représentants opérationnels issus des différentes régions géographiques du Groupe. Le Conseil ESG définit les orientations stratégiques, les actions à mettre en œuvre et en assure le suivi. Il veille à ce que nous respections nos engagements envers les communautés auprès desquelles nous opérons,

Afin d'engager toutes nos équipes autour des enjeux ESG et d'avoir une démarche adaptée aux activités locales, des groupes de référents ESG locaux ont été créés fin 2023 qui fédèrent les régions suivantes :

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

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

Notre approche de la durabilité

Membres du Conseil ESG, **Claire Hammond**, directrice financière pour les activités Risk Global, et **Philippe Scheidegger**, Managing Director d'Infopro Digital en Suisse, coordonnent également les groupes de référents ESG récemment mis en place dans les pays anglophones et germanophones (DACH). Ils font le point sur cesancements et les premières actions locales.



Comment les équipes perçoivent-elles nos enjeux RSE ?

Philippe Scheidegger : La RSE est un sujet important pour nos équipes. Nous voulons être un modèle à la fois en interne et en externe.

Comment le lancement des référents régionaux a-t-il été accueilli ?

Claire Hammond : Cette initiative a été bien accueillie, témoignant d'un soutien et d'un engagement forts de la part de toutes les parties prenantes. Nos collaborateurs y voient un moyen de contribuer à l'atteinte des objectifs RSE d'Infopro Digital et de mettre en œuvre leurs idées.

Comment êtes-vous organisés régionalement ?

C.H : Au sein de notre comité régional, des équipes se concentrent sur chaque thématique (diversité, équité, inclusion & bien-être au travail ; environnement ; impact sociétal) avec une bonne représentation de nos différentes régions géographiques et activités. Les référents collaborent pour définir des objectifs, le développement de stratégies et la coordination d'actions pour répondre aux préoccupations RSE du Groupe et de notre région.

P.S : Nous avons un représentant par pays (Allemagne, Autriche, Suisse) dans chaque équipe dédiée à une thématique et avons tenu des réunions régulières depuis le lancement pour échanger sur nos idées et définir les prochaines étapes.

Quelles sont les principales actions initiées depuis le lancement des groupes de référents ?

P.S : Les premières semaines, nous avons pu échanger étroitement sur nos idées dans tous les groupes et nous avons beaucoup profité de l'expérience des uns et des autres. Nous avons rapidement vu comment avancer ensemble, par exemple en ce qui concerne l'empreinte carbone. Nous avons également identifié dans chaque pays des associations que nous aimerions soutenir en 2024.

C.H : Nos principales actions portent sur la promotion de la diversité et de l'inclusion, par exemple par le biais de la Journée internationale des droits des femmes, d'ateliers sur la diversité, ainsi que sur l'amélioration de notre empreinte environnementale. Nous allons mener nos premières collectes de fonds pour des associations locales agissant pour l'insertion par l'emploi ou le retour à l'emploi.

Quels sont les facteurs clés de succès pour ces groupes de référents ?

C.H : Une collaboration efficace, une communication claire, un leadership fort, la valorisation des collaborateurs engagés et un impact mesurable sur les objectifs RSE.

P.S : L'implication des équipes. C'est formidable de voir autant de collaborateurs souhaitant prendre leur part dans un esprit « Ensemble, nous pouvons faire beaucoup ».

Pacte mondial des Nations unies

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Nous avons rejoint le Pacte mondial des Nations Unies en avril 2023.

Cette initiative internationale invite les entreprises participantes 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 les normes éthiques les plus strictes et à tenir compte des intérêts légitimes et éthiques de toutes ses parties prenantes.

Une première communication sur nos progrès 2023 (Communication On Progress) peut être consultée sur le site web du Pacte mondial des Nations unies : <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/157565-INFOPRO-DIGITAL>

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

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



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



Cultiver l'épanouissement professionnel de nos équipes

L'intelligence collective de nos équipes, la richesse de leurs profils et parcours, leur esprit d'entreprendre, font le succès d'Infopro Digital.

Nous souhaitons créer les conditions d'un environnement professionnel épanouissant, dans lequel chaque collaborateur se sent valorisé, accompagné et responsabilisé. Les actions mises en place ont vocation à contribuer au développement des talents, autour de trois piliers :

- Renforcer nos programmes de développement et de fidélisation de nos collaborateurs
- Poursuivre notre politique volontariste d'inclusion, d'égalité entre les genres et de diversité
- Porter une attention particulière à la santé et au bien-être de nos collaborateurs.



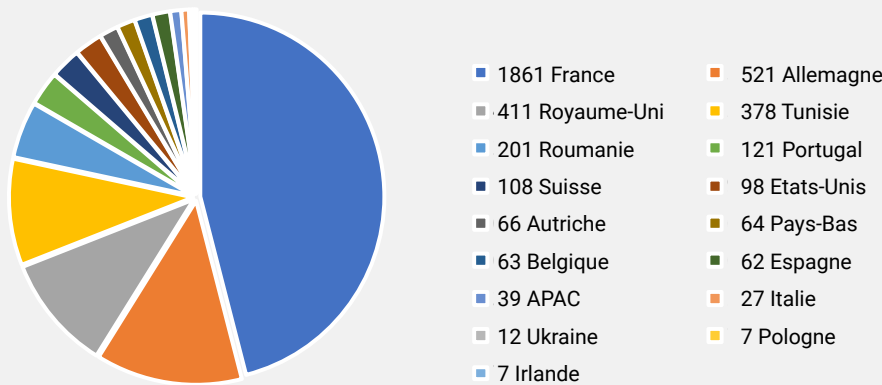
Diversité et inclusion

4 046
collaborateurs
au 31 décembre 2023
dans 19 pays

80
nationalités

Une pyramide
d'âges
équilibrée
21% 26%
moins de 30 ans plus de 50 ans

Nombre de collaborateurs par pays



Parité femmes-hommes

Effectifs

51% 49%
de femmes d'hommes

Répartition femmes-hommes dans le management
(% des femmes)

	2023	OBJECTIFS 2024
COMITÉ EXÉCUTIF	38%	40%
TOP MANAGEMENT	32%	40%
MANAGERS	44%	50%

Engagement des collaborateurs & développement des carrières

Mobilité interne
6%

des postes disponibles
ont été pourvus grâce
à la mobilité interne en 2023

« Work with me »
Programme de cooptation
24

recrutements ont été effectués
grâce à ce programme
en 2023

8,4

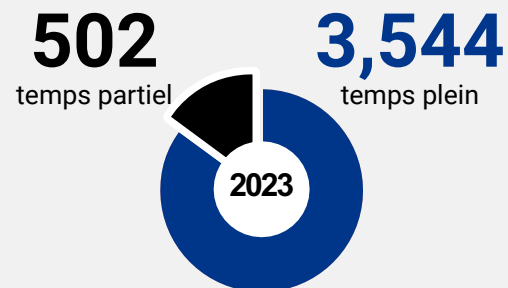
heures de formation
par salarié en 2023 dont
1,12 heures par salarié via
notre plateforme de formation
en ligne LMS (Learning
Management System)

Santé, sécurité et bien-être au travail

Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

- **Organisation de travail hybride**
Nos collaborateurs peuvent bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine (sur une semaine de travail de cinq jours), sauf lorsque des réglementations locales spécifiques ou des accords collectifs prévoient le contraire.
- **Accord sur la protection de la maternité et congé parental (Royaume-Uni)**
- **Soutien aux frais de garde d'enfants**
(jusqu'à 3 ans et jusqu'à 6 ans pour les enfant en situation de handicap) en France

Un contrat à temps partiel peut être mis en place pour les collaborateurs qui en font la demande



Prévention et bien-être au travail



Encourager l'activité physique,
proposer des séances de relaxation
et de massage dans nos différents sites.

Sensibilisation aux risques psychosociaux

520

managers en France
avaient suivi la formation
de sensibilisation aux risques
psychosociaux à la fin
de l'année 2023.

Évolution et composition des effectifs

Au 31 décembre 2023,
le Groupe employait
4 046 collaborateurs
(CDI et CDD)
dont, **51 % de femmes**
et **49 % d'hommes**.
Les effectifs sont stables
par rapport aux deux années
précédentes.

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

	2021	2022	2023
Femmes	2013	2014	2062
Hommes	2056	2020	1984
TOTAL	4069	4034	4046

Effectifs d'Infopro Digital au 31 décembre 2023 (avec sa répartition entre les différentes régions géographiques)

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

	Femmes		Hommes	
Région	Permanents	Temporaires	Permanents	Temporaires
Europe	1717	53	1722	39
MEA	227	2	147	2
NAM	41	1	55	1
APAC	21	0	18	0
TOTAL	2006	56	1942	42
			Total Monde	4046

La France emploie 46% des collaborateurs du Groupe. Les salariés d'Allemagne et du Royaume-Uni représentent respectivement 12,87% et 10,15% des effectifs d'Infopro Digital.

Cultiver l'épanouissement professionnel de nos équipes

Répartition par âge des salariés du Groupe

21% des collaborateurs ont moins de 30 ans ;
53 % ont entre 30 et 50 ans ;
26% ont plus de 50 ans.

Turnover moyen

Pour 2023, le turnover (taux de roulement des effectifs, qui prend compte les recrutements et les départs) moyen au niveau du Groupe pour les contrats permanents est de 22 % .¹

Méthodologie

Les données relatives aux effectifs sont extraites des systèmes de gestion des ressources humaines régionaux d'Infopro Digital, actuellement mis en place dans toutes les entités du Groupe.

Les données sont ensuite intégrées dans la base analytique par les responsables régionaux des départements RH et 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.

¹ Hors Pologne intégrée en cours d'année (en septembre 2023)

Développer et fidéliser les talents

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

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



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

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

Attirer et recruter

Gestion des talents

L'originalité du groupe Infopro Digital réside dans la diversité de ses métiers et la multitude de talents et d'expertises au sein de ses différentes équipes. Celles-ci sont composées de profils professionnels variés : développeurs, ingénieurs, spécialistes de la création de contenu, juristes, experts en marketing digital, commerciaux, ainsi que des spécialistes dans de nombreux autres domaines.

À l'exception des fonctions support, les profils des collaborateurs d'Infopro Digital sont spécifiques à chaque activité. Certaines compétences se retrouvent toutefois dans tous les secteurs d'activité, car notre modèle d'entreprise s'articule autour de trois piliers : la technologie et le produit, le contenu créé par des experts sectoriels, et enfin les connaissances approfondies en matière de marketing, de vente et de mise en relation.

Experts en technologie et en produits

Plus de 500 collaborateurs travaillent dans les systèmes d'information et le développement de produits. Ces équipes sont réparties dans

l'ensemble du Groupe, au plus près de nos business units. Elles sont composées d'ingénieurs, développeurs de logiciels, chefs de produit, ou encore de collaborateurs dans les domaines de la R&D et de la production numérique.

Experts sectoriels

Les contenus sont le cœur de l'offre d'Infopro Digital. On retrouve dans toutes nos business units des experts en production de contenus, en agrégation et analyse de données et des journalistes qui créent les contenus essentiels à nos communautés professionnelles. Notre activité « Solutions Technologiques » propose par exemple des bases de données et des solutions de leads essentielles pour améliorer la productivité quotidienne et générer de nouvelles opportunités commerciales pour nos clients. Le contenu est produit, acheté ou agrégé à partir de sources publiques et privées par nos experts internes, qui travaillent et restituent les données et les informations à travers des plateformes conçues pour optimiser et simplifier le travail des utilisateurs finaux.

Cette diversité permet à chacun de contribuer directement à la réussite de sa business unit, et de s'enrichir des compétences des autres membres de l'équipe.



Experts en vente et en marketing

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

Politique de recrutement

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 (LinkedIn, Welcome to the Jungle, etc.), nous avons mis en place un programme de cooptation qui encourage nos collaborateurs à recommander des candidats potentiels. Ce programme, connu sous le nom de « Work with me », permet aux salariés de recommander des personnes de leurs réseaux pour des postes en CDI au sein du Groupe. En cas de recrutement confirmé, ils bénéficient d'une prime exceptionnelle. 24 recrutements ont ainsi été effectués grâce à ce programme en 2023.

Convaincus que nos équipes, issues de tous horizons et avec des expériences variées, sont l'un des leviers majeurs de notre réussite, nous menons dès le recrutement une politique volontariste d'égalité des chances et d'inclusion.

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

Grâce à cette approche pluridimensionnelle, nous cherchons à fidéliser les meilleurs talents et à constituer des équipes dynamiques et diversifiées.

Mobilité interne

La mobilité interne est un moteur du développement et de la fidélisation des équipes. Toutes nos offres d'emploi sont éligibles à la mobilité interne. Nous croyons en l'importance de donner aux collaborateurs la possibilité d'explorer de nouvelles fonctions et d'élargir leurs compétences.

