



SPARTNER S'ENGAGE

RAPPORT 2020
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE





SPARTNER
SPORTS SOLUTIONS MAKERS

Les informations contenues dans ce rapport couvrent l'ensemble des activités de Spartner SAS, marque du groupe Sports Solutions Makers, durant l'exercice allant du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020. Les données associées à l'impact environnementale de Spartner SAS ont été en revanche calculées sur l'exercice 2019 afin de bénéficier d'une année de référence en termes d'activité commerciale pré Covid-19.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

« Agir pour un monde du sport plus responsable ».



NOTRE MISSION

« Accompagner les acteurs du monde du sport dans le management de leurs évènements et déplacements autour de trois piliers fondateurs : l'efficacité opérationnelle, l'inclusion sociale et la contribution à la neutralité carbone ».



SOMMAIRE

1

SPARTNER ET LE
DÉVELOPEMENT DURABLE

2

UNE GOUVERNANCE
TRANSPARENTE, AU SERVICE
DE LA PERFORMANCE
OPÉRATIONNELLE

3

LE BIEN-ÊTRE ET LE
DÉVELOPPEMENT PERSONNEL
DE NOS ÉQUIPES AU CŒUR
DE NOTRE PROJET SOCIAL

4

NOUS ENGAGER AFIN DE
CONTRIBUER À UN MONDE
DU SPORT INCLUSIF

5

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE
ENVIRONNEMENTALE TOUT
AU LONG DE LA CHAÎNE DE
VALEUR

CONCLUSION

ANNEXES



CHAPITRE

1

SPARTNER

[ÉDITORIAL](#)

[SPARTNER](#)

[Présentation](#)

[Chiffres clés 2020](#)

[Notre offre de services](#)

[Structure de l'actionnariat](#)

[Comité de surveillance](#)

[SPARTNER ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE](#)

[Gouvernance RSE](#)

[Analyse des risques non-financiers et dialogue avec les parties prenantes](#)

[Cartographie des parties prenantes](#)

[Charte des engagements](#)

[Éthique des affaires et lutte contre la corruption](#)



ÉDITORIAL

Je suis fier que Spartner SAS (ci-après nommé Spartner) ait ouvert la voie d'une réelle intégration du développement durable au cœur de sa stratégie par l'expression de sa raison d'être, de sa mission et de sa charte d'engagements. Notre politique de développement durable est aujourd'hui souhaitée et incarnée par l'ensemble des collaborateurs de la société. Cet engagement figure désormais dans nos statuts d'entreprise.

Afin de renforcer la pertinence de nos engagements nous avons travaillé sur notre analyse des risques. Cette priorisation des enjeux auxquels nous devons répondre nous a permis de préciser notre politique RSE au plus près des attentes actuelles de l'ensemble de nos parties prenantes. La pandémie aura été l'occasion de renforcer nos process, repenser nos méthodes de travail et lancer plusieurs projets phares, notamment celui concernant notre offre de services.

« 3S - SUSTAINABLE SPORTS SOLUTIONS ».

Notre offre de services vise à agir pour un monde du sport plus responsable en apportant des solutions clés en main aux acteurs du monde du sport et faisant de Spartner l'acteur de référence dans le domaine du déplacement et de l'organisation d'événements sportifs responsables. Par ailleurs, nous avons renforcé nos programmes de formation des collaborateurs. Il nous tient à cœur d'assurer leur développement et leur montée en compétence tout au long de leur carrière. Nous avons travaillé sur notre politique de recrutement afin d'agir sur l'inclusion et la non-discrimination. Enfin, nous avons lancé différents programmes visant à réduire l'empreinte environnementale de nos activités. Que ce soit sur la gestion de notre énergie, nos déchets, nos modes de déplacements ou nos achats, nous avons travaillé à une stratégie de management environnemental que nous suivons avec une volonté de réduire notre impact dans le temps.

NOTRE BUT

L'année 2020 constitue un tournant en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) pour Spartner. En lançant notre programme sur 2020, nous souhaitons agir pour un monde du sport plus responsable et faire de l'entreprise un lieu de développement personnel pour nos collaborateurs.

Jérémy BOTTON
CEO de Spartner SAS



SPARTNER

PRÉSENTATION



SPARTNER, SOCIÉTÉ FRANÇAISE, ACCOMPAGNE DEPUIS SA CREATION EN 2000 LES ACTEURS DU MONDE DU SPORT DANS LE MANAGEMENT DE LEURS DÉPLACEMENTS ET ÉVÈNEMENTS, EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL.

Passionnés de sport et des émotions qu'il procure, nous pensons que l'excellence opérationnelle permet de sublimer le spectacle sportif. Nous travaillons auprès de tous les acteurs impliqués dans les évènements sportifs pour créer un

environnement optimal à la performance de tous. Cette excellence doit s'accompagner d'une structure économique saine et soutenable.

C'est pourquoi nous instaurons une gestion budgétaire rigoureuse, grâce à des méthodes et un savoir-faire éprouvés.

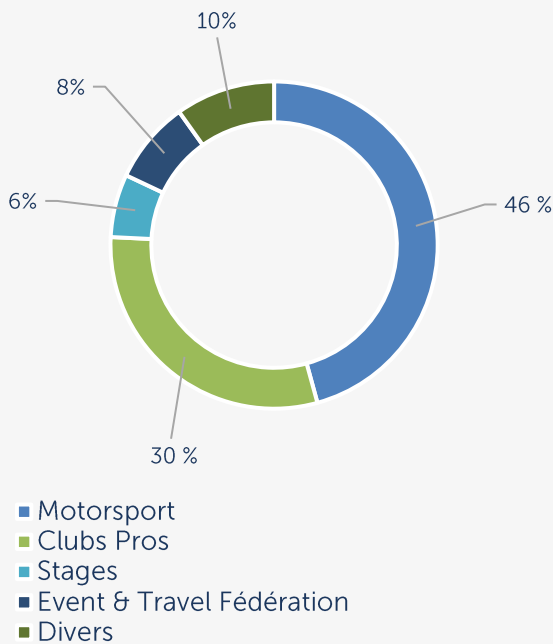
Initialement spécialiste de l'organisation du déplacement, notre long parcours nous a permis de côtoyer tous types d'acteurs et d'évènements, et ainsi d'acquérir une vision globale des enjeux de l'évènementiel sportif.

Nous intégrons désormais cette expérience et cette expertise dans une offre plus large, pour accompagner les acteurs du monde du sport sur toute la durée de vie des évènements, de leur conception à leur pérennisation.

CHIFFRES CLÉS 2020

12.8 M€
de chiffre d'affaires
(19.4M€ : référence 2019).

Répartition du CA par BU



 **43**
collaborateurs

 **2**
sites

 **20**
Lyon

 **23**
Paris

 **+300**
événements couverts
en 2020

 **450**
clients

NOTRE OFFRE DE SERVICES



CONCEVOIR



ORGANISER



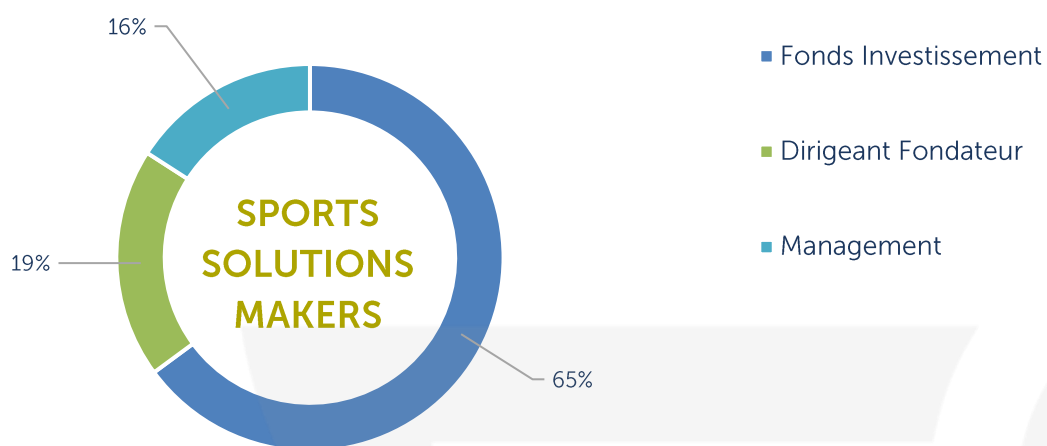
PÉRENNISER

<p>CANDIDATURE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stratégie • Analyse technique • Visites et évaluations • Coordination, rédaction et production 	<p>LOGISTIQUE HUMAINE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sourcing • Négociation / Achats • Gestion des réservations • Gestion opérationnelle <p>Accredited Agent IATA</p>	<p>IMPACT, HÉRITAGE ET STATÉGIES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etudes d'opportunités • Etude d'impact • Stratégies d'héritage
<p>FONDATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modèle économique • Gouvernance • Modèle d'organisation • Organigramme • Plan RH • Outil et process de pilotage • Budget 	<p>COORDINATION, PLANIFICATION ET OPÉRATIONS SUR SITE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage masterplanning • Coordination générale des opérations • Pilotage du budget • Pilotage des fonctions opérationnelles 	<p>ENCEINTES SPORTIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse des contraintes opérationnelles d'un équipement • Aide à la conception

UNE INTERVENTION PARTIELLE OU TOTALE SUR TOUTE LA CHAÎNE D'UN ÉVÈNEMENT SPORTIF EN FRANCE OU À L'INTERNATIONAL.



STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT



Sports Solutions Makers (ci-après nommé SSM) est détenu majoritairement par un fonds d'investissement Français engagé dans les démarches RSE. Le reste du capital est détenu par le fondateur et par les managers de la société.

GOUVERNANCE

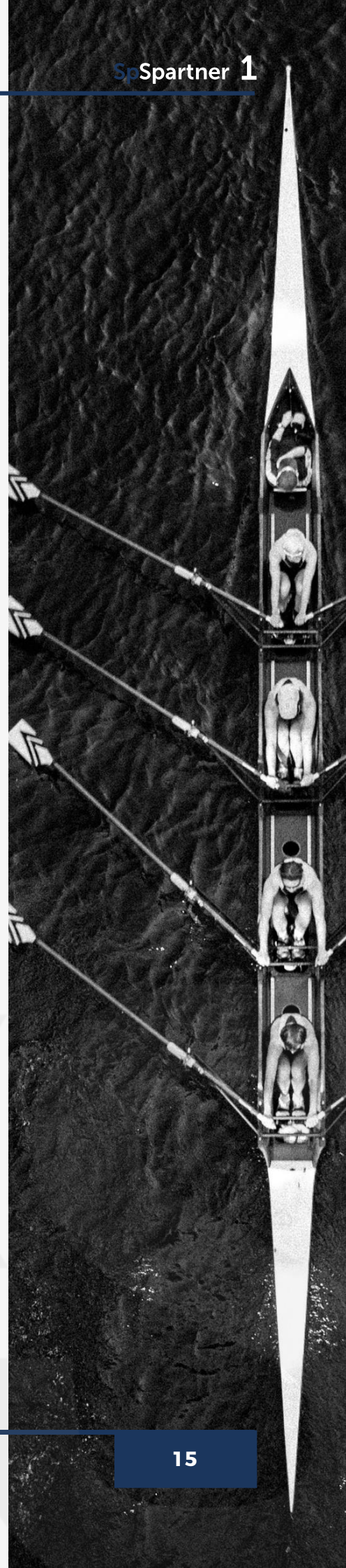
LA SOCIÉTÉ EST GOUVERNÉE PAR DIFFÉRENTES INSTANCES ET SE RÉUNIT AUSSI BIEN AVEC LES REPRÉSENTANTS DES ACTIONNAIRES QU'AVEC LES COLLABORATEURS.

Les interactions sont nombreuses au sein de la société et avec les représentants actionnaires.

- 1 réunion managers tous les 15 jours
- 1 réunion avec tous les collaborateurs par mois
- Réunion trimestrielle avec les Directeurs "Management Committee"
- 2 séminaires "société" permettent de transmettre des informations, d'écouter les différentes remontées, de partager les objectifs

Les Comités de Surveillance rythment les échanges avec les représentants actionnaires dont 1 dédié aux sujets RSE.

Des business review mensuels permettent aussi des échanges réguliers et une réaction rapide aux différentes situations.



SPARTNER ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

GOUVERNANCE RSE



DEVENIR L'ACTEUR DE RÉFÉRENCE DANS LE DOMAINE DU DÉPLACEMENT SPORTIF ET DE L'ORGANISATION D'ÉVÈNEMENTS SPORTIFS RESPONSABLES.

Il devient évident que le modèle des grands événements sportifs doit changer de paradigme et se réinventer afin d'être en accord avec les grands enjeux sociaux et environnementaux actuels.

Ainsi, Spartner a pour ambition de devenir l'acteur de référence dans le domaine du déplacement sportif et de l'organisation d'événements sportifs responsables. Sa mission est d'accompagner les acteurs du monde du sport dans le management de leurs événements et déplacements autour de trois piliers fondateurs : l'efficacité opérationnelle, l'inclusion sociale et la contribution à une neutralité carbone.

Aidé d'un groupe de travail de dix collaborateurs et des participants de son écosystème, la démarche de développement durable est portée par le Président, soutenue par les actionnaires, et pilotée par le pôle responsabilité sociétale de l'entreprise nouvellement créé reportant directement au Président. Afin de permettre le déploiement de cette stratégie RSE, le développement d'outils adaptés et la réalisation d'études, un budget spécifique a été alloué.

La stratégie RSE a été validée par le comité de surveillance fin 2020. Elle définit deux enjeux majeurs articulés autour de sept objectifs prioritaires qui vont guider la direction, les managers et les collaborateurs dans la conduite du projet d'entreprise :

ADOPTER UN COMPORTEMENT RESPONSABLE ET UN IMPACT POSITIF ET SIGNIFICATIF EN MATIÈRE SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE :

- 1 Intégrer la responsabilité sociétale et environnementale à tous les niveaux de l'entreprise
- 2 Assurer l'égalité des chances, le développement personnel et le bien-être au travail
- 3 Concevoir nos offres de services et acheter de manière responsable
- 4 Optimiser notre consommation des ressources et valoriser les déchets
- 5 Réduire l'impact environnemental lié aux déplacements et à notre activité

PROPOSER AUX ACTEURS PROFESSIONNELS DU SPORT DES MOYENS D'INTÉGRER LES ENJEUX SOCIÉTAUX AU CŒUR DE LEURS PROJETS :

6 Sensibiliser tous les acteurs du secteur à l'enjeu de durabilité des événements sportifs, à la réduction de l'empreinte carbone des voyages sportifs et les faire adhérer à nos valeurs

7 Participer activement au développement de solutions d'évènementiel sportif, d'hébergement et de transport responsables

Chacun de ces enjeux intègre de façon transversale le devoir d'inclusion et de vigilance, de même que les enjeux d'intégrité et de transparence.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à respecter les exigences légales applicables à ses activités, à mobiliser ses parties prenantes, notamment ses fournisseurs et ses clients, dans son système de management responsable et à rendre publique notre politique RSE.



ANALYSE DES RISQUES NON-FINANCIERS ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

En 2020, la société a réévalué les enjeux auxquels elle doit faire face et les attentes de ses parties prenantes internes et externes. À noter qu'une cartographie des parties prenantes a permis de prendre en considération l'ensemble de celles-ci dans cette démarche. Cette réévaluation va permettre d'ajuster, au cours de l'exercice 2021, la politique RSE du Groupe.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS COMME PRIORITAIRES SONT LES SUIVANTS :

Les risques réglementaires.

Fiabilité et sécurité des données financières, respect des réglementations liées au droit du travail, confidentialité des données informatiques.



Risques liés à l'éthique des affaires.

Respect de la loi Sapin II, respect des droits de l'homme auprès de nos fournisseurs, lutte contre les détournements.



Risques liés au management des équipes.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement, lutte contre les inégalités, gestion de l'intégration des collaborateurs et leur développement.



Risques liés aux engagements contractuels de prestations de services.

Non ou mauvaise exécution des prestations contractualisées avec nos fournisseurs, responsabilité en cas d'accident dans le cadre des prestations contractualisées, Non-respect des engagements éthiques sur le plan social et financier de nos fournisseurs, non-respect des engagements contractuels de nos clients.

