

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ET MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SOUMISE A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 29 AVRIL 2026 ET RESULTAT DES VOTES

**GL EVENTS (FR0000066672, GLO), GROUPE INTEGRE DES METIERS DE L'EVENEMENT ANNONCE LA
POLITIQUE DE REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX ET MEMBRES DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION SOUMISE A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 29 AVRIL 2026 ET LE
RESULTAT DES VOTES**

Conformément aux dispositions de l'article R. 22-10-14, IV du Code de commerce, figurent ci-après :

1/ la politique de rémunération des mandataires sociaux et membres du Conseil d'administration soumise à l'Assemblée générale mixte du 29 avril 2026 des Actionnaires de la société GL events SA (la « **Société** »), et

2/ le résultat des votes de ladite Assemblée sur les résolutions relatives à cette politique de rémunération.

1/ POLITIQUE DE REMUNERATION SOUMISE A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 29 AVRIL 2026

Vous trouverez ci-après l'extrait du Document d'Enregistrement Universel 2025 de la Société notamment publié le 01 avril 2026 sur le site Internet de la Société relatif à la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration et des mandataires sociaux (les renvois correspondant aux paragraphes du Document d'Enregistrement Universel 2025) :

12.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (22^{ÈME} À 25^{ÈME} RÉOLUTIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 29 AVRIL 2026)

Sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations et en tenant compte des recommandations du Code Middlednext, le Conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie (i) de développement commercial de (ii) la mise en œuvre de la stratégie RSE. Pour ce faire, le Conseil a fixé la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et du Directeur Général Adjoint Directeur Général Délégué en lien avec ces éléments, en particulier en fixant des critères de la rémunération variable du Directeur Général Délégué et du Directeur Général Adjoint Directeur Général Délégué et de l'attribution définitive d'actions gratuites liés à la mise en œuvre de ces critères dans le respect de l'intérêt social.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existantes au sein de la Société. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Sous réserve de respecter les conditions ci-après définies, le Conseil d'administration pourra déroger de façon temporaire à l'application de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué et du Directeur Général Adjoint Directeur Général Délégué conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce concernant les seuls éléments de rémunération suivants : rémunération variable, rémunération exceptionnelle et attribution d'actions gratuites.

Le Conseil d'administration statuera sur recommandations du Comité des rémunérations et des nominations et vérifiera si cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces justifications seront portées à la connaissance des actionnaires dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration sur avis ou recommandation du Comité des rémunérations et des nominations. Il est précisé que le Directeur Général Délégué et le Directeur Général Adjoint n'assistent pas aux délibérations du Conseil sur ces questions. Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société ont été prises en compte par le Comité des rémunérations et des nominations et le Conseil d'administration, notamment au travers des ratios d'équité visés par le 6° et le 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce et repris page 247.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

12.1.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (25^{ÈME} RÉSOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 29 AVRIL 2026)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée générale des Actionnaires du 29 avril 2026 sera appelée à voter sur un projet de résolution (25^{ème} résolution) approuvant suit la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration décrite ci-après.

L'Assemblée générale mixte du 25 avril 2025 dans sa 7^{ème} résolution à caractère ordinaire, a porté la somme fixe annuelle à allouer aux membres du Conseil d'administration, en ce compris les censeurs, à 400 000 euros valable pour l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle par l'Assemblée générale aux membres du Conseil d'administration ont été fixés par ce dernier, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations et sont les suivants :

- assiduité,
- appartenance aux comités,
- présidence de comités,
- missions exceptionnelles confiées à certains administrateurs.

Il est précisé que la durée des mandats des administrateurs est précisée au paragraphe 3.1.1 du présent document.

12.1.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL (22^{ÈME} RÉOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 29 AVRIL 2026)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, l'Assemblée générale des Actionnaires du 29 avril 2026 sera appelée à voter sur un projet de résolution (22^{ème} résolution) approuvant la politique de rémunération du Président Directeur Général, décrite ci-après.

