

A close-up photograph of a person's hands holding a worn, textured ball, possibly a volleyball or a similar sports ball. The person is wearing a white shirt that is stained with dark, muddy marks. The background is dark and out of focus.

SPARTNER TRAVEL S'ENGAGE

RAPPORT 2022 – 2023
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE





**SPARTNER
TRAVEL**

Les informations contenues dans ce rapport couvrent l'ensemble des activités de Spartner SAS, marque du groupe SSM, durant les exercices allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023

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'efficienne opérationnelle, l'inclusion sociale et la contribution à la neutralité carbone ».







SOMMAIRE

1

SPARTNER ET LE
DÉVELOPPEMENT 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

Présentation

Chiffres clés de 2022 et de 2023

Structure de l'actionnariat

Notre offre de service

La gouvernance de Spartner

SPARTNER ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Gouvernance RSE

Charte des engagements

L'impact de Paris 2024 et l'évolution de notre offre



ÉDITORIAL

Ces deux dernières années ont été marquées par une intensification des activités de Spartner et une augmentation significative des effectifs. Conjuguer ce fort développement avec la mise en œuvre de nos ambitions en matière de responsabilité sociale est un challenge que nous avons décidé de relever !

L'enjeu est double pendant une période de recrutements intense. D'une part l'objectif est d'intégrer des talents qui partagent nos valeurs. D'autre part nous avons une responsabilité de transmission et de diffusion de bonnes pratiques et de modes opératoires responsables aux nouveaux-elles collaborateur.rice.s.

Une nouvelle étape dans l'évolution de notre modèle d'entreprise a été franchie, avec la proposition faite aux salariés d'entrer au capital de SSM en 2023 : plus de 40% des salarié.e.s sont désormais actionnaires, symbole de la confiance mutuelle et réciproque !

Il en va de même pour le développement de l'activité : on se doit d'être exigeants dans la sélection et la mise en œuvre des projets en cohérence avec nos engagements et de réussir à mettre en place notre approche.

Ce travail de fond s'appuie sur des convictions qui se renforcent chaque jour. Je suis en effet persuadé que les entreprises, quelles que soient leur taille et leur secteur d'activité doivent aujourd'hui être des acteurs de la transformation du monde actuel. Gagnons à être meilleurs et agissons pour un monde du sport plus responsable, c'est ce qui guide chaque jour nos choix.

Nous sommes conscients que l'urgence climatique s'intensifie et que les ressources se raréfient. Les conséquences du dérèglement climatique sont d'ores et déjà palpables. Le sport est à la fois responsable et

victime du dérèglement climatique.

L'important est de garder à l'esprit que plus nous réaliserons des efforts aujourd'hui, plus les générations futures pourront également connaître les joies du sport, et pourront profiter de ce que le sport apporte.

Paris 2024 est synonyme pour nous d'exigence en matière sociale et environnementale : nos projets seront un accélérateur de nos savoir-faire en la matière. Une partie de l'héritage pour nous et le secteur résidera dans ces nouvelles pratiques

Nous restons humbles devant le chemin qu'il nous reste collectivement et individuellement à parcourir. C'est en remettant du cœur à l'ouvrage avec constance et détermination, en nous questionnant à chaque instant sur les décisions que nous prenons, que nous pourrons, avec l'ensemble de nos parties-prenantes (actionnaires, collaborateur.rice.s., clients, fournisseurs, autres acteurs) faire en sorte d'avoir un impact significatif et positif sur notre écosystème. Nous essayons d'appliquer ces principes tous les jours.

En agissant, chacun.e à notre échelle, nous contribuerons à créer ce cercle vertueux. Spartner et ses collaborateur.rice.s sont inscrit.e.s dans cette dynamique d'amélioration, dont le monde du sport a de plus en plus besoin.

NOTRE BUT

Nous voulons assumer notre rôle dans le défi à venir : utiliser le sport pour créer de la valeur économique, de l'utilité sociale, limiter l'empreinte écologique et partager les solutions avec la société dans son ensemble.

SPARTNER TRAVEL

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.

Passionné.e.s par le sport et les émotions qu'il peut procurer, nous pensons que l'excellence opérationnelle permet de sublimer le spectacle sportif. Nous travaillons auprès de tous les acteurs impliqués dans les événements 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 éprouvé, mais aussi la définition éclairée des priorités pour privilégier l'essentiel.

Initialement spécialiste de l'organisation du déplacement, notre long parcours nous a permis de côtoyer tous types d'acteurs et d'événements, et ainsi d'acquérir une vision globale des enjeux de l'événementiel 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 événements, de leur conception à leur pérennisation en prenant en compte l'ensemble des risques et des opportunités.

Les années 2022 et 2023 ont été l'occasion de mettre en application l'ensemble de ces nouvelles compétences au service d'événements à rayonnement international.

CHIFFRES CLÉS DE 2023



75

Collaborateur.rice.s.