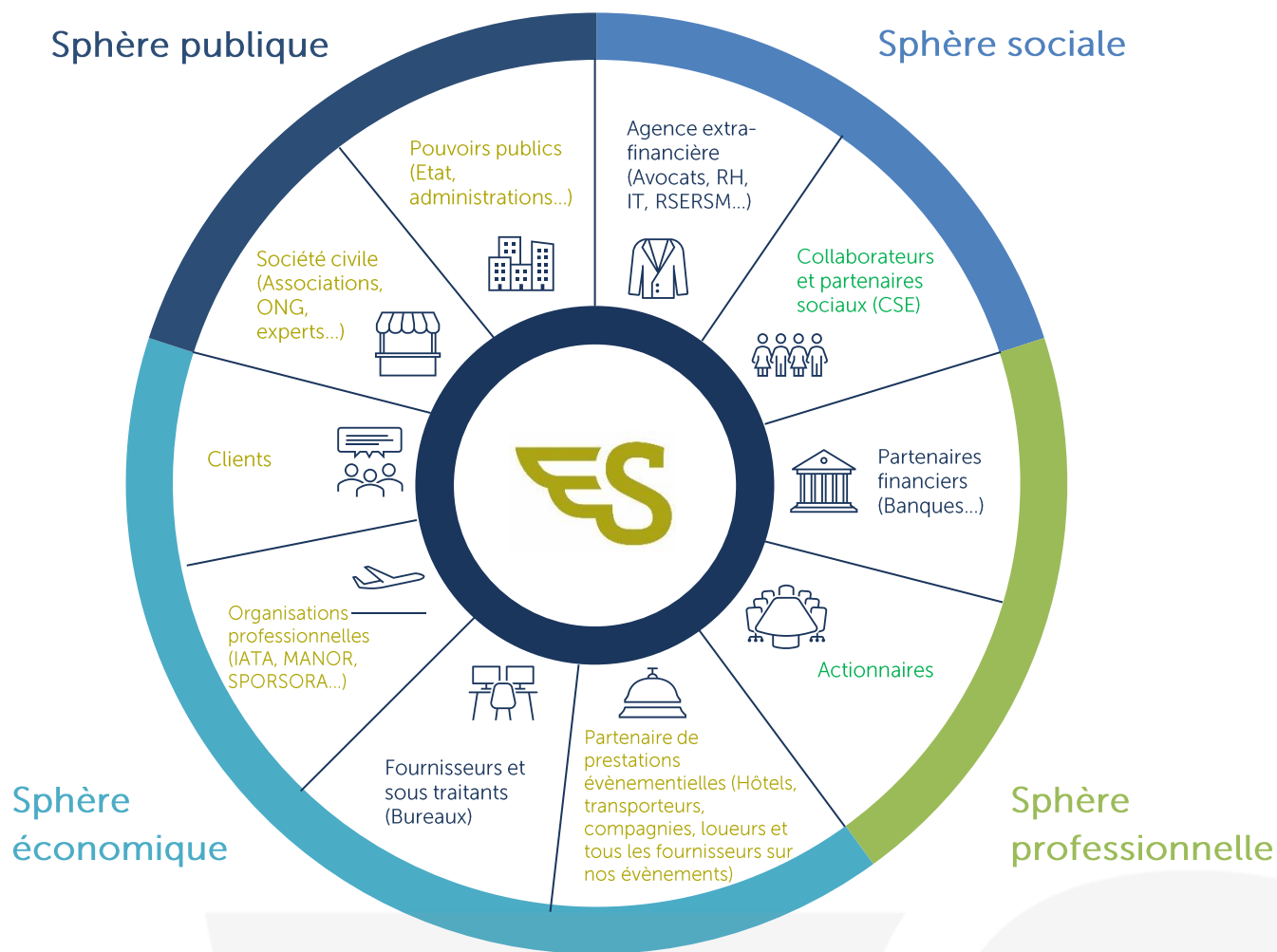


Risques liés à la santé et à la sécurité de nos équipes.

Prévention et gestion des accidents sur événements en France et à l'international, risques liés au télétravail, droit à la déconnexion, gestion du stress et de la sédentarité.



CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



Interne – Sectorielle - Externe



CHARTE DES ENGAGEMENTS

Suite à un audit produit en 2018 et aux travaux réalisés sur la stratégie RSE de Spartner, en impliquant les parties prenantes de l'entreprise au travers de groupes de réflexion, l'entreprise a défini sa charte des engagements de responsabilité sur 4 axes fondateurs : la gouvernance, le social, le sociétal et l'environnemental.

GOVERNANCE	SOCIAL	SOCIÉTAL	ENVIRONNEMENTAL
<ul style="list-style-type: none">Assurer un juste partage de la valeur créée et limiter les écarts de salairesAssurer un dialogue ouvert, régulier et transparent avec nos parties prenantesAssurer l'éthique des affaires de l'entreprise et prévenir les risques liés aux activités opérationnelles et commercialesGarantir l'excellence opérationnelle à travers un dialogue constant avec nos clients et nos fournisseursIntégrer la performance sociale et environnementale dans notre évaluation de la performance	<ul style="list-style-type: none">Garantir la sécurité et la santé physique des collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctionsÊtre vigilant sur la santé mentale et le droit à la déconnexion des collaborateursDévelopper les compétences personnelles de chaque collaborateur dès son arrivée dans l'entreprise et promouvoir le partage des talentsPromouvoir et accompagner la mobilité et la promotion interneFavoriser une atmosphère de travail conviviale	<ul style="list-style-type: none">Apporter notre contribution au monde associatif et environnementalAgir pour l'insertion des jeunes dans la filière sportDéployer une politique ambitieuse d'avantages sociauxPromouvoir la diversité, la parité et garantir des méthodes de management et de recrutement non-discriminatoires et inclusives	<ul style="list-style-type: none">Développer une offre de services dédiée à la réduction de l'empreinte carbonePromouvoir les enjeux environnementaux et contribuer à la mise en place de solutions auprès de notre écosystèmeAgir activement à la réduction et la compensation de notre empreinte carbone à travers notre politique environnementaleMesurer régulièrement et piloter l'empreinte environnementale de nos opérations

ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

EN 2020, LA SOCIÉTÉ
N'A ÉTÉ CONCERNÉ
PAR AUCUN
ÉVÈNEMENT RELATIF
À DES FAITS DE
CORRUPTION.

En 2020, la société s'est dotée d'une charte éthique et de bonne conduite des affaires ainsi que d'un code anticorruption désormais en vigueur pour l'ensemble de ses employés et partagé avec nos clients et fournisseurs dans le cadre de notre procédure d'ouverture de compte.

Par ailleurs, un module de formation est dispensé aux collaborateurs dès leur arrivée et lorsque celle-ci est actualisée.



CHAPITRE

2

GOVERNANCE

UNE GOUVERNANCE TRANSPARENTE, AU SERVICE DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

Assurer un juste partage de la valeur créée et limiter les écarts de salaires

Assurer un dialogue ouvert, régulier et transparent avec nos parties prenantes

Assurer l'éthique des affaires de l'entreprise et prévenir les risques liés aux activités opérationnelles et commerciales

Garantir l'excellence opérationnelle à travers un dialogue constant avec nos clients et nos fournisseurs

Intégrer la performance sociale et environnementale dans notre évaluation de la performance



UNE GOUVERNANCE TRANSPARENTE, AU SERVICE DE L'EFFICIENCE OPÉRATIONNELLE



APRÈS DE NOMBREUX TRAVAUX INTERNES AVEC LES INSTANCES DE DIRECTION ET EN ACCORD AVEC LES GROUPES DE TRAVAIL, SPARTNER S'EST FIXÉ 5 ENGAGEMENTS ASSOCIÉS À LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE.

ASSURER UN JUSTE PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE ET LIMITER LES ÉCARTS DE SALAIRES

Une étude de la situation actuelle des écarts de salaires a été menée faisant ressortir un écart de 4,80. L'objectif de limiter l'écart de 1 à 5 est atteint et nous souhaitons garantir cela dans la continuité. Pour ce faire, nous travaillons pour 2021 à une **grille des salaires par niveau de responsabilité**.

Par ailleurs, nous avons mis en place une **politique d'intéressement** aux résultats de l'entreprise depuis 2018, qui vient en complément de la prime annuelle sur objectifs dont 100% des collaborateurs bénéficient.

Spartner, s'est engagé à ce qu'aucun collaborateur ne soit rémunéré en dessous du salaire minimum légal +10%.



2018
intéressement aux
résultats pour tous les
collaborateurs



67%
collaborateurs ont perçu
une prime sur objectif



4,80
d'écart de salaire



+10%
du salaire minimum légal



ASSURER UN DIALOGUE OUVERT, RÉGULIER ET TRANSPARENT AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Notre démarche a consisté à cartographier nos parties prenantes et à mener une politique d'engagement auprès de notre écosystème.

Outre un calendrier défini et formel de moments de partage avec nos équipes incluant notamment : deux séminaires annuels, des « cafés com mensuels », nous avons souhaité mettre en place deux baromètres de satisfaction : un baromètre social à destination de nos équipes et un baromètre commercial à destination de nos clients et fournisseurs.

Le premier baromètre social* a été publié suite à un sondage effectué en décembre 2020.

Afin d'impliquer nos collaborateurs dans la compréhension de nos résultats, nous partageons annuellement les performances financières dans le cadre du séminaire et nous mettrons en place en 2021 un partage trimestriel des résultats commerciaux de l'entreprise.

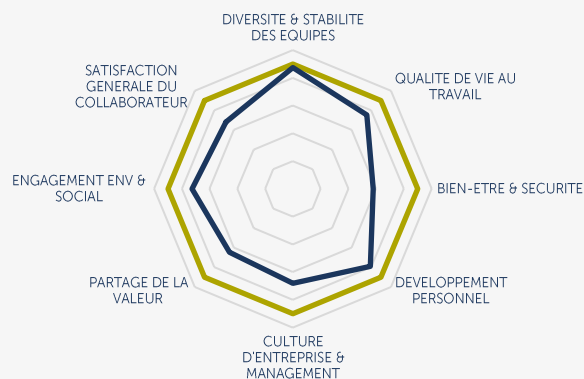
Nous souhaitons apporter de la transparence à nos parties prenantes à travers notre site Internet. C'est pourquoi, nous avons ouvert une page « Engagement » sur notre portail Internet intégrant notre politique de développement durable, notre charte des engagements ainsi que nos rapports RSE et études d'impact annuelles.