En 2023,
**6 % des postes vacants ont été
pourvus par des collaborateurs
via la mobilité interne,
et 8 % de nos collaborateurs
ont pu bénéficier de
promotions internes.**



Favoriser l'évolution de carrière

Intégration et suivi de carrière

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

Les entités françaises d'Infopro Digital ont signé en février 2023 un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Cet accord d'une durée minimale de trois ans vise à anticiper et à se préparer efficacement aux évolutions du Groupe. 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, à évaluer les besoins en effectifs et en compétences pour les années à venir, en tenant compte de la pyramide des âges du Groupe, et 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 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 établir faire le point sur parcours professionnel du salarié et les actions de formation réalisées. Une campagne annuelle est menée autour des entretiens annuels et professionnels. Chaque nouveau collaborateur a également l'occasion d'échanger avec un responsable des ressources humaines lors de sa période d'essai.

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

Liberté d'action dans la réalisation des missions

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

Formation professionnelle

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

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

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

À titre d'exemple, les entités françaises du Groupe, en collaboration avec les représentants du personnel, ont identifié certains métiers nécessitant un accompagnement spécifique lié à l'évolution de leur environnement professionnel. Parmi ceux-ci figurent les journalistes spécialisés dans le domaine digital, les secrétaires de rédaction, les graphistes, les commerciaux. Par ailleurs, la nécessité d'une maîtrise de l'anglais pour les collaborateurs de la division automobile dont les fonctions impliquent une utilisation régulière de la langue a également été identifiée. Ainsi, depuis 2023, des cours d'anglais ont été dispensés en présentiel en Roumanie, en Tunisie et en France aux collaborateurs exerçant ces fonctions.

En complément de l'accès à des formations traditionnelles, tous nos collaborateurs ont depuis 2021 accès à la plateforme de formation en ligne Infopro Digital Academy (LMS ¹). Celle-ci propose un large choix de contenus d'apprentissage et de

1 Learning Management System

modules de sensibilisation, pour tous ou adaptés à nos différents métiers. Le catalogue de formation est enrichi tous les mois et des communications régulières promeuvent les nouveaux modules disponibles.

En 2023, le nombre d'heures moyen de formation par salarié au niveau du Groupe était de 7,25 heures auquel s'ajoute 1,12h/collaborateur via notre LMS. Ce chiffre est en progression par rapport à 2022 (6,8h).

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



En complément de toutes les formations proposées au sein d'Infopro Digital, nos équipes organisent régulièrement des temps forts pour partager leurs connaissances et faire monter en compétences les collaborateurs sur certaines thématiques. L'accessibilité numérique en est une bonne illustration : nous avons pour objectif d'améliorer l'accessibilité de nos sites web et applications. Ce sujet, sous la responsabilité de notre équipe Design, a conduit cette dernière à organiser fin 2023 - début 2024 des webinaires et formations internes destinées entre autres aux développeurs web et responsables de sites internet.

Formation des managers

Depuis 2019 en France, Infopro Digital mène un programme de formation des managers ayant la responsabilité de plus de quatre collaborateurs : les matinées « Guide Managers ». Ces matinées sont portées par les équipes des ressources humaines.

Sont notamment abordés les sujets suivants :

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

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

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

**Fin 2023,
520 managers en France
avaient suivi la formation
de sensibilisation
aux risques psychosociaux.**



Performance, reconnaissance et fidélisation

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

Concernant les aspects non monétaires, différents programmes ont été instaurés, adaptés aux particularités de chaque pays ou filiale. En France, chaque année, nous remettons des Trophées d'ancienneté pour célébrer nos collaborateurs ayant atteint les 10, 20, 30 ou même 40 ans de service au sein du Groupe. En 2023, nous avons ainsi pu remercier 69 collaborateurs pour leur engagement et leur fidélité. Un dispositif similaire existe en Roumanie, où des diplômes d'ancienneté sont décernés. Au Royaume-Uni et aux États-Unis, les managers locaux ont instauré le programme Bonusly pour encourager la reconnaissance mutuelle entre collègues. Ce système permet à chaque employé d'attribuer des points à ses pairs pour des expériences collaboratives réussies, ces points sont ensuite convertibles en bons d'achats ou en dons à des associations caritatives.

En outre, chaque année, notre division Risk Global organise une cérémonie pour récompenser les contributions de ses collaborateurs à la réussite des activités. Tous les collaborateurs peuvent soumettre des candidats. Les équipes de la division Specialised Software ont organisé le même type de trophées pour la 1^{ère} fois fin 2023.

D'autres actions ont été menées localement : dans la région anglophone, nous avons harmonisé les avantages sociaux entre nos différentes entités. Des initiatives spécifiques ont également été prises pour améliorer le bien-être des employés, comme l'octroi de jours de repos supplémentaires



en Allemagne, la création d'un plan de réussite au Portugal pour soutenir le développement professionnel, etc.

Politiques de rémunération

Dans un contexte de concurrence accrue, les politiques de rémunération et d'avantages sociaux jouent un rôle crucial dans la fidélisation des talents internes. Les objectifs du Groupe en matière de création de valeur à long terme nous amènent à adopter une approche compétitive, équitable et éthique, tout en respectant les normes locales et les particularités de nos différents marchés. Notre politique de rémunération repose sur des éléments fixes et variables flexibles et compétitifs, alignés sur les pratiques du marché.

La rémunération des cadres supérieurs est gérée par l'équipe des ressources humaines du Groupe, garantissant ainsi la cohérence des divers éléments de rémunération et facilitant la mobilité tant internationale qu'inter-filiales. Chaque année, l'équipe des ressources humaines discute des campagnes d'augmentation de salaires avec la plupart des équipes de direction pour garantir une cohérence globale.

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

Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion

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 80 nationalités différentes travaillent ensemble.

En mars 2024, nous avons organisé notre premier Diversity Day (Journée de la diversité). Cet événement s'inscrit dans nos actions de promotion de la diversité. La première édition portait sur le thème des stéréotypes inconscients, afin de mieux comprendre ce mécanisme et lever les barrières à une collaboration efficace. Plus de 40 ateliers ont été organisés dans tous nos pays, réunissant près de 650 collaborateurs.

Parce que nous voulons cultiver cet atout, nous souhaitons continuer d'assurer un environnement de travail inclusif où chacune et chacun se sent respecté, valorisé et à même de donner le meilleur de lui-même. Nous menons une politique volontariste d'égalité des chances, du recrutement à l'évolution de carrière de nos collaborateurs. Pour cela, nous avons défini quatre axes prioritaires de travail.

Parité femmes-hommes

Le fait marquant de l'année 2023 pour Infopro Digital est la signature en France de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail.

Cet accord vise à :

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

Nous offrons les mêmes avantages à nos collaborateurs, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Nous reconnaissons la valeur et les contributions de chaque salarié et veillons à ce que chacun bénéficie d'avantages équitables.

Si nous disposons de la parité femmes-hommes¹ au niveau Groupe, il existe des disparités selon nos pays, activités et au sein de notre management. En 2023, 44% des managers étaient des femmes (32% dans le top management²).

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/>

Dans notre région dite « anglophone », qui regroupe le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Australie et Hong Kong, une analyse approfondie de l'écart salarial entre les genres est réalisée chaque année pour mettre en œuvre des mesures correctives et s'assurer que les rémunérations sont justes et équitables.

1 Chez Infopro Digital en 2023, % de femmes : 50,96% ; % d'hommes : 49,04%.

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

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

Enfin, pour accompagner les femmes dans leurs évolutions professionnelles et leur permettre d'accéder aux postes à responsabilité, un réseau de femmes sera lancé en 2024.

Handicap et inclusion

Nous faisons de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap l'une de nos priorités. L'ambition d'Infopro Digital est double : accueillir tous les talents potentiels et accompagner au mieux nos collaborateurs concernés par le handicap.

Nous continuons à créer les conditions de travail adéquates pour nos collaborateurs qui se déclareraient et auraient besoin d'un aménagement de poste.

Par ailleurs, en France, nous avons noué depuis 2020 un partenariat avec l'association Tremplin Handicap, qui accompagne les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et les met en relation avec des entreprises. Le Groupe participe notamment chaque année au forum emploi organisé par cette association.

Le Groupe comptait en 2023 66 collaborateurs en situation de handicap (en hausse par rapport à 2022, + 29,4%). Ce chiffre est basé uniquement sur la déclaration volontaire auprès de nos services ressources humaines par les salariés.

Pour promouvoir l'inclusion au sein d'Infopro Digital, nous utilisons plusieurs leviers d'actions décrits ci-dessous.

Semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées

Chaque année, nous organisons en France un temps fort de sensibilisation aux handicaps auprès de nos équipes. Cet événement se tient durant la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH). Pour la première fois en 2023, cet événement s'est également tenu en Belgique, en Espagne, au Portugal, en Roumanie et en Tunisie. Nos collaborateurs ont pu participer à des ateliers (découverte des handicaps invisibles, accessibilité numérique, etc.) et à des animations proposées sur site ou à distance (Yoga des yeux, accueil en France de personnes en situation de handicap lors de la journée Duo Day). Ce temps fort permet de sensibiliser nos équipes aux situations de handicap en entreprise et de promouvoir une culture d'inclusion, afin de lever les tabous, idées reçues et préjugés sur le handicap.

Les référents handicap

Les référents handicap accompagnent les collaborateurs du Groupe. Ils ont pour rôle de coordonner, promouvoir et mettre en œuvre les politiques et les actions favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein d'Infopro Digital. Leurs actions incluent notamment :

- La participation à l'accueil et à l'insertion des collaborateurs concernés ;
- L'accompagnement des salariés en situation de handicap pour les aider à obtenir les aménagements et les ressources dont ils ont besoin pour réussir dans leur travail ;
- La sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du handicap ;
- La veille sur les exigences légales en matière d'accessibilité et de non-discrimination.

Actions locales

En France, les collaborateurs souhaitant obtenir une RQTH peuvent prendre une journée pour effectuer leurs démarches administratives. Plusieurs filiales françaises ont également régulièrement recours à des ESAT¹.

En Belgique, nous collaborons avec l'association francophone Diversicom ainsi qu'avec GTB, une structure de la région flamande, pour proposer des formations, des ateliers et des actions de sensibilisation. De plus, l'une de nos filiales belges a établi un partenariat avec un fournisseur employant des personnes en situation de handicap. Dans notre région anglophone, nous avons mis en place un formulaire médical confidentiel permettant aux employés de déclarer un handicap ou condition médicale. Une formation en ligne sur l'égalité et la diversité est par ailleurs proposée à toutes les équipes.

En Allemagne, les managers reçoivent une formation spécifique pour superviser les collaborateurs en situation de handicap, et nous offrons un soutien administratif pour les démarches gouvernementales. En Roumanie, nous avons établi un partenariat avec l'agence régionale pour les personnes handicapées et travaillons avec un fournisseur qui emploie des personnes en situation de handicap pour des services de nettoyage.

Pyramide d'âges

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

Faciliter l'entrée dans la vie active

**Les moins de 30 ans représentent
21% de nos effectifs permanents
au 31 décembre 2023.**

Nous avons accueilli 204 stagiaires et apprentis (77 stagiaires et 127 alternants) et veillons systématiquement à faire de l'expérience de ces jeunes au sein de nos équipes un réel tremplin vers l'emploi. Ils bénéficient d'un accompagnement spécifique, notamment en France, et un parcours comprenant rendez-vous récurrents et suivi personnalisé a été mis en place pour les alternants. Plus généralement, les relations avec les écoles sont indispensables pour faire connaître nos activités voire contribuer à l'évolution des formations initiales, et recruter. Plusieurs partenariats écoles existent dans nos pays, notamment en Roumanie, où nous avons développé un partenariat avec l'Université Polytechnique de Bucarest et participons à des événements comme le Congrès des ingénieurs automobiles pour attirer de nouveaux talents.

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

S'appuyer sur l'expertise des seniors

26% de nos collaborateurs ont plus de 50 ans. Leurs expériences et leurs savoir-faire sont précieux pour continuer à faire progresser Infopro Digital.

Avec l'allongement de la vie professionnelle, chaque collaborateur qui le souhaite doit pouvoir continuer à bénéficier de possibilités de développement individuel et d'évolution professionnelle. Signé en 2023 pour toutes les entités françaises, l'accord portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) souligne l'importance de porter une attention particulière aux collaborateurs âgés de plus de 45 ans. Cet accord entend leur apporter les moyens de faire évoluer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles, afin d'anticiper et d'accompagner leur évolution professionnelle ou pour changer d'orientation professionnelle. Un bilan de compétences peut être proposé à des collaborateurs de plus de 45 ans

ayant 5 ans d'ancienneté. Un tel bilan sert à envisager la définition d'un projet professionnel, pour décider de renforcer ses compétences ou d'en acquérir d'autres.

