

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

- 41 / INTRODUCTION
- 45 / INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES
- 53 / INFORMATIONS SOCIALES
- 65 / INFORMATIONS SOCIALES RELATIVES AUX
ENGAGEMENTS POUR GARANTIR LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ DE NOS PARTIES PRENANTES
- 71 / INFORMATIONS RELATIVES
AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX
- 75 / INFORMATIONS À L'ÉTHIQUE
ET LA CONFORMITÉ
- 77 / SIGLES UTILISÉS
- 78 / NOTE MÉTHODOLOGIQUE
- 80 / RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

PRÉAMBULE

Après 40 ans de développement au service des événements, GL events a assumé en 2020 les premières pertes de son histoire. Dès le mois de janvier en Chine, les activités du groupe ont été affectées par une crise sans précédent qui a fortement contraint l'exercice de l'ensemble de nos métiers : comment permettre les rencontres à l'ère des confinements ? Depuis sa création, le Groupe construit ses fondamentaux autour d'une conviction profonde : lorsque les Hommes se rencontrent, ils créent de la valeur, des solidarités, de la passion et de l'émotion. C'est la raison pour laquelle nos métiers servent trois engagements : rassembler les Hommes, valoriser l'héritage de leur rencontre et montrer l'exemple par notre travail.

En 2019, dix ans après le déploiement de démarches spécifiques de Développement Durable, l'index Gaïa a salué la performance RSE du Groupe avec une nette progression de sa notation, classée 30° sur 230 membres de l'indice (vs. 62/230 en 2019). L'impossibilité d'assurer notre activité en 2020 a affecté les chantiers de performance extra-financière initialement prévus et challengé d'une nouvelle manière les enjeux de la Responsabilité Sociale et Environnementale de GL events.

Au premier semestre, la situation sanitaire a imposé **une grande réactivité vis-à-vis de tous les acteurs** :

- Etablir des protocoles sanitaires stricts pour protéger nos collaborateurs et nos visiteurs,
- Fermer et maintenir nos sites tout en maîtrisant leur consommation et leur impact environnemental,
- Reporter des événements créateurs de valeur sans affaiblir les écosystèmes,

- Déployer des outils permettant le travail à distance,
- Maintenir le lien social pendant l'activité partielle et le télétravail, etc.

La sécurité sanitaire s'est imposée comme un nouveau pilier de la démarche RSE du groupe, formalisé par un nouveau programme : **Think Safe**.

Au second semestre, le maintien des restrictions réglementaires et administratives a éprouvé la **résilience du Groupe face à une crise durable**. Leader d'une filière en difficulté, GL events a confirmé son rôle prépondérant pour défendre et protéger les acteurs de nos métiers (partenaires, clients, fournisseurs, etc.), qui représentent en France plus de 450 000 emplois. Malgré le soutien des Etats et les efforts consentis par les collaborateurs (avec la mise en œuvre de l'activité partielle).

Pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe, cette année fut particulièrement difficile. La performance extra-financière décrite dans ce rapport doit en conséquence être analysée avec précaution dans ce contexte d'activité économique exceptionnel.

PRINCIPAUX ACCOMPLISSEMENTS DE L'ANNÉE 2020

- 88% des emplois permanents préservés face à une contraction de l'activité de près de 60%, grâce aux dispositifs sociaux d'activité partielle, à une réduction drastique de l'emploi précaire et à la mobilité interne,
- Construction du Grand Palais Ephémère, un bâtiment démontable et réutilisable,
- Mise à disposition des sites du groupes pour participer à la lutte contre la COVID-19 (hôpitaux provisoires, centres de dépistage, aires d'évacuations hélicoptères, etc.)
- Déploiement du Pôle Greentech +, spécialisé dans les salons sur la transition énergétique et écologique,
- Déploiement de l'approvisionnement à 100% d'électricité verte pour les sites français du groupe,
- Structuration d'une collaboration avec le secteur de l'ESS,
- Formation de certains collaborateurs aux enjeux de la RSE,

- Obtention du label Safe & Clean pour l'ensemble de nos activités en France,
- Certification ISO 20121 des sites parisiens de GL events Venues (Palais Brongniart, Parc Floral, Maison de la Mutualité, Paris Event Center) & de GL events UK
- Démarches de solidarités et collaboratives sur nos sites dans ce contexte exceptionnel.

Sans attendre la reprise de ses activités, le Groupe a engagé des actions d'innovation et de transformation qui placent les enjeux de Responsabilité Sociétale et Environnementale au cœur de son modèle renouvelé. Des groupes de travail sont mobilisés dans cette mission et la Direction de la RSE a été renforcée pour déployer en 2021 une nouvelle démarche, de nouveaux outils, au service de la performance des sociétés du Groupe.

PRINCIPAUX CHANTIERS 2021

OUTILS ET MÉTHODES

- Renforcement de la Direction de la RSE et structuration d'un plan global à horizon 2024
- Intégration d'objectifs RSE aux feuilles de route des responsables
- Mise en place d'un système de pilotage des indicateurs de performance RSE
- Poursuite des certifications RSE de nos filiales : ISO 14001 et ISO 20121
- Renforcement de la politique d'achats responsables avec critères d'évaluation et de contrôle

NOTRE PREMIER ENGAGEMENT : RASSEMBLER LES HOMMES

- Poursuivre l'évaluation de la qualité des expériences de nos utilisateurs
- Assurer la sécurité sanitaire par des protocoles stricts et adaptés
- Promouvoir l'organisation d'actions de solidarité par 100% de nos filiales françaises
- Animer et soutenir les communautés professionnelles reçues dans nos salons
- Participer au rayonnement des territoires sur lesquels le Groupe est présent

NOTRE SECOND ENGAGEMENT : VALORISER L'HÉRITAGE DE LA RENCONTRE

- Changement de pratiques dès la politique des achats grâce à un partenariat avec l'association Les Canaux, spécialisée dans le monde de l'économie sociale et solidaire
- Déploiement d'un système de mesure et de pilotage des impacts environnementaux
- Renforcement de nos exigences en matière de traitement des déchets et mise en place d'un dispositif de tri sélectif par les visiteurs dans tous nos sites événementiels
- Mise en place d'un programme de récupération des restes alimentaires

NOTRE TROISIÈME ENGAGEMENT : MONTRER L'EXEMPLE ET CULTIVER NOS EXPERTISES

- Accélérer l'engagement du Groupe en faveur de la diversité selon trois axes :
 - Egalité Hommes-Femmes
 - Politique en faveur de la jeunesse (renforcement de la part des moins de 25 ans)
 - Diversité multiculturelle (grands projets internationaux et mobilité internationale)
 - Adaptation des compétences aux nouveaux enjeux des métiers par la formation (y compris aux enjeux spécifiques de la RSE)
- Définir une approche de labellisation des performances RSE de nos produits et services dans nos documentations commerciales
- Développer la valorisation des enjeux de la transition environnementale au cœur des salons

INTRODUCTION

GL events bâtit son action autour d'une conviction profonde : quand les Hommes se rencontrent, ils créent de la valeur, des solidarités, de l'émotion, de la passion.

Nos sociétés ont ainsi développé leurs expertises pour servir trois engagements :

- 1. Rassembler les Hommes** : en assurant un accueil de qualité et en animant des communautés qui créent
- 2. Valoriser l'héritage de leur rencontre** : en créant des circuits vertueux de création de valeur et en maîtrisant les impacts environnementaux des événements

- 3. Montrer l'exemple par notre travail** : en respectant les Hommes avec qui nous travaillons et en développant continuellement nos expertises

En 2020, la performance extra-financière du groupe résulte de l'engagement de l'ensemble des collaborateurs et d'un engagement initié il y a plus de dix ans.

Cinq programmes d'action ont été déployés dans l'ensemble des filiales du Groupe et coordonnés par une Direction transverse, rattachée à la Direction Générale du Groupe.

NOS 5 PROGRAMMES ET LES OBJECTIFS ASSOCIÉS :



THINK GREEN

- Développer des offres de produits et de services alternatifs et durables
- S'inscrire au sein d'une économie circulaire
- Réduire les émissions de gaz à effet de serre



THINK PEOPLE

- Susciter et pérenniser l'engagement des collaborateurs
- Favoriser la diversité et l'inclusion
- Garantir la santé & la sécurité en entreprise



THINK SAFE

- Garantir la sécurité notamment sanitaire de tous
- Respecter les directives des autorités
- Être un acteur reconnu et de qualité



THINK LOCAL

- Animer les territoires dans lesquels le Groupe est présent et les filières professionnelles
- Être acteur de la création de valeur locale
- Acheter de manière durable et responsable



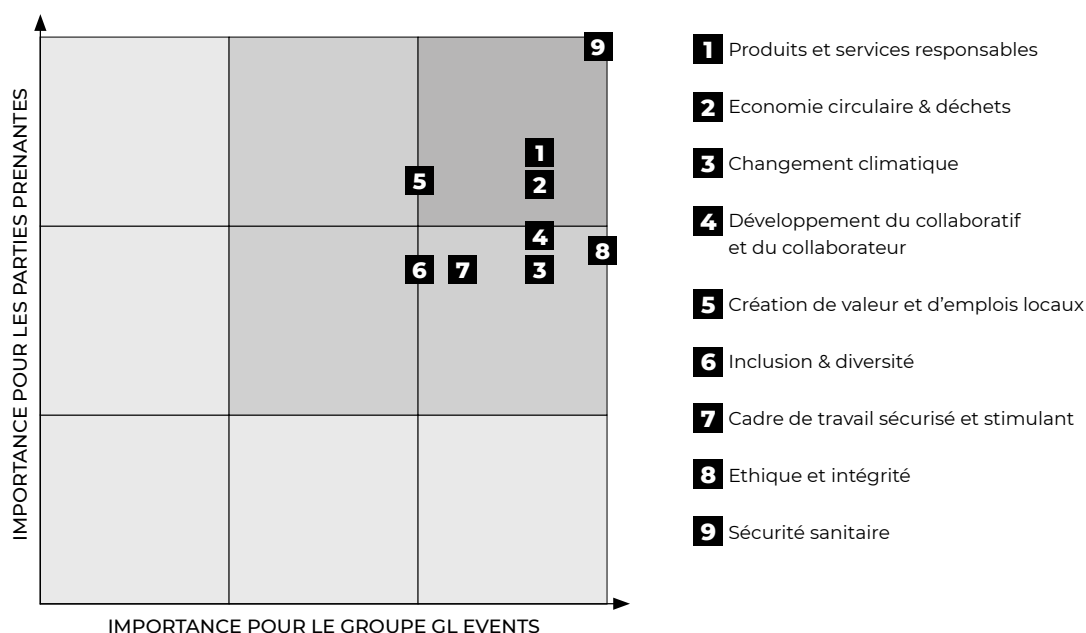
THINK ETHICS

- Être conforme aux règles en matière de conduite des affaires
- Être acteur de la prévention de la corruption
- Garantir l'éthique dans nos relations avec les tiers

LES ENJEUX EXTRA-FINANCIERS DU GROUPE ET LEUR REPRÉSENTATION :

L'analyse des attentes de l'ensemble des acteurs externes (clients, collectivités, institutions, financeurs, fournisseurs, etc.) et internes permettent de déterminer les risques et enjeux extra-financiers. Si cette année la sécurité sanitaire apparaît

comme un nouvel enjeu matériel, les autres enjeux significatifs gardent toute leur importance. Preuve que la RSE reste un sujet central et constitue un facteur clé de résilience pour le Groupe et plus largement pour notre secteur d'activité.



NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU :

« Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice. »

Voici les 5 objectifs les plus significatifs en termes d'impact ou de contribution pour les activités de GL events



ODD 12 : ÉTABLIR DES MODES DE CONSOMMATION ET DE PRODUCTION DURABLES

- Les salons professionnels peuvent significativement faire évoluer les modes de consommations et de production : la RSE est intégrée dans les contenus des différents salons (par exemple : l'édition 2021 de Global Industrie aura pour fil rouge la Transition Ecologique de l'Industrie) ou via des salons spécialisés sur certains secteurs d'activité : en 2020 s'est déroulée la seconde édition du SIRHA Green, dédiée au Food Service responsable ;
- L'enjeu est que les événements soient le moins consommateurs de ressources possible, aussi le développement de produits et services responsables et les pratiques d'approvisionnements ont un impact environnemental significatif ;
- La proposition et la mise en place de solutions de prévention, réutilisation, recyclage et plus largement la transition vers l'économie circulaire sont le défi majeur du secteur événementiel, au cœur de nos métiers : GL events contribue à la réutilisation de matériels sur des événements multiples et à la conception de bâtiments modulaires et durables.



ODD 13 : PRENDRE D'URGENCE DES MESURES POUR LUTTER CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET LEURS RÉPERCUSSIONS

- Emissions de gaz à effet de serre : la logistique événementielle et le transport des visiteurs constituent l'une des principales sources d'émission de CO₂ d'un événement. L'impératif de réduction des gaz à effet de serre nous impose de repenser notre approche du transport des matériels et des visiteurs. Il est possible de limiter l'impact des transports logistiques et des déplacements de visiteurs grâce aux évolutions techniques des véhicules, à une meilleure organisation des flux logistiques et à la promotion des solutions alternatives de transports pour les visiteurs. 2020 a vu l'émergence de nouveaux formats événementiels, sous forme digitale, atténuant l'impact liés aux transports et à la logistique,
- Efficacité énergétique : l'autre poste principal d'émissions provient des consommations énergétiques liées à l'éclairage, au chauffage et à la climatisation des événements. La limitation des émissions de CO₂ passe par l'optimisation des consommations et par le recours aux énergies renouvelables (les sites français du groupe consomment 100% d'électricité verte).



ODD 8 : PROMOUVOIR UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE, PARTAGÉE ET DURABLE, LE PLEIN EMPLOI PRODUCTIF ET UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS - TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE DURABLE

- Dans le contexte tendu de 2020 pour l'activité et l'emploi dans les métiers de l'événement, la contribution à cet ODD est un enjeu majeur de la Responsabilité Sociale de GL events :
- Les événements sont des vecteurs essentiels d'emplois indirects sur les territoires (hôtellerie, tourisme, prestataires locaux).
 - La préservation des emplois internes et externes dans ce contexte d'inactivité a été un défi auquel le Groupe s'est attaché en 2020, faisant les efforts nécessaires pour maintenir le lien avec les collaborateurs.
 - L'engagement de tous les collaborateurs est un enjeu majeur dans une entreprise de prestation de services dont la valeur repose sur son « capital humain ». Pour traverser cette crise, le Groupe a dû s'appuyer sur sa principale richesse : ses collaborateurs et leur savoir-faire.
 - Par son engagement en faveur de la Diversité, en particulier sur le volet du Handicap et de l'insertion, le Groupe contribue à une économie plus inclusive.



ODD 11 : VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES / FAIRE EN SORTE QUE LES VILLES ET LES ÉTABLISSEMENTS HUMAINS SOIENT OUVERTS À TOUS, SÛRS, RÉSILIENTS ET DURABLES

- GL events Venues est un acteur essentiel du tourisme d'affaires, du développement économique des filières et plus largement du développement territorial au service de l'intérêt général. En partenariat avec l'ensemble des acteurs économiques, politiques et associatifs du territoire, GL events Venues contribue au maillage territorial et à la mise en relation entre entreprises, fédérations professionnelles, sociétés savantes.
- Les sites événementiels sont des équipements au service de l'intérêt général. Leur engagement dans une démarche responsable impacte directement l'environnement social du territoire.
- Les salons sont de véritables boosters des communautés professionnelles et associatives et de puissants vecteurs économiques du territoire.



ODD 3 : BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

La santé et la sécurité des collaborateurs, des clients et des partenaires constitue un axe majeur de la responsabilité sociale, axe renforcé en 2020 dans le contexte de crise sanitaire. La contribution sur cet ODD se traduit par :

- La mise en œuvre d'une démarche spécifique à la sécurité sanitaire se traduisant par des protocoles de sécurité renforcés et adaptés pour nos partenaires et à nos différents métiers,
- La formation de nos équipes aux règles de sécurité inhérentes au poste ou au métier.