 **24** femmes **19** hommes

 **26 – 30 ans** tranche d'âge

 **94%** taux de participation

 **72%** de satisfaction générale



* Les résultats de ce baromètre social sont disponibles en annexe page 54

ASSURER L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES DE L'ENTREPRISE ET PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES ET COMMERCIALES

Nous nous imposons d'assurer une éthique des affaires et de travailler à la prévention des risques liés aux activités opérationnelles et commerciales.

Ainsi, prenant en compte notre étude de risques, nous avons défini une charte éthique et de bonne conduite, ainsi qu'une charte anticorruption à destination de nos parties prenantes. Chaque collaborateur intégrant l'entreprise se verra remettre ces chartes et sera formé à celles-ci. Chaque manager s'est vu intégrer dans sa fiche de poste le respect pour eux-mêmes et leurs équipes de ces chartes et ce critère fait partie des évaluations de performances lors des entretiens annuels et du calcul des primes.

Ces chartes sont aussi communiquées à nos clients et fournisseurs dans le cadre de la validation de leur compte chez Spartner. Une mise à jour est envoyée annuellement à nos parties prenantes.

Afin de garantir un respect de ces chartes, nous avons souhaité mettre en place un référent conformité et indiquer à l'ensemble de nos équipes la procédure de lanceur d'alerte.

100% DE NOS
COLLABORATEURS
SERONT FORMÉS
AUX SUJETS
ÉTHIQUES DANS
L'ENTREPRISE





GARANTIR L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE À TRAVERS UN DIALOGUE CONSTANT AVEC NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS

Nous avons défini un baromètre commercial à destination de nos clients et fournisseurs qui donnera lieu à un sondage annuel afin de suivre les indicateurs clés définis par l'entreprise.

Le premier sondage sera envoyé en 2021 et les résultats seront publiés dans le prochain rapport RSE.

Cette réflexion sur l'excellence opérationnelle nous a aussi amené à nous questionner sur les méthodes de récolte des plaintes et de leur traitement. Une refonte de ces mécanismes a été mise en place et synthétisée dans notre protocole de collecte et gestion des plaintes.

À PARTIR 2021, 100% DE NOS CLIENTS ET FOURNISSEURS SERONT CONSULTÉS ANNUELLEMENT DANS LE CADRE DU BAROMÈTRE COMMERCIAL.

INTÉGRER LA PERFORMANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DANS NOTRE ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Le respect des engagements de responsabilité de l'entreprise est l'affaire de tous au sein de Spartner. Ainsi, nous avons travaillé à **intégrer la performance sociale et environnementale dans notre évaluation de la performance**

Dans ce cadre, afin de permettre aux plus hautes instances de gouvernance de suivre ces performances, à savoir le comité de surveillance, nous avons établi un dashboard RSE* incluant des indicateurs clés. Ces indicateurs seront revus annuellement et communiqués par ailleurs aux directeurs lors du « management committee » ainsi qu'aux équipes lors du séminaire société.

AFIN D'IMPLIQUER NOS ÉQUIPES SUR CES SUJETS, NOUS AVONS RÉVISÉ L'ENSEMBLE DES FICHES DE POSTE ET NOS CRITÈRES D'ÉVALUATION ANNUELLE DE PERFORMANCES MANAGERS ET COLLABORATEURS.

CHACUN VERRA SON IMPLICATION DANS LE RESPECT DES ENGAGEMENTS VALORISÉS DANS LE CALCUL DES PRIMES ANNUELLES DE PERFORMANCE.

* Le dashboard RSE est disponible en annexe page 55



CHAPITRE

3

SOCIAL

LE BIEN-ÊTRE ET LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL DE NOS ÉQUIPES AU CŒUR DE NOTRE PROJET SOCIAL

Garantir la sécurité et la santé physique des collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions

Être vigilant sur la santé mentale et le droit à la déconnexion des collaborateurs

Développer les compétences personnelles de chaque collaborateur dès leur arrivée dans l'entreprise et par le partage des talents

Privilégier la promotion et la mobilité interne

Favoriser une atmosphère de travail conviviale et déployer une politique d'avantages sociaux



LE BIEN-ÊTRE ET LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL DES COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOTRE PROJET SOCIAL



LE SECTEUR DE
L'ÉVÈNEMENTIEL SPORTIF
REQUIERT UN ENGAGEMENT
OPÉRATIONNEL INTENSE.

Nos équipes, mobilisées dans le cadre de ces événements en France et dans le monde entier sont impliquées fortement afin de livrer des prestations à la hauteur des attentes du sport de haut niveau.

GARANTIR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ PHYSIQUE DES COLLABORATEURS

La priorité de Spartner est de garantir la sécurité et la santé physique des collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

L'ensemble de notre politique sécurité et santé a été revu et nous avons défini un responsable au sein du CSE en charge du suivi des indicateurs de performance et du suivi du plan d'actions décidé en accord avec la direction.

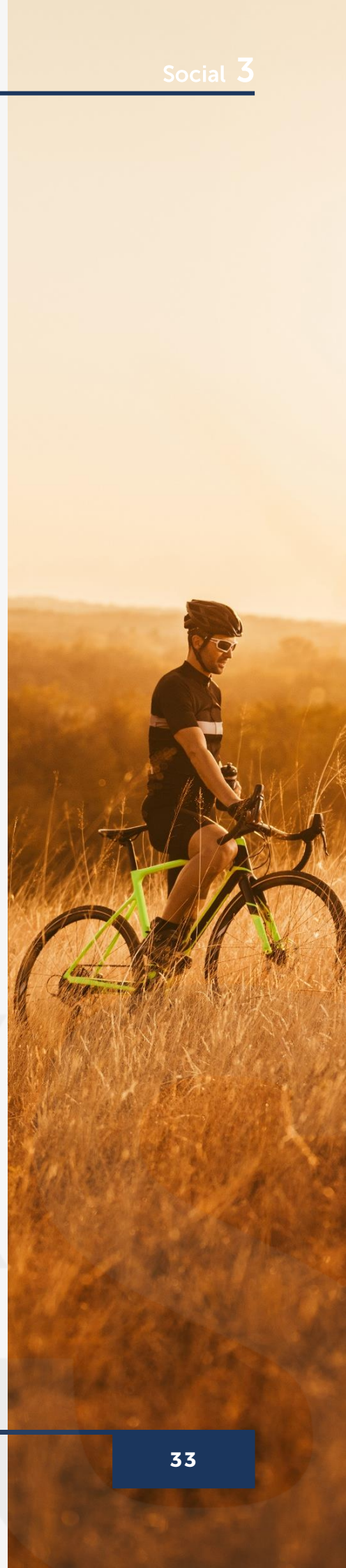
C'est avec cet objectif en ligne de mire que nous allons entamer dans les mois qui viennent des formations sur ces sujets. Que ce soit en prévention des risques au bureau ou sur nos événements, chaque collaborateur sera formé afin de conforter les bonnes pratiques à suivre.

Une communication visuelle dans les bureaux et digitale sur nos plateformes permettra aussi de rappeler les principes clés de prévention et à ce titre des formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) seront planifiées en 2021. Un budget sera alloué afin de former des référents aux premiers secours dans nos différents bureaux.

En complément de la prévention sécurité et santé, nous souhaitons promouvoir la pratique du sport à travers notre politique « Sport et Bien-être ». Notre volonté est de faciliter l'accès aux activités sportives régulières de nos équipes en subventionnant celles-ci. Notre choix s'est porté sur l'application Gymlib qui sera déployée dans l'entreprise dans le courant de l'année 2021.

Notre politique inclut aussi l'organisation d'activités sportives de groupes, qui malheureusement dans le contexte de la COVID-19 de 2020 n'ont pu avoir lieu. Le dernier est porté sur le bien-être de nos collaborateurs par l'intervention régulière de partenaires venant animer des séances portant sur ce sujet. Pour 2021, il est prévu d'organiser des séances de réflexologie dans notre bureau de Lyon.

L'ensemble des activités sport et bien-être menées ainsi que l'absentéisme et l'accidentologie sont suivis dans notre Dashboard RSE.



ÊTRE VIGILANT SUR LA SANTÉ MENTALE ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION DES COLLABORATEURS

Un engagement fort de l'entreprise est porté sur la santé mentale et le droit à la déconnexion des collaborateurs.

La charte Spartner prévoit le droit à la déconnexion qui fait l'objet d'une formation et communication régulière. Le respect de cette charte est intégré dans les objectifs de nos directeurs qui sont donc garants des bonnes pratiques de nos équipes en la matière.

Nous avons de plus souhaité développer la flexibilisation du travail en définissant une charte de télétravail qui sera déployée en 2021. Celle-ci permettra à tout collaborateur respectant les critères d'éligibilité de pouvoir bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine.