Au Portugal, nous avons créé un plan de carrière spécifique pour accompagner les seniors dans leur développement professionnel et répondre à leurs besoins.

Afin d'accompagner les collaborateurs dans la préparation de leur retraite, des permanences d'information et de conseil avec un organisme spécialisé sont organisées régulièrement localement. Ces réunions ont pour but d'informer les collaborateurs sur l'aspect technique des démarches à effectuer pour préparer leur retraite, les délais à respecter, etc. En France, le Groupe propose systématiquement l'année des 62 ans ou sur demande du collaborateur à partir de l'année de ses 60 ans, un entretien avec les ressources humaines.



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

Santé et bien-être au travail

En tant qu'employeur, nous reconnaissons l'importance de créer un environnement de travail positif et sain pour nos collaborateurs. Nous sommes convaincus qu'un lieu de travail qui privilégie le bien-être de ses équipes favorise la productivité, l'engagement et l'épanouissement professionnel.

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

En 2023,
81,3 % de nos collaborateurs
télétravaillaient
régulièrement.

Nous reconnaissons également le droit à la déconnexion pour nos équipes après le travail et avons commencé à déployer notre charte de la déconnexion.

Nous offrons une couverture médicale complémentaire à tous nos collaborateurs dans le monde. Sur tous nos sites, nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins spécifiques des collaborateurs, en fournissant des chaises de bureau réglables, des dispositions d'assise ergonomiques et des tables réglables en hauteur, notamment pour ceux ayant des problèmes de dos ou d'autres affections musculosquelettiques.

En juin 2023, la semaine dédiée à la qualité de vie au travail a été organisée chez

Infopro Digital en France. Le Groupe a proposé à ses collaborateurs des webinaires sur des thématiques telles que la gestion du stress au quotidien, la pollution digitale, la méditation et la décharge des tensions physiques et mentales. Les sessions hybrides, disponibles en ligne et sur le site d'Antony, ont inclus des initiations à l'automassage et à la méditation. Pour la première fois en 2024, cette semaine de la qualité de vie et des conditions de travail a été organisée à l'échelle du Groupe, pour l'ensemble de nos pays.

Des conseils en matière de santé et de bien-être sont disponibles aux collaborateurs via notre LMS Infopro Digital Academy, couvrant des sujets comme la stimulation de l'état d'esprit, la vitalité, la résilience et la détoxification des réseaux sociaux. Certains pays et business units offrent par ailleurs des avantages spécifiques à leurs collaborateurs.

En voici quelques exemples :

- Le Royaume-Uni et l'Espagne accordent un jour de congé pour l'anniversaire des salariés.
- En France, les collaborateurs disposent de 12 jours de télétravail supplémentaire à utiliser à leur convenance, en complément des deux jours hebdomadaires. Le Groupe a également poursuivi son partenariat avec US Metro (association sportive voisine de notre siège à Antony) pour offrir des cours de sport à ses collaborateurs, tels que le renforcement musculaire, le pilates et le yoga.
- Un service de soutien psychologique en continu est disponible pour nos collaborateurs en France, Royaume-Uni, région DACH, Hong-Kong et les Etats-Unis, garantissant des entretiens téléphoniques, par mail ou en personne en toute confidentialité, avec ou sans rendez-vous.

Cultiver l'épanouissement professionnel de nos équipes

- En France, nous proposons également un service d'assistance sociale, en partenariat avec la société Ailes Sociales. Des assistants sociaux sont à la disposition de nos collaborateurs pour les accompagner dans leurs démarches administratives.
- En Belgique et au Royaume-Uni, les collaborateurs bénéficient d'une séance de massage de 30 minutes régulière.



Accidents de travail

La sécurité de nos collaborateurs est une priorité. Nous restons vigilants et essayons d'identifier toute situation pouvant conduire à un accident du travail, en mettant en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et atténuer les risques.

Les accidents de travail en 2023 chez les employés d'Infopro Digital :

Nombre d'accidents de travail	45
Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail	1 461
Taux de fréquence des accidents de travail	6,34%
Taux de gravité des accidents de travail	0,21%
Le nombre et le taux de décès résultant d'un accident du travail	0
Le nombre et le taux d'accidents du travail ayant des conséquences importantes (à l'exception des décès)	1
Quels sont les principaux types d'accidents du travail ?	Accidents de plain-pied, malaises, accidents sur le trajet domicile-travail

Sécurité au travail

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

Le programme de sécurité est géré par des responsables prévention des risques professionnels dédiés pour chaque site. Des procédures d'urgence et d'évacuation standard 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, telles que des pays anglophones et germanophones, des politiques de santé et sécurité sont publiées et mises en œuvre pour l'ensemble des entités locales. Les collaborateurs peuvent suivre une formation en santé et sécurité au travail, incluant la formation incendie (manipulation des extincteurs, procédures d'évacuation et techniques associées) et la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), valables deux à cinq ans (en fonction des pays).

En 2023, 221 collaborateurs ont suivi la formation incendie-évacuation et 161 collaborateurs ont participé à la formation initiale de Sauveteurs Secouristes du Travail.

Sécurité dans la conduite de nos salons et événements

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

Ces documents sont adaptés à chaque événement ou lieu, et conformes aux normes locales en vigueur. Pour rendre nos événements plus inclusifs, les plans de sécurité intègrent les règles relatives à l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Tous ces documents sont mis à disposition sur nos sites internet des événements pour les exposants et les standistes.

Impliquer nos équipes

Favoriser les échanges

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

Nous pensons aussi que les collaborateurs doivent avoir l'opportunité de rencontrer et d'échanger régulièrement avec des collègues d'autres activités, de partager les bonnes pratiques et de se familiariser avec notre écosystème au-delà de leur propre domaine d'action quotidien.

Notre modèle d'entreprise encourage un écosystème qui se nourrit de synergies et d'interactions constantes entre les business units.

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



68% de nos salariés bénéficient de conventions collectives, assurant ainsi des conditions d'emploi justes et standardisées

Dialogue social

Plusieurs comités sociaux et économiques (CSE) sont en place dans les pays où nous sommes présents : treize en France, trois en Allemagne et un aux Pays-Bas. Nous avons également un comité de Groupe en France. Ces instances, par leurs réunions et sessions régulières, offrent un lieu privilégié pour les discussions et les échanges entre les équipes RH des filiales d'Infopro Digital, leurs directions et les représentants du personnel. Grâce à ces interactions permanentes, Infopro Digital maintient une culture de dialogue social conforme aux réglementations locales. Cet engagement est essentiel pour garantir que les voix et les préoccupations des collaborateurs sont écoutées.

La majorité de ces accords sont en vigueur dans des pays tels que la France, l'Allemagne et la Tunisie. Pour les autres collaborateurs, nous protégeons leurs droits et leurs conditions de travail par le respect de la législation du travail et d'autres accords collectifs. Nous nous engageons à respecter les principes d'équité de traitement pour tous nos collaborateurs, qu'ils soient ou non couverts par des conventions collectives.

Engagement social et sociétal : résultats et objectifs

ENJEUX CLÉS	STATUT 2023	OBJECTIFS 2024
Diversité et inclusion	21% de seniors et 26% de juniors 204 stagiaires et alternants	Accélérer les programmes de recrutement inclusif Accueillir 300 stagiaires au sein de nos équipes
Parité femmes-hommes	Parité femmes-hommes atteinte 44% de femmes dans le management 38% au sein du Comité exécutif	50% dans le management 40% au sein du Comité exécutif
Engagement des collaborateurs & développement de carrière	Taux de mobilité interne : 6% Formation : 8,4h/collaborateur	10% de mobilité interne Augmenter le nombre d'heures de formation (7,5h/collaborateur)
Santé, sécurité & bien-être au travail	Initiatives locales favorisant les activités physiques et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	Élargir les initiatives au niveau du Groupe

Impulser une dynamique environnementale positive

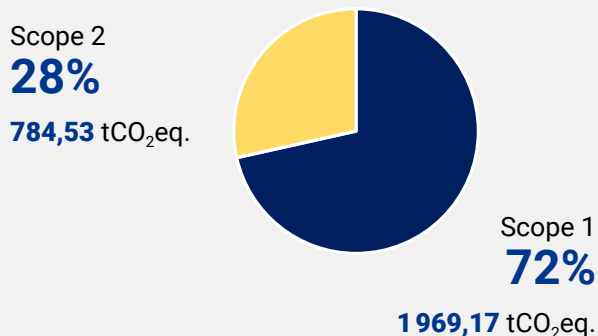
Les données scientifiques les plus récentes indiquent que les émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) en 2022 s'élevaient à 53,8 milliards de tonnes d'équivalent en dioxyde de carbone (GtCO₂eq), soit une augmentation de 1,4% par rapport à 2021. En tant que groupe international, nous nous attachons à contrôler et à réduire notre empreinte carbone pour respecter les objectifs de réduction fixés par l'Accord de Paris de 2015.

Dans le cadre de notre engagement pour la durabilité, nous mesurons notre propre bilan carbone depuis 2022 et nous mettons en œuvre des actions pour réduire nos émissions dans toutes nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. Dans ce chapitre, nous vous présenterons les résultats de notre évaluation du bilan carbone et nos plans d'action continue.

Empreinte carbone & Politique environnementale

Nos émissions de gaz à effet de serre (GES) des scopes 1 et 2 (2023)

Emissions de GES en tCO₂eq.



Les émissions totales de GES d'Infopro Digital pour les scopes 1 et 2 en 2023 sont estimées à 2 753,7 tCO₂eq. Les émissions les plus significatives du scope 1 étaient liées à l'utilisation de combustibles pour le chauffage et la climatisation, ainsi qu'à la consommation de carburant pour les véhicules de notre flotte automobile (essence et fioul). Les émissions indirectes dues à la consommation d'électricité et d'eau (scope 2) s'élevaient à 784,53 tCO₂eq.

Émissions par catégorie du scope 3 (2022)



Système de management environnemental ISO 14001

Le Groupe est certifié ISO 14001 pour son système de management environnemental pour la création, l'organisation de la chaîne de production et la commercialisation de ses activités en France (Antony Parc 2) depuis 2015.

Réduire nos émissions

Agir sur nos émissions directes

Les principales sources d'émissions sont la consommation d'énergie de nos sites, la flotte automobile et la climatisation. La politique environnementale d'Infopro Digital aborde la gestion et le contrôle de ces facteurs.

Agir sur nos émissions indirectes

Nous nous engageons à les identifier, les évaluer et les réduire grâce à des actions ciblées et à une collaboration renforcée avec nos partenaires et fournisseurs. Nos principaux efforts de réduction en 2023 et pour les années à venir portent sur les émissions liées aux salons professionnels et événements, à nos médias et à l'hébergement de nos produits digitaux.

Impression de nos médias

Réduction de 30 % des émissions de CO2 liées à l'impression grâce à des changements dans l'utilisation du papier* :

Utilisation de grammages plus légers

Incorporation de papier recyclé

Sélection soigneuse des sources de papier en fonction du profil énergétique du pays producteur

Priorité à l'utilisation de papier certifié (PEFC)

*pour les titres de médias suivants : Moniteur (MTP), L'Argus de l'assurance, LSA, La Gazette, L'Usine Nouvelle, AMC et CTB

Salons professionnels : quelques exemples des initiatives déjà réalisées

- Éclairage 100% LED sur les stands
- Réduction voire absence de moquette dans les allées et les espaces communs
- Tri sur site du papier/carton, du verre, des déchets organiques, etc.
- Utilisation de stands réutilisables (équipement loué, nombreuses rotations) à la place de stands construits pour un événement unique

Hébergement de nos produits digitaux

Nous avons entrepris une migration complète de notre infrastructure vers des solutions Cloud depuis 2022. Cette migration nous permet de moderniser et d'optimiser nos opérations tout en adoptant des pratiques plus durables.

Jusqu'à présent, nous avons migré une large gamme de plateformes, y compris plus de 80 produits issus de nos activités d'Information & Connection, ainsi que des sites web de nos salons et des plateformes de génération de leads.

Nos émissions de gaz à effet de serre

Le Groupe a calculé son empreinte carbone totale en 2022 pour les 3 catégories d'émissions, qui sont classés par « scopes 1,2 et 3 » en fonction du niveau de contrôle exercé sur ces émissions. Les émissions calculées en 2022 servent d'année de référence pour la stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'Infopro Digital.

Pour l'année 2023, nous avons choisi de mesurer les scopes 1 et 2. Le scope 3 sera recalculé tous les trois ans. Le bilan carbone 2023 du Groupe pour les scopes 1 et 2 couvre ainsi :

- Les émissions de 67 sites inclus dans notre collecte de données environnementale (sites de plus de 100 m²), dans 19 pays ;
- Les consommations d'électricité, de gaz, de fioul, réelles ou estimées lorsque les données n'étaient pas disponibles ;
- Les émissions fugitives reconstituées à partir des superficies des surfaces climatisées ;
- Les véhicules de sociétés intégrés dans les différentes filiales.