NOTATION GAÏA 2020

L'indice Gaïa est un indice rassemblant 70 entreprises parmi plus de 230 entreprises cotées de taille moyenne, reconnues pour leur démarche RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Il constitue une base de données de référence pour les investisseurs intégrant des critères extra-financiers dans leur prise de décision. Comme chaque année, GL events est noté par un organisme de notation « extra-financière ».

Le Groupe se classe cette année 30^{ème} sur 230 sociétés évaluées sur plus de 110 critères « ESG » (Environnement, Social et Gouvernance), en net progrès de 32 places par rapport à l'année dernière.

Ce classement salue la performance d'une démarche RSE engagée par le groupe depuis plus de 10 ans.

Classement Global

30°/230

Classement catégorie « Chiffre d'affaires > 500 millions € »

24°/81

GAÏA-INDEX CERTIFIE QUE GL EVENTS FAIT PARTIE DE L'INDICE GAÏA 2020
ET Y APPARTIENT DEPUIS 2015

Gaia Rating, agence de notation ESG d'EthiFinance, mène une campagne annuelle de collecte de données couvrant l'essentiel des PME-ETI cotées en France. Sur la base de ces informations, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Des classements ont été établis par catégorie de chiffre d'affaires afin de récompenser les meilleurs acteurs à partir d'un panel restreint de 230 PME-ETI cotées à la bourse de Paris respectant 3 critères de taille et un critère de liquidité. Les notations sont utilisées par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et décisions d'investissement.

THINK GREEN : OPTIMISER L'EMPREINTE DE LA RENCONTRE



ENJEUX

- I. Economie circulaire & gestion de nos déchets
- II. Maîtrise de nos consommations et de nos impacts environnementaux
- III. Produits et services : innovation & expertise

FAITS MARQUANTS 2020

- Construction du Grand Palais Ephémère,
- Livraison du nouveau parc des Expositions de Toulouse
- Poursuite de nos engagements malgré un exercice particulier

PROJETS 2021

- Renforcement du pilotage de notre performance, notamment sur l'énergie et le carbone,
- Déploiement de dispositifs de tri sélectif pour les visiteurs sur l'ensemble de nos sites
- Appel d'offres portant sur la gestion des déchets avec l'objectif de maximiser le recyclage

Dans ce contexte exceptionnel, le Groupe a poursuivi les travaux engagés sur la maîtrise de ses impacts environnementaux. Depuis le 1^{er} janvier 2020, 100% des implantations en France sont alimentées en électricité d'origine renouvelable et le groupe souhaite étendre cette démarche à l'international. Caractérisé par un coup d'arrêt inédit, cet exercice a été l'occasion d'étalonner nos sites sur leurs consommations d'énergie et d'étudier l'impact de la cessation d'activités en matière énergétique. Nous avons poursuivi nos efforts sur le recyclage de nos déchets par la mise en œuvre de tests sur certains flux, tout en maintenant les collaborations existantes.

Avertissement sur la présentation des données chiffrées : pour cette année, nous afficherons uniquement des données brutes pour les données environnementales sans comparaisons possibles avec les exercices précédents, l'année 2020 constituant une approche particulière avec une activité largement « amputée ».

PANORAMA DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX PAR PÔLE

GL EVENTS LIVE



588 t CO₂ dues aux consommations d'énergie



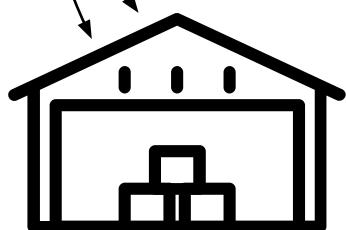
Consommations d'énergie

7 999 MWh d'électricité
3 512 MWh gaz
451 MWh fioul
26 MWh réseau de chaleur
26 MWh réseau de froid



Consommation d'eau

29 712 m³ pour le bâtiment



SITES LOGISTIQUE & DE STOCKAGE



Déchets

1 145 t DIB
17 t papiers/carton
424 t métaux
483 t bois
0 t plastiques
11 t verre
1 t DEEE
1 t Déchets organiques
4 t autres
100 t DEA

Total = 2 186 t



Taux de tri
48 %

Fourniture de services pour l'événement

- stands
- matériel audiovisuel
- signalétique
- moquette
- structures temporaires...



678 370 litres de carburant



Retour en stock



1 811 teq CO₂ dues au transport

GL EVENTS VENUES



4 583 t CO₂ dues aux consommations d'énergie



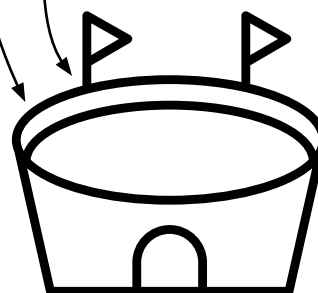
Consommations d'énergie

50 472 MWh d'électricité
17 614 MWh gaz
451 MWh fioul
8 089 MWh réseau de chaleur
2 365 MWh réseau de froid



Consommations d'eau

181 331 m³ pour le bâtiment
3 968 m³ prélevés pour le chauffage et la climatisation



SITES ÉVÉNEMENTIELS



Déchets

1 750 t DIB
222 t papiers/carton
19 t métaux
227 t bois
31 t plastiques
61 t verre
50 t moquette
1 t DEEE
42 t déchets organiques
6 t autres
27 t DEA

Total = 2 435 t



Taux de tri
28 %

GL EVENTS EXHIBITIONS EST UN ORGANISATEUR DE SALONS. LES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES RELATIVES AUX DÉCHETS ET CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES NE SONT PAS DISPONIBLES LORSQUE CES MANIFESTATIONS ONT LIEU HORS DU RÉSEAU GL EVENTS VENUES. ELLES SONT EN REVANCHE INTÉGRÉES AUX DONNÉES DE GL EVENTS VENUES LORSQUE LES SALONS ONT LIEU SUR NOTRE RÉSEAU DE SITES.

1. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DE NOS DÉCHETS

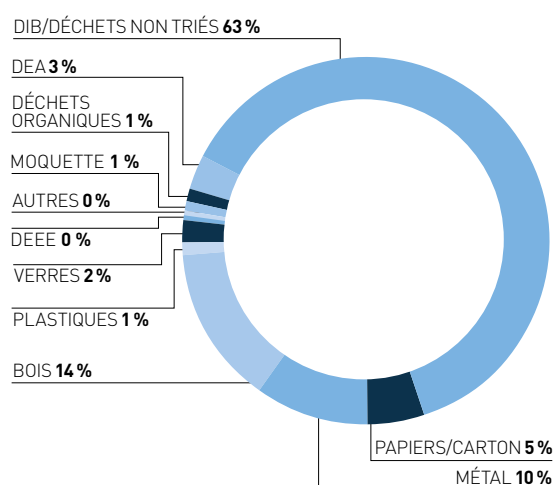
L'économie circulaire constitue l'un des enjeux majeurs de l'industrie des événements. Les métiers s'engagent à créer des cercles vertueux de réutilisation de matériels ou d'espaces locatifs. La démarche de gestion des flux de déchets se structure autour de trois objectifs en amélioration continue :

- RÉUTILISER

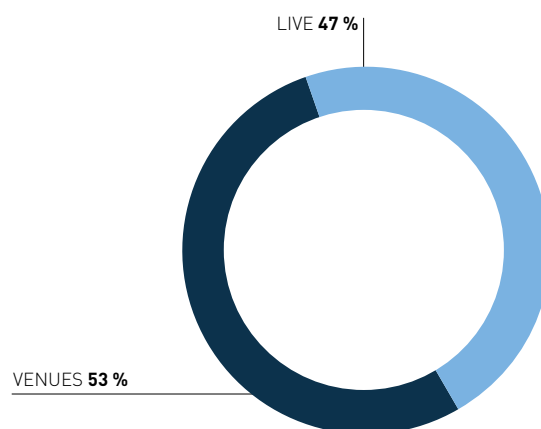
- RÉDUIRE

- RECYCLER

RÉPARTITION DE LA PRODUCTION DE DÉCHETS PAR TYPE (en tonnes)



RÉPARTITION DE LA PRODUCTION DE DÉCHETS PAR PÔLES



Les volumes de déchets produits ont été divisés par trois par rapport à l'année dernière. La répartition des volumes produits est pour cette année égale entre les Pôles Venues et Live, conséquence de périodes d'arrêt total de nos activités. Le taux de tri gagne 2 points par rapport à l'année dernière puisqu'il s'élève désormais à 34%.

1.1 RÉUTILISER AU MAXIMUM :

Les métiers de prestation de services et de location de matériel ou d'espaces permettent de lutter contre l'usage unique. En optimisant la rotation des actifs (mobiliers, structures temporaires, matériel audiovisuel, espaces événementiels, énergie, cloisons...), ils sont ainsi mieux protégés et réparés dans la mesure du possible pour créer des cercles vertueux de réemploi.

L'enjeu est de servir des événements éphémères avec des produits et services réutilisables et durables.

Les actifs sont transportés avec des contenants adaptés et divers équipements de protection. Par exemple, un travail de remplacement des housses de protection du mobilier en plastique par des housses en tissus réutilisables ou des couvertures a été réalisé afin de protéger les gammes de mobilier en limitant la production de déchets.

L'expertise des ateliers de réparation au sein des entrepôts permet de prolonger la durée de vie des actifs. En dernier recours, les éléments dégradés sont recyclés dans la mesure du possible via des partenariats avec des filières adéquates, comme l'éco-organisme Valdelia pour les cloisons ou mobiliers usagés.

Au-delà des actifs classiques, le Groupe a développé une expertise dans les bâtiments temporaires et modulaires. Ces solutions permettent la conception de structures démontables et remontables, donc moins coûteuses et moins impactantes sur l'environnement que des bâtiments classiques. Cette expertise est illustrée cette année par la construction du Grand Palais Ephémère qui a pris place sur le Champ de Mars à Paris jusqu'à fin 2024. Ce bâtiment pourra être démonté et réimplanté sur d'autres lieux.

1.2 RÉDUIRE À LA SOURCE :

La crise sanitaire a entraîné une forte diminution de nos activités, occasionné en conséquence une réduction proportionnelle des déchets produits. Au-delà de l'effet conjoncturel, le Groupe engage des démarches structurantes pour réduire la production de déchets à la source. Parmi les flux de déchets issus des activités événementielles, les produits alimentaires issus des prestations F&B représentent un potentiel important de réduction. La suppression de la distribution de bouteilles en matières plastiques, qui avait été initiée sur certains sites dès 2019, s'est poursuivie en 2020.

En pratique :

La distribution de bouteilles en verre réutilisables au Centre des Congrès de Lyon illustre cette évolution. Cette décision évite la diffusion annuelle de près de 50 000 bouteilles en plastiques par le site et de réduire d'autant le flux de déchets émis. Sur le même site, la cessation des activités aurait pu contraindre le site à jeter près de 1300 litres de liquides (jus, lait...) et divers produits alimentaires. L'engagement des collaborateurs du site a permis le don et la distribution de ces produits alimentaires en faveur des plus démunis.

1.3 RECYCLER :

Le Groupe poursuit ses efforts en termes de recyclage en généralisant ses efforts de test-validation-déploiement sur différents flux. Le déploiement du tri et du recyclage dans les bureaux se poursuit en partenariat avec le réseau socialement responsable Elise. Les sites de la Maison de la Mutualité à Paris, de la Grande Halle d'Auvergne ou du Centre des Congrès de Toulouse ont rejoint cette opération. Près de 8 tonnes de gobelets, canettes, papiers/cartons, verre qui ont été recyclés via cette voie.

GL events poursuit également ses collaborations avec différents éco-organismes comme Valdelia, avec qui 127 tonnes de déchets d'ameublement ont été recyclés. Pour exemple, 342 fauteuils de l'amphithéâtre des Pavillons du Parc Floral de Paris ont été recyclés par leur soin.

En pratique :

Certaines matières courantes, comme le PVC, ne disposent pas de filières de recyclage performantes. Signexpo a développé une gamme de produits signalétiques alternatifs au PVC expansé disposant de meilleures performances de recyclage via du carton ou encore des bâches en polyester.

Les bâches en PVC expansé malgré tout utilisées peuvent trouver des secondes vies et être valorisées en up-cycling. Deux exemples :

- Le Centre des Congrès de Lyon a initié une collaboration avec une jeune start up de la région Auvergne Rhône Alpes pour transformer des bâches en emballage pour les produits du e-commerce : 1m² de bâche = 24 cartons économisés = une réduction de 1 kg de CO₂ dû à l'incinération de ces déchets.
- Jaulin a entamé des tests avec une structure de l'ESS pour recycler des bâches en poufs d'ameublement de décoration.

Bien que l'activité soit fortement réduite, nos collaborateurs ont pu réaliser des chantiers importants et structurants pour l'année 2021 en matière de gestion des flux de déchets :

- Un Appel d'Offres global portant sur la gestion des déchets au niveau national français est en cours, avec de forts enjeux sur le développement du recyclage,
- Le tri-visiteurs est en cours de déploiement sur tous nos sites événementiels,
- Le département RSE conduit actuellement une recherche de nouveaux partenariats sur le recyclage de certaines matières auprès d'acteurs issus de l'Economie Sociale & solidaire.

2. MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS ET DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

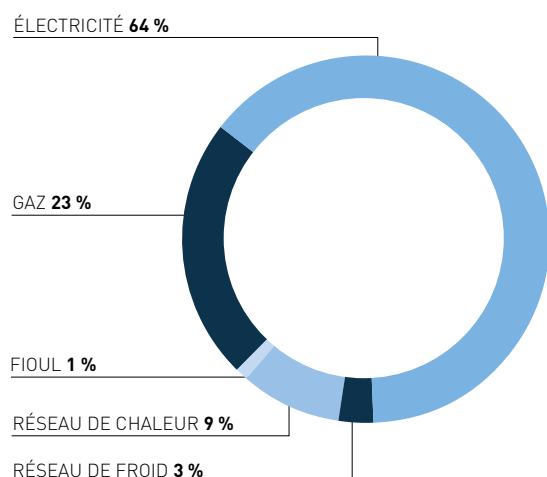
2.1 MAÎTRISER LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE :

2020 se présente comme une opportunité pour constater les talons énergétiques des sites et plus particulièrement ceux de nos sites événementiels : consommations incompressibles et indépendantes des activités (consommations liées aux organes de sécurité, au maintien des installations pour éviter toute détérioration).

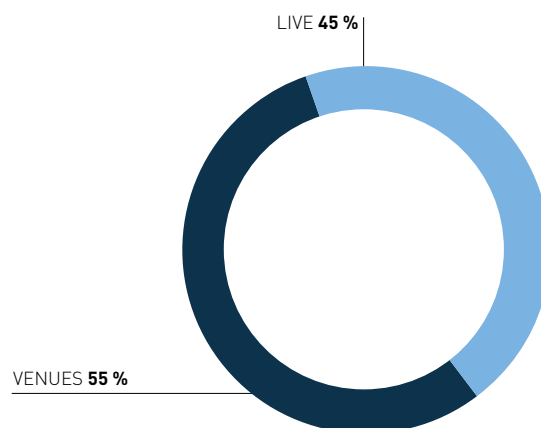
Les données présentées ne sauraient être comparées à celles des autres années, la réduction des consommations ne pouvant être considérée comme le seul fruit des efforts structurels en matière d'économies d'énergies.

Les premières périodes de confinement (variables entre les pays) ont permis d'établir un mapping du niveau de consommation pour chaque site. Après analyse des consommations, des plans de réduction ont été mis en œuvre en étroite collaboration avec nos prestataires en charge de la maintenance pour diminuer les consommations sur les périodes d'inactivité de la fin de l'année à la suite du renforcement des restrictions sanitaires. Les consommations d'énergie en cette période d'inactivité font l'objet d'un monitoring renforcé.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE PAR TYPE



RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE PAR PÔLE



Les consommations d'énergie ont été divisées par deux par rapport à l'exercice 2019, conséquence directe de la cessation d'activité. La proportion des niveaux de consommations entre les Pôles reste quant à elle stable.

Afin de faciliter le monitoring des consommations d'énergie, le Groupe déploiera sur l'ensemble du périmètre France un outil de suivi des consommations d'énergie sur le premier trimestre 2021. Le pilotage précis et régulier des consommations permettra de fixer de nouveaux objectifs de réduction, liés aux niveaux d'activités, pour préciser les engagements chiffrés pour les prochaines années.