6,86%

pourcentage
absentéisme déclaré en
tant qu'arrêt maladie

OBJECTIF 2021



70 %

des collaborateurs
éligibles bénéficient du
télétravail

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PERSONNELLES DE CHAQUE COLLABORATEUR

Spartner souhaite développer son capital humain. Cela passe par le développement des compétences personnelles de chaque collaborateur dès leur arrivée dans l'entreprise et par le partage des expertises

C'est pourquoi, nous avons souhaité, en 2020, lancer un grand programme de formation de nos équipes sur 2 axes :

- Le développement des compétences métiers
- L'accompagnement aux techniques de management.

Ainsi 62% des collaborateurs ont été formés en 2020. Nous consoliderons ce travail par une politique de formation formelle qui sera mise en place fin 2021 et déployée dans sa globalité en 2022.

Par ailleurs, dans le cadre du process « onboarding », chaque collaborateur intégrant l'entreprise a pu bénéficier d'une formation associée à son métier. En moyenne, celle-ci dure 1 à 2 jours pleins et se poursuit ensuite en continue durant toute sa carrière.

En 2021, nous avons pour objectif de reformaliser nos outils et pratiques d'accueil des collaborateurs et y intégrer des formations de sensibilisation sur les sujets de la responsabilité sociétale et environnementale, de santé et sécurité, d'éthique et de bonne conduite.

Nos collaborateurs ont des talents et nous valorisons le partage et l'entraide dans l'entreprise. Ainsi, lors des entretiens annuels, nous avons mis en place un recueil des compétences et des talents forts de nos collaborateurs afin de créer un pôle d'experts qui viendront accompagner à partir de 2021 les équipes sur différents sujets (IT, projet, linguistique, sportif...).

CHIFFRES CLÉS 2020



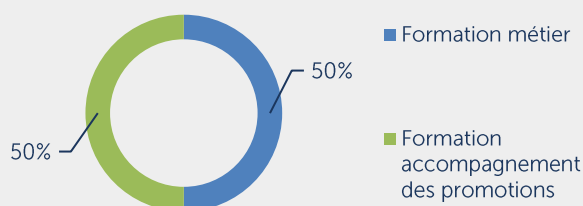
62 %

des collaborateurs ont suivi une formation



2 jours

est la durée moyenne de formation





PRIVILÉGIER LA PROMOTION ET LA MOBILITÉ INTERNES

Cette politique de formation et développement personnel sera un tremplin à notre engagement suivant qui concerne la priorisation de la promotion et de la mobilité interne.

Dans le cadre des entretiens annuels dont 100% des collaborateurs bénéficient, chaque collaborateur pourra indiquer ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

Prenant en compte ces éléments, les managers et directeurs proposeront toujours en priorité les offres de postes à nos équipes en interne.

Tout collaborateur pourra postuler et toutes les candidatures seront étudiées et les entretiens menés.

Ce processus de recrutement a été formalisé dans notre charte pour un recrutement inclusif et non discriminant.



100%
des collaborateurs
bénéficient d'un entretien
annuel



8,9%
des collaborateurs ont
été promu en interne

FAVORISER UNE ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL CONVIVIALE ET DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'AVANTAGES SOCIAUX

Depuis 2018, chaque bureau bénéficie d'un « Happiness Manager » en charge de l'animation des activités sociales et événementielles. Que ce soit par un accueil convivial des nouveaux collaborateurs autour d'un petit déjeuner, l'organisation de soirées thématiques régulières ou d'activités sportives de groupe, nos « HM » veillent à favoriser une ambiance positive.

L'entreprise a par ailleurs investi dans l'amélioration des conditions de travail des équipes au travers d'une relocalisation dans des bureaux plus spacieux dans le centre de Paris, l'agencement des locaux et des postes de travail. Nous avons de plus investi sur la qualité des outils informatiques (ordinateurs portables plus légers et moins volumineux, doubles écrans pour tous les postes lyonnais). Cette amélioration des postes de travail va se prolonger sur les années à venir de manière continue grâce à un budget défini.

Nous avons cependant le souhait de développer sur 2021 et 2022 de nouveaux avantages, notamment en lien avec nos objectifs de responsabilité environnementale et de bien-être par le sport. Spartner aura tout de même investi au sein de ses bureaux en offrant le café et thé à toutes ses équipes et mis en place une offre de rachat du matériel de téléphonie des flottes renouvelées.



25,5%
des collaborateurs ont
bénéficié de l'offre
téléphonie 2^{ème} main



CHAPITRE

4

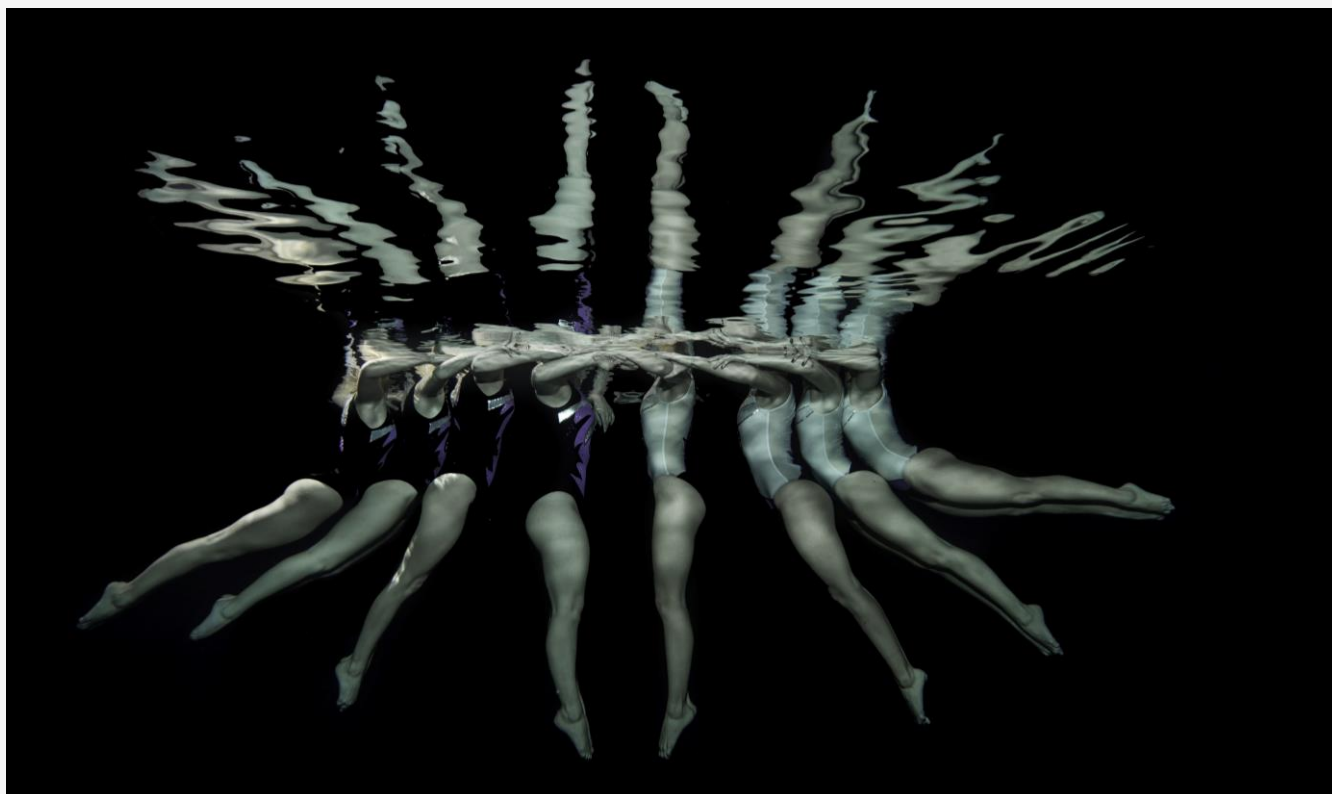
SOCIÉTAL

NOUS ENGAGER AFIN DE CONTRIBUER À UN MONDE DU SPORT
INCLUSIF

Renforcer notre contribution au monde associatif
Agir pour l'insertion des jeunes dans la filière sport
Favoriser l'égalité entre les sexes



NOUS ENGAGER AFIN DE CONTRIBUER À UN MONDE DU SPORT INCLUSIF



LE SPORT TIRE SES ATOUTS
DES FEMMES ET DES HOMMES
QUI LE COMPOSENT.

Intégrer dans notre univers des profils pluriels, des anciens sportifs mais aussi des personnes provenant d'autres secteurs. Donner leur chance à des jeunes mais aussi des moins jeunes, mixer les personnalités et les parcours pour apporter de la richesse et de la force à tous, sont des lignes directrices qui nous animent tous les jours.



RENFORCER NOTRE CONTRIBUTION AU MONDE ASSOCIATIF

L'IMPLICATION DE BÉNÉVOLES FAIT PARTIE INTÉGRANTE DU SUCCÈS DES GRANDS ÉVÈNEMENTS SPORTIFS.