La politique de rémunération du Président Directeur Général est la suivante :

- versement d'une rémunération fixe par Polygone SA ainsi qu'une rémunération variable pouvant atteindre 40% de la rémunération fixe et possibilité d'attribution d'une prime exceptionnelle,
- avantage en nature (véhicule de tourisme) consenti par Polygone SA,
- versement par GL events d'une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur.

Il est précisé que ces rémunérations sont comprises dans la convention de prestation de services de Direction Générale conclue par la Société avec la société Polygone SA et approuvée au titre des conventions réglementées. Cette convention de prestation de services est décrite dans le rapport spécial des Commissaires aux comptes sur les conventions réglementées qui figure en page 359 du présent document d'enregistrement universel. La durée du mandat du Président Directeur Général est précisée au paragraphe 3.1.1 ci-avant.

Ladite convention de prestation de services a été conclue pour une durée déterminée de trente-six mois à compter du 1^{er} janvier 2010, et est renouvelable par tacite reconduction pour des périodes de même durée, sauf dénonciation écrite six mois avant chaque échéance. Elle pourra être résiliée de plein droit en cas de changement de contrôle au sens des dispositions de l'article L.233-3 du Code de commerce de l'une ou l'autre des parties sans qu'aucune indemnité ne puisse être réclamée ni par l'une ni par l'autre d'entre elles.

12.1.3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, MONSIEUR OLIVIER FERRATON (23^{ÈME} RÉOLUTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 29 AVRIL 2026)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce l'Assemblée générale des Actionnaires du 29 avril 2026 sera appelée à voter sur un projet de résolution (23^{ème} résolution) fixant comme suit la politique de rémunération du Directeur Général Délégué, Monsieur Olivier FERRATON.

Il est précisé que le mandat du Directeur Général Délégué a une durée de quatre ans. Nommé par le Conseil d'administration le 25 avril 2024, son mandat expirera en 2028, à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

Nature	Commentaires
Rémunération fixe	La part fixe autorisée par le conseil d'administration du 4 mars 2026 est déterminée en tenant compte du niveau de responsabilités, de l'expérience dans la fonction de Direction et des pratiques de marché.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	La part variable pourra atteindre 40% de la rémunération globale en ligne avec les pratiques marchés. Le montant de la part variable au titre de l'exercice 2026 sera déterminé comme suit : critères quantitatifs (50%) : ils reposent sur la performance opérationnelle et financière du Groupe, en cohérence avec les orientations budgétaires, avec un accent particulier sur le développement de l'activité. Le montant de la part variable au titre

de l'exercice 2026 sera réparti à part égale sur la base des 4 axes mentionnés ci-dessous :

- la contribution directe à la croissance du chiffre d'affaires et à l'amélioration de la rentabilité des activités développées
- la capacité à générer, structurer et sécuriser un carnet de commandes significatif, en particulier sur des projets structurants et des grands événements à venir
- le développement de nouvelles opportunités d'affaires, en France comme à l'international, incluant la conquête de nouveaux clients, marchés ou segments
- la contribution à la mise en œuvre de la stratégie de développement du Groupe et la transformation des opportunités en contrats signés.

critères qualitatifs (50%) : ils évaluent la capacité du Directeur général délégué à structurer et accélérer durablement le développement du Groupe. Le montant de la part variable au titre de l'exercice 2026 sera reparti à part égale sur la base des 4 axes mentionnés ci-dessous :

- Contribution stratégique : capacité à identifier et prioriser les relais de croissance, à positionner le Groupe sur des opportunités à fort potentiel, à définir des axes de développement pertinents (géographiques, sectoriels, partenariats)
- Structuration et performance de la fonction développement : mise en place d'une organisation efficace, pilotage du pipeline commercial, amélioration des processus de réponse aux appels d'offres, coordination avec les équipes opérationnelles et déploiement d'outils de pilotage adaptés (CRM, reporting, etc.)
- Innovation et nouveaux leviers de croissance : capacité à faire émerger de nouveaux modèles économiques, notamment en s'appuyant sur le digital, la data et les partenariats, et à accompagner l'évolution du Groupe dans un environnement en transformation
- Intégration des enjeux RSE dans le développement : prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les projets développés, contribution à un positionnement responsable du Groupe dans les appels d'offres et les partenariats, en cohérence avec la trajectoire globale du Groupe