(76 : référence 2022)



3

sites



32

Lyon

(30 : référence 2022)



28

Paris

(27 : référence 2022)



15

L'Isle-Jourdain

(8 : référence 2022)



+1500

Déplacements par an



450

Evènements couverts
en 2023



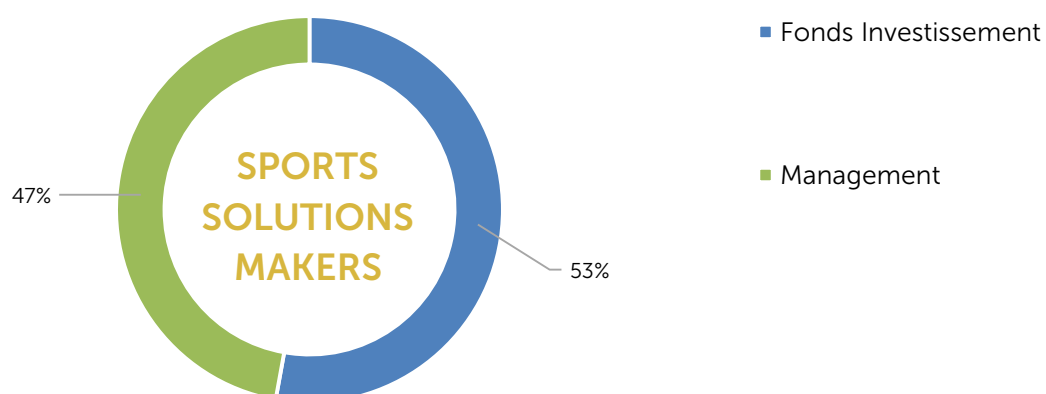
+800

Clients

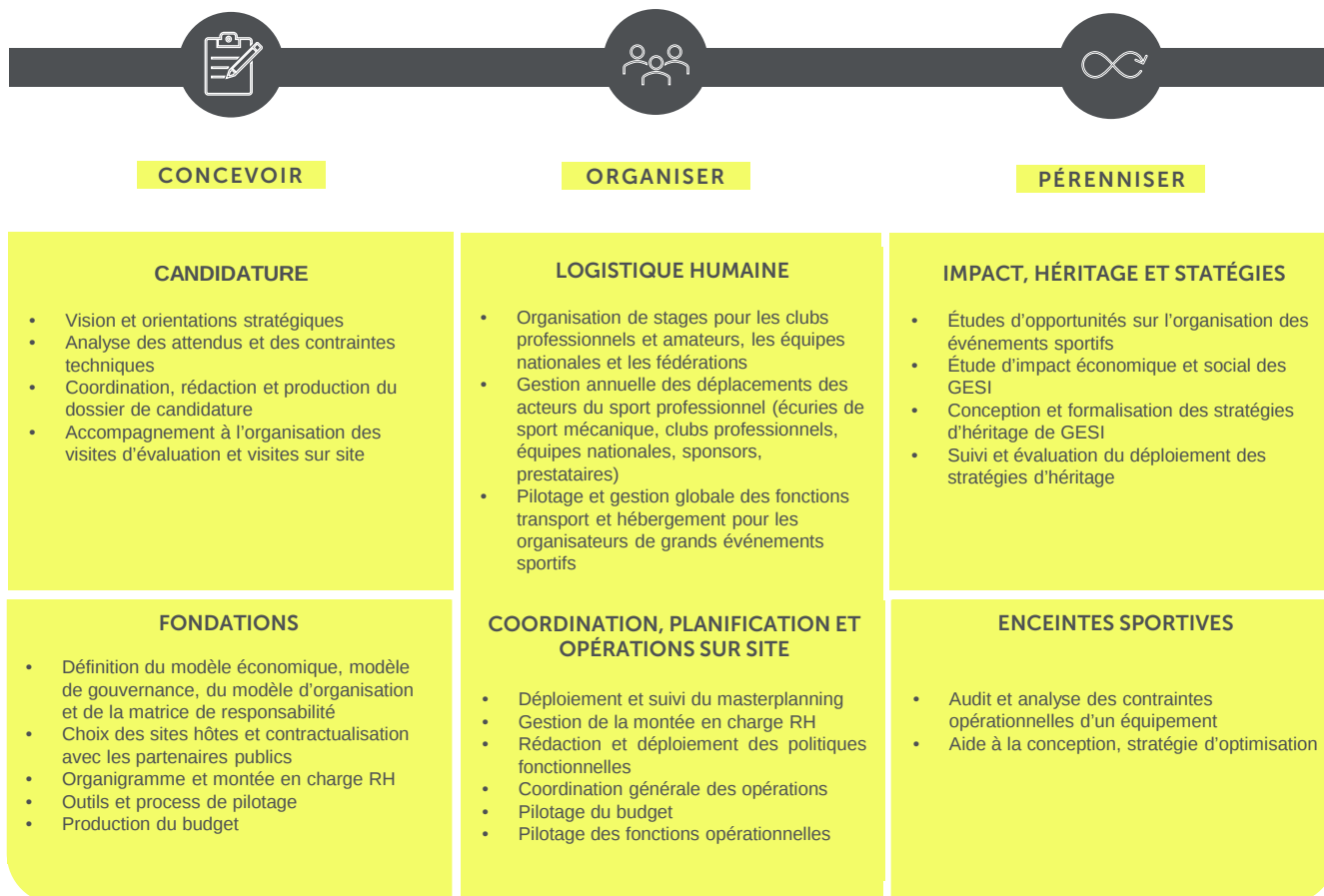


Spartner est une filiale appartenant à 100% au groupe Sports Solutions Makers (ci-après nommé SSM). Ce groupe est détenu majoritairement par un fonds d'investissement Français engagé dans les démarches RSE. Le reste du capital est détenu par les managers et salariés de la société.

STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT de SSM au 31/12/2023



NOTRE OFFRE DE SERVICE



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

GOUVERNANCE

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

Spartner s'est fixée la mission suivante : "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 la neutralité carbone".