2.2 DIMINUER NOTRE EMPREINTE CARBONE LIÉE AUX CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

La diminution des consommations d'énergie et donc des émissions de carbone sur les Scope 1&2 est un axe d'amélioration important pour les activités du Groupe, plus spécifiquement sur les sites événementiels. Cette année particulière a abouti à une baisse des consommations (-48 %) avec des talons plus ou moins élevés en fonction des sites et de leurs équipements. La démarche environnementale de GL events se concentre sur 3 leviers de maîtrise de l'empreinte carbone des activités :

A/ COMPORTEMENT

2020 a permis de renforcer la vigilance pour éviter tout gaspillage d'énergie. Des protocoles de mises à l'arrêt des sites sans activités ont été mis en œuvre afin de réduire les consommations au strict nécessaire.

Cette mission a été facilitée notamment par la sensibilisation des équipes préalablement réalisée dans le cadre des certifications ISO 14001 ou ISO 20121. L'effort du Groupe en matière de certification de ses filiales se poursuit.

En pratique :

GL events UK a obtenu la certification ISO 20121, aux côtés des nombreuses autres filiales déjà certifiées. Les activités du Pôle Live en Ile de France ont initié une démarche similaire pour aboutir à la certification courant 2021.

B/ REMPLACEMENT DES ÉQUIPEMENTS

Les remplacements d'équipements en cours depuis plusieurs années ont été interrompus en raison de la crise. Conscients que la réduction de l'empreinte passe par l'amélioration de la performance des équipements sur les sites, différents plans d'amélioration ont été identifiés. Ces pistes d'investissements feront l'objet de discussions avec les collectivités propriétaires des sites.

C/ DÉVELOPPEMENT DU RECOURS AUX ENR

Au même titre que pour le remplacement des équipements pour les sites, le Groupe étudie différents scénarii de production d'énergie renouvelable, notamment photovoltaïque, sur certains des sites.

En pratique :

Le MEET : un Parc des Expositions nouvelle génération
Cette année a été inauguré le nouveau Parc des Expositions de Toulouse, dont le Groupe est gestionnaire - il est certifié HQE et LEED nouvelle construction.

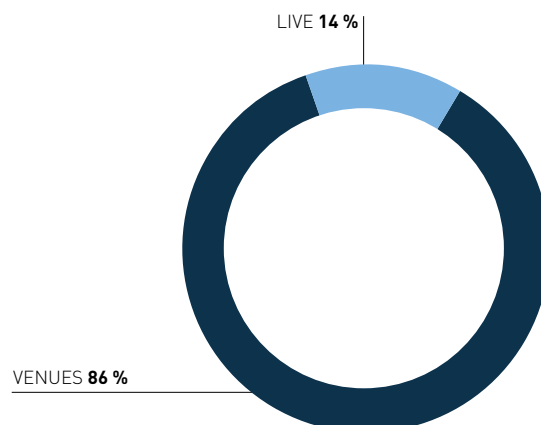
Le site est notamment alimenté en chaleur par de la cogénération et une centrale d'ombrières PV a été installée sur les parkings longeant le bâtiment.



2.3 LES CONSOMMATIONS D'EAU :

Les consommations d'eau ont fait l'objet d'une surveillance spécifique en 2020 pour limiter les dérives. Pour cet exercice, la consommation a été de 211 043 m³ d'eau répartis de la manière suivante :

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'EAU PAR PÔLE



3. INNOVATIONS ET EXPERTISES

2020 a été l'occasion pour le Groupe de démontrer sa capacité à innover sur différents métiers. Cette capacité s'est traduite par deux actions emblématiques, au travers lesquelles le Groupe s'inscrit comme démonstrateur de la Transition environnementale via ses diverses expertises :

- Sur le Pôle Live, en concevant et réalisant le chantier hors-normes du Grand Palais Ephémère, un bâtiment intégralement démontable et réutilisable, à forte performance environnementale.
- Sur le Pôle Exhibitions, en poursuivant le développement des salons du Pôle Greentech+, qui accompagnent les filières de la Transition environnementale.

En pratique :

ZOOM SUR : LE GRAND PALAIS ÉPHÉMÈRE

Le Grand Palais Ephémère restera LE chantier emblématique de l'année 2020. Tout y est hors norme : la rapidité de l'exécution, la maîtrise des savoirs faire, la beauté architecturale signée Jean Michel Wilmotte et bien sûr, l'exemplarité environnementale à laquelle la Réunion des Musées Nationaux, mais aussi le comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 étaient particulièrement attachés. De bout en bout, la maîtrise de son cycle, de sa conception, sa réalisation, et jusqu'à sa future réutilisation, s'est articulé pour en faire un lieu unique, éphémère et durable. Un héritage unique et iconique

Conception & matériaux choisis :

Dès la conception, plusieurs éléments ont été intégrés pour limiter l'impact du projet :

- Utilisation de matériaux « légers » garantissant un niveau de confort thermique,
- Enveloppe acoustique permettant de limiter et de réduire les nuisances sonores,
- Utilisation de matériaux naturels comme le bois avec un impact environnemental limité pour la charpente
- Location de certains éléments techniques pour garantir leur réutilisation
- Matériaux ou éléments moins énergivores (comme les ascenseurs)

Construction :

- Tri & valorisation des déchets sur le chantier,
- Utilisation de procédés constructifs (préfabrifications, calepinage) permettant de limiter la production de déchets sur le chantier mais aussi d'atténuer certaines nuisances (bruit par exemple),
- Consignes logistiques pour limiter les nuisances pour les riverains.

Exploitation :

- Electricité fournie lors de sa phase d'exploitation garantie d'origine 100% renouvelable.
- Nuisances sonores réduites pour les riverains en phase d'exploitation par le déchargement des camions directement dans le bâtiment.

Démantèlement :

Alors que sur un bâtiment classique la phase de démantèlement constitue la fin de vie des matériaux, la structure du Grand Palais Ephémère est démontable en un ou plusieurs modules et pourra faire l'objet de multiples réemplois. Les déchets issus de la déconstruction seront valorisés au maximum et le site remis en état à l'identique pour assurer un héritage positif. Afin de légitimer le projet, les choix et les évaluations des impacts environnementaux (notamment l'impact carbone), une Analyse de cycle de Vie de la structure a été engagée.



Egalité des chances :

Des entreprises favorisant le travail des personnes en situation de handicap ont été choisies. La société Elise intervient sur le tri et la collecte des déchets produits sur la base vie. Dans le cadre du chantier, du personnel en situation de réinsertion professionnelle intervient.

Santé et sécurité :

Au-delà des aspects santé/sécurité inhérents à un chantier, le contexte sanitaire a motivé des mesures fortes pour assurer la santé & la sécurité des collaborateurs et des sous-traitants sur le chantier. Le chantier du Grand Palais Ephémère, tout comme l'ensemble des activités du Groupe, est labellisé Safe & Clean.

ZOOM SUR : LES SALONS GREENTECH+, AU SERVICE DES COMMUNAUTÉS ENGAGÉES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La constitution du Pôle Greentech + part d'un constat : réduire l'empreinte environnementale de l'homme, économiser les ressources, inventer une économie moins carbonée, sont désormais des impérieuses nécessités. Il est temps de rassembler toutes les conditions d'accélération de la transition écologique.

Pour y parvenir, l'innovation et le numérique sont au cœur des stratégies. Leurs corollaires : la transversalité, l'hybridation des technologies, le dialogue inter-filières et l'intelligence collective.

Dans ce contexte, l'émergence d'un acteur qui fédère les filières, favorise leur dialogue et leur convergence, accompagne leurs projets et leurs développements, pousse leurs innovations constitue un atout clé pour accélérer la transition écologique. C'est la raison d'être de Green Tech+. Bien plus qu'un organisateur de salons professionnels, Green Tech + entend, grâce à sa maîtrise des marchés et de leurs acteurs, être le point de rencontre de toutes les énergies de la transition écologique.

En connectant les entreprises, les organisations, les maîtres d'ouvrages, les prescripteurs, les visiteurs des filières de ses salons et tous ceux qui, par leur savoir-faire ou leurs pratiques, contribuent à la transition écologique. En co-construisant avec ces acteurs de nouveaux espaces d'échanges, pointus, sur des thèmes transversaux. En proposant des formes de mise en relation innovantes, diverses, continues, permettant de développer de nouvelles communautés d'intérêts et de projets, où des acteurs issus de différentes filières se retrouvent, échangent, s'enrichissent mutuellement pour construire le monde décarboné de demain.

Green Tech + a l'ambition de devenir, avec l'appui des acteurs qu'il fédère, un des catalyseurs de la nouvelle économie qu'il faut construire ensemble, une économie qui sache allier création de valeur et soutenabilité, une économie plus verte, plus respectueuse et plus responsable.

Greentech + rassemble des salons spécialisés dans différents domaines de la transition écologique et énergétique :



2 nouveaux rendez-vous devraient voir le jour également d'ici 2022



THINK PEOPLE : EMPLOI, DIALOGUE SOCIAL, RESPECT ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Depuis sa création, GL events considère le respect des femmes et des hommes et l'établissement d'un environnement de travail épanouissant comme un de ses fondamentaux. Créer et maintenir l'emploi dans l'ensemble des sociétés du Groupe constitue sa fierté en matière de Responsabilité Sociale. Les différentes sociétés du Groupe avaient ainsi créé 5446 emplois directs au 31/12/2019.

En 2020, l'ensemble des métiers de l'événementiel s'est retrouvé menacé dans le monde par les évolutions sanitaires et réglementaires. A l'échelle de la France, ces métiers représentent pour toute la filière plus de 450 000 emplois directs, d'une grande diversité.

Une solidarité forte s'est mise en place pour préserver des savoir-faire et une filière d'excellence. Très fortement impacté, le Groupe a tenu son rôle de chef de file en s'engageant auprès de ses partenaires et assumant un devoir de prise de parole. En 2020, le niveau d'activité de GL events s'est contracté de près de 60%. Les métiers ont évolué, notamment vers plus de digital. Les organisations de travail impactées par des normes sanitaires contraignantes et en évolution permanente, ont changé. Les sociétés du Groupe ont dû s'adapter à ces configurations nouvelles.

L'ensemble des équipes a contribué à un effort collectif d'ampleur : activité partielle, réduction drastique de l'emploi précaire, évolution des organisations, travail à distance, renforcement de nouvelles compétences.

Dans cette crise, le Groupe a maintenu son engagement sociétal et pris les mesures nécessaires pour protéger savoir-faire et collaborateurs, dans les différentes sociétés et différents pays du Groupe, en préservant sa pérennité économique.

La crise sanitaire a exigé de GL events une grande réactivité :

- Déploiement immédiat de protocoles sanitaires et généralisation du travail à distance pour tous les métiers qui le permettent, tout en maintenant les liens avec les collaborateurs ;
- Mise en place dans chaque entreprise, le cas échéant avec ses instances représentatives du personnel, de dispositifs d'adaptation de la masse salariale ;
- Évolution des métiers et adaptation des compétences ;
- Maintien du lien avec les collaborateurs pour entretenir l'engagement même en période d'inactivité.

Les mécanismes sociaux progressivement déployés par certains états et consentis dans les différentes sociétés par les instances représentatives du personnel, ont permis de pérenniser en grande partie les emplois permanents. Localement, dans certaines sociétés et pays, des réductions d'effectifs ont néanmoins été nécessaires. L'ensemble des équipes a fait preuve d'adaptabilité et de résilience. Au cœur de la crise, le Groupe a préparé l'avenir en travaillant à des projets transformants pour permettre l'impulsion de développements nouveaux, le maintien des emplois et l'adaptation des compétences internes.

En cette année difficile, GL events a maintenu son engagement au service de la solidarité et du respect des personnes, socles et fondements de sa démarche de Responsabilité Sociale. Structuré en gestion sociale décentralisée, le Groupe compte 4580 collaborateurs, au sein de 120 sociétés dans 21 pays. Le programme Think People donne un cadre large aux engagements sociaux de chaque société.

Pour un groupe dont la vocation est de réunir les Hommes, le respect des hommes et femmes qui font l'entreprise, le maintien du lien même en temps de crise et la protection de l'emploi sont des piliers fondamentaux de la démarche sociale et sociétale.

ENJEUX

- I. Maintenir l'emploi et l'engagement**
- II. Respecter les personnes et intégrer la diversité**
- III. Accompagner le développement des compétences**
- IV. Maintenir le lien et l'attention aux personnes**

FAITS MARQUANTS 2020

- L'activité partielle a concerné 70% des collaborateurs dans l'ensemble des pays où la législation le permet (France, Belgique, Grande Bretagne, Brésil, Italie, Hongrie et Espagne).
- Les métiers, les structures et les organisations ont été adaptés à la situation sanitaire et économique.
- L'adaptation des compétences des collaborateurs à de nouveaux enjeux métier s'est poursuivie.
- Des outils collaboratifs ont été déployés au premier trimestre, juste avant la mise en place du télétravail.
- Le Groupe a renforcé la parité dans les instances de Direction, en nommant une troisième femme au Comité exécutif du Groupe.
- Le dialogue social s'est intensifié, avec une grande compréhension mutuelle des enjeux

PROJETS 2021

- Poursuite du recours aux mesures de protection de l'emploi dans un contexte d'activité atone
- Accélération d'un plan de formation et d'adaptation des compétences
- Déploiement d'un programme de développement du recours à l'Entrepreneuriat Social et Solidaire et à l'Insertion
- Intensification des politiques de diversité, notamment l'égalité Hommes / Femmes.
- Mobilisation pour accompagner la formation des jeunes et leur intégration dans l'entreprise.

I. MAINTENIR L'EMPLOI ET L'ENGAGEMENT

Dans un contexte mondial de crise sanitaire et économique, l'enjeu social du Groupe a été de sécuriser les collaborateurs, de créer les conditions d'un retour à une croissance économique partagée et ainsi de contribuer à la pérennité de l'emploi et à son développement futur.

L'ensemble des actions ont visé la sécurité de chacun, la protection de l'emploi dans la durée, le maintien et le développement des savoir-faire, l'évolution des compétences et l'engagement de chacun pour le futur du Groupe.

Dans cette perspective, les dirigeants des sociétés ont œuvré pour protéger la santé de chacun, ils ont maintenu le lien social avec leurs équipes et préparé les organisations à la relance de leurs activités.

Grâce à une compréhension commune de ces enjeux, l'ensemble des collaborateurs et des dirigeants des sociétés du Groupe ont partagé un effort collectif d'ampleur tout au long de l'année.

Face à une baisse d'activité de près de 60% en 2020, les effectifs consolidés permanents des sociétés du Groupe GL events se sont contractés de 12% à 4580 personnes au 31/12/2020.

A. MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI – RÉACTIVITÉ ET RÉSILIENCE

La soudaineté et la violence de la crise sanitaire ont demandé au Groupe une forte réactivité.

Différents mécanismes sociaux ont été mis en place par les pouvoirs publics dans bon nombre de pays où GL events est présent et ce dernier y a recouru pour faire face à l'arrêt de ses activités.

Un recours massif à l'activité partielle

Au niveau mondial, les systèmes d'activité partielle ont été un levier d'ajustement structurant pour le Groupe.

Les filiales françaises, belges, britanniques, hongroises, italiennes, espagnoles et brésiliennes ont été concernées par ce dispositif. Dans ces sociétés, en moyenne, 47% du temps de travail entre mars et décembre 2020 a été chômé. Les dispositifs d'activité partielle ont concerné plus de 3700 personnes soit près de 70% des collaborateurs des différentes sociétés pour plus de 2,5 millions d'heures chômées.

La rapidité de mise en œuvre de ces mesures à travers le monde, la qualité du dialogue social, les efforts acceptés par les collaborateurs face à une crise d'une ampleur inouïe pour le secteur de l'événementiel ont été déterminants pour la résilience du groupe en 2020 et pour la protection d'un emploi durable.