Méthodologie de réalisation du bilan carbone

Infopro Digital a fait appel à Spitha Pyxida pour faire son bilan carbone de 2023, en suivant la méthode ABC Bilan Carbone, le GHG Protocol et la norme ISO 14064, comme indiqué dans le Plan Carbone Général de l'ADEME, l'ABC® et SAMI®. Les émissions sont présentées selon les postes et la méthodologie du GHG Protocol, en « location based » pour le Scope 2.

Les facteurs d'émission viennent de trente bases de données françaises et internationales. La base carbone de l'ADEME (v23.2) est la principale référence. Les calculs faits par un analyste Spitha Pyxida sont vérifiés avant le rapport final (cohérence, analyse d'écart, etc.). Spitha Pyxida possède la licence Bilan Carbone, est formée au GHG Protocol, et fait partie de l'Open Carbone Practice.

Les émissions totales de GES d'Infopro Digital pour les scopes 1 et 2 en 2023 sont estimées à 2 753,69 tCO₂eq. Les émissions les plus significatives du scope 1 étaient associées à l'utilisation de combustibles pour le chauffage et la climatisation, ainsi qu'à celle du carburant pour les véhicules de la flotte (gaz et pétrole). Les émissions indirectes dues à la consommation d'électricité et d'eau réfrigérée (scope 2) se sont élevées à 784,22 tCO₂eq.



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.).

Impulser une dynamique environnementale positive

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

CATÉGORIE	2023	2022	VARIATION
SCOPE 1			
1. Émissions directes des sources fixes de combustion	322,52	305,5	5,56%
2. Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 344,70	2 499,8	-46,21%
3. Émissions directes des procédés hors énergie	0,0	0,0	
4. Émissions directes fugitives	301,95	747,9	-59,63%
5. Émissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0,0	0,0	
TOTAL SCOPE 1	1 969,17	3 553,26	-44,58%
SCOPE 2			
1. Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	784,22	1 008,3	-22,22%
2. Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0,0	
TOTAL SCOPE 2	784,22	1 008,3	-22,22%

Les variations des émissions de GES entre les bilans de 2023 et 2022 sont dues à plusieurs facteurs :

- La hausse de 5,56% des émissions directes des sources fixes de combustion s'explique par une légère augmentation de consommation du fioul et du gaz utilisés pour le chauffage des bâtiments.
- La baisse de 46,21% des émissions directes des sources mobiles à moteur thermique (ou de notre flotte automobile) est due à une meilleure précision méthodologique prenant en compte l'année de mise en service du véhicule, ainsi qu'à la meilleure qualité des données kilométriques, notamment pour la France.
- La baisse de 59,63% des émissions directes fugitives est également liée à une évolution de la méthodologie d'estimation des pertes de fluides, s'appuyant sur des hypothèses validées par l'ADEME.

Pour le scope 2, les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité ont été réduites de 22,22 % grâce au plan de sobriété énergétique lancé fin 2022 pour nos sites français.

Cette réduction s'explique également par la mutualisation de bureaux et la libération d'espaces de travail non occupés (notamment en Roumanie) et par la réduction des surfaces louées, en lien avec la généralisation de jours de télétravail.

Calculé pour l'année 2022, le scope 3 (émissions indirectes liées aux achats, aux déplacements des employés, à l'inventaire informatique, aux déchets...) représente environ 90 % de nos émissions totales et s'élève à 34 979 tCO₂eq.

À l'exception des biens et services achetés, les contributions les plus importantes aux émissions du scope 3 étaient en 2022 :

- les déplacements domicile-travail des employés, estimés à environ 2 867,55 tCO₂eq. (7,25%) ;
- les déplacements professionnels, avec un impact de 1 006,27 tCO₂eq. (2,54%) ;
- les data centers qui soutiennent toutes les activités du Groupe, dont l'impact était estimé à environ 3 735 tCO₂eq. (9,45%) en 2022. Cette estimation concerne tous les data centers et comprend en partie un double comptage de certaines émissions déjà déclarées en tant qu'émissions du scope 2 au sein des activités d'Infopro Digital.

Impulser une dynamique environnementale positive

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

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

Dans les années à venir, Infopro Digital a pour objectif d'améliorer graduellement la qualité et la traçabilité des données collectées, pour toutes ses activités et ses pays d'implantation, en particulier pour les consommations de la flotte automobile et des sites géographiques.

Par ailleurs, il est nécessaire de simplifier la collecte en repérant les points de difficulté et en actualisant les processus correspondants, particulièrement dans le cadre de l'application de la Directive de publication d'informations en matière de durabilité (CSRD). Cela nous permettra d'avoir une vision plus précise des impacts de nos actions visant à réduire nos émissions de GES, et de communiquer des données plus fiables à nos parties prenantes.

Déplacements professionnels

Certaines de nos activités, par leur nature, génèrent des déplacements de nos équipes tant à l'échelle nationale qu'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 priorités du Groupe.

En 2022, les émissions liées aux déplacements professionnels ont été estimées à 1 006,27 tCO₂eq. grâce à une analyse de nos dépenses auprès de nos prestataires de voyage. En 2023, nous avons travaillé à améliorer la précision de cette évaluation, en collaborant directement avec nos principaux prestataires de services.

La plupart de nos déplacements professionnels sont gérés par une agence externe, qui mesure les émissions de GES associées à nos réservations. Ce bilan nous permet d'avoir une année de référence en 2023 pour mettre en place une politique des déplacements professionnels et suivre l'efficacité de nos actions. Notre objectif est de lancer cette politique d'ici le premier semestre 2025 et de la généraliser au niveau du Groupe, tout en tenant compte des spécificités nationales (mix énergétique, etc.).

À titre indicatif, en 2023, les collaborateurs d'Infopro Digital ont parcouru 3,6 millions de kilomètres en avion, générant 797 tCO₂eq. 57% de ces émissions sont liées aux vols internationaux long courrier, 25% aux vols européens et 18% aux vols nationaux en France (notre principal marché événementiel). 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 3 050 millions de kilomètres en train (pour près de 6 000 trajets) en 2023, avec un bilan total de 8,27 tCO₂eq.

Enfin, les émissions de GES associées à l'hébergement durant les déplacements sont évaluées à 52 tCO₂eq. pour environ 5 800 nuitées. La politique du Groupe est de privilégier des partenaires ayant une politique environnementale engagée et qui démontrent de réels efforts pour réduire les émissions moyennes de CO₂ par nuitée.

Réduire nos émissions

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

Agir sur nos émissions directes

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

Pour réduire les consommations d'énergie de nos bureaux, nous avons mis en place ou poursuivi plusieurs actions en 2023 :

- Plan de sobriété énergétique pour tous les sites basés en France qui produit des effets concrets depuis 2022 (voir le chapitre suivant)
- Pour certains sites identifiés comme étant les plus énergivores, des projets de déménagement sont en cours d'étude ou de réalisation. Des discussions sont par ailleurs 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 en France à privilégier des modèles de véhicules électriques, si leur usage est compatible avec les missions d'un collaborateur. Aux Royaume-Uni, Pays-Bas 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 tels que Teams, Jira et Monday pour faciliter l'organisation de projets et la collaboration, supprimant ainsi le besoin d'impressions excessives et de documentation physique. Nous encourageons l'utilisation de signatures numériques chaque fois que c'est possible et lorsque la loi le permet. Cela simplifie non seulement les processus administratifs, mais diminue également l'utilisation du papier et des ressources d'impression.

Enfin, nous considérons que la sensibilisation de nos collaborateurs est un élément essentiel de notre démarche environnementale. En 2023, nous avons partagé pour la première fois les résultats de notre bilan carbone à toutes nos équipes. Cela leur permet de comprendre et d'évaluer l'impact de leurs activités sur les émissions globales du Groupe. En Suisse, notre filiale a organisé une journée de nettoyage des alentours des bureaux (CleanUp Day). Des communications sont effectuées tout au long de l'année par le biais des newsletters du Groupe sur notre politique environnementale, notre démarche ISO 14001, nos engagements par activité et des pratiques vertueuses simples à adopter.

ISO 14001

La norme ISO 14001 (NF EN 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 en France (site Antony Parc II).

Ce système vise à maîtriser et à réduire, les impacts environnementaux directs et indirects liés aux différentes étapes des activités du Groupe,

Impulser une dynamique environnementale positive

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

Cette démarche environnementale nous permet d'avoir une vision globale des impacts environnementaux de nos activités et d'outiller nos collaborateurs pour qu'ils participent activement à la réduction de notre empreinte écologique et à la promotion de pratiques durables au sein du Groupe.

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

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

Tous les trois ans, Infopro Digital définit ses objectifs opérationnels pour atteindre les engagements de la politique environnementale. Pour le cycle triennal 2021-2023, les objectifs principaux de nos actions étaient les suivants :

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

En 2023, les indicateurs clés de performance suivis nous permettent d'évaluer l'efficacité de notre système de management environnemental.

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

Les émissions de CO₂ de notre parc automobile français restent en moyenne inférieures à la limite de 130 gCO₂/km imposée par notre Politique automobile . 74,7% de notre parc automobile français présentent un grammage inférieur ou égal à 117 gCO₂ . Il existe quelques exceptions où les émissions dépassent cette limite, atteignant jusqu'à 150 gCO₂/km. En 2023, les émissions moyennes des véhicules commandés neufs ont été égales à celles de l'année 2022 (116 gCO₂/km).

2. La consommation d'énergie (scope 2)

La diminution de la consommation d'énergie liée à nos sites d'Antony s'est confirmée en 2023 (-18%), dans le cadre du plan de sobriété énergétique mis en place en 2022. Nos consommations privatives 2023 ont atteint -36% par rapport à l'année 2021 (année de reprise post-Covid-19). Le plan de sobriété énergétique inclut la gestion du chauffage, de la climatisation et des éclairages.

3. La consommation d'eau

La consommation d'eau sur notre site d'Antony a baissé de 8,1 % en 2023 par rapport à l'année précédente, pour atteindre un total de 2 868 m³. Cet indicateur reste relativement stable depuis 2020, après la mise en place de mesures importantes de réduction (-45,2% par rapport à 2019), telles que l'installation d'économiseurs de robinet dans nos parties sanitaires.



Impulser une dynamique environnementale positive

4. Les déchets (site d'Antony, France)

En 2023, le tonnage des déchets sur le site d'Antony a diminué de 25,6 %, en grande partie grâce à la généralisation du télétravail, qui a réduit le taux d'occupation de nos locaux. La totalité de nos déchets est recyclée ou valorisée par notre

prestataire, PAPREC. Les déchets dangereux se limitent à la collecte des piles usagées, représentant un volume non significatif. En matière de déchets informatiques (DEEE), 5,8 tonnes ont été traitées en 2023, tandis que certains équipements ont été réemployés par l'un de nos partenaires.

Objectifs environnementaux 2024-2027

Les nouveaux enjeux ISO 14001 ont été soumis à la direction du Groupe, afin de renforcer nos actions environnementales et de maintenir l'amélioration continue de notre approche éco-responsable :

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

Agir sur nos émissions indirectes

Les émissions indirectes, qui proviennent de l'ensemble de notre chaîne de valeur, constituent une part importante de notre empreinte carbone totale (intégrées dans son scope 3).

Nous sommes conscients de l'enjeu que représente leur diminution, et nous nous engageons à les identifier, les évaluer et les réduire grâce à des actions ciblées et une collaboration renforcée avec nos partenaires et fournisseurs.

Nous élaborons nos plans d'action en suivant l'approche par activité conforme à notre politique environnementale. Nos efforts principaux de réduction en 2023 et pour les années à venir portent

sur les émissions liées aux salons professionnels et événements, à nos médias ainsi qu'à l'hébergement de nos produits numériques.

Proposer des salons responsables

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

Pour approfondir nos initiatives et pouvoir mesurer les effets réels des actions menées dans la réduction des émissions carbone, Infopro Digital a effectué en 2023 deux bilans carbone pour nos salons majeurs Luxe Pack et le Salon des Maires et des Collectivités Locales (SMCL). Ces deux salons ont été choisis comme référence, car ils ont une nature différente et une complexité organisationnelle importante qui couvre tous les types d'émissions possibles sur un salon.