Pour veiller au respect et au déploiement opérationnel de cette mission, nous avons mis en place plusieurs instances pour sonder les avis et recueillir la participation de chacun.e. Elle peut ainsi raisonner dans l'ensemble des strates de la hiérarchie et dans nos échanges avec les actionnaires.

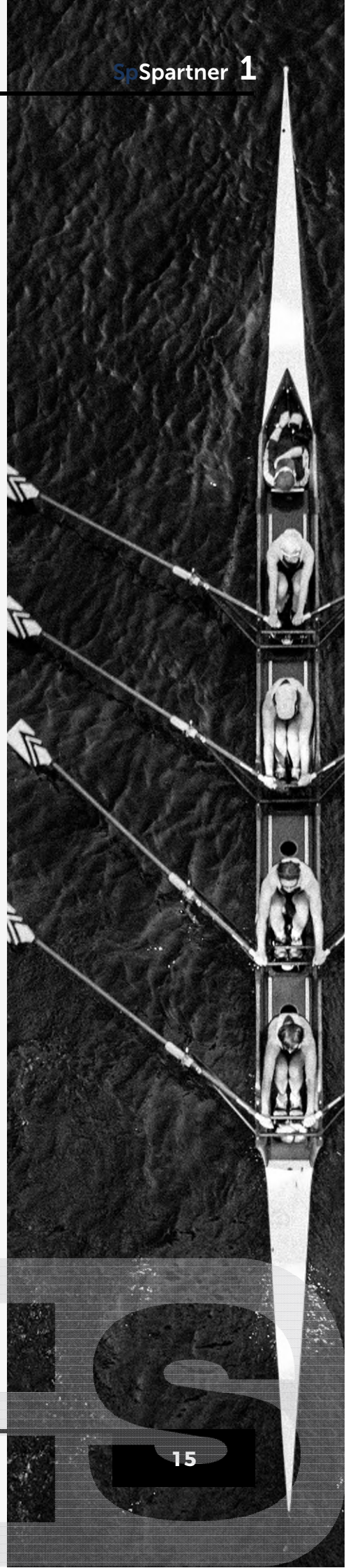
La mise en place d'un CSE doté de moyens a été un facilitateur de la bonne gouvernance d'entreprise, aligné avec les meilleures pratiques de gestion d'entreprises.

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

- 1 réunion managers tous les 15 jours
- 1 réunion collaborateur·rice·s tous les trimestres appelée « Café Com » qui permet d'évoquer de nombreux sujets liés à l'entreprise, aux chiffres, les axes d'améliorations, les nouveautés RH, QVT et bien-être...
- Réunion trimestrielle avec les Directeurs "Management Committee"
- Des séminaires intra-BU et 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 ; il en va de leur avenir et de l'acceptation par la société.

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 l'optimisation des efforts de réduction d'impact carbone.

GOUVERNANCE RSE

Depuis 2020 un long chemin a été parcouru par l'ensemble des collaborateurs.e.s. impliqué.e.s dans la définition et le déploiement de la stratégie RSE de Spartner.

En effet, cette même année le comité de surveillance a validé les deux enjeux majeurs décrits ci-dessous et les sept objectifs qui leurs sont associés.

Par la suite, c'est en 2021 que le pôle RSE a pris le relais pour la formalisation des engagements, la création et l'exécution du plan d'action.

L'ensemble de ces travaux étant porté par la volonté du Président, soutenue par les actionnaires et l'ensemble des parties prenantes de notre écosystème.

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'événementiel 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.

En 2021 et 2022, nous avons initié une démarche de certification B-Corp, label international permettant d'évaluer les bonnes pratiques d'une entreprise sur les thématiques sociétales, sociales et environnementales.

En 2023, nos efforts se sont concentrés sur la mise en conformité et la surveillance des engagements précédemment évoqués, les chantiers associés aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, ainsi que la récolte de données pour définir des indicateurs pertinents, cohérents et réalisables pour les années à venir.



CHARTRE DES ENGAGEMENTS

Suite à un audit produit 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.

La partie annexe de notre rapport détaille notre cheminement. Dans cette dernière vous trouverez : notre cartographie des parties prenantes, l'analyse des risques financiers et non-financiers établis suite à ces échanges ainsi que la matrice de ces risques associés à nos enjeux.

Cette charte formalisée depuis 2018 continue de guider nos actions, elle symbolise notre volonté de progresser et notre souhait d'amélioration continue.

GOVERNANCE	SOCIAL	SOCIÉTAL	ENVIRONNEMENTAL
- 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	- Garantir la sécurité et la santé physique des collaborateur.rice.s. dans l'exercice de leurs fonctions - Être vigilant sur la santé mentale et le droit à la déconnexion des collaborateur.rice.s. - Développer les compétences personnelles de chaque collaborateur.rice dès son arrivée dans l'entreprise et promouvoir le partage des talents - Promouvoir et accompagner la mobilité et la promotion interne - Favoriser une atmosphère de travail conviviale	- Apporter notre contribution au monde associatif et environnemental - Agir pour l'insertion des jeunes dans la filière sport - Déployer une politique ambitieuse d'avantages sociaux - Promouvoir la diversité, la parité et garantir des méthodes de management et de recrutement non-discriminatoires et inclusives	- Développer une offre de services dédiée à la réduction de l'empreinte carbone - Promouvoir les enjeux environnementaux et contribuer à la mise en place de solutions auprès de notre écosystème - Agir activement à la réduction et la compensation de notre empreinte carbone à travers notre politique environnementale - Mesurer régulièrement et piloter l'empreinte environnementale de nos opérations

Focus 2022 / 2023 : L'impact de P2024 & l'offre 3 S

Paris 2024 : une aventure collective et partenariale

En septembre 2022, Spartner a été le premier attributaire d'un marché EDE (Event Delivery Entity), pour la compétition de hockey de Paris 2024. L'objet de ce marché est la délégation de la conception du site de Yves-du-Manoir et des opérations pendant l'événement.