ACTIVITÉ PARTIELLE EN HEURES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE SUR LA PÉRIODE MARS À DÉCEMBRE 2020

	Nombre d'heures d'activité partielle potentielles		Nombre d'heures réalisées		Taux d'activité partielle
Amérique	689 700	12 %	268 356	10 %	39 %
Europe hors France	761 780	14 %	463 523	18 %	61 %
France	4 110 888	74 %	1 858 408	72 %	45 %
Total	5 562 368	100 %	2 590 287	100 %	47 %

ACTIVITÉ PARTIELLE EN HEURES PAR DIVISION AU NIVEAU MONDE SUR LA PÉRIODE MARS À DÉCEMBRE 2020

	Nombre d'heures d'activité partielle potentielles		Nombre d'heures réalisées		Taux d'activité partielle
Live	3 148 726	57 %	1 419 144	55 %	45 %
Venues	1 516 227	27 %	832 525	32 %	55 %
Exhibitions	575 304	10 %	224 861	9 %	39 %
Corporate	322 111	6 %	113 757	4 %	35 %
Total	5 562 368	100 %	2 590 287	100 %	47 %

Le non-renouvellement des emplois non-permanents

Face à la violence de la crise dans l'ensemble des sociétés du Groupe, des emplois non-permanents n'ont pas été renouvelés. Ils ont diminué entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020 de près de 40% au niveau mondial et de 60% en France. La part des emplois permanents représente au 31/12/2020, 89% au niveau de l'ensemble du groupe et atteint 96% pour l'ensemble des filiales françaises.

ÉVOLUTION DE LA PART DES EFFECTIFS PERMANENTS DANS LES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2020

	31/12/2019						31/12/2020					
	France		Hors France		Groupe		France		Hors France		Groupe	
Non permanent	296	10 %	517	21 %	813	15 %	118	4 %	383	20 %	501	11 %
Permanents	2 710	90 %	1 923	79 %	4 633	85 %	2 524	96 %	1 555	80 %	4 079	89 %
Total	3 006	100 %	2 440	100 %	5 446	100 %	2 642	100 %	1 938	100 %	4 580	100 %

La mobilité, vecteur de protection de l'emploi et de développement des collaborateurs

Les mobilités entre les sociétés, qu'elles soient temporaires ou permanentes, ont été un facteur de préservation des emplois. Près de 80 postes permanents ont été pourvus par mobilité. De façon temporaire, des collaborateurs dont l'activité opérationnelle courante était interrompue ont été sollicités et se sont portés volontaires pour venir en aide à leurs collègues en contribuant à des projets en cours dans le cadre de mobilités salariales ponctuelles.

Cette mobilité est aussi un des axes pérennes de développement des collaborateurs comptabilisé.

Seules 271 embauches externes de salariés permanents ont été réalisées sur l'exercice 2020. Elles se sont majoritairement concentrées sur le premier trimestre avant que la crise sanitaire ne devienne une pandémie.

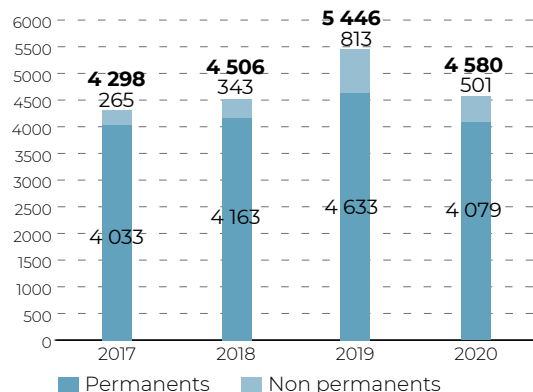
B. AJUSTEMENT DES ORGANISATIONS FACE À UN IMPACT PLURIANNUEL

Pour affronter un état durable de crise sanitaire et économique, certaines sociétés ont dû se résoudre à des réductions d'effectifs.

Ces décisions difficiles, qu'elles soient à l'initiative du collaborateur ou de la direction des entreprises, ont été prises avec un respect mutuel et en conformité avec les législations locales.

Les effectifs consolidés permanents et non-permanents des sociétés du Groupe ont diminué de 16% entre 2019 et 2020 (865 personnes). Cette réduction est à mettre en perspective d'une baisse d'activité de près de 60%. Le niveau des effectifs inscrits au 31/12/2020 reste légèrement supérieur à celui en date du 31/12/2018.

ÉVOLUTION DE LA PART DES EFFECTIFS INSCRITS PERMANENTS ET NON PERMANENTS (au 31/12 – Période 2017 – 2020)



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INSCRITS PERMANENTS ET NON PERMANENTS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

L'évolution entre 2018 et 2020 montre une progression régulière de l'implantation du Groupe en Asie, en lien avec sa stratégie de développement géographique.

	31/12/2018		31/12/2019		31/12/2020	
Afrique	175	4 %	351	6 %	142	3 %
Amérique	548	12 %	624	11 %	371	8 %
Asie	441	10 %	929	17 %	938	20 %
Europe hors France	528	12 %	536	10 %	487	11 %
France	2 814	62 %	3 006	55 %	2 643	58 %
Total	4 506	100 %	5 446	100 %	4 580	100 %

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS PERMANENTS ET NON PERMANENTS PAR ACTIVITÉ

L'évolution des effectifs par activité entre 2019 et 2020 marque un léger recul de la part représentée par les activités Live, au profit des activités du Pôle Exhibitions, en lien avec les croissances externes notamment en Chine.

	31/12/2018		31/12/2019		31/12/2020	
Live	2 853	63 %	3 449	63 %	2 740	60 %
Venues	1 004	22 %	1 155	21 %	1 073	23 %
Exhibitions	407	9 %	597	11 %	557	12 %
Corporate	242	5 %	245	4 %	210	5 %
Total	4 506	100 %	5 446	100 %	4 580	100 %

MOUVEMENTS DE PERSONNELS PERMANENTS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE, PÉRIMÈTRE GROUPE

L'analyse des mouvements de personnel dans une perspective plus durable s'effectue sur la base des effectifs permanents. Les approches par zone géographique et par activité mettent en évidence des réalités différentes, conséquences des systèmes sociaux existant ou mis en place dans les différents pays face à la crise.

Les mécanismes sociaux et les mesures de protection ont permis de contenir la réduction des effectifs permanents très en deçà de la contraction de l'activité, et ce notamment en France et en Europe de façon générale. Ce sont les zones où les taux de turn-over sont significativement plus faibles (respectivement 13 et 16%).

	Effectifs permanents au 31/12/2019		Embauches 2020		Départs 2020		Taux de turn over
Afrique	214	5 %	8	3 %	64	7 %	30 %
Amérique	570	12 %	53	20 %	283	32 %	50 %
Asie	651	14 %	29	11 %	106	12 %	16 %
Europe hors France	488	11 %	38	14 %	79	9 %	16 %
Hors France	1 923	42 %	128	47 %	532	60 %	28 %
France	2 710	58 %	143	53 %	350	40 %	13 %
Total	4 633	100 %	271	100 %	882	100 %	19 %

MOUVEMENTS DES PERSONNELS PERMANENTS PAR ACTIVITÉ, PÉRIMÈTRE GROUPE

Les activités Live étant déployées dans des pays où les mesures sociales face à la crise sanitaire ont été moins présentes, ses effectifs ont été plus impactés, avec un turn-over de 21%. En s'appuyant sur les leviers de l'activité partielle dans tous les pays qui le permettaient, en réduisant drastiquement l'emploi précaire et en favorisant la mobilité plutôt que le recrutement externe, GL events a limité l'impact sur l'emploi

permanent à 12% face un recul de son activité de près de 60%. En assurant la sécurité des collaborateurs dans l'ensemble de ses filiales et en maintenant liens et dialogue social, le Groupe a assumé ses responsabilités d'employeur en préservant sa capacité de rebond et assurant la pérennité du plus grand nombre de ses emplois au niveau mondial.

	Effectifs permanents au 31/12/2019		Embauches 2020		Départs 2020		Taux de turn over
Live	2 849	61 %	134	49 %	596	68 %	21 %
Venues	1 032	22 %	79	29 %	161	18 %	16 %
Exhibitions	522	11 %	41	15 %	89	10 %	17 %
Corporate	230	5 %	17	6 %	36	4 %	16 %
Total	4 633	100 %	271	100 %	882	100 %	19 %

C. DES EMPLOIS INDIRECTS IMPACTÉS PAR LA CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE

Les événements accueillis, organisés ou équipés sur nos territoires d'implantation sont aussi générateurs d'emplois sur toute la chaîne de valeur du tourisme d'affaires, qu'il s'agisse des prestataires événementiels, de l'hôtellerie, de la restauration, des transports de voyageurs etc. GL events assure habituellement une proximité de services à ses clients avec l'exigence de créer de la valeur locale au bénéfice des territoires sur lesquels il opère. Cette année, ces emplois indirects ont été peu sollicités du fait de la contraction des activités.

II. RESPECTER LES PERSONNES ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Les collaborateurs du Groupe représentent une grande diversité, cultivée pour renforcer son agilité avec le souci de la chance offerte à tous quel que soit le genre, l'âge ou les conditions de santé. Il s'agit de valoriser avant tout les compétences, l'engagement, les initiatives ainsi que l'esprit d'équipe et de capitaliser sur la richesse humaine de chacun.

A. DIVERSITÉ HOMMES/FEMMES

Une légère progression de la part des femmes dans le groupe

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR SEXE DES EFFECTIFS INSCRITS, PÉRIMÈTRE GROUPE

La proportion des femmes est en légère progression sur les deux dernières années dans l'ensemble du Groupe. Elle augmente de 2,10 points pour les salariés permanents, pour atteindre 41% des effectifs.

	31/12/2018		31/12/2019		31/12/2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part dans l'effectif global	40 %	60 %	41 %	59 %	41 %	59 %
Part dans l'effectif permanent	39 %	61 %	41 %	59 %	41 %	59 %

Une gestion des carrières non discriminante

La composition du Comité exécutif a été renforcée par la nomination d'une troisième femme portant la part des femmes au sein de ce comité à 33%. La proportion des femmes dans les cadres supérieurs et dirigeants est stabilisée depuis 2 ans entre 19 et 20%. En 2019 et 2020, pour le cumul des catégories 40% des Directeurs et Cadres sont des femmes. Cette proportion est identique celle des femmes dans l'ensemble du Groupe. La part de ces deux catégories de postes par rapport à l'effectif global est quasiment identique pour les hommes et pour les femmes, soit de l'ordre de 40%.

PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTEURS ET CADRES EN EFFECTIFS INSCRITS PERMANENTS, PÉRIMÈTRE GROUPE

	31/12/2019			31/12/2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre de directeurs et cadres	673	977	1 650	647	957	1 604
Pourcentage de directeurs et cadres	36 %	36 %	36 %	39 %	40 %	39 %
Répartition par sexe des directeurs et cadres	41 %	59 %	100 %	40 %	60 %	100 %

L'évolution de la répartition par catégorie et par sexe entre 2019 et 2020 montre une augmentation significative de la part des femmes dans les postes intermédiaires (de 23% en 2019 à 36% en 2020 pour la catégorie TAM, supervisor et technician), les autres catégories restant globalement stables. Les métiers d'ouvriers restent toutefois quasiment exclusivement masculins.

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS PERMANENTS ET NON PERMANENTS PAR SEXE ET PAR CATÉGORIES, PÉRIMÈTRE GROUPE

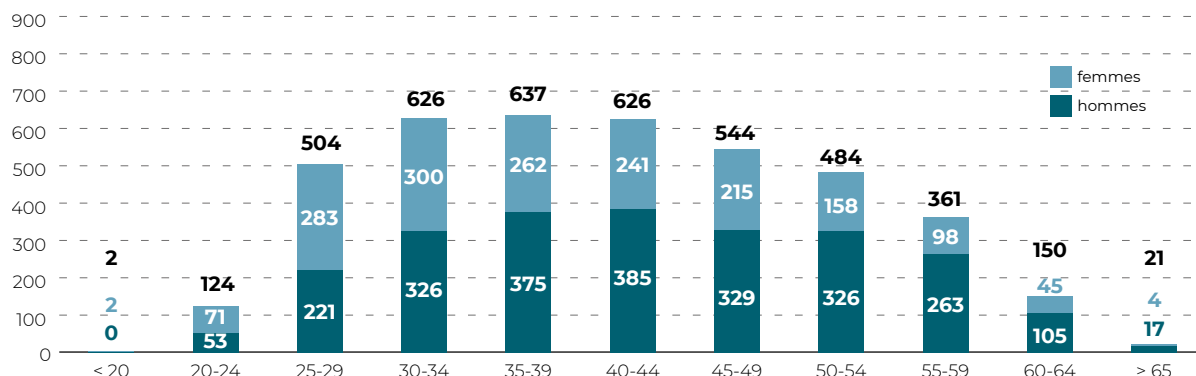
Effectif total au 31/12/2020 Permanents et non permanents		Femmes		Hommes		Total général		% de la catégorie
CAT I	BU Director / Executive	26	23 %	85	77 %	111	100 %	2 %
CAT II	Cadre / Manager	621	42 %	873	58 %	1 493	100 %	33 %
CAT III	TAM / Supervisor / Technician	444	36 %	792	64 %	1 236	100 %	27 %
CAT IV	Employé / Clerk	753	70 %	318	30 %	1 071	100 %	23 %
CAT V	Ouvrier / Blue Collar	37	6 %	632	94 %	669	100 %	15 %
Total général		1 881		2 700		4 580		100 %

B. DIVERSITÉ DES ÂGES – UNE PYRAMIDE DES ÂGES ÉQUILIBRÉE

L'ensemble des données concerne les effectifs permanents inscrits au 31/12 de chaque année.

La pyramide des âges reste équilibrée avec un renforcement progressif de la part des collaborateurs de plus de 40 ans. L'année 2021 qui nécessitera le développement et l'intégration de nouvelles compétences pour répondre notamment aux enjeux de la transformation numérique, environnementale et sociale, pourrait impacter la pyramide des âges en renforçant la part des moins de 25 ans.

PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE POUR L'EFFECTIF PERMANENT INSCRIT (AU 31/12/2020, PÉRIMÈTRE GROUPE)



La moyenne d'âge augmente de 14 mois sur l'ensemble du Groupe, ce qui correspond à 2 mois de plus qu'un glissement naturel à effectif stable. Cette évolution est à lire à l'aune d'une année 2020 où ont été effectuées très peu d'embauches externes.

L'augmentation de la proportion des plus de 50 ans en 2020 renforce l'attention portée à l'expérience et l'expertise, clés de transmission des savoirs.

En 2020, le faible niveau de recrutement généré par la crise sanitaire et économique n'a pas permis de combiner cette valorisation de l'expertise avec une entrée importante d'une nouvelle génération de collaborateurs.

	2018	2019	2020
Âge moyen France	42,23	41,85	42,97
âge moyen Monde		40,59	41,74

	2018	2019	2020
Part des - de 30 ans	17,5 %	17,9 %	15,4 %
Part des + de 50 ans	22,2 %	22,4 %	24,9 %

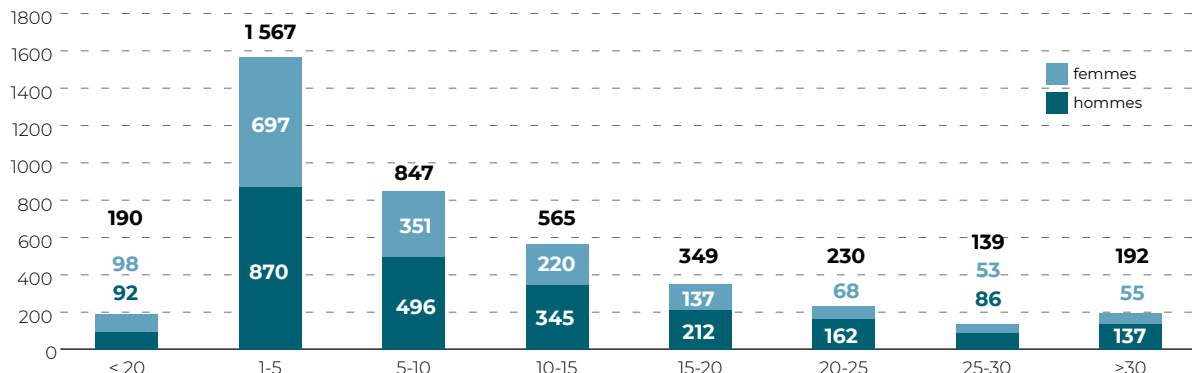
C. DIVERSITÉ DES ANCIENNETÉS

L'ancienneté moyenne est de 9,9 ans. L'âge moyen dans les fonctions de direction est de 48,5 ans, pour une ancienneté de 12,2 ans. Les équipes les plus jeunes et avec le moins d'ancienneté sont les populations sales and marketing.