Rémunération variable pluriannuelle	Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération variable pluriannuelle qui respectera les critères d'appréciation prévus-ci-dessus, et les termes de la Politique de rémunération du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération exceptionnelle qui respectera les critères d'appréciation prévus-ci-dessus, et les termes de la Politique de rémunération du Groupe.
Rémunération allouée à raison du mandat d'Administrateur	Olivier FERRATON n'étant pas Administrateur, il ne fait pas partie des bénéficiaires des rémunérations versées à ces derniers.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Olivier FERRATON ne bénéficie d'aucune clause spécifique en cas de cessation de fonction.

Régime de retraite supplémentaire	Olivier FERRATON bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire mis en place auprès d'Alliance et financé intégralement par GL events à hauteur de 3.5%
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé	Olivier FERRATON bénéficie du régime collectif de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salariés à laquelle il est assimilé.
Avantages de toute nature	Olivier FERRATON bénéficie en 2025 d'une voiture et d'un logement de fonction. Ces avantages seront reconduits sur 2026.
Attributions d'options de souscriptions ou d'achats d'actions	Néant.
Attribution d'actions gratuites	Un maximum de 100 000 actions gratuites pourra être attribué à Olivier FERRATON, avec une période d'acquisition comprise entre 1 et 3 ans, avec ou sans période de rétention. Cependant, un minimum de 1 000 actions devra être conservé au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions de Directeur Général Délégué
Indemnité de toutes natures relatives à une interdiction d'exercer une activité professionnelle	Néant.
Indemnités ou sommes dues au titre de conventions conclues en raison de mandat(s)	Néant.
Eléments de rémunérations dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale	Le versement des éléments variables et exceptionnels de rémunération est conditionné à l'approbation par l'assemblée de l'ensemble des éléments de rémunération attribués au titre ou versés au cours de l'exercice écoulé.

⁽¹⁾ La part variable de la rémunération du Directeur Général Délégué, constitue jusqu'à 40 % de la rémunération totale, s'alignant ainsi sur les normes prévalant sur le marché. La détermination de cette part variable pour l'exercice 2026 implique deux catégories distinctes de critères : quantitatifs et qualitatifs.

Les détails spécifiques de ces mesures ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité sur des informations commerciales sensibles. Toutefois, l'évaluation de ces critères suit un processus objectif, complet et conforme aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

12.1.4 POLITIQUE DE REMUNERATION DU DIRECTEUR GENERAL DELEGUE (DIRECTEUR GENERAL ADJOINT), MONSIEUR SYLVAIN BECHET (24^{EME} RESOLUTION DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 29 AVRIL 2026)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce l'Assemblée générale des Actionnaires du 29 avril 2026 sera appelée à voter sur un projet de résolution (24ème résolution) approuvant la politique de rémunération du Directeur Général Délégué (Directeur Général Adjoint), Monsieur Sylvain BECHET, décrite ci-après. Il est précisé que le mandat du Directeur Général Délégué (Directeur Général Adjoint) a une durée de deux ans.

Nommé par le Conseil d'administration le 4 mars 2026, son mandat expirera en 2028, à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