Un des axes marquants de notre proposition était la définition d'un plan d'actions concrets et mesurables autour des 5 axes de la stratégie de durabilité de Paris 2024, avec une politique responsable d'achats de biens et de services comme pierre angulaire du dispositif.

Pour mieux comprendre la manière dont cela a impacté les opérations, nous souhaitons vous partager nos engagements dans le cadre de cet EDE :

Economie circulaire

- Priorité à la location par rapport à l'achat
- Cartographie des flux matières et identification de l'utilisation de l'ensemble des flux post Jeux Olympiques
- Mise en place du système de collecte, de tri et de valorisation
- Valorisation des éléments achetés après la période des Jeux

Emissions carbone et préservation de l'environnement

- Analyse des vulnérabilités de la biodiversité et notamment des arbres
- Définition de solutions
- Réalisation d'un bilan carbone et identification de leviers d'amélioration

Innovation sociale

- Collaboration étroite avec la Ville de Colombes, France Travail, les services de l'Etat et les structures d'insertion sur le territoire.
- Identification des postes à pourvoir et transmission aux opérateurs de la politique de l'emploi
- Organisation de deux forums pour l'emploi dédiés aux Jeux Olympiques à Colombes

Inclusion des personnes en situation de handicap

- Diffusion des offres dans les réseaux dédiés
- Sessions de recrutement de personnes en situation de handicap
- Sensibilisation des équipes de site

Création de valeur sur les territoires

- Travail avec le Conseil Municipal des Jeunes pour la réalisation d'un journal des Jeux en septembre 2024 : appui par un professionnel pour accompagner les jeunes
- Participation à une journée de découverte des métiers au lycée Maupassant

Ce plan d'action a été lancé en 2022 et en 2023 avec la mise en place d'une stratégie responsable d'achats permettant de traduire les objectifs en critères concrets.

Les premiers résultats se sont concrétisés en 2023, avec la réalisation d'un premier forum emploi en novembre 2023 et le recrutement de deux personnes résidentes à Colombes au sein du prestataire technologie du groupement.

Spartner a aussi collaboré avec les équipes de Paris 2024 pour la finalisation de l'outil « coach climat », en partageant ses expériences opérationnelles.

2023 a aussi l'année où Spartner s'est vu confier 4 autres sites sur le même modèle EDE : les stades de Bordeaux, Nantes, Nice et Saint-Etienne pour les tournois féminins et masculins de football de Paris 2024.

Des lignes directrices similaires ont été définies, en prenant en compte les spécificités de chaque site.

Ces expériences Paris 2024 feront l'objet d'une analyse poussée pour identifier les ce qui sera intégré dans nos pratiques, symbole de l'héritage de Paris 2024 pour Spartner.

L'offre 3S : le développement opérationnel

L'offre 3S (Sustainable Sport Solutions) consiste à accompagner nos clients de façon concrète dans l'évolution de leurs activités, en proposant des solutions vertueuses.

Elle repose sur la capacité à analyser les enjeux de durabilité de nos clients, à proposer des solutions avec notre réseau de prestataires locaux, à mettre en œuvre ces solutions et à en mesurer les impacts.

La déclinaison de cette offre sera spécifique à chaque activité et à chaque projet.



CHAPITRE

2

GOUVERNANCE

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

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 5.20 en 2023 (4.89 en 2022). Nous souhaitons limiter l'écart de salaire, pour ce faire, une **grille des salaires par niveau de responsabilité** a été présentée à l'ensemble des collaborateur·rice·s.

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 collaborateur·rice·s bénéficient.

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



intéressement aux résultats pour tous les collaborateur·rice·s



92,3%
Des collaborateur·rice·s ont perçu une prime sur objectif (hors stagiaires)



5.20
d'écart de salaire



+10%
du salaire minimum légal pour le plus bas salaire



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 séminaires spécifiques par BU, ainsi que des « cafés com trimestriel », nous avons mis en place depuis 2020 un baromètre social de satisfaction à destination de nos équipes et nous avons développé un baromètre commercial qui a été partagé à nos clients et fournisseurs. Sur la droite, vous trouverez quelques éléments d'informations suite à l'édition du baromètre social de 2023.

Afin d'impliquer nos collaborateur·rice·s dans la compréhension de nos résultats, nous partageons annuellement les performances financières dans le cadre du séminaire et nous avons mis 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.



73%
taux de participation



27 **35**
femmes hommes



26 – 30 ans
tranche d'âge la plus représentée



87%
de satisfaction générale
(parmi les répondants)

** Les résultats des baromètre social et commercial sont disponibles en annexe*

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·rice intégrant l'entreprise se verra remettre ces chartes et sera sensibilisé·e à celles-ci.

En effet, dès lors qu'un·e collaborateur·rice intègre l'entreprise, un module de sensibilisation sur le sujet de la RSE est mis à sa disposition, pour que chacun·e intègre les enjeux et les impacts auxquels il·elle peut faire face dans l'exercice de ses activités.

Chaque manager·euse s'est vu·e intégrer dans sa fiche de poste le respect pour eux-mêmes et leurs équipes de ces chartes. 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.