	Age moyen	Ancienneté moyenne
Design	40,9	9,9
Direction	48,5	12,2
F&B	40,4	6,0
Opérations	42,7	10,4
Sales/Marketing	39,6	8,1
Support	41,2	9,2
TOTAL	40,9	9,9

Le graphique de la répartition par ancienneté fait apparaître un pic significatif sur la population entre 1 et 5 années d'ancienneté puis une décroissance progressive, à l'exception des plus anciens (> 30 ans), qui représentent exactement la même part que les moins de 1 an.

RÉPARTITION DES ANCIENNETÉS DANS L'EFFECTIF TOTAL INSCRIT (au 31/12/2020, périmètre Groupe)



D. DIVERSITÉ DES MÉTIERS

Dans un contexte en évolution, GL events est fort de la variété de ses profils. Si les fonctions Opérations et Sales/Marketing représentent la majeure partie des effectifs, le Groupe peut aussi s'appuyer sur des fonctions Design et supports importantes qui accompagnent l'évolution des métiers.

RÉPARTITION DES MÉTIERS DANS L'EFFECTIF TOTAL INSCRIT AU 31/12/2020, PÉRIMÈTRE GROUPE

	France		Afrique		Amérique		Asie		Europe Hors France		Total hors France		Total	
Design	115	47 %	12	5 %	23	9 %	83	34 %	12	5 %	130	53 %	245	100 %
	4 %		8 %		6 %		9 %		2 %		7 %		5 %	
Direction	67	51 %	6	5 %	11	8 %	36	27 %	12	9 %	65	49 %	132	100 %
	3 %		4 %		3 %		4 %		2 %		3 %		3 %	
F&B	50	40 %	0	0 %	7	6 %	30	24 %	38	30 %	75	60 %	125	100 %
	2 %		0 %		2 %		3 %		8 %		4 %		3 %	
Opérations	1 532	69 %	45	2 %	164	7 %	262	12 %	218	10 %	689	31 %	2 221	100 %
	58 %		32 %		44 %		28 %		45 %		36 %		48 %	
Sales / Marketing	512	44 %	29	3 %	90	8 %	377	33 %	145	13 %	641	56 %	1 153	100 %
	19 %		20 %		24 %		40 %		30 %		33 %		25 %	
Support	367	52 %	50	7 %	76	11 %	150	21 %	62	9 %	338	48 %	705	100 %
	14 %		35 %		20 %		16 %		13 %		17 %		15 %	
Total	2 643	58 %	142	3 %	371	8 %	938	20 %	487	11 %	1 938	42 %	4 580	100 %
	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %	

E. DIVERSITÉ MULTICULTURELLE

Dans un monde de plus en plus mouvant, la richesse de GL events repose aussi sur sa diversité culturelle. Avec une présence dans 21 pays et 82 nationalités, le Groupe dispose d'une capacité d'adaptation et d'une agilité forte. La présence en Asie s'est renforcée au cours de l'année 2020, pour atteindre 20% des effectifs avec une augmentation des effectifs de 18% en Chine en lien avec la stratégie de développement dans cette zone.

	2019		2020	
Afrique	351	6 %	142	3 %
Algérie	4		4	
Île Maurice	33		34	
Afrique du Sud	314		104	
Amérique	624	11 %	371	8 %
Brésil	385		217	
Chili	233		149	
Pérou	2		1	
USA	4		4	
Asie	929	17 %	938	20 %
Chine	458		541	
Hong Kong	62		44	
Japon	38		38	
Russie	1		1	
Turquie	236		207	
Emirats Arabes Unis	134		107	
Europe hors France	536	10 %	487	11 %
Belgique	43		40	
Hongrie	85		83	
Italie	33		33	
Luxembourg	1		0	
Pays-Bas	59		43	
Espagne	128		120	
Royaume-Uni	187		168	
Hors France	2 440	45 %	1 938	42 %
France	3 006	55 %	2 643	58 %
Total général	5 446		4 580	

En pratique :

Les équipes dédiées aux grands événements internationaux sont représentatives de cette diversité qui fait la force et la richesse du Groupe. Des équipes projets ad hoc sont recrutées dans les différentes sociétés sur base de volontariat et complétées par des recrutements externes de compétences spécifique. Chaque année, GL events réalise plusieurs grands projets internationaux développant ainsi une vraie culture internationale à travers l'organisation.

F. UN GROUPE INCLUSIF, DANS UNE ANNÉE 2020 AVEC UN FAIBLE NIVEAU D'EMBAUCHES

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap fait partie des axes prioritaires de la politique diversité du Groupe depuis 2014. Le nombre de collaborateurs en situation de handicap en France fin 2019 est ainsi de 62 collaborateurs, le taux d'emploi global étant de 3,74 %.

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI GLOBAL – FRANCE

2016	2017	2018	2019
4,23 %	4,83 %	3,90 %	3,74 %

Les données d'emploi 2020 seront disponibles après la date de publication de la DPEF, aussi y a-t-il toujours un décalage d'un an dans la publication des données handicap. Le taux a légèrement baissé entre 2018 et 2019, notamment en raison d'intégration de nouvelles sociétés. La contribution globale Agéfiph s'est élevée à 192 952 €. A la suite de la signature de la Charte de la Diversité fin 2010 et le lancement d'une démarche handicap en 2014, GL events a poursuivi son engagement en faveur de l'égalité des chances en signant la Charte des 1000 de la métropole de Lyon (1000 entreprises s'engagent pour l'insertion et l'emploi).

Pour prolonger les attentes de l'ensemble de nos partenaires, notamment les collectivités territoriales, cette charte vise la mise en place d'actions concrètes avec des objectifs simples mais ambitieux : recruter autrement, contribuer à l'accès à l'emploi, faire connaître nos métiers, soutenir les acteurs de l'insertion, s'investir dans une dynamique locale pour l'emploi.

En pratique

Les acheteurs du Groupe ont été formés aux achats auprès des structures d'insertion par les équipes de la Maison pour l'Emploi de la Métropole de Lyon. Une matinée de rencontre avec des structures d'insertion et les responsables de clauses d'insertion leur ont permis d'appréhender les spécificités du secteur.

GL events prépare un partenariat plus global pour permettre le déploiement d'une politique de recours élargi à l'insertion et à l'Entrepreneuriat Social et Solidaire. Des formations seront proposées à tous les acheteurs et un travail d'identification de partenaires potentiels de l'ESS est en cours.

III. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les ressources humaines dans un groupe attentif au respect et à l'épanouissement des personnes, sont la richesse principale de GL events. Cette crise exceptionnelle suppose une capacité de réactivité, de résilience et d'adaptation. Les métiers de l'événementiel sont challengés et doivent s'adapter à des nouveaux usages, à de nouveaux modes de consommation.

Des dispositifs d'accès à la Formation Professionnelle ont été régulièrement proposés en 2020 aux salariés par leur société d'appartenance.

La formation professionnelle permet d'ajuster les compétences

aux besoins et à l'environnement mouvant de l'entreprise. Les plans de formation sont construits dans chaque business unit en concertation avec les managers, les RH opérationnels et la Direction Générale.

En France, l'Etat a pu accompagner les salariés placés en Activité Partielle via le dispositif FNE. GL events y a eu recours et a proposé aux collaborateurs des listes de formations adaptées à leurs besoins.

1929 collaborateurs ont ainsi été formés, pour un total de 17 832 heures de formation.

	France		International		Global	
Nombre de stagiaires total	811	42 %	1 119	58 %	1 930	100 %
Nombres d'heures de formation	10 610	59 %	7 222	41 %	17 832	100 %
Heures de formation/stagiaire	13,08		6,50		9,24	

Le volume d'heures de formations a été divisé par plus de deux par rapport à 2019. Cette diminution s'explique par un arrêt depuis le début de la crise sanitaire des formations en présentiel qui ont été partiellement remplacées par des formations digitales. En 2019, avait été réalisées des formations « Compliance » dans l'ensemble du Groupe qui correspondaient à 33% du volume de formation de l'année 2019.

Un réel effort de formation a pu être maintenu malgré la crise, centré sur l'évolution des compétences en lien avec les évolutions sociétales, technologiques et du management, du fait des changements d'organisation du travail.

En 2020, la formation à l'international a représenté 58% du nombre de stagiaires. En nombre d'heures de formation, la répartition entre la France et l'international est le reflet exact de la répartition des effectifs.

La France a pu bénéficier du dispositif FNE qui a représenté 7387,5 h des formations. Le recours à ce dispositif a permis de maintenir le lien, de favoriser le partage, de faire monter en compétence et mobiliser les collaborateurs sur des

thématiques en lien avec les projets de transformation du Groupe (digital, RSE par exemple). A titre d'illustration, en France, 75% des heures de formations ont porté sur les thématiques du commerce et du marketing, de la sécurité, de la RSE, du digital et du management.

En 2021, la formation et l'évolution des compétences des collaborateurs pour les adapter aux nouveaux enjeux s'accroîtront pour accompagner la relance des activités.

EXEMPLES DE CONTENUS DE FORMATION

- Mettre en œuvre et produire des événements éco responsables
- Valoriser la démarche RSE auprès de nos clients
- Management opérationnel de 1^{er} niveau
- Management et coopération en situation de crise
- Community Management et Marketing Digital
- Maîtrise des outils de travail collaboratif
- Développement commercial
- Gestion administrative de la sous-traitance

IV. MAINTENIR LE LIEN ET L'ATTENTION AUX PERSONNES

Le potentiel d'équipes présentant une telle diversité ne peut complètement s'exprimer que dans un contexte collaboratif fort où prime l'intelligence collective et la flexibilité de chacun et des organisations. Sur ce point, l'année 2020 a constitué un défi de taille : apprendre en quelques jours à travailler à distance, à appréhender des outils collaboratifs nouveaux, à maintenir le lien entre les collaborateurs et à servir les territoires où les sociétés sont présentes malgré l'interruption de nos activités.

A. ÊTRE RÉACTIFS ET RÉSILIENTS ENSEMBLE

En quelques jours, l'ensemble des filiales du Groupe dans le monde entier a dû s'adapter au travail à distance. Les systèmes d'information robustes ont permis cette mise en œuvre immédiate. Les managers ont mis en place des points de rencontre digitaux avec l'ensemble de leurs collaborateurs sous forme de petits déjeuners, apéritifs virtuels, sur base de volontariat. Dans certaines sociétés ont été organisés des challenges sur des sujets extraprofessionnels. Au Brésil, un séminaire virtuel a été organisé avec l'ensemble des collaborateurs sur plusieurs jours.

En pratique : Projets transformants

Ce fut le sens du projet Aubrac qui s'est déroulé en 2018 et 2019. Près de 240 personnes de tous Pôles, pays, métiers ont été invitées lors de plusieurs sessions pour travailler sur des projets d'innovation et de transformation du Groupe. 10 projets proposés par les dirigeants ont ainsi été traités en mode collaboratif autour de trois priorités :

- Faire émerger par la collaboration des idées d'actions pour créer de la valeur additionnelle
 - pour nos clients (produits, offres, nouveaux services)
 - dans notre organisation et notre fonctionnement (décloisonnement, agilité, coopération...)
- Inventer avec les collaborateurs le GL events de demain
- Développer une culture en phase avec les évolutions sociétales (collaboratif, liberté d'expression et inclusion).

ZOOM SUR : LE PROJET SHARING

De ces sessions est né le projet Sharing, déployé en 2020. Il a permis de développer le travail collaboratif au sein du Groupe avec l'enjeu d'améliorer le quotidien des collaborateurs et de casser les silos entre les Pôles et les business units.

Ce dispositif s'appuie sur deux volets :

- Un réseau social interne visant : la communication groupe / le partage d'expériences/ la résolution de problèmes et l'intégration de collaborateurs
- Un outil collaboratif permettant le partage de documents, une messagerie instantanée, la gestion de projet et l'organisation d'équipe.

Déployé à temps avant les premiers confinements et avant la généralisation du travail à distance, ce projet Sharing a permis aux collaborateurs d'appréhender des outils qui leur ont permis de maintenir le lien et l'intelligence collective pendant l'année 2020, dans la mesure de leur activité.

Au-delà de l'aspect professionnel, le Groupe a autorisé l'utilisation de ces outils aux collaborateurs en dehors du cadre professionnel pour qu'ils puissent garder le lien et partager des moments conviviaux durant les périodes d'arrêt de nos activités.

Si la dynamique des ateliers AUBRAC a été suspendue compte tenu de la pandémie, elle a posé les bases et fondements d'un engagement transversal des collaborateurs et de réflexions sur les projets de transformation et d'adaptation de GL events aux enjeux de la transformation numérique, environnementale et sociale.

Des programmes de travail ont été engagés courant 2020 pour poursuivre certains projets et préparer la relance du Groupe et l'approfondissement de sa proposition de valeur tenant compte d'un environnement nouveau. Ces projets ont mobilisé plusieurs dizaines de collaborateurs.

A titre d'exemple :

- Transformation et Plan de relance (travail spécifique de recensement de projets structurants éligibles au soutien des plans de relance français et européens)
- Destination 2024 (groupe de travail sur les perspectives de transformation des usages dans les sites événementiels)
- Lancement de partenariats avec un institut d'innovation technologique et sociale, l'institut Matrice. Cet institut est à la fois un organisme de formation, un incubateur, une université alternative, un centre de recherche, des laboratoires d'innovation et un lieu de création artistique. A travers ce partenariat, le Groupe travaillera en 2021 avec une vingtaine d'étudiants sur sa transformation.
- Task Force Digitale (ateliers de structuration de projets pour répondre aux enjeux de transformation numérique de nos métiers et de nos process).

B. PARTAGER LA CRÉATION DE VALEUR

Avant la crise, GL events a souhaité porter auprès de ses différentes filiales en France une impulsion en termes de politique salariale. Dans le respect d'une gestion sociale décentralisée où chaque filiale est décisionnaire et responsable de sa politique salariale, le Groupe a souhaité que chaque filiale porte une attention spécifique sur les premiers niveaux de rémunération.

Depuis 2007, la mise en place de la participation avec un plan épargne Groupe a permis aux salariés des sociétés françaises d'être associés à ses résultats pour 2019. Certaines filiales françaises contribuent à cette participation, le montant global collecté étant redistribué à l'ensemble des collaborateurs selon les règles légales de distribution. Le montant brut de la participation s'est élevé en 2020 au titre de 2019 à 4,66 M€. Un dispositif d'épargne salariale a été développé pour permettre aux salariés qui le souhaitent de l'utiliser comme outil d'épargne et/ou de faire des versements volontaires. Dans le cadre de cette épargne, 6 fonds de placements sont proposés dont un fond de placement solidaire.

Depuis 2012, le Président et le Conseil d'administration ont souhaité associer les collaborateurs au capital de l'entreprise et ont ainsi décidé de distribuer 10 actions gratuites par an et par collaborateur. Cette démarche a été poursuivie en 2020. GL events offre à l'ensemble de ses collaborateurs en France un dispositif de prévoyance (décès, invalidité, incapacité) et de remboursement des frais de santé dans le respect des conventions collectives. Les régimes Frais de Santé sont des contrats responsables et s'adaptent aux niveaux de vies

des collaborateurs avec la possibilité d'opter pour différentes options sur complémentaires.

Dans les différentes sociétés françaises, certains collaborateurs bénéficient en plus de leur salaire fixe annuel d'une prime sur objectifs, calculée pour sa majeure partie en fonction de l'atteinte des résultats de leur société ou du périmètre dont ils ont la responsabilité directe.

Le calcul de ces primes au titre des résultats de l'année 2020 conduit à un taux de versement moyen des primes sur objectifs de l'ordre de 25% de l'enjeu. A titre exceptionnel, le Groupe a recommandé aux dirigeants des filiales françaises de verser des primes exceptionnelles additionnelles pour compenser la perte de pouvoir d'achat de leurs collaborateurs pour que le montant de la prime sur objectif complétée par la prime exceptionnelle, ne soit pas inférieur à 70% du montant de l'enjeu total de la prime sur objectifs.