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

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

- Suppression totale des moquettes aux salons SIMI et Luxe Pack. Pour le SMCL : diminution de 80 % des moquettes, emploi de moquette recyclée et recyclable. Recyclage de 2 085 m² de moquette sur le salon Patrimonia en 2023.
- Extension de l'offre des stands pré-packagés et réutilisables sur la plupart de nos salons (éclairage LED, moquette recyclée, cloisons bois réutilisables et recyclées en fin de vie, optimisation du transport, personnel de montage et démontage de région). Nous veillons à ce que 90 % des éléments de stand et de mobilier puissent être réutilisés d'une année à l'autre, et utilisons des conceptions réutilisables pour 90 % des demandes ponctuelles.
- Emploi de panneaux en carton recyclé, introduction de badges en carton sur une partie des salons. Suppression des sacs en plastique, remplacés par des sacs et emballages en papier (notamment pour les déjeuners des exposants).
- Éclairage LED
- Fontaines à eau avec carafes. Remplacement des verres en plastique par des alternatives plus respectueuses de l'environnement.
- Collecte de biodéchets, déchets valorisables, papier/carton, verre, déchets non valorisables, ferraille, encombrants avec reçus de pesée des déchets.
- Don des denrées alimentaires non consommées en partenariat avec des associations locales (une partie des salons).
- Passage d'une approche d'organisation de grands salons à la duplication géographique d'événements plus locaux dans les marchés clés, réduisant ainsi la nécessité de voyages longue distance pour les exposants et les visiteurs.

En 2024, Infopro Digital déploiera une charte des salons et événements responsables, définissant ainsi les standards du Groupe. Il s'agit d'une première action coordonnée qui nous permettra ensuite d'industrialiser certains modes de fonctionnement et de réduire notre impact environnemental.



Hébergement de nos produits digitaux

Dans le cadre de notre engagement à réduire l'impact environnemental liée à l'hébergement de nos logiciels, bases de données et médias, nous avons entrepris dès 2022 une vaste migration de notre infrastructure vers les solutions Cloud. Cette migration permet de moderniser et d'optimiser nos opérations, tout en adoptant des pratiques plus durables.

Nous avons migré un large éventail de plateformes, incluant plus de 80 produits parmi nos activités Information & Connexion, Salons professionnels, et plateformes de leads. Parmi ces produits, se trouvent notamment des solutions dans les domaines des médias, des marketplaces (Companeo, etc.), Emploi, Edition (Kheox, ...), des données (Industry Explorer), ainsi que des sites et solutions transverses (HCUB). De plus, les activités d'événements et de formation, ainsi que Marchés Online en France, ont été comprises dans cette migration. Les logiciels tels que Vecteur+, EBP et ABK, qui fournissent des leads professionnels, ont également été transférés vers des plateformes d'hébergement en Cloud. Cette transition représente un changement

significatif, puisque l'on passe d'un modèle d'achat de matériel à un modèle « à l'usage ». Celui-ci nous permet d'optimiser la puissance de calcul selon les besoins, d'éteindre les machines inutilisées, et d'éviter les problèmes liés à l'obsolescence matérielle.

La capacité à augmenter ou diminuer la puissance nécessaire en fonction des pics de charge évite le gaspillage d'énergie et optimise l'utilisation des ressources.

Cette migration présente plusieurs avantages environnementaux pour notre infrastructure. La réduction de la consommation énergétique est importante, car l'utilisation de machines virtuelles permet d'ajuster la puissance en fonction des besoins réels, contrairement aux anciens serveurs. En outre, l'élimination de l'obsolescence matérielle et la mutualisation d'usages chez notre prestataire nous évite l'achat de matériel en propre.

Ces actions sont essentielles pour garantir une infrastructure durable et adaptable. Nous continuerons à évaluer et à ajuster nos stratégies d'hébergement pour minimiser notre impact écologique tout en répondant aux besoins croissants de nos utilisateurs et clients.

Médias imprimés

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

Plusieurs mesures d'éco-conception ont été prises pour réduire l'empreinte carbone de cette activité avec le plan d'actions triennal adopté sur la période 2021-2023. En 2021, le titre AMC a été entièrement imprimé sur du papier recyclé, et les couvertures du Moniteur, de La Gazette des communes, de LSA et de L'Argus ont commencé à utiliser du papier recyclé ou certifié PEFC. En 2022, nous avons atteint 100% de papiers certifiés, avec 56% recyclés et 44% certifiés PEFC. LSA, L'Argus et La Gazette des communes ont alors entièrement adopté le papier recyclé pour leurs couvertures et leurs pages intérieures.

En 2023, le Moniteur et L'Usine Nouvelle ont également opté pour du papier recyclé.

Nous avons continué à explorer des alternatives pour les revues à petit tirage afin de remplacer le papier PEFC restant. En 2021, nous avons utilisé des bobines feuilles plus économes en énergie et consommation de papier pour la couverture des titres AMC, Mona, Mat, IT, et en 2022 pour Néo restauration. En 2023, nous avons optimisé nos impressions suite à la baisse du tirage et de la pagination, réduisant ainsi la consommation de papier de 4% malgré une légère augmentation de 1% du tirage.

Après une phase de tests et l'épuisement des stocks de film en 2022, nous avons mis en place en janvier 2023 un emballage papier pour le routage de presque tous nos titres, à l'exception d'AMC et de Territorial. De plus, nos livres sont imprimés à 99% en France et nos magazines à 100% en France, tous à moins de 1500 km de nos points de distribution.

Le papier vient principalement de France, d'Allemagne, de Suisse et d'Espagne, et pour environ 25% de Suède jusqu'en 2023. En 2023, nous avons remplacé l'approvisionnement suédois par un papier en provenance du Royaume-Uni et explorons des

solutions en Suisse pour réduire davantage les émissions de CO₂ liées au transport et à l'énergie, l'usine utilisant l'énergie provenant de la biomasse. Le calculateur carbone, finalisé en 2022, a mis en évidence une économie de 32% d'émissions de GES sur l'ensemble de nos impressions.

Nous avons également mis en place des pratiques et des processus de fabrication visant à réduire les tirages et les paginations afin de produire des publications en adéquation avec les besoins et l'optimisation des matériels industriels. Pour les publications dont les ventes sont plus faibles, nous avons adopté une approche d'impression à la demande.

Ces initiatives ont été largement communiquées aux services internes tels que la fabrication, la direction générale et les services abonnements afin de sensibiliser nos collaborateurs à cet engagement environnemental, ainsi qu'aux prestataires externes avec lesquels nous travaillons et qui ont été sélectionnés pour leur engagement environnemental.

Dès 2023, nous avons intégré le volet des enjeux RSE dans tous nos appels d'offres, engageant ainsi 100% de nos prestataires dans notre démarche.



Environnement : résultats & objectifs

ENJEUX CLÉS	STATUT 2023	OBJECTIFS 2024
Gestion durable des sites	Certification ISO 14001 en France Suivi des indicateurs clés de performance (ICP) à l'échelle du Groupe	Élargir le périmètre du système de management environnemental Déployer la politique d'achats responsables
Empreinte carbone	Scope 1+2 : 2 753,69 tCO ₂ eq. Scope 3 : 34 979 tCO ₂ eq.	Mettre en place un plan de réduction des émissions de carbone Surveiller notre empreinte numérique, notamment liée aux data centers
Activités responsables	Actions mises en œuvre par tous les salons et événements Réduction de 30 % des émissions liées à l'impression (pour 7 médias)	Lancer la politique d'événements responsables à l'échelle du Groupe Surveiller la performance des partenaires Poursuivre les actions de réduction des émissions de carbone des magazines imprimés

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

Nos activités nous confèrent une occasion unique de promouvoir et d'accompagner les transformations environnementale et sociétale actuelles. Nous utilisons nos plateformes d'information et différents leviers pour influencer positivement les communautés professionnelles auprès desquelles nous agissons, en nous engageant activement dans la mise en commun d'actions concrètes et mesurables.



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

Nos activités nous offrent une opportunité unique de promouvoir et soutenir les transformations environnementales et sociales. Nous utilisons nos plateformes d'information et divers mécanismes pour influencer positivement les communautés professionnelles que nous servons, en nous engageant activement dans le partage d'actions concrètes et mesurables :

- Sensibiliser et mise en avant de solutions à travers nos médias
- Encourager l'échange et de l'action collective
- Faire de nos logiciels et solutions numériques des outils de transformation en pour nos clients

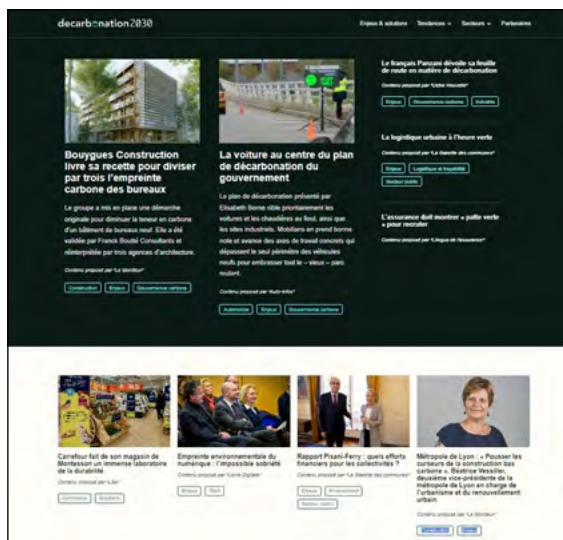


Impact sociétal

Nos initiatives sociétales sur les trois prochaines années (2023-2025) se concentrent sur la promotion de l'employabilité et de l'intégration à travers l'accès à l'emploi et à la formation. Nous voulons aider les personnes confrontées à une absence prolongée

du marché du travail, les jeunes diplômés, les seniors et les personnes en situation de handicap. L'un de nos principaux objectifs est de mobiliser nos collaborateurs et de les encourager à s'impliquer activement dans ces initiatives du groupe.

Sensibiliser et valoriser les solutions à travers nos médias



Afin d'aider les professionnels à répondre aux enjeux environnementaux de leurs organisations, Infopro Digital a lancé en septembre 2023 en France un site web entièrement consacré à la décarbonation : www.decarbonation2030.fr.

Ce nouveau site d'information permet à nos communautés professionnelles d'acquérir une vision adaptée à leurs spécificités et à leurs enjeux, et une connaissance directement actionnable pour atteindre leurs objectifs de décarbonation. Il réunit en un même point les ressources nécessaires pour :

- Comprendre les enjeux environnementaux grâce à des contenus pédagogiques spécialisés (articles de fond, textes de référence, études de cas, livres blancs)
- S'inspirer d'exemples probants sur les grandes thématiques de la transition énergétique : gouvernance carbone, achats, logistique et traçabilité, énergie, nouvelles pratiques, recyclage et gestion des déchets, financement, mobilité verte
- Agir en découvrant des solutions adaptées à son activité

Plus généralement, nos médias professionnels ont pleinement intégré les problématiques environnementales et sociétales dans leurs contenus éditoriaux, reflétant l'engagement continu de nos rédactions en faveur de l'information et de la sensibilisation à ces enjeux.

Ils offrent un journalisme axé sur les solutions : les médias Risk.net et L'Argus de l'assurance consacrent de nombreux articles et podcasts liés à la gestion des risques climatiques et à l'assurance durable. L'Argus de l'assurance a d'ailleurs créé Green Assurance, pour permettre à ses visiteurs d'y retrouver les innovations et meilleures pratiques en matière d'assurance durable et responsable.

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



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

L'Usine Nouvelle a proposé 763 articles en 2023 sous la catégorie « Transition écologique et énergétique », et a récemment lancé une newsletter et une journée dédiées à l'industrie durable.

Enfin dans la distribution, après avoir lancé LSA Green, la plateforme LSA a initié le mouvement « La conso s'engage », qui a pris de l'ampleur en 2024, afin d'encourager les entreprises du commerce et de la grande consommation à adopter des pratiques plus durables.

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

Favoriser les échanges et l'action collective

Nos salons professionnels et nos événements sont autant d'opportunités pour nos communautés professionnelles d'échanger autour de leurs enjeux liés au changement climatique, de partager leurs connaissances, et d'identifier des solutions et innovations concrètes. Voici quelques-uns des temps forts 2023 dédiés à l'environnement et à la responsabilité sociétale :

Klimafestival 2023

Pour sa 2^e édition, l'événement allemand Klimafestival a rassemblé 3 500 participants, 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.



Bâtir pour le climat

L'événement organisé en France vise à partager des solutions durables pour lutter contre le changement climatique dans le secteur de la construction, notamment sur les techniques d'économie d'énergie, les matériaux durables et décarbonés et d'autres pratiques respectueuses de l'environnement.

CARES

Organisé aux Etats-Unis et en Europe, ce forum réunit tous les acteurs de la chaîne de production automobile, pour échanger autour des dernières innovations et stratégies en matière de fabrication automobile durable.