Nous disposons également d'une procédure de lanceur d'alerte en cas d'événements à signaler.

L'éthique des affaires est un sujet impliquant l'intégralité de nos collaborateurs·rices, nos clients et nos fournisseurs.

EN 2022 ET 2023, LA SOCIÉTÉ N'A ÉTÉ CONCERNÉE PAR AUCUN ÉVÈNEMENT RELATIF À DES FAITS DE CORRUPTION.



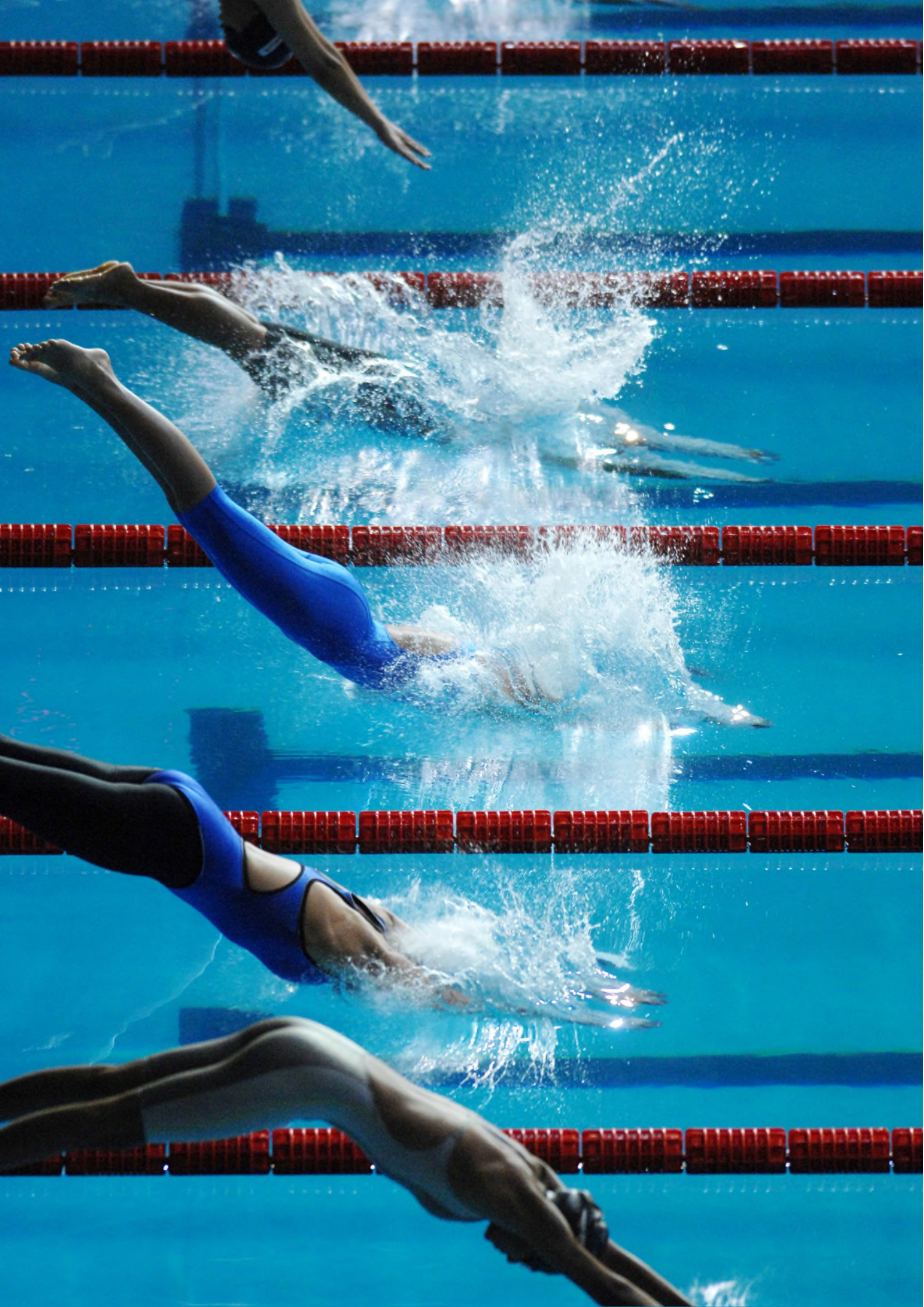


GARANTIR L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE À TRAVERS UN DIALOGUE CONSTANT AVEC NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS

Nous avons également défini un baromètre commercial à destination de nos clients et fournisseurs qui donne lieu à des échanges en interne pour améliorer nos pratiques au quotidien.

Au fur et à mesure, nous espérons voir le taux de retour accroître pour recueillir des retours constructifs. Nous souhaitons partager avec vous les différents leviers d'amélioration dans les prochaines éditions.

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.



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 collaborateur·rice·s dans l'exercice de leurs fonctions

Être vigilant sur la santé mentale et le droit à la déconnexion des collaborateur·rice·s

Développer les compétences personnelles de chaque collaborateur·rice 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 COLLABORATEUR.RICES 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 pleinement afin de livrer des prestations à la hauteur des attentes du sport de haut niveau.



GARANTIR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ PHYSIQUE DES COLLABORATEUR.ICE.S

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

L'ensemble de notre politique sécurité et santé a été revu ces dernières années.

En ligne de mire avec ce renouvellement, nous avons étudié les formations les plus adaptées sur ces sujets.