Nous impliquons de nombreux passionnés qui interviennent bénévolement dans les missions qui nous sont confiées et nous nous engageons à toujours défrayer ceux-ci.

Afin de renforcer notre contribution au monde associatif, il a été décidé de donner ½ journée par collaborateur et par an afin de participer à des actions en lien avec notre projet d'entreprise.

Ainsi, Spartner proposera à ses équipes d'intervenir sur deux axes :

- Des actions environnementales locales dans les villes où ses bureaux sont situés
- Des actions auprès de la jeunesse afin de partager les valeurs du sport dans le cadre des grands événements sportifs que nous organisons en lien avec nos partenaires et clients

Engagé dans sa gestion énergétique, Spartner est devenu sociétaire de Enercoop, coopérative pionnière dans la fourniture d'énergie verte.



Nous avons aussi souhaité aider les clubs sportifs à faire face aux difficultés rencontrées pendant la période de fermeture liée à la crise sanitaire de 2020. C'est à travers l'initiative « Soutiens ton club » lancée par le Ministère des Sports en juillet 2020, que notre contribution a permis à certains de nos clubs sportifs de se réinventer et assurer une qualité d'accueil à leurs adhérents dès le début du déconfinement.

www.soutienstonclub.fr

Enfin, nous avons souhaité contribuer à des projets environnementaux à travers une collaboration qui débutera en 2021 avec 1% for the Planet.

AGIR POUR L'INSERTION DES JEUNES DANS LA FILIÈRE SPORT

Notre position d'acteur majeur de l'organisation de grands événements sportifs nous donne un réel levier afin d'**agir pour l'insertion des jeunes dans la filière sport**.

C'est pourquoi nous avons une volonté d'impliquer régulièrement des stagiaires au sein de nos activités, sur des postes à responsabilités et avec une volonté de concrétiser cette première expérience par un recrutement.

L'ensemble de nos stagiaires bénéficient d'un suivi managérial.

Le respect de notre protocole d'accompagnement des stagiaires est intégré aux objectifs de performance de nos managers.

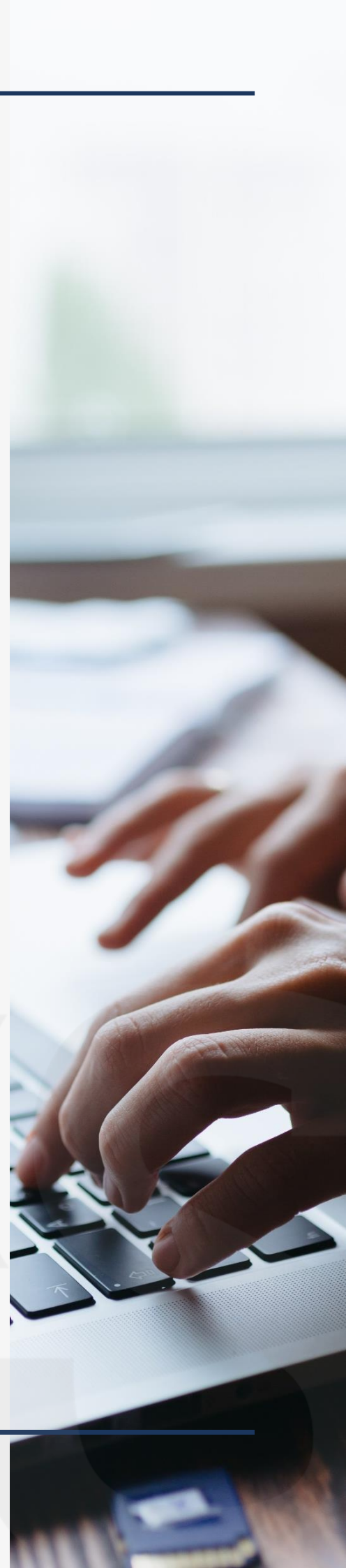
Chaque stagiaire bénéficie notamment d'un entretien de fin de stage formel.



23,2%
des collaborateurs embauchés à plein temps sont des anciens stagiaires



4
stagiaires ont été embauchés à temps plein depuis 2 ans



FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

L'analyse menée grâce à l'outil de calcul de notre index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes, INDEX EGAPRO, a conforté notre politique égalitaire dans la gestion des salaires.

Cependant, afin de consolider cette position, nous avons formalisé notre charte pour un recrutement inclusif et non discriminant s'appliquant à nos recrutements directs et à nos partenaires en charge des recrutements. Nous révisons nos offres d'emploi afin de nous assurer que celles-ci sont accessibles à toutes et tous.

Le respect de cette charte fait partie des objectifs de performance de nos managers et directeurs. Notre grille des salaires par fonction, en cours de création, viendra cadrer cette démarche pour nos futurs recrutements.



85

est le nombre de points maximum disponibles que Spartner a obtenu au calcul d'INDEX EGAPRO



58%

des effectifs sont des femmes



50%

des directeurs sont des femmes



CHAPITRE

5

ENVIRONNEMENTAL

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Agir pour un monde du sport plus responsable et contribuer à la neutralité carbone

Agir activement à limiter, réduire et à terme compenser notre empreinte carbone



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR



CET ENJEU EST CENTRAL
DANS NOTRE STRATÉGIE DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE.

Au même titre que nos clients, nous souhaitons agir pour un monde du sport plus responsable et contribuer à la neutralité carbone.

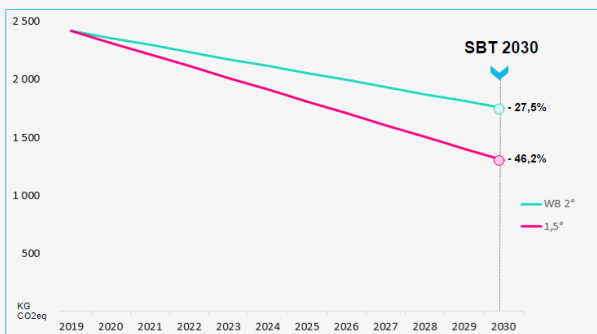
AGIR POUR UN MONDE DU SPORT PLUS RESPONSABLE ET CONTRIBUER À LA NEUTRALITÉ CARBONE

Accompagnés par le cabinet UTOPIES, nous avons réalisé notre première analyse du Bilan Carbone® Spartner.

Celle-ci est basée sur notre dernière année de référence pré Covid-19, 2019. Nous mènerons cette étude annuellement et pourrons ainsi suivre grâce à notre dashboard environnemental les avancées.

Grâce à cette étude, nous avons désormais connaissance de notre impact, qui est estimé à 9,13 Tonnes CO2 équivalent. L'étude est disponible sur notre site internet, section « engagement ».

Nous avons pour objectif de réduire d'ici à 2030 notre empreinte carbone à hauteur de 46,2% sur les scopes 2 (Consommation d'énergie des bureaux) et 3 (Activités et bureaux). Cet objectif est basé sur les méthodes SCIENCE BASED TARGETS (SBT), qui guident les entreprises dans leur volonté de fixer des objectifs cohérents avec la trajectoire WB 2°C et 1,5°C et le respect du budget carbone mondial.



Cette étude nous montre que 96% de notre empreinte carbone est liée à nos activités commerciales. Il est donc impératif d'adresser ce sujet avec nos parties prenantes et trouver ensemble des solutions plus responsables de gestion des déplacements et d'organisation des grands événements sportifs.

CHIFFRES CLÉS 2019



9,13 tonnes
ce chiffre correspond à notre impact de CO2



46,2%
objectif de réduction de notre empreinte carbone d'ici 2030



96%
de notre empreinte carbone est liée aux activités commerciales



AGIR ACTIVEMENT À LIMITER, RÉDUIRE ET À TERME COMPENSER NOTRE EMPREINTE CARBONE

Outre le travail à mener avec nos clients, nous agissons et continuerons **d'agir activement à limiter, réduire et à terme compenser notre empreinte carbone.**

Notre pôle RSE, accompagné des Green Managers en place dans chaque bureau mènent ces projets activés depuis 2018. Que ce soit à travers des workshops de sensibilisation aux enjeux climatiques menés lors des cafés com, par de l'affichage dans nos bureaux concernant la consommation d'énergie et d'eau, ou la sensibilisation et l'affichage au tri des déchets, nos Green Managers sont impliqués au quotidien à faire vivre cet engagement.

Compte tenu de notre activité, le travail sur la responsabilisation de nos équipes dans le cadre des déplacements était nécessaire. Nous sommes dotés d'une politique de déplacement responsable. Chaque collaborateur s'est vu attribuer un objectif de respect de cette politique dans son analyse de la performance.

Nous travaillons avec nos bailleurs à l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bureaux et avons fait le choix d'un fournisseur 100% énergie verte, Enercoop.

L'officialisation du télétravail, associée à une volonté d'accessibilité par les transports en commun de nos bureaux, et la subvention par l'entreprise des abonnements à des moyens de transport respectueux de l'environnement, devraient aussi permettre la réduction de notre empreinte liée aux déplacements de nos collaborateurs.