Dans les filiales à l'international, les dirigeants ont pris les mesures de compensation adaptées à leur situation économique et sociale.

De plus, à compter du 1^{er} mars 2021, le Groupe recommande que, dans chaque société française, soit compensée en totalité la perte de salaire générée par l'activité partielle pour les collaborateurs dont la rémunération brute mensuelle est inférieure à 3 000€.

Ces décisions viennent reconnaître l'engagement des équipes dans la période de crise que GL events traverse et renforcer la détermination de chacun à s'investir dans la reprise de l'activité.

C. DIALOGUE SOCIAL ET ACCORDS COLLECTIFS

GL events fonctionne en gestion sociale décentralisée. Les instances représentatives du personnel présentes au sein des sociétés du Groupe sont organisées sous la forme d'un Comité social et Economique (CSE) dès lors qu'elles ont plus de 11 salariés et qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un PV de carence. Chaque CSE a pour mission de contribuer au dialogue social dans l'entreprise. Cela inclut toutes formes d'échanges, d'informations, de consultations ou de négociations, entre les représentants des salariés et l'employeur sur des questions d'intérêt commun liées aux politiques économiques et sociales menées dans les business units.

2020 a été une année riche en termes de dialogue social. Près de 200 réunions de CSE se sont déroulées dans les différentes filiales française, dont près de 30% de façon extraordinaire. Les CSE ont été informés de façon régulière sur la situation économique de leur filiale et ont été étroitement associés à la mise en place des protocoles sanitaires, de l'activité partielle, de la planification des congés payés et le cas échéant, de plans de licenciements économiques collectifs. Sur la mise en place et les prolongations de l'activité partielle, l'ensemble des CSE ont émis des avis favorables. Des avis favorables et des abstentions ont aussi été rendus sur certains plans de licenciements économiques collectifs.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) menées dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux portent sur plusieurs thèmes. Les salaires, la durée et l'organisation du travail ou les demandes de travail à temps partiel forment un premier sujet global de discussion permettant d'aborder

plus largement la situation de l'emploi dans l'entreprise. Les accords intègrent également le cas échéant l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, ainsi que les mesures concernant l'égalité femmes/hommes et l'employabilité des seniors. Les négociations annuelles obligatoires dans les différentes sociétés ont dans leurs thématiques la négociation sur le télétravail. La crise sanitaire a mis ce sujet au cœur des préoccupations sociales.

La qualité du dialogue social local a permis aux sociétés du Groupe de préserver sa capacité à rebondir. C'est la preuve de la compréhension forte et partagée des partenaires sociaux de la situation sanitaire et économique grave dans laquelle se trouvaient les différentes sociétés du Groupe, à des degrés différents liés à leur structuration et à leur activité.

Dans une situation de crise sanitaire et économique grave, GL events a préservé sa diversité, en renforçant la féminisation de ses organes de direction et en stabilisant la part des femmes dans l'entreprise. Cet axe sera renforcé en 2021, la reprise d'activité offrant de nouveaux leviers d'action.

2021 et 2022 devront permettre de renforcer la part des moins de 25 ans en lien avec les préoccupations sociétales générées par la crise sanitaire, à minima en Europe. La diversité multiculturelle se poursuivra grâce aux grands projets et au développement international. 2021 sera aussi l'année de l'accélération de l'adaptation des compétences aux nouveaux enjeux de nos métiers par la formation.

THINK SAFE / GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE TOUS LES PARTENAIRES



Le programme Think Safe regroupe les politiques relatives à la santé et à la sécurité du Groupe. Volet essentiel de la responsabilité sociale, cette année a été marquée par le contexte sanitaire. Ce programme témoigne de la capacité d'adaptation et de la résilience de GL events face à la crise.

ENJEUX

- I. Garantir la sécurité sanitaire pour toutes les parties prenantes,
- II. Respecter les directives des autorités,
- III. Être un acteur reconnu et de qualité,
- IV. Offrir un cadre de travail sûr aux collaborateurs

FAITS MARQUANTS 2020

- Mobilisation d'une cellule de crise sanitaire en collaboration étroite avec la direction générale du Groupe.
- Plus de 100 référents sanitaires nommés et formés.
- Obtention du Label Safe & Clean délivré par l'APAVE pour l'ensemble des activités du Groupe en France.

PROJETS 2021

- Labellisation Safe & Clean des activités à l'internationale.
- Mise en place de groupes de travail avec les opérationnels pour encadrer les salons les plus sensibles (SIRHA par exemple) et les sites événementiels.
- Soutien à la reprise d'activité respectant les évolutions réglementaires.

I. DES PROTOCOLES ADAPTES POUR LES COLLABORATEURS ET LES PARTENAIRES.

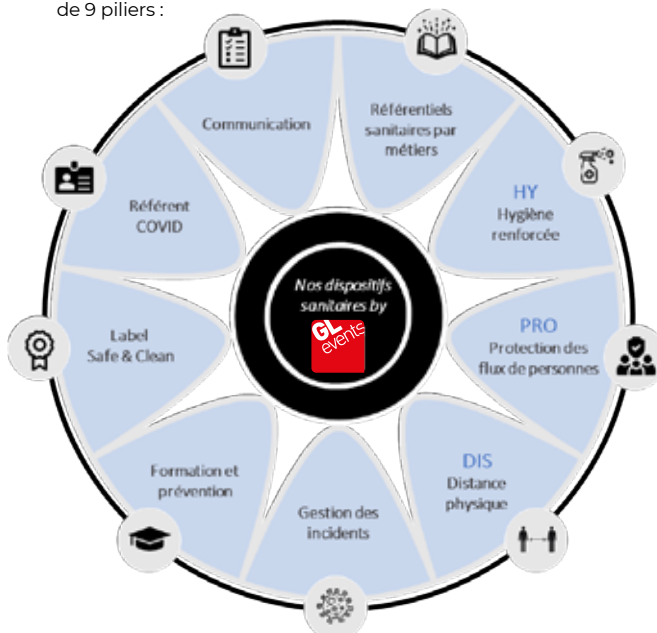
Depuis le début de l'épidémie en France comme à l'international, le Groupe met tout en œuvre pour assurer en priorité la santé des collaborateurs et se conformer aux décisions des autorités compétentes. Le Groupe prépare la reprise d'activité avec un seul leitmotiv : PROTÉGER les collaborateurs et les partenaires.

Cette protection est assurée par une démarche itérative au fil des évolutions et des instructions précisées par les autorités compétentes. L'initiative est collaborative, pluridisciplinaire encadrée par l'équipe Risk Management du Groupe.

Elle se donne pour objectifs :

- ✓ **RASSURER** les collaborateurs et l'ensemble des partenaires publics et privés.
- ✓ **ÊTRE CONFORME** aux recommandations des autorités gouvernementales et sanitaires compétentes.
- ✓ **GARANTIR** un niveau de qualité harmonisé et d'excellence pour l'ensemble des métiers du Groupe

Pour atteindre ces objectifs, notre démarche s'articule autour de 9 piliers :



A. DES MESURES RENFORCÉES

Les mesures sont fondées sur le strict respect des gestes barrières et se caractérisent par le triptyque « HY-PRO-DIS » :

HY (hygiène) : des mains avec un lavage régulier par gel hydroalcoolique ou eau/savon, mise à disposition de serviettes à usage unique, gestion des déchets dédiés, renforcement des prestations de nettoyage adaptée, ajustée et visible.

PRO et DIS (protection et distance) : le port du masque est obligatoire dans tous les lieux collectifs. L'organisation des espaces de travail est adaptée pour garantir le respect de la distanciation physique et optimiser la gestion des flux pour

limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration. Respect d'une distance physique d'au moins deux mètres. Organisation d'un plan de gestion des flux : par rotation et/ou par tranches horaires pour limiter les regroupements dans les espaces de travail.

Ces mesures sont complétées par :

- Un dispositif de nettoyage visible & adapté.
- Des produits conformes et efficaces contre le COVID-19.
- Des espaces aménagés avec un affichage important des consignes sanitaires.



B. L'ADAPTATION AU RISQUE

La diversité des activités du Groupe impose des protocoles et des consignes stricts pour que nos collaborateurs et nos clients, quelle que soit la configuration, puissent être en toute sécurité sur les sites réceptifs, les chantiers et les espaces de travail. Ils ont été conçus en cohérence avec le référentiel sanitaire défini par l'UNIMEV.

Ces protocoles et ces consignes font l'objet d'une communication sur mesure pour chaque partie partenaire.



FOCUS : LE REFERENT SECURITE SANITAIRE, GARANT DU PROTOCOLE

Le Groupe a nommé un référent sanitaire pour chacune des sociétés, chacun des chantiers et des salons. Il dispose d'outils spécifiques pour accompagner le déploiement des protocoles. Les référents sanitaires sont régulièrement tenus informés de toutes les mises à jour à appliquer en temps réel (groupe Teams référent sanitaire, post Yammer de sensibilisation, newsletters) Ils ont tous été formés au risque sanitaire.

Le référent a un rôle d'accompagnement pour :

- Appliquer et déployer les protocoles et consignes sanitaires en vigueur.
- Adapter l'aménagement et les flux pour les salons ou événements.
- Proposer les meilleures solutions d'aménagements modulables, simples et rapides à mettre en œuvre permettant d'accueillir les exposants et les visiteurs tout en respectant les normes sanitaires et veiller à la sécurité de tous (cloisonnement, signalétique, audiovisuel).
- Adapter les process de montage et de démontage pour assurer la sécurité des équipes.
- Assurer la coordination de tous et sensibiliser les collaborateurs et partenaires aux risques sanitaires.

C. PILOTER LE DISPOSITIF

Pour piloter ce dispositif, les collaborateurs opérationnels ont été formés et sensibilisés au risque sanitaire. 13 sessions de formation ont été dispensées en France et à l'international.

Des process spécifiques ont été déployés pour prendre en charge instantanément une personne symptomatique, un cas contact ou une personne testée positive (cf ci-dessous). Ces process font partis des outils remis aux référents sanitaires pour les accompagner dans leur nouvelle fonction. L'ensemble du dispositif est mis à jour, révisé et amélioré à la suite des retours d'expérience des référents.



II. L'ADAPTATION OPÉRATIONNELLE

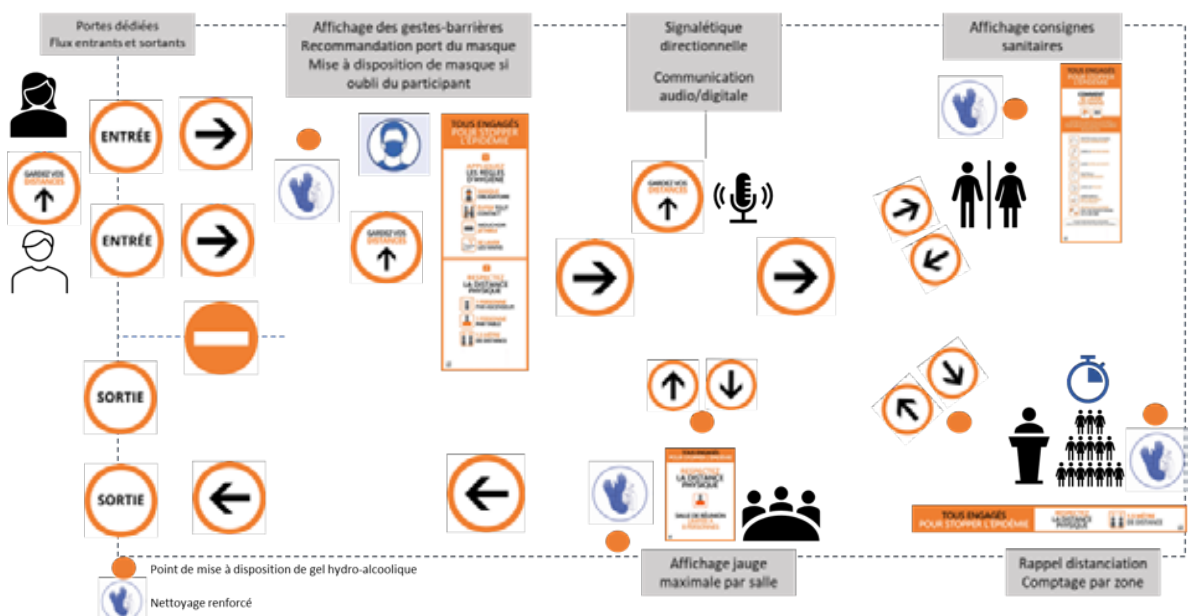
A. POUR LES ÉVÉNEMENTS

En amont de tout événement, une checklist répertorie l'ensemble des mesures à mettre en œuvre avant l'ouverture au public. L'ensemble des sites événementiels ainsi que toutes les activités du Groupe ont évalué les risques sanitaires pour anticiper la reprise d'activité. Un référentiel adapté pour l'accueil du grand public a été conçu en cohérence avec les recommandations préconisées par l'UNIMEV.

Il s'articule autour de quatre axes et il garantit le respect des gestes barrières (HY-PRO-DIS):

- Mesures de protection
- Mesures d'hygiène renforcées
- Distanciation physique et contrôle des flux
- Communication visible

Exemple de parcours visiteur :



ZOOM RESTAURATION :

L'offre restauration a toujours été intimement liée à l'accueil et à l'organisation d'événements : elle a été adaptée pour répondre aux exigences sanitaires :

- **ADAPTATION DES OFFRES** : commande en ligne, queue virtuelle, lunch-boxes à emporter, individualisation des repas.
- **AMÉNAGEMENTS DES ESPACES** : espacement des tables, réduction du nombre de chaises par table, élargissement de la zone.
- **PAIEMENT SANS CONTACT PRIVILÉGIÉ.**
- **POUR LES ÉQUIPES ET LES PRESTATAIRES, NOUVEAUX PROCESS DE PRODUCTION** :
 - Suppression des crudités.
 - Remise en température à minima à 70°C en surface et individualisation

B. POUR LES CHANTIERS

Les protocoles intègrent le risque à chaque étape. Les consignes sont communiquées tout au long de la vie du chantier, notamment lors de :

- La préparation (vérification des conditions sanitaires, nomination d'un référent sanitaire, élaboration d'un planning d'intervention pour réduire les risques de croisement et de rassemblement, fourniture d'un kit sanitaire).
- Le transport avec des règles strictes en cas de covoiturage ou d'utilisation des véhicules de service, assorti d'un protocole de désinfection pour les véhicules de service.
- L'accueil est effectué par le référent sanitaire : transmission des consignes, rappel du protocole, validation de l'affichage.
- La phase de travaux : respect des consignes, affectation du matériel, réduction du risque de coactivité.
- Repas et pauses : lavage des mains, contenant des repas personnel et nominatifs, consignes de restauration.
- Fin de postes : respect des consignes de passage au vestiaire, lavage des mains.

III. FAIRE PREUVE DE RÉSILIENCE ET ADAPTER LES MÉTIERS DU GROUPE

Face à cette situation exceptionnelle, le Groupe a dû anticiper et proposer aux clients des solutions adaptées. Les filiales ont réagi en proposant des innovations pour répondre aux contraintes imposées par la crise et renforcer les dispositifs sanitaires :

Renforcer l'Hygiène et la protection des personnes :

Vachon propose des purificateurs d'air. Ils diminuent de 99% la charge virale aéroportée. Ces appareils renforcent l'hygiène dans les espaces publics clos et restreints.

Proposer des solutions d'aménagements temporaires et modulables pour garantir la distance physique :

Pour respecter les capacités d'accueil imposées et éviter des zones de rassemblements aux heures de forte affluence, les solutions d'aménagements temporaires offrent la possibilité de créer des zones tampon en extérieur afin de garantir la distance physique à l'intérieur.

Au Brésil, le Groupe a déployé des solutions pour respecter la distanciation physique et la séparation des flux dans les événements (espaces individuels, cloisons), zones de décontamination (voir ci-dessous).



Renforcement de la surveillance et des process d'accueil : se protéger et protéger les autres

Le Groupe a mis en place des équipements permettant de renforcer la surveillance des symptômes : centres de dépistages et bornes de prise de température. Des équipes « vigilance sanitaire-COVID-19 » sont mises à disposition sur les événements. Elles veillent à l'application des gestes barrière et à la conformité de l'ensemble des mesures mises en œuvre.