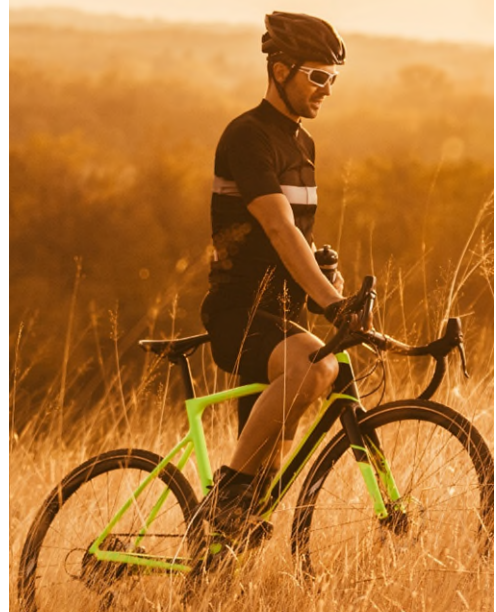
Que ce soit en prévention des risques au bureau ou sur nos événements, certain.e.s collaborateur.rice ont pu bénéficier d'une formation afin de renforcer les bonnes pratiques à suivre.

Avec une vigilance toute particulière sur les situations personnelles, les collaborateur.rice.s ont la possibilité de solliciter les manager.euse.s ou le département RH pour trouver les meilleures solutions en cas de difficulté.

En 2022, 12 collaborateur.rice.s ont suivi une formation de Sauveteur Secouriste du Travail afin d'adopter les bons réflexes.

Une communication visuelle dans les bureaux permettra aussi de rappeler les principes clés de prévention.

En 2023, un CSE a vu le jour pour traiter les différents sujets en lien avec la vie de l'entreprise. Ce groupement de collaborateur.rice.s est doté de moyens pour pouvoir implanter et supporter des projets émis en interne.



ÊTRE VIGILANT SUR LA SANTÉ MENTALE ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION DES COLLABORATEUR.RICE.S

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

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 a été déployée en 2021. Celle-ci permet à tout collaborateur.rice respectant les critères d'éligibilité de bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine. Depuis 2023, 100% des collaborateur. ice.s sont éligibles au télétravail.



3,86%
d'absentéisme déclaré
en tant qu'arrêt maladie

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PERSONNELLES DE CHAQUE COLLABORATEUR.RICE

La richesse de Spartner réside dans les individu.e.s qui la compose, notre volonté est de développer le capital humain. Cela passe par le développement des compétences personnelles de chaque collaborateur.rice dès leur arrivée dans l'entreprise et par le partage des expertises

Depuis 2020, un programme de formation de nos équipes sur 2 axes est en place :

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

Notre politique de formation formelle a été déterminée courant de l'année 2021. Cette dernière est déployée automatiquement depuis 2022.

Dans le cadre du process « on-boarding », chaque collaborateur.rice 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.

Ainsi 100% des nouveaux collaborateur.rices qui ont intégré Spartner en 2022 et 2023 ont reçu une formation métier.

En 2023, nous avons pour objectif de reformaliser nos outils et pratiques d'accueil des collaborateur.rices 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. Un module de sensibilisation a vu le jour abordant ces thématiques. L'objectif est de pouvoir évaluer les connaissances acquises grâce à ce module.

Nos collaborateur.rices 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 collaborateur.rices afin de créer un pôle d'expert.es qui viendront accompagner à partir de 2021 les équipes sur différents sujets (IT, projet, linguistique, sportif...).

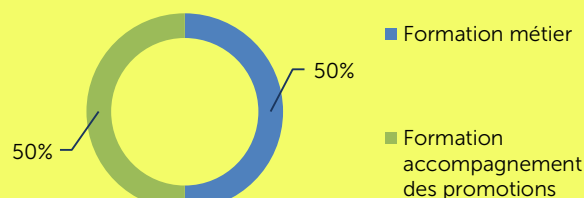
CHIFFRES CLÉS 2023



24%
Des collaborateur.rices
ont suivi une formation
(23% en 2022)



1,8 jours
est la durée moyenne
de formation





PRIVILÉGIER LA PROMOTION ET LA MOBILITÉ INTERNES

L'ensemble des collaborateur·rices ont un entretien annuel individuel : c'est l'occasion pour eux d'indiquer leurs souhaits d'évolution dans l'entreprise, de revenir sur les succès de l'année écoulée et d'appréhender et échanger sur les objectifs de l'année à venir.

Prenant en compte ces éléments, les manager·euses et directeur·rices proposent (dans la majorité des cas) en priorité les offres de postes à nos équipes en interne. Tout·e collaborateur·rice peut postuler et toutes les candidatures sont étudiées et les entretiens menés.

Ce process de recrutement est formalisé dans notre charte pour un recrutement inclusif et non discriminant.

En 2023, nous avons souhaité mettre en place un entretien individuel de mi-année. Ce dernier permet d'assurer un suivi des objectifs fixés, recueillir l'état d'esprit des collaborateurs·trices et échanger sur les difficultés rencontrées. En 2024, nous souhaitons que chacun.e puisse y avoir accès.

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



100%
des collaborateur·rices
bénéficient d'un entretien
annuel

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

Depuis 2018, chaque bureau bénéficie d'un-e « Happiness Manager » en charge de l'animation des activités sociales et événementielles.

Que ce soit par un accueil convivial des nouveaux collaborateur·rices 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.

Lors de l'envoi du baromètre soical, nous évaluons la satisfaction des collaborateur·rice·s. concernant leur environnement de travail, leur accueil, les outils qui sont à leur disposition. Grâce à ces résultats, l'entreprise est en capacité de prioriser les actions à mettre en place.