Nature	Commentaires
Rémunération fixe	La part fixe autorisée par le conseil d'administration du 4 mars 2026 est déterminée en tenant compte du niveau de responsabilités, de l'expérience dans la fonction de Direction et des pratiques de marché.
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	<p>La part variable pourra atteindre 40% de la rémunération globale en ligne avec les pratiques marchés. Le montant de la part variable au titre de l'exercice 2026 sera déterminé comme suit :</p> <p>critères quantitatifs (50%) : reflètent la contribution directe du Directeur Général Délégué (Directeur Général Adjoint) à la performance économique, à la solidité financière et au développement du Groupe. Le montant de la part variable au titre de l'exercice 2026 sera réparti à part égale sur la base des 3 axes mentionnés ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Performance financière et création de valeur : atteinte des objectifs budgétaires (chiffre d'affaires, EBITDA, cash-flow), qualité du pilotage financier, optimisation de la structure de coûts et allocation efficiente du capital, financement des besoins du Groupe - Pilotage des investissements et des opérations de M&A : identification, structuration et réalisation d'opérations créatrices de valeur, discipline et qualité d'investissement, sécurisation des opérations et suivi de la création de valeur dans la durée - Efficience et digitalisation des fonctions sous responsabilité (Finance, RH, Juridique, SI, RSE) : fiabilité et robustesse des processus, maîtrise des risques, qualité du contrôle interne, optimisation des coûts de structure, ainsi que gains d'efficacité mesurables liés à la digitalisation (automatisation, simplification des processus, amélioration de la qualité et de la disponibilité des données). <p>critères qualitatifs (50%) : ils évaluent la capacité du Directeur général délégué (Directeur Général Adjoint) à transformer durablement le Groupe, à accompagner la Direction Générale et à renforcer les fondamentaux organisationnels. Le montant de la part variable au titre de l'exercice 2026 sera reparté à part égale sur la base des 4 axes mentionnés ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leadership stratégique et contribution aux décisions structurantes : capacité à éclairer la Direction Générale et le COMEX, qualité des arbitrages, vision long terme, contribution à la définition et à l'exécution de la stratégie globale ; - Transformation, digitalisation et modernisation du Groupe : définition et mise en oeuvre de la feuille de route digitale, pilotage de l'évolution des systèmes d'information, structuration de la gouvernance des données (data management), déploiement d'outils permettant un meilleur pilotage (reporting, BI), automatisation des processus clés, et accompagnement du changement à l'échelle du Groupe - Développement du capital humain et transformation des organisations : structuration des équipes clés, attractivité et rétention des talents, plans de

succession, développement des compétences

- Engagement RSE et conformité : intégration des enjeux ESG dans les décisions, définition et pilotage d'une trajectoire RSE claire et mesurable, respect des cadres réglementaires, optimisation des dispositifs de conformité et d'éthique.

Rémunération variable pluriannuelle	Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération variable pluriannuelle qui respectera les critères d'appréciation prévus-ci-dessus, et les termes de la Politique de rémunération du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'attribuer une rémunération exceptionnelle qui respectera les critères d'appréciation prévus-ci-dessus, et les termes de la Politique de rémunération du Groupe.
Rémunération allouée à raison du mandat d'Administrateur	Sylvain BECHET n'étant pas Administrateur, il ne fait pas partie des bénéficiaires des rémunérations versées à ces derniers.
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Sylvain BECHET bénéficie d'une clause spécifique en cas de cessation de fonction associée à une indemnité allant de 12 à 24 mois en fonction de son ancienneté. Cette clause ne sera pas opposable au-delà de 65 ans.
Régime de retraite supplémentaire	Sylvain BECHET bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire mis en place auprès d'Alliance et financé intégralement par GL events à hauteur de 3.5%
Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé	Sylvain BECHET bénéficie du régime collectif de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salariés à laquelle il est assimilé.
Avantages de toute nature	Sylvain BECHET bénéficie d'une voiture de fonction ainsi que la prise en charge d'une assurance chômage privée.
Attributions d'options de souscriptions ou d'achats d'actions	Néant.
Attribution d'actions gratuites	Un maximum de 50 000 actions gratuites par an pourra être attribué à Sylvain BECHET, avec une période d'acquisition comprise entre 1 et 3 ans, avec ou sans période de rétention. Cependant, un minimum de 1 000 actions devra être conservé au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions de Directeur Général Délégué (Directeur Général Adjoint)
Indemnité de toutes natures relatives à une interdiction d'exercer une activité professionnelle	Clause de non-concurrence de 24 mois indemnisée à 35 % et 45 % à compter de 15 ans d'ancienneté.
Indemnités ou sommes dues au titre de conventions conclues en raison de mandat(s)	Néant.
Éléments de rémunérations dont le versement est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale	Le versement des éléments variables et exceptionnels de rémunération est conditionné à l'approbation par l'assemblée de l'ensemble des éléments de rémunération attribués au titre ou versés au cours de l'exercice écoulé.