Innover pour développer les nouveaux formats d'événements :

En ce qui concerne les événements en présentiel, si possible les solutions sont digitalisées pour réduire les risques de point contact et de transmission du virus (flyer et brochure digitaux, badge numérique, solution de paiement sans contact, réalité virtuelle)

Les offres digitales sont développées pour proposer des événements 100% digital ou hybride. Ces nouvelles solutions offrent l'opportunité de concevoir tout type d'événement à distance, en restant connecté : congrès virtuels, tournages, enregistrements, interviews, productions audiovisuelles, lancement et présentation de produits.



CCIB - BARCELONE

Un plateau de 420m² pour des événements virtuels & hybrides

Autres solutions :

Des structures temporaires faisant office d'hôpitaux de campagne pour répondre aux besoins en lits supplémentaires ont été installées notamment en Afrique du Sud.



LA LABELISATION SAFE & CLEAN : LA VALIDATION DU DISPOSITIF ET DES ENGAGEMENTS

Depuis novembre 2020, les filiales et les activités du Groupe sont labellisées « Safe & Clean » en France.

Ce Label confirme que les fondamentaux de la gestion de la crise sanitaire sont présents et permettent de la reprise de l'activité en toute sécurité (analyse des risques, aménagement des locaux aux risques sanitaires, protocole de gestion d'une personne symptomatique,

information et prévention du personnel).

L'obtention de ce Label est une reconnaissance de l'engagement du Groupe, confirmant que les dispositifs sanitaires mis en place sont efficaces, de qualité et permettent d'assurer la sécurité des collaborateurs, des partenaires et du public lors des événements. Des démarches similaires ont été engagées pour les filiales à l'étranger.

IV. OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL SUR AUX COLLABORATEURS

Face à la pandémie, GL events a très rapidement déployé de nouveaux protocoles sanitaires renforcés pour protéger les collaborateurs, les partenaires et les clients. Car la sécurité des biens et des personnes a toujours été un enjeu majeur pour les métiers de la prestation de services. De nouvelles formations sont dispensées adaptées aux dernières évolutions en matière de sécurité des personnes et de prévention des risques :

CACES pour les conducteurs d'engins de chantier.

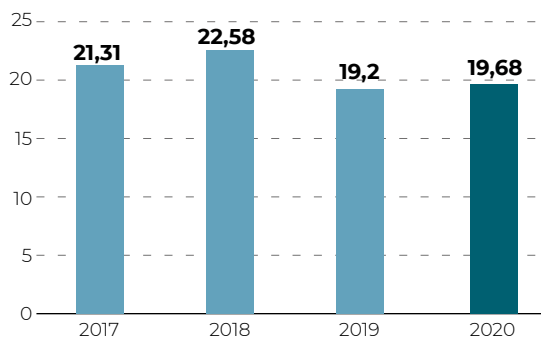
- FIMO et FCOS pour les chauffeurs routiers.
- Gestes et postures pour tous les collaborateurs effectuant des manipulations et déplacements manuels.
- Travail en hauteur et échafaudages.
- SSIAP pour la sécurité incendie.
- Sauveteur secouriste du travail.
- Habilitation électrique.

GL events a renforcé la formation dans le domaine de la sécurité, en s'attachant notamment au renouvellement des habilitations. Des référents sanitaires ont été formés. Ces formations représentent près de 33% des heures dispensées en 2020 sur le périmètre international. Pour les opérations, des plans de prévention, plan général de coordination et PPSPS (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) sont mis en place pour assurer la sécurité des collaborateurs et des partenaires. Le taux de fréquence sur le périmètre France a légèrement augmenté entre 2019 et 2020, passant de 19,2 à 19,68. Ils ne sont en revanche pas significatifs, compte tenu de la faible activité :

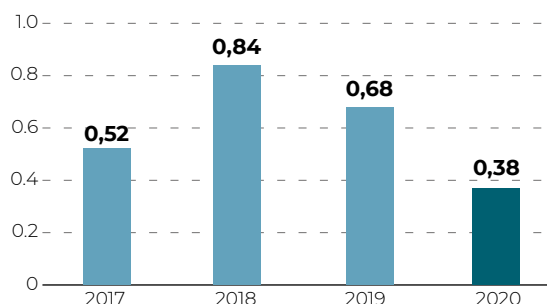
Le nombre d'heures travaillées a quasiment été divisé par deux, impactant défavorablement les données.

Toutefois, un niveau d'activité a été maintenu sur des métiers à risque. Le taux de gravité est de 0,38, en baisse par rapport à l'année dernière.

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (France)



ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ (France)



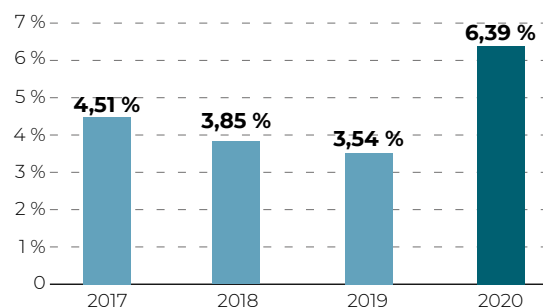
GL events garantit la sécurité des visiteurs qui se rendent sur les lieux dont il a la gestion (Parcs des Expositions, Centres des congrès, espaces réceptifs). Ils entrent dans la catégorie des ERP (Établissements Recevant du Public). Conformément à la réglementation en vigueur, des collaborateurs sont formés à la sécurité (SSIAP 1 à 3). Le personnel de sécurité est ajusté aux événements reçus. L'actualisation des connaissances et des gestes de premiers secours pour les personnels « au contact » dans les services et établissements recevant du public ainsi que les formations en matière de lutte contre les incendies sont prioritairement organisées et pris en compte dans les programmes de formation.

En pratique

Les organisations de temps collectifs sont au cœur de l'approche de la qualité de vie au travail du Groupe, en cohérence avec notre engagement « Bringing people Together ».

Précédemment, des « Time Together » étaient organisés régulièrement pour créer de la convivialité et favoriser des échanges entre collaborateurs, pour maintenir et enrichir un espace de travail chaleureux et motivant. Cette année, les managers ont maintenu des initiatives pour conserver le lien et la convivialité entre les collaborateurs dans le respect des contraintes imposées. Les équipes de la Destination Paris se sont réunies chaque semaine en visio-conférence pour un moment de convivialité et d'échange.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME (France)



Après une décroissance continue depuis 2017, l'évolution du taux d'absentéisme connaît une hausse en 2020. Elle confirme la responsabilisation de tous liées aux mesures de précaution prises dans les différentes filiales du Groupe pour protéger la santé des collaborateurs, celle de leur famille et de leurs collègues. Elle ne peut en conséquence être comparée aux autres années.



THINK LOCAL / ANIMER DES COMMUNAUTÉS QUI CRÉENT DE LA VALEUR DURABLE

ENJEUX

- I. Création de valeur durable
- II. Animation des communautés locales

FAITS MARQUANTS 2020

- Adaptation de nos formats d'événements pour maintenir une dynamique dans les filières,
- Actions de solidarité engagées par nos sites sur les différents territoires d'implantation,
- Initiation d'une démarche avec des acteurs de l'ESS

PROJETS 2021

- Renforcement de notre collaboration avec le secteur de l'ESS notamment dans le cadre de notre politique d'achats responsables

I. LES SALONS CRÉATEURS DE VALEUR « DURABLE » DANS LES TERRITOIRES ET LES FILIÈRES

Plus qu'un rendez-vous professionnel éphémère, les événements sont de véritables boosters des communautés professionnelles et associatives et de puissants vecteurs du développement économique territorial.

Pour les salons / congrès, cette dynamique repose sur :

- Un temps fort de rencontre unique de l'ensemble des parties prenantes d'un secteur : fédérations professionnelles, entreprises, pouvoirs publics, décideurs politiques et économiques, clusters, instituts de recherche et de formation, experts, clients, fournisseurs, médias, collectivités locales, régions, pays...
- L'animation des communautés tout au long de l'année via plusieurs canaux : sites web, blogs, réseaux sociaux dédiés, conférences et publication de newsletter à fort contenu
- La présentation de tendances en matière de produits et de services, l'exposition des innovations
- La production de contenu à valeur ajoutée lors des colloques et conférences

Ces leviers sont puissants en termes de mobilisation des filières et GL events a l'opportunité et la responsabilité d'accompagner les filières qu'il accompagne sur la montée en puissance des enjeux de développement durable au sein de leur secteur d'activité, que ce soit en termes de contenu, de mise en lumière des innovations, de mises en lien ou de promotion des bonnes pratiques.

Si cette année particulière n'a pas permis de remplir complètement notre mission, cœur de l'utilité sociétale des métiers du Groupe, il a su s'adapter pour faire évoluer les formats, qu'ils soient physiques, hybrides ou totalement digitaux, et continuer à servir les communautés qu'il anime.

ZOOM SUR LA SECONDE ÉDITION DU SIRHA GREEN

Témoin des évolutions sociétales, qui se sont accentuées sur le premier confinement, la seconde édition du SIRHA Green, initialement prévue en juin, s'est tenue en septembre dernier dans un format resserré pour répondre aux urgences sanitaires. Ce salon s'affiche comme une réponse à l'urgence économique et écologique du food service.

« Symbole de l'engagement de GL events auprès de toute une profession durement et structurellement impactée par la crise sanitaire et économique » d'après Olivier Ginon, cette seconde édition a permis à 225 exposants et marques de proposer durant 3 jours des solutions concrètes, novatrices et variées :

- Fournisseurs locaux et responsables
- Equipements et matériels éco-conçus
- Solutions anti-gaspillage
- Textiles bio
- Gestion de communautés

II. LES SITES DU RÉSEAU DE GL EVENTS VENUES, ANIMATEURS ET ACTEURS SOLIDAIRES DES TERRITOIRES

Si dans leur acception première, les métiers du Groupe consistant à accueillir et rassembler ont été challengés en 2020 par une crise sanitaire imposant le besoin de confiner les personnes, des collaborateurs ont pourtant tenu à mettre leurs énergies, leurs savoir-faire et leurs actifs au service des Hommes et Femmes qui les entourent..

En pratique :

A travers ses implantations territoriales, GL events a tenu à prendre sa part dans la lutte contre la COVID-19. Les initiatives citées ci-après en sont des illustrations.

Des sites ont accueilli des hôpitaux d'urgence pour faire face aux besoins en lits pour soigner les malades de la COVID-19. A Budapest, Hungexpo a ainsi mis à disposition un Hall de 9 000 m², converti en hôpital d'urgence. En Afrique du Sud, le Johannesburg Exhibition Centre a permis la création de 1 500 lits supplémentaires.



Aux Pays Bas pendant la crise, le World Forum de La Haye a soutenu une initiative locale consistant à fournir des repas aux personnes dans le besoin. Plus de 100 000 repas ont été servis jusqu'à présent. Le World Forum et ses équipes se sont chargés du stockage et de la distribution des repas.



Les équipes de La Haye ont également poursuivi leur soutien à un projet d'aide aux écoliers issus de milieux défavorisés en leur proposant des formations aux entretiens d'embauche, un encadrement et d'autres formes de soutien.

En Espagne, le CCIB de Barcelone a fait bénéficier de ses installations et de son savoir pour produire plus de 192 000 repas pour les personnes les plus vulnérables. Le CCIB et l'ONG du chef José Andrés, World Central Kitchen se sont associés pour préparer jusqu'à 5 000 menus par jour pour les personnes les plus vulnérables de la région de Barcelone touchées par la crise COVID-19.

Les collaborateurs du site et l'équipe de bénévoles de l'ONG World Central Kitchen en local ont travaillé conjointement à la production d'un total de 192.909 repas, soit plus de 264 T d'aliments cuisinés et envoyés à 31 points de livraison identifiés par la Mairie de Barcelone et distribués par la Banque alimentaire de la ville.



Toujours à Barcelone, le site du CCIB s'est proposé comme centre logistique pour la distribution de matériel sanitaire dès le début du Covid-19. Le quai de chargement du CCIB a été utilisé par le Département des affaires sociales et de la famille de la Généralité de Catalogne (Gouvernement de la Région) pour assurer la réception et la distribution de plus de 4.000.000 d'unités de matériel de protection contre la COVID-19.

Un dispositif de bénévoles du CCIB a géré la réception de la cargaison de 3 avions en provenance de Chine ainsi que le classement du matériel de protection sanitaire contre la COVID-19 (masques, gants, blouses et lunettes de protection) distribué à des maisons de retraite et centres pour personnes âgées de toute la Catalogne.

Le Comité « Engageons Nous » formé par les collaborateurs de la Destination Lyon a poursuivi ses engagements de solidarité. Si la journée annuelle d'accueil de personnes isolées au Centre de Congrès de Lyon, en partenariat avec le Secours Populaire, n'a en 2020 pas pu se tenir pour des raisons sanitaires, les collaborateurs de Lyon For Events ont tenu à se retrouver pour une journée de solidarité qui leur a permis de confectionner ensemble masques et cadeaux distribués par la suite par le Secours Populaire.



Sur nos sites parisiens, à la demande de l'association Coallia, le Paris Event Center a mis à disposition les 8000 m² du Hall B pour accueillir un centre d'hébergement de sans-abris. L'ensemble des savoir-faire du Groupe ont été mis à contribution pour la création de ce centre en un temps record.

Le Parc Floral a accueilli l'événement partenaire « grande vente de Noël », un marché de Noël au profit de l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque. Les fonds récoltés par cet événement ont permis de soigner 12 enfants malades.



Des initiatives de solidarité de cet ordre ont eu lieu dans de multiples sociétés du Groupe sous l'impulsion de collaborateurs soucieux d'assumer cette part essentielle de la démarche globale de RSE de GL events, en l'absence d'événements et dans le respect des contraintes sanitaires. Ces exemples illustrent l'engagement fort de tous auprès des territoires et des communautés qu'ils animent. L'engagement des collaborateurs est source de fierté pour tous.

III. MÉCÉNAT

GL events est impliqué auprès des acteurs culturels, sportifs et associatifs. En parallèle chaque Business Unit, soutient localement des associations en lien avec les enjeux sociaux de chaque territoire, dans une démarche de proximité.

En 2020, les montants de mécénat financier ont été impactés par la conjoncture et les filiales ont privilégié l'engagement solidaire des collaborateurs :

- Villa Noailles
- Institut Français de la Mode
- Festival Lumière 2020
- Société Nationale des Meilleurs Ouvriers de France
- Fondation Paul Bocuse
- AFM Telethon
- UNICEF
- Associcao resgaste a cidadania, pour la réinsertion des sans-abris.

Un contrat de sponsoring a été reconduit pour accompagner le cavalier Olivier Perreau et son écurie. Certains contrats étant arrivés à échéance et n'ont pas été renouvelés.

IV. COLLABORATION DU GROUPE AVEC LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : UN AXE DE CRÉATION DE VALEUR MUTUELLE

GL events a engagé depuis plusieurs années des démarches de collaboration avec le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire :

- Membre du GESAT depuis 2012 pour développer les achats au secteur adapté et protégé dans le cadre de notre politique handicap
- Signataire de la Charte des 1000 entreprises dont l'objectif est développer le recours à l'insertion depuis 2017
- Membre du Club Handicap et Compétences depuis 2015

Pour renforcer la politique d'Achats Responsables initiée depuis plusieurs années et pour intégrer les opportunités de collaboration nouvelles offertes par le développement rapide du secteur de l'ESS, le Groupe a initié en 2020 une collaboration avec l'association « Les Canaux » qui a pour but de promouvoir et développer les liens entre les entreprises « classiques » et les organisations du monde de l'ESS.

Un diagnostic de la politique achats du Groupe a été lancé afin d'identifier les potentiels de collaboration avec des acteurs issus de l'ESS en fonction de nos grandes familles d'achats. Cette collaboration se renforcera en 2021 par la signature d'un partenariat structurant : identifications de partenaires issus de l'ESS notamment pour accompagner le Groupe dans certains domaines comme l'économie circulaire, la constitution de filières sur certains de métiers comme la signalétique, formation de l'ensemble des acheteurs aux enjeux spécifiques au secteur de l'ESS sur le premier trimestre de l'année 2021, etc.