Par exemple, l'entreprise a investi dans l'amélioration des conditions de travail des équipes comme l'agencement des nouveaux locaux Lislois et des postes de travail ou encore l'aménagement dans les bureaux de Lyon.

Spartner poursuit également son investissement sur la qualité des outils informatiques (ordinateurs portables plus légers et moins volumineux, doubles écrans pour l'ensemble des collaborateur·rice·s. , casques audio). Cette amélioration des postes de travail se prolonge de manière continue grâce à un budget défini (pour 2023 : stations d'accueil pour les PC, renouvellement claviers/souris).

En 2021 certains souhaits évoqués en 2020 ont abouti afin d'apporter de nouveaux avantages aux collaborateur·rices et qui se poursuivront aussi de façon récurrente lors des prochaines années. On peut notamment citer la mise en place de tickets restaurants ou le partenariat avec la plateforme Day One courant 2023.

Des souhaits avaient également été formulés concernant des avantages à développer sur la thématique sportive. C'est en 2021 et 2022, un partenariat avait été formulé avec GymLib. Malheureusement, la formule proposée n'a pas rencontré le succès attendu.





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.

Dans le cadre des projets en lien avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, nous avons à cœur de placer l'Humain au centre de nos réflexions. Nous avons donc travaillé sur des indicateurs à prendre en compte dans le choix de nos prestataires. En ce sens, des clauses d'insertion ont été mises en place en fonction des différentes familles d'achats.



RENFORCER NOTRE CONTRIBUTION AU MONDE ASSOCIATIF

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

Nous collaborons avec des bénévoles dans le cadre d'événement sportif, dans le respect de la législation.

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

Spartner s'est rapproché de l'entreprise DayOne afin de mettre une plateforme en ligne afin d'inciter davantage les collaborateur·rices à disposer de cette ½ journée, et de faciliter des démarches.

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 suivons également les consommations énergétiques des bâtiments et incitons les collaborateur·trices à appliquer des écogestes au quotidien.

A l'occasion d'Octobre rose 2022, Spartner a inscrit 22 collaborateur·rices à la course solidaire « Bouger pour Elles » pour soutenir l'association et l'ensemble des personnes atteintes du cancer du sein.



Notre taxe d'apprentissage a été reversée en 2022 et 2023 à l'organisation AE3 qui permet de reventiler le montant de la taxe à des écoles directement en lien avec notre secteur d'activité.

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 formel de fin de stage.



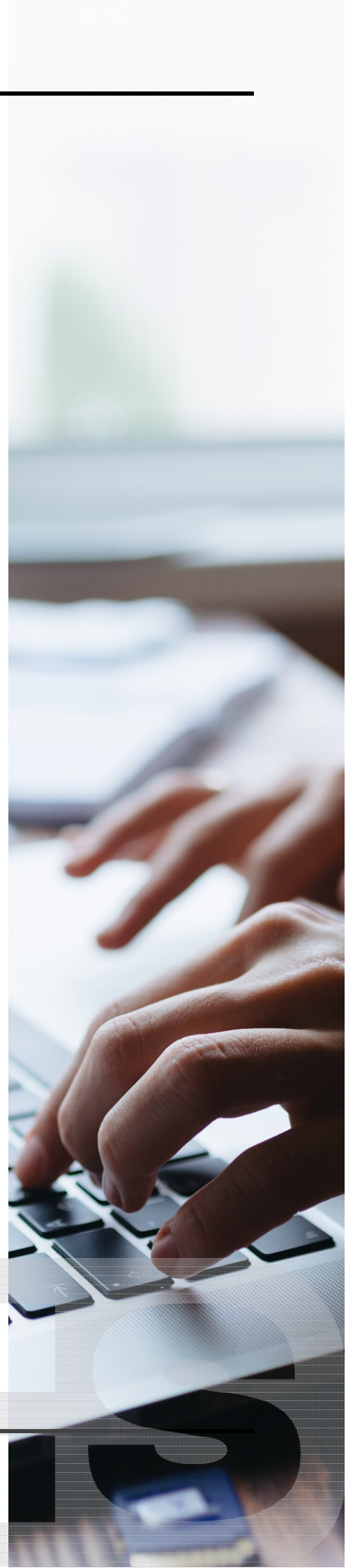
11

Stagiaires accueillis en 2023



2

stagiaires ont été embauché·es à temps plein en 2023



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 finalisation, viendra cadrer cette démarche pour nos futurs recrutements en 2023.



99/100
est le résultat de
l'index sur l'égalité
professionnelle entre
les femmes et les
hommes



58%
des effectifs sont des
femmes

42%
des effectifs sont des
hommes



38%
des directeur·rices
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 réduction des émissions carbone.

Les chantiers en lien avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 ont permis de travailler sur de nouvelles méthodologies en lien avec l'économie circulaire (prioriser la location à l'achat, prévoir l'utilisation post Jeux de tous les matériels utilisés pendant les Jeux) et travailler sur l'impact généré par de tels événements à travers l'outil du coach climat.