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

Drive to Zero

Lancé en 2023, Drive to Zero est le premier rendez-vous européen de la mobilité décarbonée. Cet événement rassemble entreprises de mobilité alternative, constructeurs automobiles, start-ups, mais également des acteurs de la gestion d'infrastructures d'électricité et de transport, ainsi que des organismes gouvernementaux et des organisations environnementales. L'édition 2024 de Drive to Zero a attiré plus de 4 000 professionnels, marquant une augmentation de 40 % par rapport à l'année précédente.

Assurer pour le climat

Nos équipes ont lancé fin 2023 en France cet événement entièrement consacré à la transition climatique dans le secteur de l'assurance, une première dans le secteur. 200 assureurs et acteurs concernés par les enjeux climatiques ont pu échanger autour de trois thématiques au cœur des enjeux de l'assurance : investir durable, l'assureur responsable, et l'entreprise citoyenne.

ÉDITION SPÉCIALE by Luxe Pack

Le salon est dédié depuis plusieurs années aux solutions durables dans le packaging de luxe, sujet prégnant de cette industrie.

Nous valorisons par ailleurs les actions environnementales et sociétales de nos communautés à travers des prix et trophées : Luxe Pack in Green récompense par exemple les meilleures innovations packaging durables ainsi que les démarches responsables des exposants du salon Luxe Pack Monaco. Les trophées des Argus d'or sont remis aux meilleures initiatives en matière d'entreprise citoyenne et responsable, ainsi que l'investissement responsable.

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



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

Le Salon des Maires et des Collectivités locales réunit chaque année à Paris près de 60 000 élus et acteurs œuvrant au quotidien à la gestion et au développement des territoires. Les équipes d'Infopro Digital organisent ce salon en collaboration avec l'Association des Maires de France.

Stéphanie Gay-Torrente, directrice du pôle Salons & Congrès Collectivités et Immobilier chez Infopro Digital, explique comment cet événement majeur a évolué depuis 2020 sur les enjeux environnementaux et sociétaux.



Quelles sont les principales transformations opérées au SMCL ces dernières années ?

Stéphanie Gay-Torrente : Au fil de l'eau, la structuration des secteurs du salon a été repensée, pour une meilleure adéquation avec l'évolution des enjeux de la société : énergie & climat, environnement & cadre de vie, et technologies & transformation numérique, pour n'en citer que quelques-uns. Nous avons par ailleurs entièrement créé un espace consacré aux thématiques enfance & éducation, bien-vieillir, action sociale & vivre-ensemble.

Comment la programmation a-t-elle évolué pour appuyer la nouvelle offre du salon ?

S. G-T : Nous avons enrichi la programmation autour des transformations sociétales et environnementales en deux temps. Nos thématiques portent essentiellement sur les trajectoires de transition et la dimension systémique des transitions. Plusieurs formats d'expression sont proposés, comme les espaces « Atmosphères ». Ceux-ci incarnent les solutions de transition environnementale, énergétique, numérique, agricole et alimentaire et démographique. Pour illustrer la co-construction, d'autres espaces, appelés les « Labs », font échanger les participants de façon encore plus concrète autour de l'application de ces grands enjeux sur le terrain et dans leur quotidien.

En 2023, nous avons souhaité accélérer, et passer des transitions à l'action. Nous avons ainsi fait évoluer nos espaces thématiques pour porter des sujets comme la sobriété énergétique, la planification écologique, les mobilités decarbonées, le numérique responsable, l'aménagement et l'habitat durables, la résilience agricole et alimentaire.

Le nombre de séquences programmées dédiées aux enjeux environnementaux et sociétaux a considérablement augmenté, passant de 89 conférences en 2019 à 368 aujourd'hui, avec une audience croissante chaque année.

Quels sont les principaux enjeux pour les prochaines éditions ?

S. G-T : Les enjeux climatiques et la biodiversité restent au cœur des préoccupations. Nous lançons en 2024, en partenariat avec l'AMF, les Eco-Maires et l'UPGE, le premier Salon de la Biodiversité et du Génie Écologique, permettant aux visiteurs de rencontrer les acteurs clés du secteur. Nous travaillons également sur le « bien vieillir » sujet qui sera abordé de façon transversale sur le salon dès 2025 afin de décliner les problématiques et investissements nécessaires dans tous les champs de responsabilité des collectivités.

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

Dans une période où toutes nos communautés professionnelles opèrent leur transformation digitale, les technologies s'avèrent être un levier essentiel pour répondre à leurs enjeux de durabilité. Que ce soit dans la construction, l'automobile ou encore l'industrie, nos solutions sont conçues pour non seulement optimiser les performances opérationnelles de nos clients mais également pour contribuer significativement à la réduction de leur empreinte environnementale et à leurs enjeux de conformité. Voici quelques exemples de nos offres :

Les solutions pour l'automobile

Infopro Digital Automotive est leader européen de données et de solutions logicielles pour le marché de l'après-vente automobile. Le cœur de notre offre est de contribuer au prolongement de la durée de vie des véhicules et à leur fiabilité. Nous accompagnons la transformation du secteur vers des solutions décarbonées. Parmi ces solutions, nous pouvons notamment citer :

Smart Filter OE

Cet outil innovant destiné aux ateliers de réparation automobile simplifie et améliore le processus de recherche et de sélection des pièces détachées d'origine, grâce notamment à une classification précise des pièces et à la visualisation des données techniques. Il en résulte une efficacité accrue et une réduction des erreurs de commande (et donc des retours de marchandises et des commandes de pièces détachées). Avec cet outil, les garages peuvent réduire jusqu'à 20 % leur taux de retour, ce qui se traduit par d'importantes économies de temps, de coûts et d'émissions carbone.

Atelio

Au sein de la plateforme Atelio Chiffrage, nos équipes ont développé une option gratuite qui met en relation les acheteurs avec des vendeurs de pièces automobiles issues de l'économie circulaire (pièces de carrosserie ou mécaniques). Les réparateurs peuvent d'une part consulter les stocks disponibles chez les partenaires, et d'autre part effectuer un transfert de panier

pour remplacer des pièces neuves par des pièces de réemploi. Cette fonctionnalité valorise et simplifie le recours aux équipements remis à neuf.

Atelio Aftermarket International propose une solution équivalente aux réseaux de distribution de pièces, à travers son module PIEC (pièces issues de l'économie circulaire). 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.

Red-on-line

Fondée en 1999 avec l'idée de transformer l'information réglementaire Hygiène Sécurité Environnement (HSE) en un outil d'aide à la décision, la marque accompagne naturellement ses clients dans leurs enjeux de durabilité. Les solutions logicielles de Red-on-line, conjuguées avec l'expertise de ses juristes et ingénieurs HSE, facilitent la gestion des projets : veille réglementaire, gestion des indicateurs de développement durable, évaluation des risques environnementaux, évaluation des risques professionnels, etc. Les experts de Red-on-line accompagnent également de nombreux clients dans l'obtention de certifications ISO, notamment les normes ISO 26000, encadrant les domaines du développement durable, et ISO 14001 pour le management environnemental.

Ibau Xplorer

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

Webikeo

En 2023, la plateforme Webikeo.fr a proposé 44 webinaires traitant de sujets de RSE. Ceux-ci ont rassemblé près de 6 000 participants.

Impact Sociétal

Soutien aux communautés locales

Nos équipes mènent localement différentes actions solidaires, dont certaines s'intègrent dans un programme de soutien qui s'étend sur plusieurs années.

Favoriser l'insertion dans le monde du travail

Infopro Digital est engagé aux côtés de Nos Quartiers ont du Talent (NQT) depuis 2016. Cette association œuvre pour l'égalité des chances et aide des jeunes Bac+3 et plus issus de quartiers défavorisés à intégrer le marché du travail. Ce partenariat se matérialise par le mentorat de nos collaborateurs volontaires auprès de jeunes accompagnés par NQT.



En octobre 2023, nous avons accueilli 18 jeunes à la recherche d'un premier emploi ou d'une alternance dans nos bureaux franciliens pour une session de mentorat. La demi-journée a été l'occasion pour ces jeunes de bénéficier de conseils de collaborateurs du Groupe à propos de leurs CV, lettres de motivation, ou encore leur

façon de se présenter.

Cette journée était également l'occasion pour nos collaborateurs volontaires de se familiariser avec le rôle de mentor, et pour certains de s'engager plus durablement en 2024 aux côtés de NQT.

Soutenir des associations en marge de nos salons et événements

Chaque année, Preshow Noël Jouets & Jeux, permet aux fabricants de présenter leurs collections aux professionnels de la distribution. A l'issue de cette rencontre, nos équipes organisent avec le soutien des exposants la distribution de jouets et jeux à des enfants, via trois associations :

Les chanteurs de l'espoir, Enfance & Partage et la Croix Rouge française.

Les équipes de la Convention Patrimonia poursuivent quant à elles leurs opérations de collecte alimentaire afin de redistribuer toutes les denrées non consommées, maintenues dans des conditions de chaîne du froid adéquates. Les exposants ont été invités à stocker les excédents alimentaires dans des réfrigérateurs sur leurs stands, et à contacter un membre désigné de l'équipe de l'organisation chargée de collecter et de stocker les articles pour leur enlèvement. 320 kg d'aliments ont ainsi été remis en 2023.



Parmi les nombreuses actions menées, Patrimonia a également sélectionné pour la réalisation de la sacoche remise aux congressistes un atelier employant des personnes en situation de handicap, générant ainsi 200h d'accompagnement social.

Enfin, pour la 1^{ère} édition de l'événement Assurer pour le climat, les équipes ont reversé une partie du coût d'inscription à la fondation EPIC, qui a pour mission de transformer la vie des enfants et des jeunes, et de protéger la planète. L'occasion également pour L'Argus de l'assurance de donner de la visibilité à cette fondation et à son action en faveur du climat, à travers la diffusion d'un podcast et l'intervention de Sarah Tirmarche, directrice générale de la fondation EPIC.

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

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

En 2023,
plus de 80 collaborateurs
ont marché et couru.



Soutenir le tissu associatif local

À l'approche de Noël, les collaborateurs de notre filiale Vecteur Plus, à Nantes, ont collecté 45 kg de produits d'hygiène et de denrées alimentaires qu'ils ont remis aux Restaurants du Cœur.

En Suisse, nos équipes ont décidé de convertir la somme habituellement prévue pour des cadeaux de Noël aux clients en dons à l'association « Petit Suisse », qui s'engage en faveur du bien-être des enfants, des jeunes et des familles socialement défavorisées.

Afin de maximiser l'impact de nos actions auprès des communautés, le Conseil ESG d'Infopro Digital a réaffirmé en 2023 notre axe de soutien principal : nous aidons des associations qui œuvrent pour l'insertion par l'emploi et pour le retour à l'emploi après un accident de la vie. Au 2^e semestre, nos comités ESG régionaux ont donc identifié des associations et initiatives pouvant être soutenues localement, aboutissant à des partenariats mis en place en 2024.

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

Accessibilité numérique

Dans le cadre de notre engagement d'inclusion, le Groupe intensifie ses efforts pour favoriser l'accessibilité numérique de nos produits et services digitaux.

Chez Infopro Digital, nous avons initié nos premières actions en faveur de l'accessibilité numérique dès 2020, en commençant par former nos designers informatiques aux bonnes pratiques de l'accessibilité dans la conception de formulaires, sous la direction de la directrice du Design, actuelle référente accessibilité numérique pour le Groupe.

En 2021, des formations de nos équipes ont été suivies en partenariat avec Temesis, une agence spécialisée en accessibilité numérique. L'équipe de la direction de systèmes d'information a été sensibilisée sur les principes de l'accessibilité numérique (15 designers et 10 développeurs Front-End). Ils étaient également encouragés à participer aux conférences de ParisWeb, un événement majeur sur l'accessibilité numérique en France.