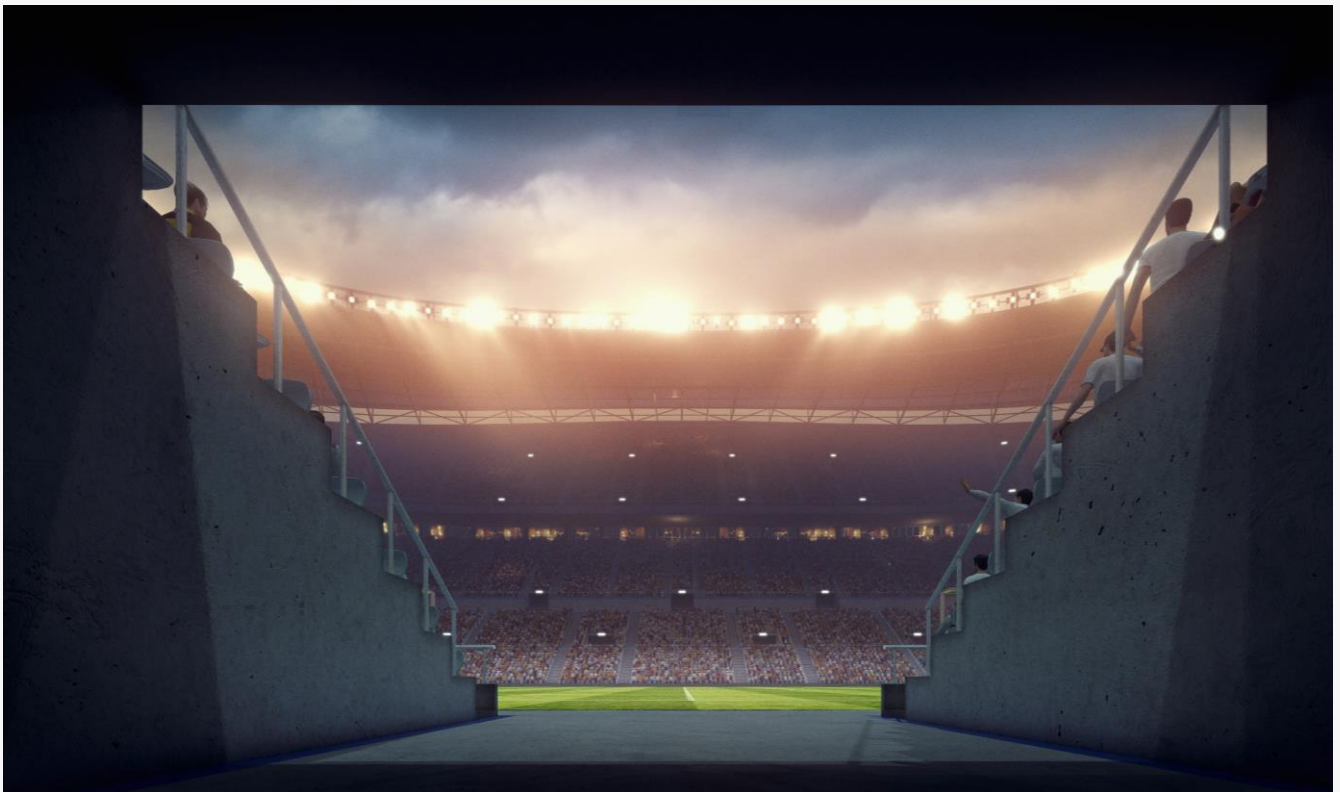
Conscients de l'impact des fournitures électroniques, informatiques et de téléphonie, nous cherchons à allonger la durée d'utilisation au maximum et nous nous interdisons la destruction de celles-ci une fois devenues obsolètes. Un programme 2^{ème} main à destination de nos collaborateurs puis du tissu associatif est mis en place de manière systématique, à chaque vague de renouvellement de notre matériel informatique.





CONCLUSION





LA DÉMARCHE INITIÉE EN 2020 PAR SPARTNER N'EST QUE LE DÉBUT D'UN ENGAGEMENT DANS LA DURÉE DE SES COLLABORATEURS ET DE TOUTES SES PARTIES PRENANTES.

C'est à l'initiative de ses collaborateurs que Spartner s'est lancé dans une démarche RSE volontariste.

Tous les travaux initiés depuis quelques années et qui ont connu une accélération en 2020 ne sont que les préliminaires d'un long chemin qui doit conduire Spartner à contribuer fortement pour que le monde du sport agisse de manière responsable.

ANNEXES



Annexe 1

Les enjeux, tous abordés au sein du présent rapport, viendront nourrir l'évolution de la stratégie RSE ainsi que le dialogue avec les parties prenantes et l'analyse des risques extra-financiers présentée ci-dessous.

Thèmes	Identifications des risques	Politique et actions mises en œuvre	Indicateurs de performance
Les risques réglementaires	<ul style="list-style-type: none"> Fiabilité et sécurité des données financières Respect des réglementations liées au droit du travail Confidentialité des données informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Création de la fonction de secrétaire général Définition d'une procédure de contrôles financiers Séparation de fonction pour la validation et l'émission de paiements Accès limité aux logiciels de comptabilité au personnel Accès limité aux cartes de crédit ou de retrait au personnel approprié. Mise en place du C.S.E Mise à jour des contrats de travail Mise à jour du règlement intérieur Procédure de protection des systèmes informatiques par mot de passe Mise en place de notre politique RGPD 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du nombre d'attaques informatiques Suivi des mises à jour mot de passe par logiciel
Les risques liés à l'éthique des affaires	<ul style="list-style-type: none"> Respect de la loi Sapin Respect des droits de l'homme auprès de nos fournisseurs Lutte contre les détournements 	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une charte éthique, de bonne conduite et charte anti-corruption à destination de nos collaborateurs, clients et fournisseurs Mise en place d'une procédure lanceur d'alerte Mise en place d'un référent conformité (secrétaire général) Mise en place d'un sondage de satisfaction client et fournisseurs (Baromètre commercial) Vérification /audit aléatoires des fournisseurs Procédure de protection des systèmes informatiques par mot de passe 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du nombre d'alertes reçues par le référent conformité Suivi des résultats du baromètre commercial % des équipes formées au sujet de l'éthique des affaires % des clients ayant signé la charte % des fournisseurs ayant signé la charte
Les risques liés au management des équipes	<ul style="list-style-type: none"> Lutte contre la discrimination et le harcèlement Lutte contre les inégalités Gestion de l'intégration des collaborateurs et leur développement 	<ul style="list-style-type: none"> Conduite de l'étude d'égalité Index EGAPRO Formalisation d'une politique de recrutement anti-discriminante Mise à jour des fiches de poste des Managers afin d'intégrer ces notions refonte du process "Onboarding" et formation collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi indicateur Index EGAPRO % de femmes dans l'entreprise par niveau hiérarchique % de collaborateurs formés à la politique de recrutement inclusif et non discriminant % de collaborateurs ayant reçu une formation à leur arrivée % des directeurs ayant des objectifs RSE dans leur variable annuel
Les risques liés aux engagements contractuels de prestations de service	<ul style="list-style-type: none"> Non ou mauvaise exécution des prestations contractualisées avec nos fournisseurs Responsabilité en cas d'accident dans le cadre des prestations contractualisées Non-respect des engagements éthiques sur le plan social et financier Non-respect des engagements contractuels de nos clients 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des contrats commerciaux de prestations (clients et fournisseurs) Déploiement d'un protocole d'ouverture de comptes fournisseurs Renforcement de nos procédures d'audit des prestataires Renforcement de nos process de recouvrement en interne Redéfinition de nos protocoles de suivi qualité Redéfinition de nos mécanismes de récolte des plaintes 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi de notre score client et fournisseur dans le cadre du baromètre commercial Suivi hebdomadaire de nos encours clients
Les risques liés à la santé et à la sécurité de nos équipes	<ul style="list-style-type: none"> Prévention et gestion des accidents sur événements en France et à l'international Risques liés au télétravail Droit à la déconnexion Gestion du stress et de la sédentarité Risques liés au harcèlement 	<ul style="list-style-type: none"> Redéfinition de notre procédure de couverture lors des déplacements à l'international Mise en place d'une charte de télétravail et d'une communication sur les bonnes pratiques Définition d'une charte du droit à la déconnexion Mise en place d'une référent Santé et sécurité au sein du C.S.E mise en place d'un suivi absentéisme et accidentologie Mise en place d'une politique bien-être et sport Action de communication régulière sur les bonnes pratiques sécurité et santé Mise en place d'un baromètre social (Satisfaction collaborateurs) Feedback 360° incluant le N+2 pour les entretiens annuels 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accidents du travail déclarés % de collaborateurs formés aux risques liés aux métiers de l'événementiel % des collaborateurs considérant que l'entreprise respecte le droit à la déconnexion % des collaborateurs ayant des objectifs RSE dans leur variable annuel
Les risques liés à l'impact environnemental de nos opérations	<ul style="list-style-type: none"> Impact environnemental de nos bureaux Pollution générée par les déplacements de nos équipes Pollution générée par les événements et déplacements organisés pour nos clients 	<ul style="list-style-type: none"> Etude d'impact réalisée par un cabinet Définition de notre stratégie de management environnemental Travail avec nos bailleurs pour l'amélioration de l'efficacité environnementale de nos locaux Mise en place de green managers dans nos bureaux Mise en place d'un fournisseur d'électricité verte (ENERCOOP) Mise en place d'une politique de Tri-sélectif Sensibilisation aux enjeux via notre newsletter Mise en place d'une politique de déplacement responsable Subvention des abonnements aux transports en commun et aux moyens de déplacement à faible émission Travail sur la mise à disposition de manière transparente des émissions générées à destination de nos clients 	<ul style="list-style-type: none"> % de réduction de l'empreinte carbone vs N-1 % des achats d'électricité provenant de ressource renouvelable % de réduction de consommation d'énergie % de réduction de consommation d'eau % de réduction de production de déchets % de collaborateurs formés sur les enjeux environnementaux