⁽¹⁾ La part variable de la rémunération du Directeur Général Délégué, constitue jusqu'à 40 % de la rémunération totale, s'alignant ainsi sur les normes prévalant sur le marché. La détermination de cette part variable pour l'exercice 2026 implique deux catégories distinctes de critères : quantitatifs et qualitatifs.

Les détails spécifiques de ces mesures ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité sur des informations commerciales sensibles. Toutefois, l'évaluation de ces critères suit un processus objectif, complet et conforme aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

2/ RESULTAT DES VOTES DES RESOLUTIONS RELATIVES A LA POLITIQUE DE REMUNERATION

VINGT DEUXIEME RESOLUTION

La 22^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 29 avril 2026 portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Président Directeur Général présentée au paragraphe 12.1.2 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2025 a obtenu les votes suivants :

Pour : 36 205 391 (91,40%)

Contre : 3 405 212 (8,60%)

Abstention : 14 560

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

VINGT TROISIEME RESOLUTION

La 23^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 29 avril 2026 portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué, Monsieur Olivier FERRATON, présentée au paragraphe 12.1.3 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2025 a obtenu les votes suivants :

Pour : 36 231 051 (91,47%)

Contre : 3 379 552 (8,53%)

Abstention : 14 560

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

VINGT QUATRIEME RESOLUTION

La 24^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 29 avril 2026 portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué (Directeur Général Adjoint), Monsieur Sylvain BECHET, présentée au paragraphe 12.1.4 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2025 a obtenu les votes suivants :

Pour : 36 416 854 (91,94%)

Contre : 3 193 749 (8,06%)

Abstention : 14 560

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

VINGT CINQUIEME RESOLUTION

La 25^{ème} résolution de l'Assemblée générale soumise au vote des actionnaires de la Société à titre ordinaire lors de l'Assemblée générale mixte en date du 29 avril 2026 portant sur l'approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration présentée au paragraphe 12.1.1 du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2024 a obtenu les votes suivants :

Pour : 39 497 462 (99,71%)

Contre : 114 541 (0,29%)

Abstention : 13 160

En conséquence, elle a été adoptée à la majorité.

PROCHAINS RENDEZ-VOUS

- Chiffre d'affaires du 2^{ème} trimestre et du 1^{er} semestre 2026 : 22 juillet 2026 après bourse

À PROPOS DE GL EVENTS

www.gl-events.com



A propos de GL events : Groupe intégré des métiers de l'évènement, GL events est un acteur de référence présent sur les trois grands marchés de l'événementiel : congrès et conventions ; événements et manifestations, qu'ils soient culturels, sportifs ou politiques ; salons et expositions à destination des professionnels ou du grand public. GL events est organisé autour de 3 grands pôles. **GL events Live** regroupe l'ensemble des métiers de l'événementiel corporate, institutionnel, et sportif. Ses équipes apportent des solutions clés en main, du conseil à la conception, jusqu'à la réalisation. **GL events Exhibitions** pilote et anime plus de 200 salons propriétaires, son portefeuille couvrant de nombreux secteurs : agro-alimentaire, culture, textile/mode, industrie... **GL events Venues** gère le réseau de 84 sites événementiels (centres de congrès, parcs d'expositions, salles de spectacles, halles multifonctionnelles, stades et stades temporaires) implantés en France et à l'international.

Présent sur les cinq continents et dans plus de 20 pays, GL events compte 6 490 collaborateurs. Le Groupe est coté sur Euronext Compartiment B Paris.



GL events

Sylvain BECHET

Tel: +33 (0)4 72 31 54 20

finance@communication.gl-events.com

FTI Consulting

Julien DUROVRAY

Tel : +33 6 25 04 57 73

glevents@fticonsulting.com

**ISIN FR0000066672 - BLOOMBERG GLO FP - REFINITIV GLTN.PA - FTSE 581
LEI 9695002PXZMQNBPY2P44**