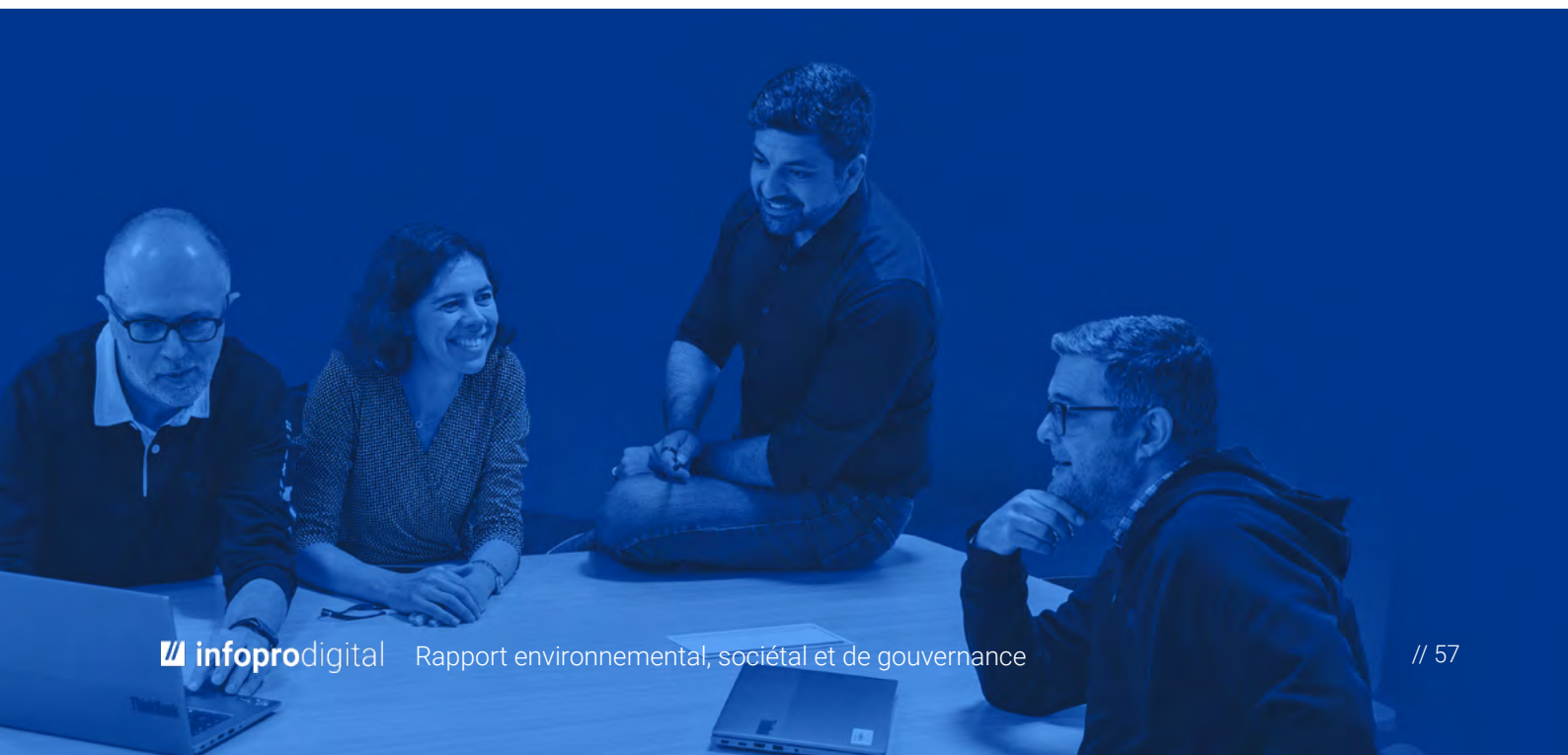
En 2022, la directrice du design a obtenu une certification d'Opquast, renforçant ainsi notre expertise interne. Opérationnellement, nous avons créé le premier « Design system » du Groupe pour la plateforme Red-on-line, respectant les critères du RGAA .

En 2023, des objectifs de conformité pour chaque produit d'Infopro Digital ont commencé à être fixés, avec des plans d'action associés. Un webinar global du Groupe sur l'accessibilité a été organisé pour tous les collaborateurs afin de les sensibiliser au sujet.

L'ambition pour 2024 est de mettre l'accent sur les formations internes, avec l'identification des métiers nécessitant une expertise en accessibilité graphique et technique. Des supports récapitulatifs et des spécifications obligatoires seront mis à disposition pour garantir la conformité des créations graphiques. Un portail dédié à la sensibilisation et à la formation continue des équipes sera également créé.

Une roadmap d'actions prioritaires a été définie pour chaque business unit, avec des directives claires appuyées par la direction pour responsabiliser les équipes. Des auto-audits et des grilles d'auto-audit ont été partagés pour les produits prioritaires (avec des formations-ateliers pour la réalisation d'audits RGAA). La conception d'une structure et d'un design system conformes pour les sites Salons du Groupe est en cours, et la publication des Schémas Pluriannuels de Mise en Accessibilité Numérique (SAN) et de plans d'actions sur trois ans est prévue.

Gouvernance : S'assurer de la conformité de nos opérations



Gouvernance et gestion responsable

Des politiques spécifiques de gouvernance et de sécurité abordent les risques et priorités du Groupe.

Notre politique d'alerte sert à garantir que toute violation de ces règles est signalée sans crainte de représailles et traitée. L'engagement d'Infopro Digital à prévenir la corruption est formalisé dans notre Code de conduite Anti-corruption.

Infopro Digital a mis en place des systèmes de gestion des risques et des processus de sécurité qui contribuent à protéger notre écosystème ainsi que les données et l'intégrité de nos parties prenantes.

La gestion des risques, essentielle pour protéger nos parties prenantes

Cartographie des risques

Le Groupe a réalisé une cartographie complète des risques avec l'aide d'un cabinet d'audit externe. Les risques jugés majeurs ou significatifs ont fait l'objet d'un plan d'action présenté au Conseil d'administration.

La feuille de route est suivie régulièrement par la General Counsel en collaboration avec les porteurs de risques identifiés.

Sécurité informatique et protection des données



Plus de

80%

des e-mails suspects reçus
sont bloqués par nos outils anti-spam

Management des risques

Infopro Digital évolue sur des marchés dynamiques et doit faire face à divers risques financiers et extra-financiers. Ces risques, s’ils se concrétisaient, pourraient affecter négativement le Groupe, ses perspectives, ses clients, ses partenaires, sa réputation ou sa situation financière.

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

L’exercice de cartographie des risques en 2021 a amené la direction du Groupe à identifier et classer par ordre de priorité les facteurs de risque les plus significatifs pour Infopro Digital. Parmi les risques critiques, la sécurité a été classée comme une priorité à la fois sous son aspect cybernétique et en ce qu’il touche à la protection des données. La prochaine mise à jour de cette cartographie est prévue pour 2025.

Équités des pratiques commerciales et opérationnelles

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

Responsables de la Conformité

La directrice de la conformité du Groupe s’assure que les lois, règlements et autres règles applicables aux activités du groupe ainsi que leurs évolutions sont connus et respectés. Le Comité d’Éthique et de Conformité (CEC) et Directrice de la conformité du Groupe s’engagent à sensibiliser les collaborateurs aux pratiques opérationnelles

équitables et aux règles éthiques de conduite. Ils ont la responsabilité de s’assurer que les outils et formations nécessaires sont en place, et que les équipes du Groupe sont correctement formées aux différentes règles applicables. Le CEC est également chargé d’enquêter sur les plaintes et les allégations liées à d’éventuelles violations du Code de conduite d’Infopro Digital ou des réglementations locales et internationales, et de proposer des remédiations aux problèmes soulevés à la suite de ces plaintes. Le CEC 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 CEC. Nicolas Gangloff en assure la fonction de Secrétaire.

Code de conduite du Groupe

En 2022, Infopro Digital a publié son Code de conduite pour poser les principes fondamentaux et les valeurs clés du Groupe en matière de conformité et d’éthique. Notre Code de conduite requiert que

les mandataires sociaux, employés, représentants et partenaires du Groupe, respectent des standards élevés d’éthique professionnelle et personnelle dans l’exercice de leurs missions. Le Code traite du respect des lois et réglementations en commençant par les droits humains et du travail, la protection et la sécurité des données, la prévention de la corruption et de la fraude, les conflits d’intérêts, les règles de concurrence et la responsabilité environnementale. En éditant ce Code de conduite, Infopro Digital s’engage à créer une culture d’entreprise qui promeut la transparence, l’honnêteté et l’intégrité, et qui respecte les droits et la dignité de tous. Ce Code est traduit dans les six langues principales du Groupe. Tous les collaborateurs seront tenus de le connaître.

Règles Groupe anti-corruption

Le Code de conduite anti-corruption du Groupe contient nos engagements pour prévenir la corruption et le trafic d’influence dans le cadre de nos activités, et éviter toute situation de conflit d’intérêts potentiel. Il a été actualisé en 2018 et le sera à nouveau en 2024 sur la base d’une nouvelle cartographie des risques de corruption du Groupe conduite en 2023. Ce code rappelle les différentes règles et les obligations à respecter par les collaborateurs, dirigeants et professionnels intervenant au nom d’Infopro Digital en les illustrant par des exemples pratiques pertinents pour les activités du Groupe. Plusieurs politiques spécifiques (notamment celles concernant les tiers tels que les agents) ont été révisées en 2022 et 2023, et le Groupe a mis en place des processus de vérification des antécédents pour certains tiers. Des formations dédiées à la lutte contre la corruption ont été conçues et sont proposées au sein du Groupe aux collaborateurs via des programmes d’e-learning.

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.

Dans ce contexte, nous avons adapté notre politique d’alerte professionnelle, notamment pour nous conformer aux changements apportés aux réglementations de l’UE, comme indiqué ci-dessous.

Politique d’alerte professionnelle

Infopro Digital a adopté une nouvelle version de sa politique d’alerte professionnelle en 2022 pour encourager les collaborateurs et les partenaires du Groupe à exprimer leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes qui pourraient concerner des sujets de manquements éthiques graves, par exemple dans les domaines comptable, bancaire, de lutte contre la corruption, de concurrence, de fraude ou de harcèlement, et globalement toute violation du Code de conduite du Groupe. Ce système d’alerte, conforme aux réglementations nationales des pays dans lesquels Infopro Digital est installé, permet à toute personne liée à Infopro Digital de dénoncer de bonne foi un acte grave qu’elle considérerait comme contraire à l’éthique, illégal ou dangereux, toute violation présumée d’une politique du Groupe et, plus généralement, toute infraction grave présumée aux lois ou aux règlements.

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

Le comité d’éthique a traité 4 alertes professionnelles en 2023. Elles ont fait l’objet d’investigations et ont été résolues et clôturées en conformité avec nos règles éthiques.

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

Respect des sanctions économiques internationales

Infopro Digital a consolidé et mis à jour en 2023 sa politique globale pour le respect des sanctions économiques internationales en vigueur. Ces sanctions édictent des mesures à l’encontre de personnes physiques, morales ou d’entités portant des restrictions ou interdictions au commerce, à la finance et aux services. Ces mesures visent à promouvoir des objectifs de politique étrangère et de sécurité visant à la paix commune, et sont posées par les pays et organisations internationales, notamment par l’ONU, le Conseil de l’Union Européenne et le Royaume-Uni, par l’Office of Foreign Assets Control (OFAC) du Trésor et par le Department of Commerce américains. La politique sur les sanctions économiques internationales d’Infopro Digital est applicable à tous les mandataires sociaux, employés, représentants et partenaires du Groupe. Elle expose le principe des sanctions, dresse une liste de pays concernés, et requiert que le personnel du Groupe respecte les sanctions internationales, en passant si nécessaire par des évaluations des tiers à l’entrée en relations avec eux. Cette politique du Groupe et les listes d’entités sanctionnées doit faire l’objet de revues régulières. La Directrice de la conformité s’assure que l’ensemble du personnel du Groupe y est sensibilisé, et que des outils opérationnels raisonnables en permettent l’application.

Politique d’Engagement commercial

La Politique d’Engagement Commercial (Business Engagement Policy), émise en 2023, a permis de mettre en place un cadre pour aligner dans tout le Groupe le processus d’initiation, de révision et d’approbation de tous ses engagements externes. Cette politique pose la nécessité de revues juridiques et permet à chaque business de définir les niveaux d’approbation adaptés, nécessaires avant tout engagement au nom d’une entité du Groupe Infopro Digital. La Business Engagement Policy sécurise ainsi les transactions et engagements en permettant de s’assurer qu’ils sont autorisés et que les risques contractuels sont bien connus et documentés. Cette politique s’applique au niveau mondial à tous les contrats négociés et conclus par Infopro Digital, avec les clients, fournisseurs et partenaires. D’un spectre d’application large, elle traite également notamment des engagements en matière de ressources humaines, de la conclusion d’accords transactionnels et des activités corporate du Groupe.

Responsabilité fiscale du Groupe

Infopro Digital opère dans 19 pays et s'interdit toute pratique d'évasion fiscale ou de complicité d'évasion fiscale, conformément aux lois de chaque juridiction où le Groupe exerce ses activités. Nous respectons les lois fiscales locales, payons nos impôts en temps voulu et remplissons toutes nos obligations fiscales, contribuant ainsi de manière significative à l'économie des pays où nous sommes présents.

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

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

Achats responsables

En 2023, le service Achats du Groupe a poursuivi son engagement envers des pratiques d'approvisionnement responsable, travaillant étroitement avec nos fournisseurs pour garantir le respect des normes ESG adoptées chez Infopro Digital. Chaque nouveau fournisseur signe désormais systématiquement notre charte des achats responsables, assurant ainsi une conformité accrue dès le début de la relation commerciale.

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

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

Lutte contre l'esclavagisme moderne

Le groupe Infopro Digital adhère aux principes reconnus établis dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail comme base de son engagement éthique et social. Ces principes sont complétés par le Code de conduite du Groupe et 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.