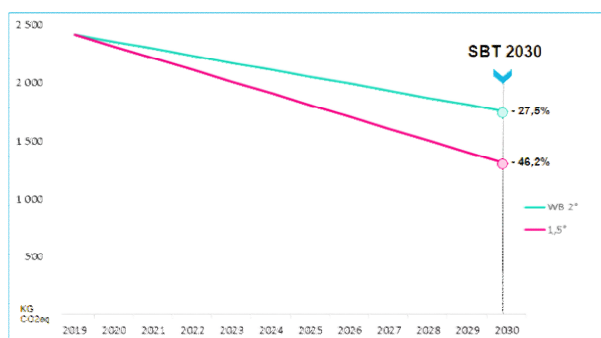
AGIR POUR UN MONDE DU SPORT PLUS RESPONSABLE ET CONTRIBUER À LA NEUTRALITÉ CARBONE

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 souhaitons mener de nouveau cette étude en 2024 et pourrons ainsi réaliser un comparatif de nos émissions.

Grâce à cette étude, nous avons désormais connaissance de notre impact, qui est estimé à 9130 Tonnes CO₂ équivalent.

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



9 130 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 à contribuer à des projets de calculs et de réduction des émissions carbone**s.

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, nous souhaitons impliquer l'ensemble des collaborateur.rice.s pour faire vivre ces engagements.

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.rice s'est vu-e 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 collaborateur.rice.s.

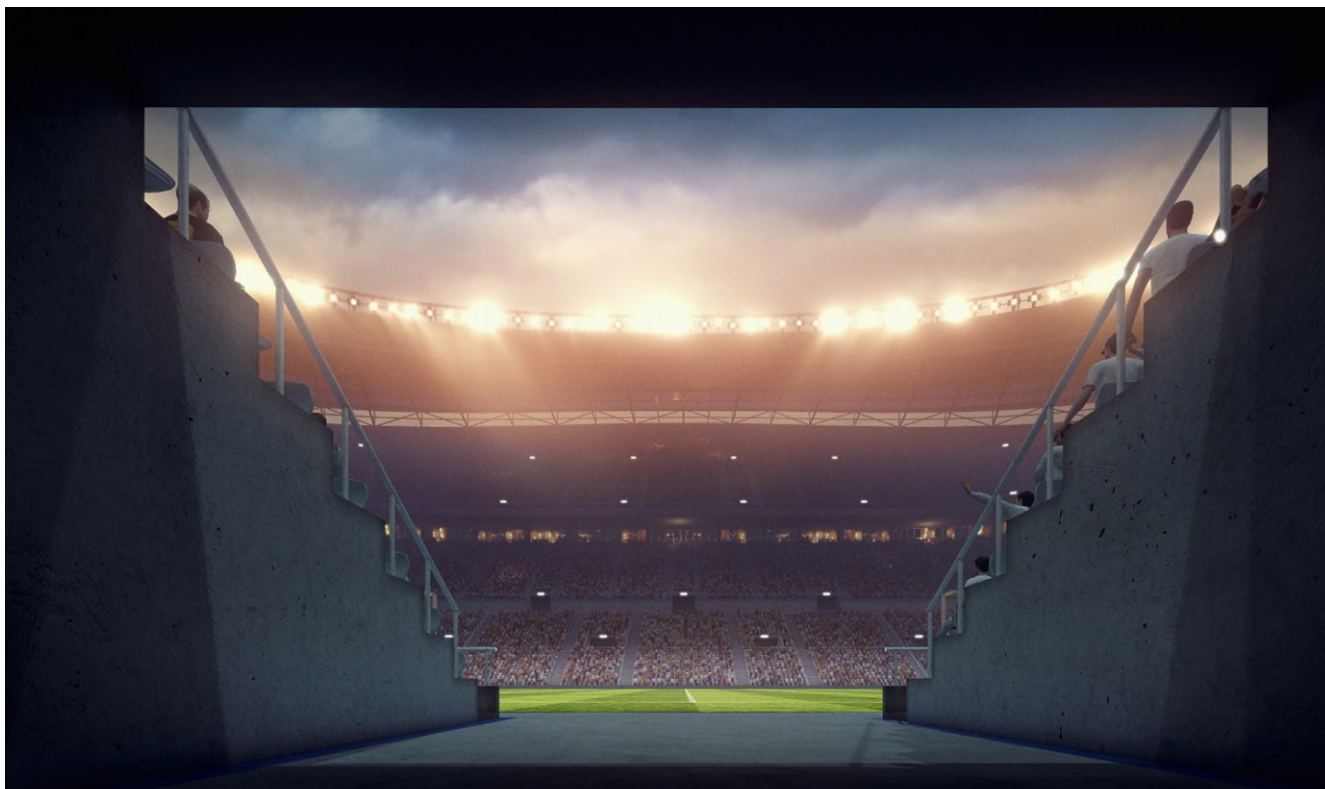
Conscients de l'impact des fournitures électroniques, informatiques et de téléphonie, nous cherchons à allonger la durée d'utilisation au maximum et nous nous interdisons la destruction de celles-ci une fois devenues obsolètes. Nous mettrons en place dès 2023 un partenariat pérenne avec une association spécialisée dans la reprise des DEEE. Un programme 2^{ème} main à destination de nos collaborateur.rices 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 COLLABORATEUR.RICE.S ET DE TOUTES SES PARTIES PRENANTES.

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

La responsabilité de Spartner commence par ses propres activités. Spartner a aussi la responsabilité d'être force de proposition pour ses clients pour un sport plus responsable et à impact positif sur la société.

Cette responsabilité et les impacts qui en découlent font aussi l'objet de réflexion au niveau de notre groupe afin d'aligner nos choix et de les rendre cohérents avec les standards internationaux établis.

L'année 2024 s'annonce comme une année charnière, que nous espérons riche de résultats et d'enseignements pour les années à venir.

ES