ANNÉE 2020

Taux de participation 94%

43

24

19

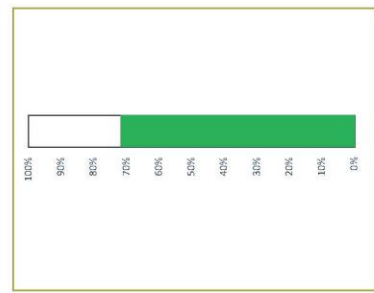
26-30 ans

20

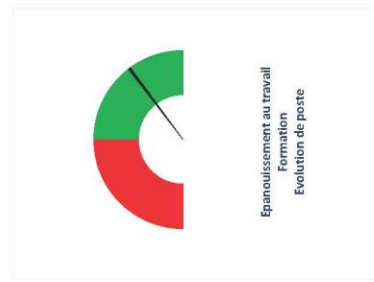
23

Lyon Paris

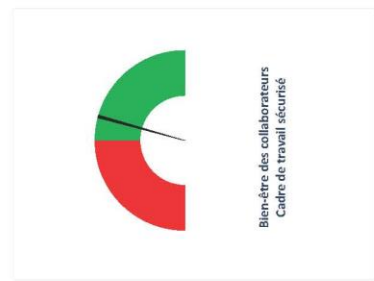
SATISFACTION GENERAL
NOTE GLOBALE DU BAROMETRE SOCIAL



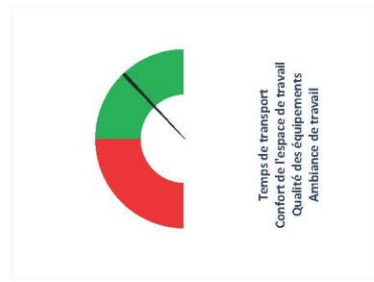
DEVELOPPEMENT PERSONNEL
Objectif 90 %
Note baromètre 79 %



BIEN-ETRE & SECURITE
Objectif 90 %
Note baromètre 58 %



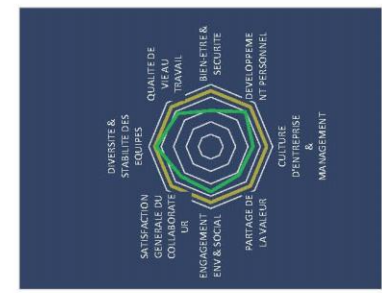
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
Objectif 90 %
Note baromètre 75 %



DIVERSITE & STABILITE DES EQUIPES
Objectif 90 %
Note baromètre 88 %



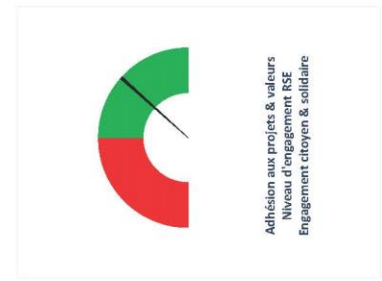
ANALYSE DU BAROMETRE SOCIAL 2020



SATISFACTION GENERALE DU COLLABORATEUR
Objectif 90 %
Note baromètre 68 %



ENGAGEMENT ENV & SOCIAL
Objectif 90 %
Note baromètre 73 %



PARTAGE DE LA VALEUR
Objectif 90 %
Note baromètre 65 %



CULTURE D'ENTREPRISE & MANAGEMENT
Objectif 90 %
Note baromètre 68 %



2. Social

1. Gouvernance

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Garantir la santé physique des collaborateurs	100%	0%
Nombre d'accidents du travail déclarés	0	1

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Juste partage de la valeur	1-5	4-8
Limites les écarts de salaires	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Vieillesse, sur la santé mentale, et la droit à la déconnexion	0%	7%
% d'absentéisme délégués en tant qu'agent maladie	76%	70%
% des collaborateurs éligibles bénéficiant effectivement du télétravail	80%	66%
% des collaborateurs considérant que l'entreprise respecte le droit à la déconnexion	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Assurer une qualité de dialogue avec les parties prenantes	90%	83%
Satisfaction des collaborateurs au baromètre sur la qualité du dialogue	NC	NC
Satisfaction des clients au baromètre sur la qualité du dialogue	NC	NC
Satisfaction des fournisseurs au baromètre sur la qualité du dialogue	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Développement des compétences du personnel	100%	50%
% des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation à leur arrivée	50%	57%
% des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation dans l'année	0,40%	0,26%
% de la masse salariale dédiée à la formation sur l'exercice	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Garantir une éthique des affaires	100%	0%
% des équipes formées au sujet de l'éthique des affaires	0%	0%
% des clients ayant signé la charte	0%	0%
% des fournisseurs ayant signé la charte	0%	0%

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Promouvoir et accompagner la mobilité interne	10%	9%
% de collaborateurs ayant reçu une promotion dans l'année	100%	100%
% de collaborateurs formés dans le cadre de leur promotion	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Garantir l'excellence opérationnelle	100%	NC
Score clients au baromètre commercial sur notre excellence opérationnelle	NC	NC
Score fournisseurs au baromètre commercial sur notre excellence opérationnelle	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Favoriser une atmosphère positive de travail	90%	90%
% de collaborateurs se déclarant satisfaits de l'atmosphère de travail	<10%	13%
Turnover en % des équipes	NC	21%

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Intégrer la performance RSE dans la rémunération	100%	100%
% des directeurs ayant des objectifs RSE dans leur variable annuelle	65%	0%
% des collaborateurs ayant des objectifs RSE dans leur variable annuelle	0%	0%

4. Environnemental

3. Sociétal

Objectif	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Développer une offre de services dédiée à la réduction de l'empreinte Carbone	5%	0%
% du IMx "35" dans notre Chiffre d'Affaires Global	NC	0%

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Contribution au monde associatif et environnemental	0,15%	0,10%
% du Chiffre d'Affaires attribué à des dons associatifs	19 000 €	13 000 €
Montant des dons aux associations environnementales via le 1% for the Planet ou autres	8 000 €	8 000 €
% de collaborateurs ayant pris des congés payés afin de faire du bénévolat (Max 0,5 jour par an)	50%	0%
Nombre d'heures de bénévolat réalisées par les collaborateurs	120	0

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Promouvoir les enjeux environnementaux	80%	0%
% de clients actifs ayant signé notre Charte éthique et environnementale	80%	0%
% de fournisseurs actifs ayant signé notre Charte éthique et environnementale	1	0
Nombre d'événements organisés autour du climat / grands événements sportifs	12	0
Nombre de publications sur nos réseaux sociaux sur ces sujets	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Agir pour l'insertion dans le secteur du sport	5	5
Nombre de stagiaires dans l'entreprise cette année	1	1
Nombre de stagiaires recrutés cette année	0	0

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Agir activement à la réduction de notre empreinte carbone	NC	NC
Tonnage d'émission de GES	NC	9131
% de réduction de l'empreinte carbone vs N-1	NC	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Promouvoir la diversité au sein politique non discriminatoire et inclusive	50%	50%
% de femmes dans l'entreprise par niveau hiérarchique	50%	50%
Direction	50%	50%
Collaborateurs	0%	0%
% de collaborateurs formés à la Politique de recrutement inclusif et non discriminant	100%	0%
% de fournisseurs intégrés sur l'égalité P/H	100%	0%

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Mesurer régulièrement et publier notre empreinte carbone	100%	100%
% des achats d'électricité provenant de ressource renouvelable	10%	NC
% de réduction de consommation d'énergie	10%	NC
% de réduction de consommation d'eau	10%	NC
% de réduction de production de déchets	10%	NC

Objectif N	Suivi de l'évolution	
	2020	2019
Agir pour l'insertion dans le secteur du sport	5	5
Nombre de stagiaires dans l'entreprise cette année	1	1
Nombre de stagiaires recrutés cette année	0	0

RES







SPARTNER
SPORTS SOLUTIONS MAKERS