THINK ETHICS : ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ



Les activités du Groupe s'inscrivent dans une démarche d'intégrité et de respect des standards français et internationaux en matière d'éthique et de conformité. GL events s'est doté d'un dispositif structuré en matière de gouvernance dans le cadre de sa Compliance. Une équipe dédiée a été formée et étoffée avec l'embauche d'une Compliance Manager en février 2020 et d'une Assistante Compliance en décembre 2019. L'animation du dispositif prévoit une organisation par relais locaux, définie avec les dirigeants concernés. Tous les dirigeants internationaux ainsi que le COMEX ont été formés spécifiquement lors du premier semestre 2019. Le Groupe a mis en place un Comité éthique et une Charte du Comité Éthique, nommé ses membres.

L'ensemble des actions anti-corruption sont présentées systématiquement à chaque Comité d'audit ainsi que régulièrement lors des Comités exécutifs et Conseil d'administration. Le dispositif fait l'objet d'un suivi budgétaire dédié.

L'équipe Compliance a travaillé sur les huit piliers de la Loi Sapin II :

- Le **Code de conduite anticorruption**, piloté par l'équipe Compliance, publié sur les sites internet et intranet a été présenté lors des formations en 2019. Des fiches réflexes reprenant les principaux risques identifiés par la cartographie des risques ont été adossées au Code de conduite. Ces fiches précisent les comportements à adopter dans les opérations à risques telles que les interactions avec les tiers publics, les intermédiaires, les conflits d'intérêts, les paiements de facilitation, les dons, mécénats & sponsoring et les cadeaux et invitations ainsi que le processus pour lancer une alerte quelque en soit la thématique. Le Groupe a émis des politiques cadeaux & invitations, dons & mécénat et conflits d'intérêt en support du Code en 2019. La communication est en suspend, contrainte par l'activité partielle des collaborateurs.
- Le **dispositif d'alerte interne**, géré par l'équipe Compliance, met à la disposition des collaborateurs une adresse électronique (compliance@gl-events.com) ayant pour fonction ligne d'alerte. Il a été décidé de mettre en place un système unique d'alerte afin de recueillir les faits de corruption (art. 17), ainsi que tout autre signalement (art. 8). Ce système utilisera la plateforme Whispli – outil externe administré en interne, de la réception à l'investigation de l'alerte. Cet outil permet le déploiement au sein de l'ensemble des filiales, dans chacune des langues locales et assure un anonymat et un degré de confidentialité conforme. Le déploiement est prévu dès que l'activité du Groupe reprendra. Une communication spécifique est prévue pour expliquer l'utilisation de l'outil Whispli et une fiche réflexe Alerte interne pour rappeler les règles et les droits du lanceur d'alerte. Plus de 75 alertes ont été remontées sur l'exercice.
- La **cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence** a été présentée et validée par la Direction générale en mai 2019 puis présentée au Comité d'audit de juillet de la même année, ainsi qu'au Conseil d'administration. Afin d'en préparer l'actualisation en 2021, un audit de la cartographie a été mené à l'été 2020 prenant en compte les dernières recommandations de l'AFA à la suite des premiers contrôles. Les résultats de l'audit ont été transmis à la Direction générale et à l'équipe Compliance Groupe ainsi qu'au Comité d'audit du 8 décembre 2020 et au Conseil d'administration. Les risques identifiés lors de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence sont intégrés au sein de la cartographie générale du Groupe ainsi qu'en référence de la cartographie des risques de fraude.
- S'agissant de l'**évaluation des tiers**, en 2019 un recensement de tous les tiers sur l'ensemble du Groupe (SAP et hors SAP) a été effectué par un cabinet de conseil et un groupe de travail. Une catégorisation des tiers a été effectuée par nature (partenaires commerciaux / conseils...) et des critères de risques (y compris pondération) ont été définis : le chiffre d'affaires, la nature des prestations et le pays de localisation des tiers. Ces trois critères permettraient de couvrir également les risques liés aux grands projets internationaux. Ainsi, une préanalyse de données a permis de faire ressortir trois niveaux de risques. A ces trois niveaux de risques sont appliqués des niveaux de diligence différents à chaque phase (phase contractuelle / précontractuelle / suivi). Le choix d'outil a été étudié et la communication du processus seront enclenchés dès la reprise de l'activité. En attendant, des enquêtes Compliance sont menées sur les tiers les plus à risques et des contrôles des bases de données clients et fournisseurs ont été réalisés.
- Le pilier « **contrôles comptables** » est piloté par le Contrôle interne via une campagne de contrôles. Cette campagne concerne l'ensemble du périmètre Groupe et comprend une analyse détaillée et documentée des postes comptables suivants : cadeaux clients, invitations, dons, mécénat, sponsoring, commissions, honoraires exceptionnels, gratuité, remise, rabais, ristournes. Une check liste a été transmise à l'ensemble des responsables comptables et financiers pour faciliter le contrôle de premier niveau. Cette campagne est complétée par le plan de contrôle interne et notamment par les contrôles automatisés permanents effectués avec l'outil Supervisor.

- Le contenu et l'organisation du pilier **formation** a été élaboré par le Groupe de travail en lien avec le cabinet externe et les Ressources humaines. En première instance, une formation spécifique a été dispensée aux membres du COMEX le 12 juin 2019. Par la suite à la demande de la Direction Générale, l'équipe Compliance a organisé une Convention Business & Compliance les 8/9 et 10 juillet 2019, regroupant près de 1100 collaborateurs au cours de laquelle la Direction générale a rappelé les valeurs éthiques du Groupe et a insisté sur l'importance du dispositif anti-corruption de la Loi Sapin 2. Plus de 700 collaborateurs identifiés comme étant exposés à des risques de corruption ont suivi une formation dispensée par un formateur externe accompagné d'un DG opérationnel. Les supports de ces formations de tronc commun ont été retranscrits dans toutes les langues du Groupe. Parmi eux, 400 collaborateurs ont en sus suivi des modules d'approfondissement en fonction de leur exposition aux risques identifiés par la cartographie des risques et les cas pratiques identifiés lors des différents entretiens de cartographie à savoir : Grands Projets – Achats – Commerce – Tiers Publics et modules spécifiques aux risques pays Chine et Brésil. En parallèle, une présentation détaillée du Programme Loi Sapin 2 a été effectuée à la Welcome Convention regroupant les nouveaux collaborateurs du Groupe (environ 200 personnes). Les 20 référents nommés avant la Convention ont également été réunis le 10 juillet 2019 pour être formés à ce rôle et leur présenter le plan de déploiement. En 2021, un plan de formation ainsi qu'un e-learning est prévu.
- Concernant le pilier « **régime disciplinaire** », l'équipe Ressources humaines a réalisé l'analyse en France et une étude poussée des législations locales applicables à nos filiales internationales est prévue en 2021.
- S'agissant du pilier « **audit et contrôle** », des contrôles spécifiques des mécanismes pouvant masquer des faits de corruption sont intégrés dans les travaux des audits internes d'entités du plan d'audit 2021. Des investigations spécifiques sont également menées par l'équipe Audit Interne via le processus de traitement des alertes internes.

SIGLES UTILISÉS

AT : Accident du Travail

BEGES : Bilan des Emissions de Gaz à Effets de Serre

BU : Business Unit

CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CSE : Comité Social et Economique

DIB : Déchet Industriel Banal

DSP : Délégation de Service Public

EPI : Equipement de Protection Individuelle

ERP : Etablissement recevant du public

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

F&B : Food and Beverage

FIMO : Formation Initiale Minimale Obligatoire

FNE : Fonds National de l'Emploi

GES : Gaz à Effets de Serre

HQE : Haute Qualité Environnementale

LEED : Leadership in Energy and Environmental Design

ODD : Objectif de Développement Durable

OIT : Organisation Internationale du Travail

SSIAP : Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR LE RAPPORT

I. LA DÉMARCHE DE REPORTING DE GL EVENTS

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

GL events publie des informations RSE au travers de son rapport de gestion depuis l'exercice 2012. A compter de l'exercice 2018, le rapport RSE devient « déclaration de performance extra-financière ».

2. PÉRIODE DE REPORTING

Les informations publiées dans le cadre de ce rapport le sont au titre de l'exercice 2020, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3. MODÈLE D'AFFAIRE

La démarche RSE de GL events se décline en cohérence avec les enjeux inhérents aux activités et au modèle d'affaire du Groupe. Ce dernier est décrit dans la partie « GL events, métiers et marchés » page 28.

II. PÉRIMÈTRE DE REPORTING

1. PRÉCISIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Le Groupe GL events est organisé en trois grands Pôles d'activité. Ces activités étant de natures différentes, les impacts environnementaux ne sont pas les mêmes. Il est nécessaire d'apporter des précisions sur le périmètre retenu. Notons que pour certaines implantations, les informations ne sont pas disponibles.

- **GL events Venues** exploite et commercialise des espaces événementiels (parc des expositions, centre des congrès, espaces réceptifs ou multifonctionnels), le plus souvent pour le compte de collectivités au travers de délégations de services publics ou de concessions. Le Pôle Venues compte aujourd'hui 50 sites dans le monde, qui représentent une surface d'exposition de plus 710 000 m² (hors surfaces d'expositions extérieures), 40 auditoriums pouvant accueillir de 300 à 13 000 personnes, et près de 450 salles de réunions. Cette activité, étant donnée les volumes considérés, est fortement génératrice de déchets et consommatrice d'énergie et d'eau.

- **GL events Live** regroupe les activités de services aux événements : fourniture de structures temporaires (tentes, tribunes), matériel audiovisuel, signalétique, stands... Dans le cadre du reporting environnemental du Groupe sont pris en compte les principaux sites logistiques et de stockage du groupe en France et à l'étranger.
- **GL events Exhibitions** organise les 300 salons dont le Groupe est propriétaire. Les données environnementales relatives au déroulement des salons ne sont pas disponibles, les lieux d'accueil des salons ayant des modes de gestion très variables (exemple : selon le lieu où l'événement est accueilli, les consommations d'énergie peuvent être facturées à l'organisateur au réel ou de manière forfaitaire). Ces différents modes de gestion ne permettent pas aujourd'hui d'obtenir des données consolidées suffisamment fiables. En conséquence, les données de ce Pôle ne sont pas consolidées.

2. PRÉCISIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING SOCIAL

La donnée relative aux effectifs concerne les effectifs France et International et prennent en compte les contrats à durée déterminée (incluant les alternants et les contrats pro) et indéterminée au 31 décembre 2020.

Les entrées et sorties portent sur les CDI de la France et l'international.

La pyramide des âges porte sur les CDI Monde

Les données relatives à la formation concernent le périmètre monde.

Les taux de fréquence des accidents du travail, de gravité et d'absentéisme sont publiés sur le périmètre France.

III. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

1. PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Consommations d'énergie directes et indirectes (hors carburant) : les consommations d'énergie sont communiquées en MWh sur le périmètre considéré. Certaines données (énergie, eau) peuvent être communiquées sur une année glissante en fonction de la disponibilité de l'information.

Les consommations de carburant concernent uniquement le périmètre France. Sont reportées les consommations de carburant de la flotte de véhicules dont le PTAC est < 3,5 tonnes ainsi que les flottes de poids lourds de Lyon et Paris (les centres logistiques principaux du Groupe en France)

Emissions de carbone : les émissions de carbone correspondent

aux émissions dues aux consommations d'énergie des bâtiments (Scope 1 et 2 du BEGES) pour les implantations françaises. Les facteurs d'émissions utilisés dans le calcul sont issus de la Base Carbone® version 2015.

Consommations d'eau : les consommations d'eau communiquées (en m³) sont les consommations d'eau du bâtiment. Sont intégrées les consommations issues des prélèvements en nappes (utilisation de pompes à chaleur) pour le site d'Eurexpo (Lyon).

Production de déchets : la production de déchets est exprimée en tonnes. Notons que sur certains sites du Pôle Venues, la collecte et le traitement des déchets sont assurés par la collectivité (la donnée n'est donc pas disponible ou de manière partielle). Certains volumes sont estimés à l'aide de ratios de densité moyenne (kg/l) en fonction de la nature du déchet. Notons que cette méthode présente un risque d'incertitude fort sur la donnée.

IV. INDICATEURS SOCIAUX

Effectifs : La donnée relative aux effectifs concerne les effectifs France et International et prennent en compte les contrats à durée déterminée (incluant les alternants et les contrats pro) et indéterminée au 31 décembre 2020. Sont également intégrés les contrats d'intérimaires et d'hôtesse.

Taux d'emploi global de travailleurs en situation de handicap : il est calculé sur la base de l'effectif global d'assujettissement sur le périmètre France. Le taux d'emploi global comprend à la fois les emplois directs et indirects (achats faits au secteur adapté et protégé). Le taux indiqué dans le rapport est celui de 2019, la donnée 2020 n'étant pas disponible à la parution du rapport.

Le taux de fréquence : il correspond au nombre d'accident avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées * 1000000. Il ne prend pas en compte les accidents de trajet. Les heures prises en compte sont les heures de travail théoriques rémunérées.

Le taux de gravité est égal au nombre de jours de travail perdus pour accident du travail rapportés au nombre d'heures travaillées * 1000. Les jours de travail perdus en 2018 pour les accidents du travail ayant eu lieu en 2017 ne sont pas pris en compte.

Nombre d'heures de formations : la donnée concerne les formations du périmètre Monde

Taux d'absentéisme : Le taux d'absentéisme prend en compte les motifs suivants : arrêts de maladie, mi-temps thérapeutiques, accidents du travail et mises à pieds.

Le taux de turnover correspond au nombre de sorties de l'année N divisé par (effectifs N-1 + effectif N)/2.

V. ORGANISATION DU REPORTING

1. RÉFÉRENTIEL

GL events a mis en place un référentiel interne de reporting définissant les rôles, responsabilités, les indicateurs, leur périmètre, leur mode de calcul.

2. PROCESSUS DE REMONTÉE DES INFORMATIONS ET DE CONSOLIDATION

La remontée des informations environnementales est effectuée via des opérationnels et/ou des financiers. La consolidation des informations environnementales est effectuée par la Direction de la RSE. La Direction des Ressources Humaines est en charge de la remontée et la consolidation des données sociales. Les données environnementales sont remontées via les canaux comptables de manière trimestrielle ou via un tableau de bord mensuel spécifique pour les entités faisant partie du périmètre de certification ISO 14001. Les données sociales pour le périmètre France sont issues du logiciel de paye et de ses différentes composantes. Les effectifs hors France sont collectés trimestriellement en complément.

3. CONTRÔLES DES DONNÉES

Des contrôles sont effectués sur les données par les responsables de chaque donnée dans la mesure du possible. Les contrôles menés peuvent prendre différentes formes : contrôles de cohérence, demande de preuves pour les informations qualitatives, audits internes (filiales ayant un système de management certifié), tests de détail.

VI. VÉRIFICATIONS EXTERNES DES DONNÉES

Le Groupe GL events a mandaté la société Finexfi, en sa qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC, pour la vérification des informations extra-financières. Ces informations sont reprises dans notre rapport, il n'est pas obligatoire de détailler ces indicateurs ici et de faire un renvoi à notre rapport.

Les diligences mises en œuvre ainsi que les conclusions des travaux de vérifications sont détaillées dans le rapport de vérification situé en fin de rapport [page 80](#).

RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2020

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société GL events (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 10 janvier et le 12 avril 2021 pour une durée d'environ 11 jours/homme.

Nous avons mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;

- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités

- contributrices . Ils couvrent en moyenne respectivement 32% et 55% des données consolidées des indicateurs clés de performance sociaux et environnementaux sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 29 avril 2021

FINEXFI

Isabelle Lhoste

Associée

1. Pôles sélectionnés pour les tests :

Périmètre social et sociétal : Sociétés localisées en France

Périmètre environnemental : GL events Venues ; GL events Live

2. Economie circulaire et gestion de nos déchets, Maîtrise de nos consommations et de nos impacts environnementaux, Mesures de protection de l'emploi – réactivité et résilience, Ajustement des organisations face à un impact pluriannuel, Diversité hommes/femmes, Diversité des âges – une pyramide des âges équilibrée, Diversité des anciennetés, Diversité des métiers, Diversité multiculturelle, Accompagner le développement des compétences, Des solutions pensées pour nos clients, Proposer un cadre de travail sécurisant et épanouissant.