Infopro Digital a adopté en 2015 sa déclaration relative à la loi sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act). Cette déclaration concerne la loi britannique et traite spécifiquement de la question du travail forcé et de la traite des êtres humains.

Gouvernance – S’assurer de la conformité de nos opérations

Elle décrit notre démarche pour prévenir et détecter l’esclavage moderne dans nos activités et notre chaîne d’approvisionnement, bien qu’en raison de la nature de nos activités et de notre mode de gouvernance, nous considérons que le risque d’esclavage moderne est faible dans nos activités. Cependant, nous travaillons avec des fournisseurs situés dans des pays proches de l’Union Européenne et nous restons vigilants sur ces sujets.

Nous avons élaboré nos normes et procédures internes pour garantir que tous nos collaborateurs agissent de manière éthique. Tous les nouveaux collaborateurs britanniques reçoivent une formation de sensibilisation à la lutte contre l’esclavage moderne et la traite des êtres humains, et nous cherchons à former des publics ciblés, tels que nos équipes IT et du secteur événementiel, et plus largement nos collaborateurs dans tout le Groupe.

Sécurité de données et RGPD

Cybersécurité

En tant qu’acteur majeur des services d’information B2B, Infopro Digital s’appuie en grande partie pour ses activités sur des plateformes et des systèmes de distribution numériques fournissant ses produits et services.

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.

Le Comité de sécurité informatique du Groupe, composé de managers IT et d’experts en sécurité, a pour objectif d’harmoniser le niveau de défense à travers toutes nos lignes de métiers. Actuellement dirigé et supervisé par le responsable de la sécurité informatique, ce comité bénéficie de l’appui de collaborateurs locaux, qui s’assurent 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 responsable de la cybersécurité, de la directrice financière et de la General Counsel, ainsi que des représentants de l’équipe IT.

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

Nouvelles politiques mises en place

Une politique de sécurité informatique a été publiée en 2022 pour faire face à des risques tels que les fuites de données affectant les clients ou de données personnelles des collaborateurs, ainsi que pour défendre nos solutions et systèmes d’information contre les cyberattaques ou le vol de propriété intellectuelle.

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

- Politique d’utilisation des mesures cryptographiques
- Politique de gestion des mots de passe
- Politique de contrôle des accès logiques
- Procédure de nommage des comptes Active Directory
- Politique de gestion des droits d’administration Office 365
- Procédure de dépôt et de paramétrage des noms de domaines

Sensibilisation à la sécurité informatique

À l’occasion du mois de la cybersécurité, en octobre 2023, nous avons organisé une campagne de sensibilisation aux enjeux de sécurité informatique à destination de nos collaborateurs. Les sujets abordés étaient les ransomwares (rançongiciels), la sécurité des mots de passe, le phishing (hameçonnage) et l’authentification multifactorielle (MFA).

Nous avons également mené des campagnes de simulation de phishing pour sensibiliser nos collaborateurs aux risques de sécurité. En 2023, deux campagnes ont été organisées, touchant l’ensemble de nos collaborateurs, soit environ 4 000 personnes chacune.

En complément, un module de formation en ligne sur l’hameçonnage a été lancée pour tous les collaborateurs en France. Celui-ci est disponible sur notre portail LMS. Au total, 24,6% des collaborateurs français ont suivi le module et 16% l’ont validé. Nous continuerons à faire progresser ces chiffres en 2024.

Gestion des crises et déploiement des outils

3 actions majeures ont été menées en 2023 :

- Nous avons formalisé la cellule de crise et réalisé une simulation de crise cyber au niveau du Groupe en janvier 2023.
- Le déploiement de l’EDR (antivirus nouvelle génération) s’est poursuivi, avec un taux d’équipement de 90% du parc informatique fin 2023.
- Enfin, la double authentification (MFA) et d’Office 365 ont continué d’être déployés dans nos filiales, atteignant 95% d’activation de MFA parmi les collaborateurs du périmètre cible. Par ailleurs, 86% des postes de travail du Groupe ont le disque dur chiffré.

Due diligence (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. À chaque itération de ce processus, nous utilisons l’outil Bitsight. Un score de maturité du fournisseur est identifié, ce qui enrichit notre analyse de sécurité des services de ce dernier, et nous permet d’autoriser ou non leur utilisation.

Incidents liés à la sécurité informatique

En 2023, 28 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, dans leurs activités en tant que responsables du traitement ou que sous-traitants.

Infopro Digital est engagé dans une démarche de conformité globale aux lois en matière de protection des données personnelles des pays dans lesquelles le Groupe exerce des activités. Notre politique en matière de données personnelles décrit les caractéristiques des traitements de données à caractère personnel effectués au sein du Groupe, 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 entités du Groupe représentent le responsable du traitement et garantissent l'engagement du Groupe en faveur de la protection des données personnelles ; à ce titre, la 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 entités d'Infopro Digital dans leur conformité.
- Des référents pour la protection des données ont été nommés et sont chargés de veiller à la bonne application de la « Politique en matière de données personnelles » au sein de leurs business units/directions.
- La DPO travaille en étroite collaboration avec le DSSI 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 du Groupe sont sensibilisés aux enjeux et principes en matière de protection des données personnelles, à travers une campagne dédiée, qui devient annuelle à compter d'avril 2024. Les nouveaux arrivants suivent également cette formation en ligne au cours de leurs premières

semaines au sein d'Infopro Digital. Ces sessions sont régulièrement conduites et mises à jour. Pour sensibiliser les équipes et suivre le taux de participation, nous utilisons notre outil d'apprentissage en ligne interne, le LMS Infopro Digital Academy.

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 (SCC) ;
- un processus est défini pour pouvoir réagir rapidement et de manière coordonnée en cas de violation de données personnelles ; un questionnaire d'analyse de violations de données personnelles a été mis en place afin de centraliser toutes les informations collectées dans le cadre de l'analyse de la violation et, le cas échéant, disposer de toutes les informations à fournir à l'autorité de contrôle en cas de notification de la violation.

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

- 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 - outil Didomi) ;
- le Groupe est organisé pour permettre l'exercice effectif des droits des personnes concernées et assurer une réponse dans le respect du délai légal. Lorsqu'Infopro Digital agit en qualité de sous-traitant, dans le cadre de son obligation d'assistance du responsable du traitement, il transfère la demande et les informations dont elle dispose à ce dernier, dans un délai raisonnable.

Certifications de nos entités

ISO 9001

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

ISO 27001

Infopro Digital a obtenu le maintien de son certificat ISO 27001 pour sa filiale Red-on-Line, délivré par AFNOR pour son système de management selon les exigences des normes NF EN ISO/IEC 27001:2017 (Europe) et ISO/IEC 27001:2013 + COR 1:2014 + COR 2:2015 (International), confirmant ainsi son engagement en matière de sécurité de l'information et de protection des données pour ses logiciels.

Annexes

Méthode de collecte de données et d'analyse

Les informations présentées dans ce rapport regroupent les données de 67 sites géographiques. Tous les sites ne sont pas tenus de rendre compte de chaque mesure établie. La sélection des sites de reporting est basée sur une analyse annuelle de la couverture, en tenant compte de critères tels que la superficie (plus de 100 m²) et le risque environnemental. Au début de chaque année, Infopro Digital s'efforce d'inclure plus de 95 % des effectifs et de la surface du Groupe en sélectionnant soigneusement les lieux de reporting.

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

La période de collecte des données pour ce rapport s'étend du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

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	2022	Objectif 2024
RESSOURCES HUMAINES			
Indice d'égalité femmes-hommes (France)	86/100	76/100	-
% de femmes (Groupe)	50,96	50	50
% de femmes dans le management	44	42	50
% de femmes dans le top management	32	34	40
% de femmes au sein du comité exécutif	38	38	40
% de moins de 30 ans	21	21,4	22
% de plus de 50 ans	26	21,5	22
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	66	51	75
Nombre de stagiaires et apprentis	204	269	300
Turnover (Taux de rotation) (%)	22	20,49	20
% de mobilités internes	6	9	10
Nombre d'heures de formation par salarié	8,37	6,8	7.5
ENVIRONNEMENT			
Consommation totale d'électricité (MWh)	3 657	4 005,5	-
Empreinte carbone : scope 1 (tCO ₂ eq.)	1 969,17	3 553	-
Empreinte carbone : score 2 (tCO ₂ eq.)	784,53	1 008	-
Empreinte carbone : scope 3 (tCO ₂ eq.)	-	34 979	-
Émissions moyennes de GES du parc automobile (gCO ₂ /km)	107	102	-

Liste des sites inclus dans le rapport

Aix en Provence	France
Adliswil	Suisse
Antony (3 sites)	France
Bâle	Suisse
Barcelone	Espagne
Berlin (2 sites)	Allemagne
Bordeaux	France
Bouguenais	France
Bruxelles	Belgique
Bucarest (2 sites)	Roumanie
Celle	Allemagne
Cheshire	Royaume-Uni
Deventer	Pays-Bas
Hattersheim am Main	Allemagne
Hong Kong	Hong-Kong
Ilkley	Royaume-Uni
Kingsgrove	Australie
Kornwestheim	Allemagne
La Chapelle sur Erdre	France
Leusden	Pays-Bas
Limerick	Irlande
Lisbonne (2 sites)	Portugal
Lleida	Espagne
Londres (2 sites)	Royaume-Uni
Lviv	Ukraine
Lyon (2 sites)	France
Maidstone	Royaume-Uni
Marseille	France
Monaco	Monaco

Annexes

Munich	Allemagne
Munster	Allemagne
Nancy	France
Nantes	France
Nashville	Etats-Unis
New York	Etats-Unis
Nurtingen	Allemagne
Offenbach	Allemagne
Olivet	France
Oyonnax	France
Paris (2 sites)	France
Perchtoldsdorf	Autriche
Saint-Denis de la Réunion	France
Sainte-Terre	France
Salzburg	Autriche
Schiphol	Pays-Bas
Shanghai	Chine
Sparkford	Royaume-Uni
Strasbourg	France
Stuttgart	Allemagne
Swindon	Royaume-Uni
Tarbes	France
Tavagnacco	Italie
Torino	Italie
Tunis	Tunisie
Voiron	France
Westlake Village	Etats-Unis
Vienne	Autriche

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	« Introduction », « Méthode de collecte de données et d'analyse »
	2-2 Les entités incluses dans le reporting de durabilité	« Liste des sites inclus dans le rapport »
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	« Index en références avec les normes GRI », rapport annuel du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2022, esg@infopro-digital.com
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	« Notre mission et nos valeurs », « Notre métier »
	2-7 Employés	« Evolution et composition des effectifs »
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	« Gouvernance et management du Groupe », « Gouvernance ESG »
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	« Gouvernance ESG »
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	« Notre approche de la durabilité », « ISO 14001 »
	2-23 Engagements sur les politiques	« Équités des pratiques commerciales et opérationnelles », « Achats responsables », « Sécurité de données et RGPD »
	2-24 Intégration des engagements des politiques	« Équités des pratiques commerciales et opérationnelles », « Achats responsables », « Sécurité de données et RGPD », « Impliquer nos équipes »
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	« Politique d'alerte professionnelle »
	2-27 Conformité aux lois et réglementations	« Gouvernance – s'assurer de la conformité de nos opérations »
	2-30 Négociations collectives	« Dialogue social »

Annexes

NORME GRI	ÉLÉMENTS D'INFORMATION	LOCALISATION
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	« Matrice de matérialité et risques liés à la RSE », « Management des risques »
	3-2 Liste des thèmes pertinents	« Matrice de matérialité et risques liés à la RSE », « Management des risques »
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	« Notre approche de la durabilité », « Matrice de matérialité et risques liés à la RSE », « Données clés de la RSE »
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	« Management des risques », « Règles Groupe anti-corruption »
	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	« Règles Groupe anti-corruption »
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	« Responsabilité fiscale du Groupe »
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	« Données clés de la RSE »
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	« ISO 14001 »
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	« Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)	« Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	« Nos émissions de gaz à effet de serre »
	305-5 Réduction des émissions de GES	« Réduire nos émissions »
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	« Achats responsables »
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	« Évolution et composition des effectifs », « Développer et fidéliser les talents »
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	« Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion »
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	« Créer un environnement de travail propice au bien-être, à la santé et à la sécurité »
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	« Sécurité au travail »
	403-3 Services de santé au travail	« Santé et bien-être au travail »
	403-5 Formation des salariés à la santé et à la sécurité au travail	« Sécurité au travail »
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	« Santé et bien-être au travail »
	403-9 Accidents du travail	« Accidents de travail »
	403-10 Maladies liées au travail	« Accidents de travail »
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	« Données clés de la RSE »
	404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	« Favoriser l'évolution de carrière »
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	« Parité femmes-hommes »
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 »